

УДК 159.9

ГРНТИ 15.41.21

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФОТБОРА: ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРИГОДНОСТЬ

© 2025 г. С.Ф. Сергеев

*Доктор психологических наук, профессор,
Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
e-mail: s.f.sergeev@spbu.ru*

Профессиональный отбор, рациональное распределение и подбор претендентов на существующие вакансии в различных профессиональных организациях и сообществах, реализующих производственную, административную и служебную деятельность, являются важным инструментом повышения эффективности и качества общественного труда и работы социальных институтов. Основной концепцией, лежащей в основе профессионального отбора, является понятие психологической/профессиональной пригодности. Рассматриваются теоретико-методологические вопросы оценки психологической пригодности и организации профессионального отбора. Проведён содержательный анализ понятия «психологическая пригодность» в рамках классической, неклассической и постнеклассической научной рациональности. Показаны проблемы классической профессиональной психодиагностики, связанные с гибкостью и динамичностью человеческой психики и её ситуативной зависимостью от контекста. Кроме того, в классическом профессиональном отборе не учитываются эволюция и самоорганизующийся характер трудового коллектива, его избирательность по отношению к замене и перемещениям своих членов. Рассматриваются методологические и теоретические вопросы профотбора, имплементация теоретических и методологических принципов, реализующих неклассические и постнеклассические модели психологической и профессиональной пригодности в условиях мониторинга состояния производственного/служебного коллектива. Даны практические рекомендации для сотрудников служб профотбора и распределения кадров по организации процедур оценки профессиональной пригодности на базе неклассической и постнеклассической методологии. Показана целесообразность введения в подразделения профотбора и оценки кадров службы мониторинга и оценки текущего состояния коллектива, стадий его развития. В соответствии с получаемой в процессе работы данной службы информацией

проводится анализ и вырабатываются актуальные требования и рекомендации по отбору новых членов коллектива.

Ключевые слова: профотбор, психологическая пригодность, ПВК, типы научной рациональности, мониторинг, трудовой коллектив.

ВВЕДЕНИЕ

Профотбор — это комплекс мероприятий, направленных на оценку и отбор из претендентов наиболее пригодных лиц по заданным критериям к профессиональной деятельности по определённой специальности в конкретной организации. Профессиональный психологический отбор относится к одному из основных мероприятий по обеспечению должного уровня боеспособности воинских частей и подразделений, способствуя оптимизации военно-профессионального обучения и подготовки военных специалистов (Константинов, Юсупов, Болехан, 2017; Шамрей, Юсупов, Овчинников, 2019).

В процессе профотбора оценивается *психологическая пригодность*, которая в общем плане охватывает вопросы поиска и обеспечения соответствия индивидуальных психологических характеристик человека требованиям конкретной деятельности, профессии или социальной роли. Она играет определяющую роль в профессиональном отборе и решении задач рационального использования и распределения кадров (Бодров, 2001). Достижение заданного уровня психологической пригодности связано с решением ряда теоретических и методологических проблем оценки психофизиологических качеств человека в профессии. Требуется глубокий анализ и уточнение процедур и технологий оценки в соответствии с изменением содержания профессии и уровня образования и квалификации претендентов. Кроме того, в настоящее время наблюдается изменение парадигмы научного знания, связанное с эволюцией системных взглядов на проблему симбиотического взаимодействия человека с профессиональным миром и развитие методов обработки больших данных и технологий искусственного интеллекта. В условиях цифровизации меняются требования к психологической пригодности. Например,

возрастает важность таких качеств, как адаптивность, цифровая грамотность, способность к самообучению.

Несмотря на интуитивно-понятное содержание понятия “психологическая пригодность” его определение в научном плане является серьёзной проблемой, которая связана с многозначностью термина, использованием его в различных контекстах в зависимости от области применения. Кроме того, существует проблема выбора критериев, по которым оценивается пригодность. Это могут быть как объективные показатели (результаты деятельности, успешность), так и субъективные (удовлетворённость, самооценка). Отметим также динамический характер профпригодности, которая может изменяться под влиянием обучения, опыта, мотивации и других факторов.

Основная проблема теоретического плана связана с решением вопроса соотношения биологического и социального в человеке. Вопрос о том, в какой степени психологическая пригодность определяется врождёнными особенностями (темперамент, задатки), а в какой — социальными факторами (воспитание, обучение, среда) не решается в рамках существующих классических теоретических и концептуальных моделей. Теории, объясняющие индивидуальные различия в пригодности человека к тем или иным видам профессиональной деятельности, часто сталкиваются с проблемой интеграции разнокачественных подходов: психофизиологического, когнитивного, личностного. Существует множество моделей, описывающих структуру психологической пригодности (например, модель профессиональной пригодности, модель компетенций и т. д.). Однако их универсальность и применимость в разных контекстах трудовой деятельности остаются под вопросом.

