

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 159.9

ГРНТИ 15.81.29

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗРАБОТКИ ПРОБЛЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА И ПОДБОРА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ПСИХОЛОГИИ¹

© 2025 г. А.Л. Журавлев *, А.А. Костригин **

** Академик РАН, профессор, научный руководитель,
Институт психологии РАН; г. Москва, Россия
e-mail: alzhuravlev2018@yandex.ru*

*** Кандидат психологических наук, научный сотрудник,
Институт психологии РАН; г. Москва, Россия
e-mail: artdzen@gmail.com*

В статье обсуждаются проблемы разработки и проведения профессионального отбора и подбора. Анализируются современные российские публикации по следующим темам: методологические проблемы этих процедур, методологические подходы, принципы организации и исследования, этапы реализации, методы и технологии, специфика применения в различных сферах труда. В качестве методологических проблем рассматриваются вопросы соотношения терминов и процедур профессионального отбора и подбора между собой, а также с другими смежными направлениями оценки профессиональной деятельности. Среди методологических подходов разработки профессионального отбора и подбора выделяются прикладные (относящиеся к управлению персоналом) и собственно психологические (модельный, системно-ситуативный, системный, метасистемный, интегрально-типологический, компетентностный, акмеологический, социально-ориентированный). Анализируются

¹ Работа выполнена в соответствии с госзаданием № 0138-2025-0010.

общенаучные, психологические и прикладные принципы разработки и организации этих процедур. Описываются основные этапы профессионального отбора и подбора, а также их встроенность в процесс профессионального развития человека. Рассматриваются ведущие методы и технологии, применяющиеся при проведении профессионального отбора и подбора, определяются их основные свойства. Представляются специфические характеристики организации профессионального отбора и подбора в различных сферах труда — на транспорте, в экстремальных и социальных профессиях, спорте, образовании, психологической и профессиональной реабилитации и др. Обозначаются перспективы исследования проблем профессионального отбора и подбора — теоретико-методологических, категориально-понятийных, прикладных, социальных, социально-психологических и др. Обосновывается, что современные направления реализации профессионального отбора и подбора являются практикоориентированными и методически разработанными, но недостаточно методологически отрефлексированными. Делается вывод о высокой востребованности как применения самих этих процедур, так и обсуждения их основных проблем в современной российской психологии.

Ключевые слова: психология труда, профессиональная деятельность, профессиональный отбор, профессиональный подбор, методологические подходы, принципы, методы.

ВВЕДЕНИЕ

Психология труда и профессиональной деятельности является активно разрабатываемой отраслью исследований, в рамках которой не только проводится изучение конкретных прикладных вопросов, но и осуществляется постановка фундаментальных проблем и реализуется историко-методологический анализ оснований данной научной области (Дикая и др., 2015; Жалагина, 2008; Носкова, 2010; Психология труда, 2024; и др.). Кроме того, методологические вопросы ставятся внутри конкретных направлений, в которых реализуются различные методы и процедуры, — *профессионального отбора и подбора* (Гапонова, Чилипенко, 2012; Карпова, Петрова, 2022; Толочек, 2021; и др.).

Однако систематизированный анализ, посвященный проблемам профессионального отбора и подбора, проводится не часто и ограничивается отдельными темами — целями, подходами, принципами, методами и др. (Алдашева, Мельникова, 2021; Зотова, 2015; Измеров, 2006; Марищук, 2018; и др.). Для развития конкретного научного направления большое значение имеют обобщающие на определенном

историческом этапе теоретико-методологические исследования (см., например: Журавлев, Костригин, 2024), в которых фиксируется состояние разработки фундаментальных вопросов.

В данной статье ставится *цель* анализа современных (2001-2024 гг.) российских исследований по профессиональному отбору и подбору, посвященных следующему комплексу тем: методологические проблемы данных процедур; методологические подходы их разработки; принципы организации и исследования; этапы реализации; методы, методики, технологии и программы; специфика применения в различных сферах труда.

Методологические проблемы профессионального отбора и подбора

Основным теоретико-методологическим вопросом в данной области науки и практики является *соотношение терминов и различных процедур* изучения и оценки профессиональной деятельности. Так, направления профессионального отбора и подбора часто смешиваются друг с другом или отождествляются. Далее будут рассмотрены те точки зрения, в рамках которых эти две процедуры различаются, но по разным основаниям.

Распространенными критериями определения профессионального отбора и подбора являются:

- отнесение их к разным этапам найма сотрудников: отбор заключается в выборе одного кандидата из нескольких, а подбор — в его расстановке (распределении) на конкретную должность или в определенный коллектив (Бодров, 2001; Журавлева, 2015; Пряжникова, Пряжников, 2008; Толочек, 2024);

- описание характера их связи с профессией: при отборе человек выбирается для профессии (поиск на конкретные должности), а при подборе — профессия для человека (идентификация видов деятельности под профессиональные возможности и способности соискателя) (Романова, 2015; Толочек, 2022);

- выявление объективности/субъективности процедуры и ответственности за выбор кандидатов: отбор руководствуется объективными критериями и осуществляется, как правило, сотрудником отдела кадров, а подбор связан с субъективными основаниями (даже «пристрастным отношением») и выражает позицию руководителя (Демина, 2008);

- определение их направленности: отбор осуществляется в целях организации, а подбор — в целях субъекта труда (Джанерьян, 2016);

- по масштабу решаемой задачи: отбор является отдельным средством выделения подходящих по уровню соответствия требуемым задачам кандидатов на рабочее место, а подбор — комплексным решением при создании кадрового резерва (Толочек, 2024).

Другой темой исследований выступает анализ *специфики профессионального отбора и подбора*. Отбор опирается на знания не только из психологии труда, но и из других отраслей — дифференциальной психологии, психологии способностей, психофизиологии, психодиагностики и др., а также других наук — медицины, экономики, педагогики и др. (Маклаков, 2008). Выделяются традиционные виды отбора (физический, медицинский, образовательный и др.), а также специфичные: *продолгованный* (периодический, в течение всей трудовой деятельности), который осуществляется на разных этапах профессионального или карьерного развития сотрудника, в том числе работающего в одной и той же организации или на одной и той же должности (Гученков, 2002; Измеров, 2006; Медведев и др., 2017; Петренко, 2017; Писаренко, 2009; Серова, 2024); *психологический* как определение соответствия психологических характеристик личности требованиям конкретной деятельности (Маклаков, 2008; Серова, 2024).

При описании подбора отмечается его встроенность в планирование карьеры (Гученков, 2002), отнесенность к методам управления персоналом (Базаров, 2024) и учету человеческого фактора на производстве и в организации (Пряжникова, 2024), связь с профессиональной консультацией по причине ее ориентации на сотрудника, а не

на организацию (Гудкова, 2004). Профессиональный подбор, таким образом, выступает промежуточной формой между профессиональной консультацией и профессиональным отбором, заключается в распределении сотрудников по местам работы, к которым у них есть способности (Гудкова, 2004).

Кроме того, используются *смешанные подходы* к определению данных процедур:

- отбор как комплексное мероприятие, которое состоит из распределения кандидатов, комплектования рабочих коллективов, подбора специалистов к функционирующей группе (Бодров, 2001);

- подбор как обобщающее все виды профессиональных испытаний мероприятие, включающее в себя расчет потребности в персонале, построение модели рабочих мест, отбор, а также формирование кадрового резерва (Дудинских, Фатихова, 2018).