Методологические проблемы оценки профпригодности связаны прежде всего с проблемой измерения и в общем плане повышения качества профессиональной психодиагностики. Оценка психологической пригодности требует разработки надёжных и валидных методов диагностики. Однако многие существующие методики (тесты,

опросники) имеют ограничения, связанные с субъективностью, культурной спецификой и другими факторами. Существует также разрыв между диагностикой текущего состояния пригодности и прогнозированием будущей успешности. Это требует разработки методов, которые учитывают динамику развития личности и позволяют сделать долгосрочный прогноз её развития в конкретных коллективах и организациях. Профотбор содержит в своей основе противоречие между необходимостью индивидуализации оценки пригодности претендентов и требованием создания универсальных стандартов и критериев.

Использование психологических тестов и других методов оценки пригодности связано также с этическими проблемами, такими как конфиденциальность личных данных, возможностью дискриминации претендентов и возможное негативное влияние результатов на самооценку и эмоциональное состояние человека. Отметим также проблемы, возникающие в контексте цифровизации и автоматизации. Они связаны с информационной перегрузкой и стрессом, усложнением профессиональной деятельности, повышением ответственности работника за результаты своего труда, необходимостью определения ключевых психологических характеристик важных для пригодности.

Профотбор и психологическая пригодность в различных типах научной рациональности

Психологическая пригодность представляет собой системное качество сложной социотехнической и организационной системы, отражённое в процессах взаимодействия профессионала, профессиональной среды и коллектива. Результатом деятельности возникающей системы является решение профессиональных задач, реализующих цель деятельности организации. Безусловно, в научно-практическом плане процесс выделения данной системы из среды, её вид и свойства играют определяющее влияние и значение для формирования процедуры и качества оценки профессиональной пригодности.

В зависимости от принятой системы научных взглядов на данную систему можно выделить классическую, неклассическую и постнеклассическую парадигмы

профпригодности и профотбора в соответствии с различными типами научной рациональности по классификации предложенной В.С. Степиным (Степин, 2009, 2013).

К *классической парадигме* профпригодности и профотбора можно отнести особенности системной организации изучаемых объектов в виде простых систем. Система идеалов и норм исследования систем в данной парадигме предполагает, что суммарные свойства их частей исчерпывающе определяют свойства целого. Считается, что часть (элемент) внутри целого и вне его обладает одними и теми же свойствами. Особым образом интерпретируется соотношение вещи и процесса: вещь (тело) рассматривается как нечто первичное по отношению к процессу, а процесс трактуется как воздействие одной вещи на другую. Причинность в этом подходе редуцируется к детерминации причинно-следственных связей. Именно таким образом построено большинство существующих систем профотбора, в которых оперируют психологическими понятиями и данными тестирования как физическими, подчиняющимися причинно-следственным отношениям объектами, что отражается в интерпретациях результатов в виде характеристик личности. Так же детерминировано рассматривают связь профессии и личности.

Неклассическая парадигма профотбора и профпригодности предполагает, что основные объекты исследования в ней являются сложными саморегулирующимися системами, которые делятся на относительно автономные подсистемы, в которых происходит массовое стохастическое взаимодействие элементов. Целостность системы предполагает наличие в ней особого блока управления, прямые и обратные связи между ним и подсистемами. Большие системы гомеостатичны. В них обязательно имеется программа функционирования, которая определяет управляющие команды и корректирует поведение системы на основе обратных связей. Причинность в больших, саморегулирующихся системах уже не может быть сведена к детерминизму (в этом качестве он имеет лишь ограниченную сферу применимости) и дополняется идеями “вероятностной” и “целевой причинности”. Первая характеризует поведение системы с

учётом стохастического характера взаимодействий в подсистемах, вторая — действие программы саморегуляции как цели, обеспечивающей воспроизводство системы. Возникают новые смыслы в пространственно-временных описаниях больших, саморегулирующихся систем. В ряде ситуаций требуется наряду с представлениями о “внешнем” времени вводить понятие “внутреннего времени” (биологические часы и биологическое время, социальное время).

Постнеклассический подход построен на базисе постнеклассической науки, включающей в зону своего внимания рассмотрение сложных самоорганизующихся и саморазвивающихся эволюционирующих систем. Саморазвивающиеся системы представляют собой ещё более сложный тип системной целостности, чем саморегулирующиеся системы. Этот тип системных объектов характеризуется развитием, в ходе которого происходит переход от одного вида саморегуляции к другому. Здесь саморегуляция выступает аспектом, устойчивым состоянием развивающейся системы (Степин, 2009). Постнеклассический подход в профотборе предполагает рассмотрение претендентов на вакансии и человека в профессии в виде самоорганизующейся аутопоэтической системы активно реализующей свою историю в процессе непрерывной адаптации к окружающей профессиональной и социальной средам. Меняются взгляды и на коммуникацию, которая рассматривается как самоорганизующаяся система ориентирующая коммуникантов в зоне передаваемых смыслов (Сергеев, 2014). Постнеклассический подход требует учёта в процедурах оценки профпригодности историю и текущее состояние субъекта в условиях близких к профессиональной деятельности, что требует разработки соответствующих процедур моделирования, анализа и мониторинга состояний и эволюции личности, её психологического ресурса. Решение данных задач предполагает использование технологий искусственного интеллекта для анализа данных претендента и поиска ситуационных закономерностей.