Еще одной проблемой является определение *места* профессионального отбора и подбора в системе других направлений, мероприятий и процедур по оценке профессиональной деятельности. Так, отбор и подбор входят в специальную совокупность методов определения *профессиональной пригодности*: в рамках аттестации проводится оценка степени соответствия требованиям действующих сотрудников; при отборе — набор новых людей и прогноз их профессиональной успешности; при подборе — усовершенствование использования нового кандидата или уже работающих специалистов; в процессе профессиональной консультации по выбору профессии — прогнозирование будущей профессиональной эффективности, успешности и удовлетворенности профессией в интересах работника (Психология труда, 2024). Таким образом, профессиональную пригодность считают показателем эффективности (Кандыбович, Разина, 2022; Мякушкин, 2005) или результатом (Бодров, 2001; Психология труда, 2024; Серова, 2024) отбора и подбора.

Наконец, через профессиональный отбор и подбор описываются особенности соотношения человека и объективных требований труда/работы/профессии: в зависимости от уровня самостоятельности человека в труде выделяются (по критериям

активности субъекта, научности реализации процедуры, выявления некомпетентности) виды отбора — естественный, научный и «отсев» непригодных, а также подбора — самостоятельное профессиональное самоопределение, профессиональная консультация и «жесткое» управление человеческим фактором (Пряжникова, 2024).

Анализ методологических проблем современными исследователями касается вопросов соотношения и специфики каждого направления и процедуры оценки профессиональной деятельности, однако до сих пор специалистами не выработано общее понимание профессионального отбора и подбора: с одной стороны, это позволяет гибко адаптировать методы и технологии под конкретную задачу или сферу деятельности, с другой — препятствует преемственной разработке общего категориально-понятийного аппарата и методического инструментария.

Методологические подходы к проведению профессионального отбора и подбора

Прежде всего, необходимо отметить, что профессиональный отбор и подбор являются компонентами *управления персоналом или кадрового менеджмента* (Серова, 2024; Толочек, 2024), они позволяют осуществлять оценку профессионального потенциала кандидата, анализ перспектив его профессионального движения и роста как работника данной организации, обеспечение благоприятных условий руководства. Поэтому первая группа подходов, представленная ниже, относится, скорее, к направленности кадрового менеджмента, который, в свою очередь, оказывает влияние на ориентацию профессионального отбора и подбора.

Так, выделяются подходы к *найму* (и, соответственно, к отбору и подбору) персонала через следующие дихотомии: по принципу «соответствия» целям и ценностям организации или по принципу «новизны» как источника изменений организации; для текущей работы или долгосрочной карьеры; в виде выбора подготовленных или подготавливаемых специалистов (Мякушкин, 2005); выявляющий минимальное или максимальное соответствие кандидатов на должность (Бовин, 2018, 2021) и др.

Кроме того, предлагается классификация видов отбора по *технологии поиска*: рекрутинг — пассивный отбор, размещение описания вакансии в различных информационных ресурсах; «executive research» — поиск персонала высшего и среднего звена, специалистов редких и уникальных профессий; «headhunting» — активный поиск, переманивание специалиста из одной компании в другую; скрининг — быстрый отбор по формальным признакам (Зеленецкая, 2016).

К *собственно психологическим подходам* к проведению профессионального отбора и подбора относятся модельный (психологическое моделирование профессионально важных качеств, опирающееся на профессиограмму и психограмму) (Бовин, 2021; Кубышко и др., 2018), системно-ситуативный (выделение психологических детерминант (а также ошибок и затруднений) эффективной профессиональной деятельности и составление программы дальнейшего их развития) (Федотов, 2015), системный/комплексный (создание системы или комплекса мероприятий оценки профессиональной деятельности, которые всесторонне обследуют специалистов и на каждом этапе анализируют одинаковые профессиональные показатели и качества) (Бодров, 2007; Зелинская, Пронин, 2015; Михеева, Орлова, 2015), метасистемный (рассмотрение кандидата на различных системных уровнях субъектности — «профессиональной деятельности—организации—управления—общества» (Примаченко, Дикая, 2013), интегрально-типологический (отбор по выделенным типам профессий, а не по их признакам, и создание на их основе системных образований — метатипов) (Рубцова, 2012), компетентностный (прогнозирование наиболее успешного выполнения деятельности вместо определения соответствия требуемым параметрам) (Зотова, 2015; Махнач и др., 2014), акмеологический (определение «пиков» профессионального развития специалиста) (Зотова, 2015), социально-ориентированный (отбор тех кандидатов, которые направлены на эффективное социальное взаимодействие с различными группами населения) (Кораблев, 2014) и др.

Первая совокупность подходов (к найму и технологиям поиска) отличается практикоориентированностью, а вторая (собственно психологических) — переносом методологических оснований из более крупных отраслей психологии (психологии труда, профессиональной деятельности, профессионального образования и обучения и др.) в конкретные направления исследований и практики. Таким образом, в настоящее время разработано недостаточное количество специфичных подходов к профессиональному отбору и подбору, что, в том числе, связано с проблемами, выделенными в прошлом разделе статьи, — локальностью решаемых задач, ситуативностью и отсутствием выхода на обобщающие разработки.

Принципы разработки и организации профессионального отбора и подбора

В качестве методологических основ организации и применения профессионального отбора и подбора исследователи выделяют *общенаучные принципы*:

- *научности* (конкретизации требований к рабочему месту, опоры на профессиограмму, использования валидного психометрического инструментария, в частности предоставляющего количественные данные) (Толочек, 2024), научной обоснованности (целесообразности, доказательности) (Серова, 2024), надежности процедур (Рыжов и др., 2015);

- *системности и комплексности*: всестороннего изучения кандидата (Серова, 2024), измерения совокупности физиологических, психологических, социологических и других показателей (Кандыбович, Разина, 2022), проведения системы мероприятий, выделения системообразующего фактора (цели отбора) (Джанерьян, 2016);

- *динамичности/развития*: этапности и пролонгированности (на протяжении всего профессионального развития, повторения в различных профессиональных ситуациях) процесса, а также критериев отбора (Джанерьян, 2016; Серова, 2024).

Кроме того, предлагаются специальные *психологические принципы*.

- *активности*: не только фиксации текущих характеристик кандидатов, но и поиска способов повышения эффективности профессиональной деятельности (Джанерьян, 2016; Серова, 2024);

- *личностного подхода и гуманистической направленности*: учета особенностей и интересов субъекта труда (Джанерьян, 2016);

- *деятельностного подхода*: направленности на установление структуры и состава профессиональной деятельности (Джанерьян, 2016).

Наконец, раскрываются *прикладные принципы* профессионального отбора и подбора:

- *практичности*: учета затрат и определения показателей эффективности (Джанерьян, 2016; Медведев и др., 2017; Серова, 2024);

- *прогностичности* (Джанерьян, 2016; Рыжов и др., 2015; Серова, 2024);

- *социальной и организационной востребованности*: планомерного подхода к отбору и подбору, сопоставления потребностей с ресурсами организации и стратегией ее развития, учета непосредственной связи между сотрудниками, реализующими отбор и подбор, и руководителями, а также активного взаимодействия с органами региональной или местной власти (Уткин и др., 2007);

- *дифференцированности* целей, процедур, оценок (Джанерьян, 2016; Рыжов и др., 2015).

Принципы как фундаментальные составляющие профессионального отбора и подбора разработаны в настоящее время достаточно детально и классифицируются на различных уровнях методологии — общенаучном, конкретно научном (отраслевом) и методическом. В отличие от теоретического содержания и исследовательских подходов, принципы могут касаться прикладной деятельности, выражаться в социальной активности специалистов, декларироваться более свободно и открыто.

Основные этапы профессионального отбора и подбора

Этапность и динамика реализации процедур отбора и подбора может быть рассмотрена не только в контексте комплексных мероприятий по анализу профессиональной деятельности, но и локально — внутри каждой из процедур. Например, при сочетании нескольких форм оценки кандидатов выделяются следующие этапы: 1) отбор по «профессии» (профориентация, профконсультация), отбор с учетом «специальности» (более конкретной внутри профессии), отбор на конкретное «рабочее место» в структуре организации (Толочек, 2022); 2) определение потребности в кадрах, анализ деятельности организации, привлечение кандидатов, первичная диагностика, отборочное собеседование, получение дополнительной информации о кандидатах, адаптация сотрудников, принятых на работу (Мякушкин, 2005).