Профпригодность в классическом профотборе: теоретико-методологические проблемы и ограничения

Психологическая пригодность в классическом варианте определяется как совокупность детерминированных личностных, эмоциональных и когнитивных качеств, которые позволяют человеку успешно адаптироваться к требованиям конкретной деятельности или профессии. Она включает в себя такие аспекты, как эмоциональная устойчивость, мотивация, способность к обучению и адаптации, а также профессионально важные качества (ПВК). Некоторые авторы используют в значительной мере синонимичный термин “профессиональная пригодность”.

Так, автор метасистемного подхода В.А. Бодров понимает под профессиональной пригодностью различные индивидуальные особенности человека, необходимые для успешного выполнения трудовой (учебной) деятельности, его пригодность для конкретной деятельности, а также характеристики объекта труда (содержания, средств, условий, организации деятельности) с точки зрения их соответствия возможностям человека (или профессиональной совокупности лиц), т. е. пригодности труда для человека (Бодров, 2001).

В определении критериальной модели К.М. Гуревича профессиональная пригодность определяется по успешному овладению профессией и по степени удовлетворённости человека своим трудом” (Гуревич, 1970). Оба критерия относительны, а порой и субъективны. В них неясен механизм достижения требуемого результата, который может быть обусловлен множеством причин и факторов. Также не учитывается контекст, в котором осуществляется профессиональная деятельность. Одна и та же профессия может иметь различающиеся варианты и формы реализации, что мешает распространению типовых методик и интерпретаций результатов психологических испытаний или они становятся излишне обобщёнными.

Известный методолог психологии труда Е.А. Климов предложил рассматривать понятие “профессиональная пригодность” как системную характеристику степени соответствия человека как субъекта труда, или претендента на вакансию и требований

профессии (Климов, 1996). В энциклопедическом словаре по психологии труда, рекламы, управления, инженерной психологии и эргономики предлагается более конкретное определение профессиональной пригодности как совокупности индивидуальных данных человека, при наличии которых он соответствует требованиям, предъявленным к нему профессией (Душков, Смирнов, Королев, 2000).

В.А. Толочек рассматривает понятие “профессиональная пригодность” как меру соответствия качеств человека как субъекта деятельности её актуальным требованиям к нему, а также его способности выполнять соответствующие трудовые функции в настоящее время” (Толочек, 2005. с. 235).

По мнению Э.Ф. Зеера пригодность не является врождённой, а формируется через активность личности, направленность, мотивацию и ценностные ориентации, связана с её самоопределением (Зеер, 2003).

Психологическая пригодность часто определяется через набор абстрактных критериев, таких как стрессоустойчивость, коммуникабельность, когнитивные способности и т. д. Однако эти критерии носят субъективный характер и зависят от контекста. Например, то, что считается “пригодным” в одной культуре или профессиональной среде, может быть неприемлемым в другой. Отметим также, что понятие психологической пригодности часто базируется на представлениях о “норме”, которые могут быть социально и культурно обусловлены. Это может привести к подавлению индивидуальности и разнообразия, так как люди, не соответствующие стандартам, могут быть исключены или маргинализированы.

Использование классической концепции психологической пригодности может привести к стигматизации, наклеиванию ярлыков на людей, которые не соответствуют установленным критериям. Например, человек, признанный “непригодным” для определённой работы, может столкнуться с несправедливой дискриминацией, даже если его качества могут быть полезны в других условиях и при дополнительном обучении. В клинической практике это может усилить стигму вокруг психических расстройств,

создавая впечатление, что люди с определёнными диагнозами “непригодны” для полноценной жизни. Отсутствие чётких границ и универсального определения делает это понятие уязвимым для манипуляций и злоупотреблений.

Методы оценки психологической пригодности (тесты, интервью, наблюдения) часто подвергаются критике за их недостаточную валидность и надёжность. Например, тесты могут не учитывать культурные, социальные и индивидуальные различия, что приводит к искажённым результатам. Кроме того, такие методы часто фокусируются на статичных характеристиках личности, игнорируя динамику и способность человека к адаптации и развитию, что приводит к упрощению и недооценке человеческого потенциала.

Понятие “психологическая пригодность” не имеет чёткого и общепринятого определения. Оно может трактоваться по-разному в зависимости от контекста, что создаёт дополнительные трудности в построении единой теоретической базы. Например, в организационной психологии пригодность может рассматриваться как соответствие личности требованиям профессии, а в клинической психологии — как способность человека адаптироваться к жизненным условиям.

Практики профотбора, использующие классический подход, а их в настоящее время большинство, постоянно сталкиваются с проблемами методологического характера. Они видят недостаточную эффективность существующих реализаций профотбора в низкой психодиагностической культуре психологов, работающих с претендентами, в отсутствии необходимых отечественных и зарубежных методик и тестов, и отечественных учебников, основанных на реальных моделях личности, включённых в результативную профессиональную деятельность (Караваев, Крук, Носс, Виноградов, 2015). Однако настоящая причина низкой эффективности профотбора обусловлена ограничениями методологического характера, связанными с упрощённым восприятием системного базиса функционирования психики и организма человека и игнорированием в процедурах

профотбора процессов самоорганизации и эволюции, протекающих в человеке и обществе.

Основной концепцией, используемой в настоящее время при создании методов измерения профессиональной пригодности, является теория психофизических измерений (Stevens, 1946; Рёшлен, 1966) или репрезентативная теория измерений (РТИ), которая является одной из составных частей статистики объектов нечисловой природы. Этот подход позволяет определить измерение как процесс назначения чисел объектам в соответствии с правилами с целью получения оценки степени, в которой каждый объект обладает некоторым заданным свойством, признаком или характеристикой (Голубев, 2004). Критики данной концепции отмечают сложности в понимании и осмысленности получаемых измерений, бессмысленности ненаблюдаемых элементов (Пахомов, 2006). Также считается, что применение среднего арифметического при измерении качественных объектов некорректно.

Главное противоречие и “родимое пятно” классических методов профотбора и профпригодности является их психодиагностический компонент, основанный на классических, в известной мере механистических представлениях о возможности оценки и измерения психологических качеств человека в различных контекстах его жизнедеятельности и возможности создания на их основе эффективных моделей прогноза профессиональных успехов в будущем. Высокая динамичность психических процессов и их зависимость от контекста и истории субъекта при этом не учитываются. В результате снижается эффективность и качество процедур профотбора.

Неклассические и постнеклассические модели профессиональной пригодности

Альтернативные классическому подходы по вместо оценки пригодности как статичной характеристики, предлагают фокусироваться на потенциале развития и способности к адаптации. Это позволяет учитывать динамику и изменчивость человеческой психики. Например, в концепции динамической адаптации С.Г.

Геллерштейна пригодность возникает в процессе управляемого формирования образно-чувственной ориентировочной основы действий, перцептивных эталонов осваиваемых умений и является результатом адаптации психологических качеств человека к требованиям профессии. Подчеркивается возможность компенсации недостатков через обучение и тренировку (Геллерштейн, 1970). Предлагается в рамках данной концепции изменение рабочих условий с целью помощи в раскрытии способностей претендентов не вписывающихся в рамки заданных отбором ограничений.

Психологическим базисом для теорий профессиональной адаптации могут служить работы Л.С. Выготского о зоне ближайшего развития, Альберта Бандуры о социальном научении и самоэффективности, Кэрол Дуэк (Carol S. Dweck) с её теорией гибкого мышления, Мартина Селигмана в его новой позитивной психологии, Ури Бронфенбреннера (U. Bronfenbrenner) с экологической моделью развития и др.

В культурно-исторической теории социокультурного развития Л.С. Выготский утверждал, что развитие психики происходит через взаимодействие человека с социальной средой. Его концепция зоны ближайшего развития утверждает, что потенциал человека раскрывается в социальном сотрудничестве с более компетентными людьми (Выготский, 1983).

Профессиональная адаптация с использованием данной теории может быть реализована в акценте на обучении и социальном взаимодействии как ключевых механизмах адаптации.

Альберт Бандура показал, что люди учатся через наблюдение, подражание и моделирование поведения других. Обучение — это не просто поведенческая реакция, а *когнитивный* процесс, происходящий в социальном контексте (Бандура, 2000). Следующая из взглядов Бандуры концепция самоэффективности (вера в свои способности) играет ключевую роль в адаптации к новым задачам. Устойчивость к стрессу и успешность деятельности зависят от динамики самоэффективности, а не от фиксированных черт.

В теории гибкого мышления (Growth Mindset) Кэрол Дуэк выделила два типа мышления: фиксированное (убеждение, что способности неизменны) и гибкое (вера в возможность развития) (Дуэк, 2025). Согласно данной теории, гибкое мышление способствует адаптации и преодолению трудностей. Можно ставить акцент на том, что “пригодность” не статична, а формируется через усилия и обучение.

Мартин Селигман в рамках новой позитивной психологии сместил фокус с патологий и недостатков на сильные стороны человека, такие как устойчивость, оптимизм и способность к процветанию (flourishing) (Селигман, 2006). Вместо оценки “непригодности” можно предложить развивать ресурсы, помогающие претенденту на вакансию преодолевать возникающие вызовы.