Наиболее подробно описан процесс проведения профессионального отбора:

- по ведущей деятельности: исследовательский (разработка системы психологического профессионального отбора), практический, оценочный этапы (Маклаков, 2008);

- по активности объекта отбора: подготовительный этап (до работы с кандидатом), непосредственная работа с кандидатом, испытательный срок специалиста (Пряжникова, Пряжников, 2008);

- по диагностируемым способностям: первичный отбор по общим характеристикам (оценка успешности приобретения профессиональных знаний и навыков) и отбор на конкретную должность по специальным способностям (определение показателей эффективности, надежности, безопасности трудового процесса, творческой активности личности, стремления к профессиональному совершенствованию) (Бодров, 2001);

- по ведущему методу: этапы профессиографии, диагностики, оценки, прогнозирования, принятия решения (Серова, 2024);

- по диагностике уровня знаний и психофизиологического состояния (например, в сфере транспорта): проверка профессиональных знаний, проверка знаний по охране труда, психофизиологическое тестирование, допуск к работе (Медведев и др., 2017).

Отдельно описываются этапы профессионального подбора (на примере МВД): 1) аттестация, в ходе которой выявляются сотрудники, рекомендуемые к вертикальной или горизонтальной ротации; 2) проведение мероприятий с этими сотрудниками, в процессе которых им подбирают конкретные должности по определенному направлению деятельности в рамках той или иной службы, где их наиболее целесообразно использовать; 3) формирование группы, классификационным признаком в которой будет градация по профессиональной пригодности; 4) определение непрофпригодных кандидатов и выбор специалистов, наиболее соответствующих данной должности (Гученков, 2002).

Предлагаются также периодизации профессионального отбора и подбора по специальным основаниям. Рассматривая эти процедуры с *маркетинговой* точки зрения, выделяются этапы: исследования рынка труда, разработки «товара» (описания вакансии) для обеспечения конкурентоспособных и привлекательных условий труда, «ценообразования» как утверждения системы заработной платы (а также льгот и компенсаций для различных категорий работников), продвижения «товара» в виде собственно отбора и подбора кандидатов на должность (Уткин и др., 2007).

Профессиональный отбор и подбор включаются также в более сложную систему *профессионального развития* человека. Так, подбор выполняет функции изучения возможностей человека и дальнейшего сопровождения в процессе его становления как субъекта труда (Толочек, 2022), планирования карьеры (Гученков, 2002), развития профессионального самоопределения (Толочек, 2024). Кроме того, при подборе могут учитываться такие свойства, как профессиональная идентичность, менталитет и компетентность, способность «успешно функционировать в пространстве “общество—профессия—человек”» (Алдашева, Мельникова, 2021), которые свидетельствуют о

формировании профессионализма в целом. Наконец, рассматриваемые процедуры занимают особое место на *этапе обучения и освоения* профессиональной деятельности (Кандыбович, Разина, 2022; Петренко, 2017; Серова, 2024).

Этапность реализации профессионального отбора и подбора описывается исследователями достаточно подробно, так как она характерна для непосредственного выполнения данных процедур. Стадии отбора и подбора относятся к различным уровням профессиональной деятельности: конкретных действий, индивидуально-личностных образований, организационных феноменов. Кроме того, анализ этапности дополнительно вводит в отбор и подбор принципы развития и динамичности, которые в этом компоненте реализуются наиболее выражено.

Методы, методики, технологии и программы профессионального отбора и подбора

Реализация профессионального отбора и подбора осуществляется через использование конкретных *методов и технологий*. Традиционно в качестве средств отбора и подбора применяются: классические психодиагностические (опросники, тесты способностей) и специальные (проективные или решение задач) методики (Толочек, 2024); активные (беседа, наблюдение, тестирование, решение задач) и пассивные (изучение документов) методы (Кандыбович, Разина, 2022); общепринятые — центры оценки персонала, профессиональные испытания, тесты на профессиональную пригодность, биографические методы, а также «нетрадиционные» — обследование на полиграфе, изучение стрессовых показателей, проведение алкогольных и наркотических тестов и др. (Мякушкин, 2005); метод экспертных оценок (Медведев и др., 2017); полуструктурированное интервью (Алдашева, Мельникова, 2022; Махнач, 2003; Луковцева, 2019).

Совокупность методик объединяется авторами в определенные *программы* по оценке профессиональной деятельности: в частности, в спорте отбор и подбор состоят из профессиографии, психограммы, диагностики, оценки и прогнозирования (Серова,

2024); в сфере транспорта — психофизиологического тестирования, обучения и проверки знаний (Медведев и др., 2017).

Свойствами самих мероприятий по профессиональному отбору и подбору, а также применяемых методов и технологий исследователи обозначают: научность (Рыжов и др., 2015; Серова, 2024; Толочек, 2024), обеспечение дифференцированности показателей (Джанерьян, 2016; Рыжов и др., 2015), междисциплинарность и комплексность (Кандыбович, Разина, 2022), прогностичность оценки (Бодров, 2001; Джанерьян, 2016; Рыжов и др., 2015; Серова, 2024), учет эффективности затрат на их проведение (Джанерьян, 2016; Медведев и др., 2017; Серова, 2024), маркетинговую направленность (Уткин и др., 2007); ориентацию на привлечение кандидатов (Гученков, 2002).

Исторически методический компонент профессионального отбора и подбора начал разрабатываться раньше других, поэтому здесь прослеживается преемственность в использовании методов еще от работ представителей *советской психотехники* (Профессиональный подбор..., 1935; Руководство по психотехническому..., 1929). Можно предположить, что прикладные психологические направления начинают развиваться в связи с применением методов, а уже после накопления эмпирического материала формируются их теоретико-методологические основания.

Специфика разработки и организации профессионального отбора и подбора в различных сферах труда

Общие методологические принципы, этапы и методы применяются в большинстве сфер труда, однако в некоторых из них присутствует своя специфика. Например, в тех областях, которые связаны с *аварийностью и обеспечением безопасности* (на транспорте, в экстремальных, экологических, химических, энергетических и других профессиях), проводится обязательная проверка знаний по технике безопасности и готовности действовать в сложных ситуациях (Медведев и др., 2017; Уткин и др., 2007), определяются признаки психологической дезадаптации (Калинина, 2018). При отборе и

подборе на некоторые должности (водителей, пилотов) в программу исследования включается психофизиологическое обследование (Ариничева, Малишевский, 2016; Петренко, 2017; Янучкова, 2022) или медицинское тестирование (Бодров, 2001). Кроме того, в этих же сферах используется пролонгированный и повторный отбор и подбор для актуализации состояния специалистов в разных профессиональных ситуациях (Медведев и др., 2017; Серова, 2024). Этот лонгитюдный процесс может включать также отбор на этапе обучения — в профессиях водителей, пилотов, сотрудников МВД и др.

В *спорте* используется несколько стадий отбора и подбора на протяжении всей спортивной карьеры: первичный отбор (на этапе предварительной подготовки), отбор в профессию (на этапе начальной спортивной специализации), отбор в юношеский спорт (на этапе углубленной специализации), отбор в спорт высших достижений (на этапе спортивного совершенствования) (Серова, 2024). Дополнительно определяется не только сформированность конкретных навыков, но и *предрасположенность* и *здатки* к конкретным видам соревнований.

В *образовании* подбор определяется как рациональное распределение учебной, воспитательной и научной нагрузки в соответствии с принятой в организации системой разделения труда (по степени, званию, образованию, опыту) и способностями и качествами педагогов (Журавлева, 2015). Говоря о студентах, авторы отмечают возможность осуществления отбора уже при поступлении, в частности определения осознанности выбора абитуриентами профессии (Кандыбович, Разина, 2022; Примаченко, Дикая, 2013).

Специальная реализация мероприятий по оценке профессиональной деятельности присутствует в сфере работы с людьми с ОВЗ. Это направление обозначается *психологической и профессиональной реабилитацией* (Психология труда, 2024), в рамках которой отбор состоит из профориентации и оценки заболевания. При определении профессиональной непригодности выносится не отказ, а рекомендация по

овладению другими видами деятельности. Кроме того, учитываются компенсации других функций и ПВК у людей с ОВЗ в процессе профессионального обучения и труда (Хакимов, 2018).

В *социальных профессиях* (например, в МВД) отбор выявляет не только соответствие должности, но и способность в принципе работать в правоохранительных органах, готовность нести властные полномочия (Гученков, 2002), уровень морально-нравственного развития (Кораблев, 2014). При отборе психологов-консультантов важное значение играет оценка качеств кандидата в процессе интервью (Махнач, 2003), а также мониторинг его работы в течение стажировки и реализация супервизии и наставничества (Луковцева, 2019).

Особый интерес представляет применение отбора в «частично профессиональных» сферах, например, *приемном родительстве*. Здесь основное внимание уделяют личностным характеристикам кандидатов — рефлексии, ответственности за будущее ребенка, готовности к культурному развитию приемных детей (Алдашева, 2009), ресурсности семьи (Махнач и др., 2014) и др.

Характеристики реализации профессионального отбора и подбора выражаются в использовании дополнительных методов, диагностике определенных профессиональных способностей и личностных качеств, введении новых стадий (обучения и рекомендаций). Методологическая специфика авторами выделяется не всегда, что вновь нами связывается с недостаточной теоретической рефлексией в сфере профессионального отбора и подбора, особенно в конкретных сферах труда.

Перспективы исследования проблем профессионального отбора и подбора

Рассмотрение содержания современной разработки и реализации профессионального отбора и подбора позволяет сформулировать перспективы исследования данных процедур:

- на основе опыта обобщения практики и имеющихся научных разработок создание адекватных теоретических моделей соответствующих процедур профессионального отбора и подбора;

- включение анализируемых процедур в более широкий контекст многочисленных форм работы с персоналом. Наряду с упоминавшимися выше процедурами профессиональной ориентации и профессиональной консультации, важно установить взаимосвязи отбора и подбора с профессиональной подготовкой, повышением компетентности и в целом квалификации, профессиональной аттестацией, а также профессиональной адаптацией. В настоящее время обобщающим термином для всей совокупности анализируемых процедур стало «управление персоналом». Важно отметить, что традиционно все вышеперечисленные и отдельно взятые процедуры относились к классическим вопросам психологии труда, а управление персоналом незаметным и профессионально неотрефлексированным образом стало важнейшим разделом организационной психологии. При этом тем и другим занимаются разные специалисты;

- введение процедур профессионального отбора и подбора в систему становления и развития личности профессионала, которая включает в себя традиционные компоненты профессиональной направленности, мотивации, профессиональных ценностных ориентаций, а также широкий спектр многочисленных профессиональных задатков и способностей и др.;

- соотнесение проблем становления и развития личности профессионала с общим развитием личности как социального субъекта, с особенностями его социальной активности, характеристиками семьянина, гражданина и др.;

- при реализации рассматриваемых процедур учет участия профессионала в первичном и вторичном коллективах, его взаимодействия с иерархически выстроенными руководителями, коллегами, подчиненными и др.;

- рассмотрение особенностей взаимодействия отобранного или стихийно принятого на работу профессионала с институциональными структурами, начиная со своей организации и ее подразделениями и завершая властными структурами государства.

Можно утверждать, что в целом интересующие нас процедуры функционируют и развиваются в сложнейшей социальной системе, отдельные элементы которой не просто взаимосвязаны, но и взаимно проникают друг в друга, воздействуют друг на друга, становясь фактически взаимозависимыми. По нашему мнению, перспективы исследований в этой области неизбежно должны приводить к значительному расширению исходной, традиционной проблематики, действительно переводя их анализ в контекст организационной психологии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам теоретического анализа современных исследований по проблемам профессионального отбора и подбора можно сделать *ВЫВОД* о том, что эти направления оценки профессиональной деятельности являются основными процедурами в процессе работы с персоналом. Большинство публикаций относится к конкретным прикладным исследованиям, однако присутствуют и обобщающие издания (в том числе учебно-методического характера).

Особенностями современного профессионального отбора и подбора являются практикоориентированность, методическая разработанность, опора на количественные данные и надежный инструментарий. Кроме того, можно отметить присутствие различных теоретико-методологических составляющих в разных компонентах разработки данных направлений: принцип системности проявляется на уровне методологических проблем, подходов, этапов и методов; принцип развития используется на уровнях подходов и отраслевой специфики; характеристика этапности присутствует в проблемах, подходах, методах и особенностях реализации отбора и подбора в разных сферах деятельности.

Дальнейшее развитие профессионального отбора и подбора может быть связано с унификацией категориально-понятийного аппарата, разработкой самостоятельных методологических подходов, которые учитывали бы специфику целей, содержания и методов этих направлений, а также определением методологических пересечений с родовыми отраслями — психологией труда и профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

- Алдашева А.А.* Особенности профессионального отбора приемных родителей // Психология человека в современном мире. Т. 4. Субъектный подход в психологии: история и современное состояние. Личность профессионала в обществе современных технологий. Нейрофизиологические основы психики: Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С.Л. Рубинштейна, 15-16 октября 2009 г. / Отв. ред. А.Л. Журавлев, М.И. Воловикава, Л.Г. Дикая, Ю.И. Александров. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 92-94.
- Алдашева А.А., Мельникова Н.Г.* Теоретические и практические аспекты профессионального подбора «нужного специалиста» // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2021. С. 35-47.
- Алдашева А.А., Мельникова Н.Г.* Полуструктурированное интервью в профессиональном подборе: теоретические и методологические аспекты // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 3. С. 66-82. DOI: 10.38098/irpan.opwr_2022_24_3_004
- Ариничева О.В., Малишевский А.В.* Недостатки существующего профессионального отбора пилотов и проблема его совершенствования // Транспорт: наука, техника, управление. Научный информационный сборник. 2016. № 6. С. 41-51.
- Базаров Т.Ю.* Психология управления персоналом. М.: Юрайт, 2024.
- Бовин Б.Г.* Психологическая пригодность к службе в правоохранительных органах. М.: Юрлитинформ, 2018.
- Бовин Б.Г.* Психологическая модель профессиональной пригодности к оперативно-розыскной деятельности // Психология и право. 2021. Т. 11. № 4. С. 126-137. DOI: 10.17759/psylaw.2021110409
- Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001.

- Бодров В.А.* Развитие системного подхода в исследованиях профессиональной деятельности // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 3. С. 23-28.
- Гапонова О.С., Чилипенко Ю.Ю.* Подбор персонала в организации: методологический подход // Проблемы теории и практики управления. 2012. № 2. С. 112-119.
- Гудкова Е.В.* Основы профориентации и профессионального консультирования / Под ред. Е.Л. Солдатовой. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004.
- Гученков Ю.А.* Профессиональный отбор и профессиональный подбор в системе МВД России // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2002. № 2. С. 51-54.
- Демина Н.В.* Сущность и содержание отбора персонала как функции кадрового менеджмента // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2008. № 12. С. 60-72.
- Джанерьян С.Т.* Психологические основы отбора персонала. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2016.
- Дикая Л.Г., Журавлев А.Л., Занковский А.Н.* Современное состояние и тенденции развития психологии труда и организационной психологии // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 9-24.
- Дудинских А.В., Фатихова Э.Р.* Инструменты оценки при подборе персонала // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: Сборник научных статей по результатам III Международной научно-практической конференции, Москва, 11-12 апреля 2018 г. В 2-х тт. Т. 2. М.: Московский технологический университет (МИРЭА), 2018. С. 27-32.
- Жалагина Т.А.* Введение в психологию труда. Тверь: Твер. гос. ун-т, 2008.
- Журавлев А.Л., Костригин А.А.* История исследования психических состояний в советской психологии 1960-х — начала 1990-х гг. Часть I. Общие проблемы изучения // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2024. Т. 9. № 2. С. 4-35. DOI: 10.38098/irpan.opwp_2024_31_2_001
- Журавлева М.М.* Исследование профессиональных компетенций профессорско-преподавательского состава кафедры на стадии профессионального отбора в рамках образовательного менеджмента // iPolytech Journal. 2015. № 10 (105). С. 301-306.