В теории легитимного периферийного участия (Jean Lave, Etienne Wenger) показано, что обучение и адаптация происходят через включение претендентов в сообщества практиков (Lave, Wenger, 1991). Пригодность формируется в процессе социального взаимодействия, а не является изначальным свойством индивида.

Автор динамической теории развития навыков Фишер подчёркивал, что когнитивные и эмоциональные способности развиваются неравномерно и зависят от контекста (Fischer, Bidell, 2007). Оценка пригодности должна учитывать текущий уровень развития и потенциал роста.

Теория экологических систем Бронфенбреннера постулирует, что экологическая среда развития человека состоит из четырёх вложенных одна в другую систем, которые графически изображают в виде концентрических колец: микросистема — семья; мезосистема — детсад, школа, двор, квартал проживания; экзосистема — взрослые социальные организации; макросистема — культурные обычаи страны, ценности, обычаи и ресурсы. Взаимодействие между этими системами формирует личность человека (Bronfenbrenner, 2000). В теории экологических систем люди являются как продуктами, так и создателями окружающей среды, что позволяет ввести в процедуру оценки профпригодности процедуру анализа экологической среды претендента на базе анализа

документов и фактов биографии. Пригодность зависит не только внутренних качеств индивида, но и от поддержки среды и доступных ресурсов.

В теории самодетерминации (Self-Determination Theory, SDT) выделены три базовые психологические потребности: автономия, компетентность и связанность. Удовлетворение этих потребностей способствует мотивации, адаптации и личностному росту (Ryan, Deci, 2017). Следующий из данной теории акцент на условиях, которые позволяют человеку раскрыть потенциал, а не на оценке его изначальной “пригодности” позволяет расширить инструментарий профотбора.

Современные исследователи подчеркивают также значение усилий в развитии и объясняют как люди адаптируются к возрастным изменениям.

Рассматриваемые нами авторы делают акцент на *развитии и адаптации* в контексте психологической пригодности, что является альтернативным подходом к традиционным статичным моделям, подчёркивая динамичность человеческой психики и роль среды. Это отличает их в методологическом плане от первых попыток оценки пригодности, которые были связаны с работами Ф. Тейлора, выделявшего только физические и психомоторные качества как ключевые для успешной деятельности (Тейлор, 1991). Сегодня акцент смещается на комплексную оценку, включающую не только профессиональные навыки, но и личностные качества, мотивацию и способность к саморегуляции.

Технологические инновации такие как использование искусственного интеллекта и big data позволяют более точно прогнозировать успешность кандидатов в различных видах деятельности и перейти к постнеклассическим подходам к оценке профпригодности, организации профотбора, мониторингу и сопровождению профессионала и здоровья организации и её членов на всех этапах их функционирования и профессиональной деятельности.

Перспективы неклассической и постнеклассической методологии оценки психологической пригодности

Проведённый нами теоретико-методологический и концептуальный анализ психологической пригодности показывает, что классический профессиональный отбор, широко используемый в практике создания трудовых коллективов построен на недостаточно научно обоснованной гипотезе о возможности измерения человеческой психики с помощью тестовых методов, построенных на статистических моделях, якобы отражающих личностные и иные психологические качества человека обладание, которыми ведёт к профессиональному успеху.

По нашему мнению, психодиагностические методы, выделяя отдельные качества человека, не отражают свойства целостной динамической самоорганизующейся системы психики, а образуют жёсткий концептуальный каркас, на базе которого строится интерпретация психологического профиля. В силу этого на практике реальные успехи профотбора наблюдаются лишь при отсеве людей с психическими отклонениями от нормы, обладающих психопатологическими чертами. То есть психологический отбор в значительной мере является селекцией физически и психически здоровых лиц. Этим подчёркивается значение медицинских обследований при оценке кандидатов, что отмечается многими авторами.

Отметим, что при решении задач распределения кандидатов на профессии с невысоким конкурсом классический профотбор работает плохо, а подбор кадров носит субъективный и в известной мере случайный характер в силу неопределённости, связанной с самоорганизующимся характером процессов формирования и функционирования реальных коллективов.

Постнеклассические модели оценки профпригодности являются в настоящее время объектом научной рефлексии и могут быть реализованы с привлечением концепций, рассматривающих человека и общество как самоорганизующиеся эволюционирующие системы. В качестве примера на наш взгляд продуктивно обращение к работам авторов, действующих в рамках радикального конструктивизма и синергетической парадигмы.