Зеленецкая Е.В. Подбор персонала для фитнес-центров, относящихся к малому бизнесу // Конкурентный потенциал региона: оценка и эффективность использования: Сборник статей VII Международной научно-практической конференции (Абакан, 17-18 ноября 2016 г.). Абакан: Изд-во ФГБОУ ВО «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова», 2016. С. 31-33.

Зелинская М.В., Пронин Е.С. Системный подход при отборе персонала: основные этапы и критерии // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2015. № 108. С. 1093-1106.

Зотова Т.В. Современные тенденции в развитии методологии и методов профессионального психологического отбора персонала // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 318-323.

Измеров Н.Ф. Профессиональный отбор в медицине труда // Медицина труда и промышленная экология. 2006. № 3. С. 1-6.

Калинина М.Ю. Психофизиологическое обеспечение профессиональной надежности персонала предприятий и организаций атомной отрасли // Психофизиологическое обеспечение профессиональной надежности персонала предприятий и организаций атомной отрасли: Сборник материалов III отраслевой научно-практической конференции, г. Обнинск, 15-17 октября 2018 г. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 13-16.

Кандыбович С.Л., Разина Т.В. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в вузы на современном этапе // Человеческий капитал. 2022. № 1. С. 124-137. DOI: 10.25629/HC.2022.01.13

Карпова Т.П., Петрова А.В. Методология исследования подпроцесса «Управление подбором персонала организации» // Вестник Самарского муниципального института управления. 2022. № 1. С. 45-54.

Кораблев С.Е. Социально ориентированный подход к профессиональному отбору и обучению полицейских кадров // Научный портал МВД России. 2014. № 2 (26). С. 118-123.

Кубышко В.Л., Крук В.М., Носс И.Н., Бородина Т.И. Экспериментальное обоснование модельного подхода в профессиональном психологическом отборе сотрудников правоохранительных органов // Психология и право. 2018. Т. 8. № 3. С. 34-47. DOI: 10.17759/psylaw.2018080303

Луковцева Э.В. Ориентация на компетентностный подход в профессиональном отборе и стажировке кризисных консультантов // Психология стресса и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие: Материалы V Международной научной конференции В 2-х тт. Т. 2 / Отв. ред. М.В. Сапоровская, Т.Л. Крюкова, С.А. Хазова. Кострома: Костромской государственной университет, 2019. С. 348-352.

Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала: теория и практика. СПб.: Питер, 2008.

Марищук Л.В. К вопросу о способностях, профпригодности и профессиональном психологическом отборе // Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова: Материалы Международной научно-практической конференции (Москва, 12-15 октября 2016 г.) / Под ред. Ю.П. Зинченко, А.Б. Леоновой, О.Г. Носковой. М.: ООО «Акрополь», 2016. С. 465-472.

Махнач А.В. Профессиональный отбор на обучение психотерапии и консультированию в России // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3 Всероссийского съезда психологов. В 8-ми тт. Т. 5. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского государственного университета, 2003. С. 339-341.

Махнач А.В., Лактионова А.И., Постылякова Ю.В. Программа психологической диагностики личностных и семейных ресурсов в практике отбора, обучения и сопровождения замещающих родителей // Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 166-193.

Медведев В.И., Басалаева А.А., Сорокина Е.А., Раенок Д.Л. Профессиональный отбор работников железнодорожного транспорта на примере электромонтера контактной сети // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. 2017. № 4 (43). С. 81-90.

Михеева М.А., Орлова Л.В. Комплексный подход к отбору торгового персонала в современных условиях // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 1 (10). С. 186-189.

Мякушкин Д.Е. Отбор и подбор персонала. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005.

Носкова О.Г. Психология труда, инженерная психология и эргономика: историко-психологический анализ // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2010. № 2. С. 32-42.

Петренко Н.В. Психофизиология труда и профессиональный отбор водителей // Вестник аграрной науки Дона. 2017. Т. 2. № 38. С. 91-98.

Писаренко Ю.Э. Исследование психических качеств лиц операторского профиля в целях разработки системы пролонгированного профессионального психологического отбора // Методология комплексного человекознания и современная психология. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 233-242.

Примаченко Я.В., Дикая Л.Г. Метасистемный подход к отбору студентов в резерв перспективных руководителей // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 393-415.

Профессиональный подбор и профориентация: Сборник работ Центральной лаборатории по профконсультации и профотбору ВЦСПС / Под ред. А.М. Мандрыкина, Э.А. Рахмель, А.Н. Покровского. М.: Центральная лаборатория по профконсультации ВЦСПС, 1935.

Пряжникова Е.Ю. Психология труда: теория и практика. М.: Юрайт, 2024.

Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация. М.: Изд. центр «Академия», 2008.

Психология труда / Под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой. М.: Юрайт, 2024.

Романова Ю.А. Оптимизация отбора и профессиональной адаптации персонала в организации // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2015. № 1 (12). С. 70-79.

Рубцова Н.Е. Концепция интегративно-типологического подхода к психологической классификации профессиональной деятельности // Психология и психотехника. 2012. № 2. С. 51-60.

Руководство по психотехническому профессиональному подбору / Сост. С.Г. Геллерштейн, В.М. Коган, Ю.И. Шпигель, И.Н. Шпильрейн. М.–Л.: Гос. изд-во, 1929.

Рыжов Б.Н., Кожина О.В., Ксенофонтова К.М., Карпова О.И. Психологический отбор лиц экстремальных профессий // Системная психология и социология. 2015. № 2 (14). С. 5-14.

Серова Л.К. Спортивная психология: профессиональный отбор в спорте. М.: Юрайт, 2024.

Толочек В.А. Профессиональный отбор: парадигмы XX и XXI столетий. Часть первая // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 4. С. 110-128.

Толочек В.А. Профессиональный отбор: парадигмы XX и XXI столетий. Часть вторая // Организационная психология. 2022. Т. 12. № 1. С. 228-247. DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-1-228-247

Толочек В.А. Технологии профессионального отбора. М.: Юрайт, 2024.

Уткин А.Ю., Мудрый П.М., Костикова Н.А., Корольков М.В. Методология профессионального отбора и подготовки персонала для объектов по уничтожению химического оружия // Российский химический журнал. 2007. Т. 51. № 2. С. 35-38.

Федотов А.Ю. Системно-ситуативный подход в профессиональной подготовке сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 1 (60). С. 3-7.

Хакимов Р.М. Профессиональная ориентация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях: особенности правового регулирования // Человек. Общество. Инклюзия. 2018. № 4(36). С. 109-121.

Янучкова О.Е. Повышение безопасности дорожного движения в условиях профессионального подбора водителей с учетом психофизиологических качеств // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2022. № 6. С. 135-145. DOI: 10.25198/2077-7175-2022-6-135

Статья поступила в редакцию: 10.02.2025. Статья опубликована: 21.03.2025.