Содержащиеся в них идеи обладают высоким объяснительным потенциалом и могут быть ассимилированы в научные представления и реализованы в системах профотбора с мониторингом и управлением социальными процессами, формирующими и поддерживающими процессы самоорганизации производственных коллективов и развитие личности профессионалов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённый в настоящей статье теоретико-методологический анализ проблемы профессиональной пригодности в контексте профессионального отбора позволяет обеспечить научное сопровождение проблемы оценки профпригодности и дать в постановочном виде следующие рекомендации для практики работы кадрового обеспечения организации/службы:

1. Целесообразно дополнить классическую схему профотбора рядом изменений, учитывающих современные взгляды на функционирование сложных самоорганизующихся социальных систем, дополнив рядом новых положений:

— объектом профотбора является не кандидат, отвечающий определенным формальным требованиям, а возникшая и действующая в организации живая организационная система (коллектив, рабочая группа, экипаж и т. д.) в текущей фазе своего развития;

— вакансия на ту или иную должность отражает попытку кадровой службы поиска кандидата с точки зрения сохранения эффективности и жизнеспособности конкретного действующего коллектива. В силу этого требования к кандидату должны быть согласованы с лидерами (руководителями и неформальными авторитетными членами коллектива), которые оценивают информацию о кандидате с точки зрения возможности внедрения его в коллектив.

2. Требования к ПВК замещаются на актуальные на момент отбора требования к членам коллектива, учитывающие его социальную динамику и структуру возникших социально-производственных отношений.

3. В структуру кадрового подразделения, занимающегося профотбором и сопровождением персонала добавляется *служба мониторинга и оценки текущего состояния коллектива, стадий его развития*. В соответствии с получаемой информацией проводится анализ и вырабатываются актуальные требования к отбору новых членов. Одновременно проводится непрерывный мониторинг для сопровождения и оценки профессионального здоровья трудового коллектива. Для выработки кадровых решений на базе текущих массивов информации целесообразно применение технологий генеративных нейросетей (Сергеев, 2024).

Думаю, что изложенная в настоящей статье концептуальная схема оценки профпригодности и организации профотбора поможет вдохнуть жизнь в работу подразделений, обеспечивающих кадровое здоровье организации, повысить их эффективность.

ЛИТЕРАТУРА

- Бандура А.* Теория социального научения / Пер. с англ. под ред. Н.Н. Чубарь. СПб.: Евразия, 2000.
- Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001.
- Выготский Л.С.* Собрание сочинений: В 6-ти т. Т.3. Проблемы развития психики / Под ред. А.М. Матюшкина. М.: Педагогика, 1983.
- Геллерштейн С.Г.* Развитие профессионально-важных качеств // Научные основы обучения школьников труду. М., 1970.
- Голубев А.А.* Оценка профессиональной пригодности кандидатов как репрезентационная теория социально-психологических измерений // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2004. № 1 (26). С. 18–24.
- Гуревич К.М.* Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М.: Наука, 1970.
- Душков Б.А., Смирнов Б.А., Королев А.В.* Энциклопедический словарь: психология труда, рекламы, управления, инженерная психология и эргономика. Екатеринбург: Деловая книга, 2000.

- Дуэк К.* Гибкое сознание: новый взгляд на психологию развития взрослых и детей / пер. с англ. С. Кировой. 8-е изд. М.: МИФ, 2025.
- Зеер Э.Ф.* Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. М.; Екатеринбург, 2003.
- Караваев А.Ф., Крук В.М., Носс И.Н., Виноградов М.В.* Проблемы личностно-профессиональной диагностики в профотборе кандидатов на службу в органы внутренних дел и оценки надёжности сотрудника // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 3 (62). С. 106–113.
- Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.
- Константинов В.В., Юсупов В.В., Болахан В.Н.* История профессионального психологического отбора: научно-исследовательские подразделения Военно-медицинской академии имени С.М. Кирова. СПб.: ВМедА, 2017.
- Лисник Ю.С., Горностаев С.В.* Психологические критерии пригодности личности к деятельности // Научно-педагогическое обозрение. 2020. 6 (34). С. 222–229.
- Пахомов А.П.* Проблема осмысленности психологических измерений // Психологический журнал. 2006. № 5. С. 75–82.
- Рёшлен М.* Измерение в психологии // Экспериментальная психология. Вып. I и II. Ред.-сост. П. Фресс и Ж. Пиаже. Под ред. А.Н. Леонтьева. М.: Прогресс, 1966. С. 195–238.
- Селигман М.* Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни / Пер. с англ. М.: Изд-во “София”, 2006.
- Сергеев С.Ф., Сергеева А.С.* Обучающая коммуникация и интерфейс в компьютерных образовательных системах и средах // Открытое образование. 2014. № 5 (106). С. 41–48.
- Сергеев С.Ф.* Введение в когнитивную эргономику и инженерную психологию: учебное пособие. Москва; Вологда: Инфра-Инженерия, 2024.
- Смирнов Д.В.* Профессиональная психологическая пригодность будущих офицеров как психолого-педагогическое явление // Молодой учёный. 2014. № 9 (68). С. 428–432.
- Степин В.С.* Классика, неклассика, постнеклассика: критерии различения // Постнеклассика: философия, наука, культура. СПб.: Издательский дом “Мирь”, 2009. С. 249–295.
- Степин В.С.* Типы научной рациональности и синергетическая парадигма / Сложность. Разум. Постнеклассика. 2013. № 4. С. 45–59.

Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. Пер. с англ. А. Зак. М.: Контроллинг, 1991.

Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2005.

Шамрей В.К., Юсупов В.В., Овчинников Б.В. Вклад учёных Военно-медицинской академии в обеспечение профессионального психологического отбора военнослужащих // Военно-медицинский журнал. 2019. № 4. С. 82–87.

Bronfenbrenner U. Ecological systems theory // Encyclopaedia of Psychology. V. 3. / Kazdin (Ed.). Oxford: Oxford University Press. 2000. P. 129-133.

Fischer K.W., Bidell T.R. Dynamic Development of Action and Thought // Handbook of Child Psychology / R.M. Lerner & W. Damon (Eds.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc. 2007. DOI:10.1002/9780470147658.chpsy0107

Lave J., Wenger E. Situated Learning: Legitimate peripheral participation. Cambridge: University of Cambridge Press, 1991.

Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development and wellness. New York, NY: Guilford Press, 2017. DOI: 10.1521/978.14625/28806

Stevens S.S. On the theory of scales of measurement // Science. 1946. V. 103. P. 677–680. DOI: 10.1126/science.103.2684.677

Статья поступила в редакцию: 5.03.2025. Статья опубликована: 22.03.2025

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PROBLEMS OF PROFESSIONAL SELECTION: PSYCHOLOGICAL SUITABILITY

© 2025 Sergey F. Sergeev

** Doctor of Sciences (Psychology), Professor, St. Petersburg State University;
St. Petersburg, Russia
e-mail: ssfpost@mail.ru*

Professional selection, rational distribution, and the recruitment of candidates for existing vacancies in various professional organizations and communities engaged in production, administrative, and service activities are essential tools for enhancing the efficiency and quality of public labor and the functioning of social institutions. The core concept underlying professional selection is the notion of psychological/professional suitability. The theoretical and methodological issues of assessing psychological suitability and organizing professional selection are examined. A comprehensive analysis of the concept of "psychological suitability" is conducted within the frameworks of classical, non-classical, and post-non-classical scientific rationality. The problems of professional psychodiagnostics related to the flexibility and dynamism of the human psyche and its situational dependence on context are highlighted. Moreover, classical professional selection does not account for the evolution and self-organizing nature of the workforce, its selectivity regarding the replacement and relocation of its members. Methodological and theoretical issues of professional selection are discussed, along with the implementation of theoretical and methodological principles that apply non-classical and post-non-classical models of psychological and professional suitability in the context of monitoring the state of the production/service team. Practical recommendations are provided for employees of professional selection and personnel distribution services on organizing procedures for assessing professional suitability based on non-classical and post-non-classical methodologies. The advisability of introducing a monitoring and evaluation service into professional selection and personnel assessment units to track the current state and developmental stages of the team is demonstrated. Based on the information obtained through the work of this service, an analysis is conducted, and relevant requirements and recommendations for selecting new team members are developed.

Key words: professional selection, psychological suitability, professionally important qualities (PIQ), types of scientific rationality, monitoring, workforce.

REFERENCES

- Bandura, A. (2000). *Teorija social'nogo nauchenija* [Theory of social learning]. N.N. Chubar' (Trans). Saint Petersburg: Eurasia Publ. (In Russian).
- Bodrov, V.A. (2001). *Psixologiya professional'noj prigodnosti. Uchebnoe posobie dlya vuzov* [Psychology of professional aptitude. Study Guide for Universities]. Moscow: PER SE Publ. (In Russian).
- Vygotsky, L.S. (1983). *Sobranie sochinenij: T.3. Problemy razvitija psihiki* [Collected works: Vol. 3. Problems of mental development]. Moscow: Pedagogika Publ. (In Russian).
- Gellerstein, S.G. (1970). Razvitie professional'no-vazhnyh kachestv [Development of professionally important qualities] *Nauchny'e osnovy' obuchenija shkol'nikov trudu* [Scientific Foundations of Teaching Schoolchildren to Work]. Moscow. (In Russian).
- Golubev, A.A. (2004). Ocenka professional'noj prigodnosti kandidatov kak reprezentacionnaja teorija social'no-psihologicheskikh izmerenij [Assessment of Candidates' Professional Aptitude as a Representative Theory of Socio-Psychological Measurements] *Chelovecheskij faktor: problemy psihologii i jergonomiki* [The Human Factor: Problems of Psychology and Ergonomics], 1 (26), 18-24. (In Russian).
- Gurevich, K.M. (1970). *Professional'naja prigodnost' i osnovnye svojstva nervnoj sistemy* [Professional Aptitude and Basic Properties of the Nervous System]. Moscow: Nauka Publ. (In Russian).
- Dushkov, B.A., Smirnov, B.A., & Korolev, A.V. (2000). *Jenciklopedicheskij slovar': psihologija truda, reklamy, upravlenija, inzhenernaja psihologija i jergonomika* [Encyclopedic Dictionary: psychology of labor, advertising, management, engineering psychology and ergonomics]. Ekaterinburg: Delovaja kniga Publ. (In Russian).
- Dweck, C.S. (2007). *Mindset: The new psychology of success*. N.Y.: Ballantine Books Publ. (Russ. ed.: Dweck, C. *Gibkoye soznaniye: novyy vzglyad na psikhologiyu razvitiya vzroslykh i detey*. Moscow: MIF Publ., 2025).
- Zeer, E.F. (2003). *Psihologija professij* [Psychology of Professions]. Moscow; Ekaterinburg, 2003. (In Russian).
- Karavaev, A.F., Kruk, V.M., Noss, I.N., & Vinogradov M.V. (2015). Problemy lichnostno-professional'noj diagnostiki v profotbore kandidatov na sluzhbu v organy vnutrennih del i ocenki nadjozhnosti sotrudnika [Problems of Personal and Professional Diagnostics in the Selection of Candidates for Service in the Internal Affairs Bodies and Employee Reliability Assessment]. *Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah* [Psychopedagogy in Law Enforcement Agencies], 3 (62), 106-113. (In Russian).