MAIN DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF PROBLEMS OF PROFESSIONAL SELECTION AND RECRUITMENT IN MODERN RUSSIAN PSYCHOLOGY²

© 2025 Anatoly L. Zhuravlev *, Artem A. Kostrigin **

** Academician of RAS, Professor, Scientific Adviser,
Institute of Psychology RAS; Moscow, Russia
E-mail: alzhuravlev2018@yandex.ru*

*** PhD, Research fellow,
Institute of Psychology RAS; Moscow, Russia
E-mail: artdzen@gmail.com*

The article discusses the problems of developing and conducting professional selection and recruitment. Current Russian publications on the following topics are analyzed: methodological problems of these procedures, methodological approaches, principles of organization and research, stages of implementation, methods and technologies, specifics of application in various spheres of labor. As methodological problems, the issues of the relationship of terms and procedures of professional selection and recruitment among themselves, as well as with other related areas of professional activity assessment are considered. Among the methodological approaches to the development of professional selection and selection, there are applied (related to personnel management) and psychological (model, system-situational, systemic, metasystemic, integral-typological, competence, acmeological, socially oriented) approaches. General scientific, psychological and applied principles of development and organization of these procedures are analyzed. The main stages of professional selection and recruitment are described, as well as their integration into the process of professional development of a person. The leading methods and technologies used in professional selection and recruitment are considered, their main properties are determined. The article presents specific characteristics of the organization of professional selection and recruitment in various spheres of labor — in transport, extreme and social professions, sports, education, psychological and professional rehabilitation, etc. The prospects for studying the problems of professional selection and recruitment are outlined — theoretical-methodological, categorical-conceptual, applied, social, social-psychological, etc. It is substantiated that modern areas of professional selection and recruitment are practice-oriented and methodologically developed, but insufficiently theoretically reflected. A conclusion is made about the high demand for both these procedures themselves and the discussion of issues of their implementation in modern Russian psychology.

² The research was carried out within the state assignments № 0138-2025-0010.

Key words: psychology of labor, professional activity, professional selection, professional recruitment, methodological approaches, principles, methods.

REFERENCES

- Aldasheva, A.A. (2009). Osobennosti professional'nogo otbora priemnykh roditeli [Traits of professional selection of adoptive parents]. Proceedings from: Human psychology in the modern world. Vol. 4. Subjective approach in psychology: history and current state. Personality of a professional in a society of modern technologies. Neurophysiological foundations of the psyche: *Vserossijskaja jubilejnaja nauchnaja konferencija, posvyashchennaja 120-letiyu so dnya rozhdeniya S.L. Rubinshteina, 15-16 oktyabrya 2009 g.* [All-Russian jubilee scientific conference dedicated to the 120th anniversary of the birth of S.L. Rubinstein, October 15-16, 2009]. A.L. Zhuravlev, M.I. Volovikava, L.G. Dikaya, Yu.I. Aleksandrov (Eds.). (pp. 92–94). Moscow: Institute of psychology RAS Publ. (in Russian).
- Aldasheva, A.A., & Melnikova, N.G. (2021). Teoreticheskie i prakticheskie aspekty professional'nogo podbora «nuzhnogo spetsialista» [Theoretical and practical aspects of professional selection of the “right specialist”]. *Sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoi psikhologii* [Current state and prospects for the development of labor psychology and organizational psychology]. (pp. 35–47). Moscow: Institute of psychology RAS Publ. (in Russian).
- Aldasheva, A.A., & Melnikova, N.G. (2022). Polustrukturirovannoe interv'yu v professional'nom podbore: teoreticheskie i metodologicheskie aspekty [Semi-structured interview in professional selection: theoretical and methodological aspects]. *Institut psikhologii Rossijskoi akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology]. 7 (3). 66–82. (in Russian). DOI: 10.38098/ipran.opwp_2022_24_3_004
- Arinicheva, O.V., & Malishevsky, A.V. (2016). Nedostatki sushchestvuyushchego professional'nogo otbora pilotov i problema ego sovershenstvovaniya [Disadvantages of the existing professional selection of pilots and the problem of its improvement]. *Transport: nauka, tekhnika, upravlenie. Nauchnyi informatsionnyi sbornik* [Transport: science, technology, management. Scientific information collection]. 2016. 6. 41–51. (in Russian).
- Bazarov, T.Yu. (2024). *Psikhologiya upravleniya personalom* [Psychology of personnel management]. Moscow: Yurait Publ. (in Russian).
- Bovin, B.G. (2018). *Psikhologicheskaya prigodnost' k sluzhbe v pravookhranitel'nykh organakh* [Psychological suitability for service in law enforcement agencies]. Moscow: Yurlitinform Publ. (in Russian).

- Bovin, B.G. (2021). Psikhologicheskaya model' professional'noi prigodnosti k operativno-rozysknoi deyatel'nosti [Psychological model of professional suitability for operational-search activities]. *Psikhologiya i pravo [Psychology and Law]*. 11 (4). 126–137. (in Russian). DOI: 10.17759/psylaw.2021110409
- Bodrov, V.A. (2001). *Psikhologiya professional'noi prigodnosti [Psychology of professional suitability]*. Moscow: PER SE. (in Russian).
- Bodrov, B.A. (2007). Razvitie sistemnogo podkhoda v issledovaniyakh professional'noi deyatel'nosti [Development of a systems approach in the study of professional activity]. *Psikhologicheskii zhurnal [Psychological Journal]*. 28(3). 23–28. (in Russian).
- Gaponova, O.S., & Chilipenok, Yu.Yu. (2012). Podbor personala v organizatsii: metodologicheskii podkhod [Personnel selection in the organization: methodological approach]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya [Problems of management theory and practice]*. 2. 112–119. (in Russian).
- Gudkova, E.V. (2004). *Osnovy proforientatsii i professional'nogo konsul'tirovaniya [Fundamentals of career guidance and professional counseling]*. Chelyabinsk: YuUrGU Publ. (in Russian).
- Guchenkov, Yu.A. (2002). Professional'nyi otbor i professional'nyi podbor v sisteme MVD Rossii [Professional selection and professional recruitment in the system of the Ministry of Internal Affairs of Russia]. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh [Psychopedagogy in law enforcement agencies]*. 2. 51–54. (in Russian).
- Demina, N.V. (2008). Sushchnost' i sodержanie otbora personala kak funktsii kadrovogo menedzhmenta [The essence and content of personnel selection as a function of personnel management]. *Nauchnye problemy gumanitarnykh issledovaniy [Scientific problems of humanitarian research]*. 12. 60–72. (in Russian).
- Dzhaneryan, S.T. (2016). *Psikhologicheskie osnovy otbora personala [Psychological foundations of personnel selection]*. Rostov-on-Don: YuFU Publ. (in Russian).
- Dikaya, L.G., Zhuravlev, A.L., & Zankovsky, A.N. (2015). Sovremennoe sostoyanie i tendentsii razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoi psikhologii [Current state and trends in the development of labor psychology and organizational psychology]. *Sovremennye tendentsii razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoi psikhologii [Current trends in the development of labor psychology and organizational psychology]*. L.G. Dikaya, A.L. Zhuravlev, A.N. Zankovsky (Eds.). (pp. 9–24). Moscow: Institute of psychology RAS Publ. (in Russian).
- Dudinskikh, A.V., & Fatikhova, E.R. (2018). Instrumenty otsenki pri podbore personala [Assessment tools for personnel selection]. Proceedings from: Modern studies of human resource management problems: *III Mezhdunarodnaja nauchno-prakticheskaja*

konferencija, Moskva, 11-12 aprelya 2018 g. [III international scientific and practical conference, Moscow, April 11-12, 2018]. Vol. 2. (pp. 27–32). Moscow: Moscow technology university Publ. (in Russian).

Zhalagina, T.A. (2008). *Vvedenie v psikhologiyu truda [Introduction to labor psychology]. Tver: Tver state university Publ. (in Russian).*

Zhuravlev, A.L., & Kostrigin, A.A. (2024). Istoriya issledovaniya psikhicheskikh sostoyanii v sovetskoj psikhologii 1960-kh – nachala 1990-kh gg. Chast' I. Obshchie problemy izucheniya [History of research of mental states in Soviet psychology of the 1960s – early 1990s. Part I. General research issues]. *Institut psikhologii Rossijskoj akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and labor psychology]. 9 (2). 4–35. (in Russian). DOI: 10.38098/ipran.opwp_2024_31_2_001*

Zhuravleva, M.M. (2015). Issledovanie professional'nykh kompetentsii professorsko-prepodavatel'skogo sostava kafedry na stadii professional'nogo otbora v ramkakh obrazovatel'nogo menedzhmenta [Study of professional competencies of the faculty of the department at the stage of professional selection within the framework of educational management]. *iPolytech Journal. 10 (105). 301–306. (in Russian).*

Zelenetskaya, E.V. (2016). Podbor personala dlya fitnes-tsentrov, odnosyashchikhsya k malomu biznesu [Recruitment of personnel for fitness centers related to small businesses]. Proceedings from *Competitive potential of the region: assessment and efficiency of use: VII Mezhdunarodnaja nauchno-prakticheskaja konferencija (Abakan, 17–18 noyabrya 2016 g.) [VII International scientific and practical conference (Abakan, November 17-18, 2016)]. (pp. 31–33). Abakan: Katanov Khakass state university Publ. (in Russian).*

Zelinskaya, M.V., & Pronin, E.S. (2015). Sistemnyi podkhod pri otbore personala: osnovnye etapy i kriterii [Systems approach to personnel selection: main stages and criteria]. *Politematicheskii setevoi elektronnyi nauchnyi zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta [Polythematic network electronic scientific journal of the Kuban State Agrarian University]. 108. 1093–1106. (in Russian).*

Zotova, T.V. (2015). Sovremennye tendentsii v razvitii metodologii i metodov professional'nogo psikhologicheskogo otbora personala [Modern trends in the development of methodology and methods of professional psychological selection of personnel]. *Sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoj psikhologii [Current state and prospects for the development of labor psychology and organizational psychology]. (pp. 318–323). Moscow: Institute of psychology RAS Publ. (in Russian).*

- Izmerov, N.F. (2006). Professional'nyi otbor v meditsine truda [Professional selection in occupational medicine]. *Meditsina truda i promyshlennaya ekologiya [Occupational medicine and industrial ecology]*. 3. 1–6. (in Russian).
- Kalinina, M.Yu. (2018). Psikhofiziologicheskoe obespechenie professional'noi nadezhnosti personala predpriyatiy i organizatsii atomnoi otrasli [Psychophysiological support of professional reliability of personnel of enterprises and organizations of the nuclear industry]. Proceedings from *Psychophysiological support of professional reliability of personnel of enterprises and organizations of the nuclear industry. III otraslevaya nauchno-prakticheskaya konferencija, g. Obninsk, 15-17 oktyabrya 2018 g. [III industry scientific and practical conference, Obninsk, October 15-17, 2018]*. (pp. 13–16). Moscow: Institute of psychology RAS Publ. (in Russian).
- Kandybovich, S.L., & Razina, T.V. (2022). Professional'naya orientatsiya i professional'nyi otbor v vuzy na sovremennom etape [Career guidance and professional selection in universities at the present stage]. *Chelovecheskii kapital [Human capital]*. 1. 124–137. (in Russian). DOI: 10.25629/HC.2022.01.13
- Karpova, T.P., & Petrova, A.V. (2022). Metodologiya issledovaniya podprotssessa «Upravlenie podborom personala organizatsii» [Methodology for studying the sub-process “Management of personnel selection of the organization”]. *Vestnik Samarskogo munitsipal'nogo instituta upravleniya [Bulletin of the Samara Municipal Institute of Management]*. 1. 45–54. (in Russian).
- Korablev, S.E. (2014). Sotsial'no orientirovannyi podkhod k professional'nomu otboru i obucheniyu politseiskikh kadrov [Socially oriented approach to professional selection and training of police personnel]. *Nauchnyi portal MVD Rossii [Scientific portal of the Ministry of Internal Affairs of Russia]*. 2. 118–123. (in Russian).
- Kubysheko, V.L., Kruk, V.M., Noss, I.N., & Borodina, T.I. (2018). Eksperimental'noe obosnovanie model'nogo podkhoda v professional'nom psikhologicheskom otbore sotrudnikov pravookhranitel'nykh organov [Experimental substantiation of the model approach to professional psychological selection of law enforcement officers]. *Psikhologiya i pravo [Psychology and Law]*. 8 (3). 34–47. (in Russian). DOI: 10.17759/psylaw.2018080303
- Lukovtseva, Z.V. (2019). Orientatsiya na kompetentnostnyi podkhod v professional'nom otbore i stazhirovke krizisnykh konsul'tantov [Focus on a competency-based approach in the professional selection and training of crisis consultants]. Proceedings from *Psychology of stress and coping behavior: challenges, resources, well-being: V Mezhdunarodnaya nauchnaya konferencija [V International Scientific Conference]*. Vol. 2. M.V. Saporovskaya, T.L. Kryukova, S.A. Khazova (Eds.). (pp. 348-352). Kostroma: Kostroma state university Publ. (in Russian).

- Maklakov, A.G. (2008). *Professional'nyi psikhologicheskii otbor personala: teoriya i praktika* [Professional psychological selection of personnel: theory and practice]. Saint-Petersburg: Piter Publ. (in Russian).
- Marishchuk, L.V. (2016). К вопросу о способностях, профпригодности и профессиональном психологическом отборе [On the issue of abilities, professional suitability and professional psychological selection]. Proceedings from Psychology of human development as a subject of labor. Development of the creative heritage of E.A. Klimov: *Mezhdunarodnaja nauchno-prakticheskaja konferencija (Moskva, 12-15 oktyabrya 2016 g.)* [International Scientific and Practical Conference (Moscow, October 12-15, 2016)]. Yu.P. Zinchenko, A.B. Leonova, O.G. Noskova (Eds.). (pp. 465-472). Moscow: Akropol Publ. (in Russian).
- Makhnach, A.V. (2003). Professional'nyi otbor na obuchenie psixoterapii i konsul'tirovaniyu v Rossii [Professional selection for training in psychotherapy and counseling in Russia]. *Ezhegodnik Rossiiskogo psikhologicheskogo obshchestva: Materialy 3 Vserossiiskogo s"ezda psikhologov.* [Yearbook of the Russian Psychological Society: Proceedings of the 3rd All-Russian Congress of Psychologists]. Vol. 5. (pp. 339–341). Saint-Petersburg: Saint-Petersburg state university Publ. (in Russian).
- Makhnach, A.V., Laktionova, A.I., & Postylyakova, Yu.V. (2014). Programma psikhologicheskoi diagnostiki lichnostnykh i semeinykh resursov v praktike otbora, obucheniya i soprovozhdeniya zameshchayushchikh roditelei [Psychological diagnostics program for personal and family resources in the practice of selection, training and support of foster parents]. *Metody psikhologicheskogo obespecheniya professional'noi deyatel'nosti i tekhnologii razvitiya mental'nykh resursov cheloveka* [Methods of psychological support for professional activity and technologies for the development of human mental resources]. (pp. 166–193). Moscow: Institute of psychology RAS Publ. (in Russian).
- Medvedev, V.I., Basalaeva, A.A., Sorokina, E.A., & Raenok, D.L. (2017). Professional'nyi otbor rabotnikov zheleznodorozhnogo transporta na primere elektromontera kontaktnoi seti [Professional selection of railway workers on the example of a contact network electrician]. *Vestnik Sibirskogo gosudarstvennogo universiteta putei soobshcheniya* [Bulletin of the Siberian State Transport University]. 4. 81–90. (in Russian).
- Mikheeva, M.A., & Orlova, L.V. (2015). Kompleksnyi podkhod k otboru torgovogo personala v sovremennykh usloviyakh [An integrated approach to the selection of sales personnel in modern conditions]. *Baltiiskii gumanitarnyi zhurnal* [Baltic Humanitarian Journal]. 1. 186–189. (in Russian).
- Myakushkin, D.E. (2005). *Otbor i podbor personala* [Selection and recruitment of personnel]. Chelyabinsk: YuUrSU Publ. (in Russian).

- Noskova, O.G. (2010). *Psikhologiya truda, inzhenernaya psikhologiya i ergonomika: istoriko-psikhologicheskii analiz* [Psychology of labor, engineering psychology and ergonomics: historical and psychological analysis]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya* [Bulletin of Moscow University. Series 14. Psychology]. 2. 32–42. (in Russian).
- Petrenko, N.V. *Psikhofiziologiya truda i professional'nyi otbor voditelei* [Psychophysiology of labor and professional selection of drivers]. *Vestnik agrarnoi nauki Dona* [Bulletin of agrarian science of the Don]. 2 (38). 91–98. (in Russian).
- Pisarenko, Yu.E. (2008). *Issledovanie psikhicheskikh kachestv lits operatorskogo profilya v tselyakh razrabotki sistemy prolongirovannogo professional'nogo psikhologicheskogo otbora* [Study of mental qualities of persons of operator profile in order to develop a system of prolonged professional psychological selection]. *Metodologiya kompleksnogo chelovekoznaniya i sovremennaya psikhologiya* [Methodology of complex human knowledge and modern psychology]. (pp. 233–242). Moscow: Institute of psychology RAS Publ. (in Russian).
- Primachenko, Ya.V., & Dikaya, L.G. (2013). *Metasistemnyi podkhod k otboru studentov v rezerv perspektivnykh rukovoditelei* [Metasystemic approach to the selection of students for the reserve of promising managers]. *Lichnost' professionala v sovremennoy mire* [Personality of a professional in the modern world]. L.G. Dikaya, A.L. Zhuravlev (Eds.). (pp. 393–415). Moscow: Institute of psychology RAS Publ. (in Russian).
- Mandrykin, A.M., Rakhmel, E.A., & Pokrovsky, A.N. (1935). *Professional'nyi podbor i proforientatsiya: Sbornik rabot Tsentral'noy laboratorii po profkonsul'tatsii i profotboru VTsSPS* [Professional selection and career guidance: Collection of works of the Central laboratory for career counseling and career selection of the All-Union Central Council of Trade Unions]. Moscow: Central laboratory on professional counseling VTsSPS Publ. (in Russian).
- Pryazhnikova, E.Yu. (2024). *Psikhologiya truda: teoriya i praktika* [Psychology of labor: theory and practice]. Moscow: Yurait Publ. (in Russian).
- Pryazhnikova, E.Yu., & Pryazhnikov, N.S. (2008). *Proforientatsiya* [Career guidance]. Moscow: Akademiya Publ. (in Russian).
- Klimov, E.A., & Noskova, O.G. (2024). *Psikhologiya truda* [Psychology of labor]. Moscow: Yurait Publ. (in Russian).
- Romanova, Yu.A. (2015). *Optimizatsiya otbora i professional'noi adaptatsii personala v organizatsii* [Optimization of selection and professional adaptation of personnel in the organization]. *Vestnik Moskovskogo universiteta im. S.Yu. Vitte. Seriya 1: Ekonomika i upravlenie* [Bulletin of Moscow University named after S. Yu. Witte. Series 1: Economics and Management]. 1. 70–79. (in Russian).

- Rubtsova, N.E. (2012). Kontsepsiya integrativno-tipologicheskogo podkhoda k psikhologicheskoi klassifikatsii professional'noi deyatel'nosti [The concept of an integrative-typological approach to the psychological classification of professional activity]. *Psikhologiya i psikhotekhnika [Psychology and psychotechnics]*. 2. 51–60. (in Russian).
- Gellershtein, S.G., Kogan, V.M., Shpigel, Yu.I., & Shpilrein, I.N. (1929). *Rukovodstvo po psikhotekhnicheskomu professional'nomu podboru [Guide to psychotechnical professional selection]*. Moscow; Leningrad: State Publ. (in Russian).
- Ryzhov, B.N., Kozhinova, O.V., Ksenofontova, K.M., & Karpova, O.I. (2015). Psikhologicheskii otbor lits ekstremal'nykh professii [Psychological selection of people of extreme professions]. *Sistemnaya psikhologiya i sotsiologiya [Systemic psychology and sociology]*. 2. 5–14. (in Russian).
- Serova, L.K. (2024). *Sportivnaya psikhologiya: professional'nyi otbor v sporte [Sports psychology: professional selection in sports]*. Moscow: Yurait Publ. (in Russian).
- Tolochek, V.A. (2021). Professional'nyi otbor: paradigmy KhKh i KhKhI stoletii. Chast' pervaya [Professional selection: paradigms of the twentieth and twenty-first centuries. Part one]. *Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational psychology]*. 11 (4). 110–128. (in Russian).
- Tolochek, V.A. (2022). Professional'nyi otbor: paradigmy XX i XXI stoletii. Chast' vtoraya [Professional selection: paradigms of the twentieth and twenty-first centuries. Part two]. *Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational psychology]*. 12 (1). 228–247. (in Russian). DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-1-228-247
- Tolochek, V.A. (2024). *Tekhnologii professional'nogo otbora [Technologies of professional selection]*. Moscow: Yurait Publ. (in Russian).
- Utkin, A.Yu., Mudryi, P.M., Kostikova, N.A., & Korolkov, M.V. (2007). Metodologiya professional'nogo otbora i podgotovki personala dlya ob"ektov po unichtozheniyu khimicheskogo oruzhiya [Methodology of professional selection and training of personnel for chemical weapons destruction facilities]. *Rossiiskii khimicheskii zhurnal [Russian Chemical Journal]*. 51 (2). 35–38. (in Russian).
- Fedotov, A.Yu. (2015). Sistemno-situativnyi podkhod v professional'noi podgotovke sotrudnikov OVD [Systemic-situational approach to professional training of police officers]. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh [Psychopedagogy in law enforcement agencies]*. 13–7. (in Russian).
- Khakimov, R.M. (2018). Professional'naya orientatsiya invalidov i lits s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya v obrazovatel'nykh organizatsiyakh: osobennosti pravovogo regulirovaniya [Career guidance for disabled people and people with disabilities in

educational institutions: features of legal regulation]. *Chelovek. Obshchestvo. Inklyuziya* [*Human. Society. Inclusion*]. 4. 109–121. (in Russian).

Yanuchkova, O.E. (2022). Povyshenie bezopasnosti dorozhnogo dvizheniya v usloviyakh professional'nogo podbora voditelei s uchetom psikhofiziologicheskikh kachestv [Improving road safety in the context of professional selection of drivers taking into account psychophysiological qualities]. *Intellekt. Innovatsii. Investitsii* [*Intelligence. Innovations. Investments*]. 6. 135–145. (in Russian). DOI: 10.25198/2077-7175-2022-6-135

The article was received: 10.02.2025. Published online: 21.03.2025

Библиографическая ссылка на статью:

Журавлев А.Л., Костригин А.А. Основные направления разработки проблем профессионального отбора и подбора в современной российской психологии // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2025. Т. 10. № 1. С. 4–35. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2025_34_1_001

Zhuravlev, A.L., Kostrigin, A.A. (2025). Osnovnye napravleniya razrabotki problem professional'nogo otbora i podbora v sovremennoj rossijskoj psikhologii [Main directions of development of problems of professional selection and recruitment in modern russian psychology]. Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Work]. 10(1). 4–35. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2025_34_1_001

Адрес ссылки: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document1083.pdf>