- Klimov, E.A. (1996). *Psihologija professional'nogo samoopredelenija* [Psychology of Professional Self-Determination]. Rostov-on-Don: Phoenix Publ. (In Russian).
- Konstantinov, V.V., Jusupov, V.V., & Bolehan, V.N. *Istorija professional'nogo psihologicheskogo otbora: nauchno-issledovatel'skie podrazdelenija Voенно-медической академии имени S.M. Kirova* [The history of professional psychological selection: scientific research units of the Military Medical Academy named after S.M. Kirov]. Saint Petersburg: VMedA, 2017. (In Russian).
- Lisnik, Yu.S., & Gornostaev, S.V. (2020). Psihologicheskie kriterii prigodnosti lichnosti k dejatel'nosti [Psychological Criteria of a Person's Suitability for Activity]. *Nauchno-Pedagogicheskoe Obozrenie* [Scientific and Pedagogical Review], 6 (34), 222-229. (In Russian).
- Pahomov, A.P. (2006). Problema osmyslennosti psihologicheskikh izmerenij [The Problem of the Meaningfulness of Psychological Measurements]. *Psihologicheskij zhurnal* [Psychological Journal], 5, 75-82. (In Russian).
- Ryoshlen, M. (1966). Izmerenie v psihologii [Measurement in Psychology] In. P. Fress, Z. Piazhe (Eds.). *Jeksperimental'naja psihologija* [Experimental Psychology], (pp. 195-238). Issue I-II. Moscow: Progress Publ. (In Russian).
- Seligman, M. (2006). *Novaja pozitivnaja psihologija: Nauchnyj vzgljad na schast'e i smysl zhizni* [The New Positive Psychology: A Scientific View on Happiness and the Meaning of Life] Moscow: "Sofiya" Publ. (In Russian).
- Sergeev, S.F., & Sergeeva, A.S. (2014). Obuchajushhaja kommunikacija i interfejs v komp'juternyh obrazovatel'nyh sistemah i sredah [Educational Communication and Interface in Computer Educational Systems and Environments]. *Otkrytoe obrazovanie* [Open Education], 5 (106). 41-48. (In Russian).
- Sergeev, S.F. (2024). *Vvedenie v kognitivnuju jergonomiku i inzhenernuju psihologiju: uchebnoe posobie* [Introduction to Cognitive Ergonomics and Engineering psychology: a textbook]. Moscow.Vologda: Infra-Inzheneriya Publ. (In Russian).
- Smirnov, D.V. (2014). Professional'naja psihologicheskaja prigodnost' budushhih oficerov kak psihologo-pedagogicheskoe javlenie [Professional Psychological Fitness of Future Officers as a Psychological and Pedagogical Phenomenon]. *Molodoj uchjonyj* [Young Scientist], 9 (68). 428-432. (In Russian).
- Stepin, V.S. (2009). Klassika, neklassika, postneklassika: kriterii razlichenija [Classical, non-classical, post-non-classical: criteria of distinction]. *Postneklassika: filosofija, nauka, kul'tura* [Postnonclassics: Philosophy, Science, Culture], (pp. 249-295). Sankt Petersburg: "Mir" Publ. (In Russian).

- Stepin, V.S. (2013). Tipy nauchnoj racional'nosti i sinergeticheskaja paradigma [Types of Scientific Rationality and the Synergetic Paradigm]. *Slozhnost'. Razum. Postneklassika* [Complexity. Mind. Postnonclassics]. 4. 45-59. (In Russian).
- Taylor, F.U. (1991). *Principy nauchnogo menedzhmenta* [Principles of Scientific Management]. A. Zak (Trans.). Moscow: Kontrolling Publ. (In Russian).
- Tolochek, F.V. (2005). *Sovremennaja psihologija truda* [Modern labor Psychology]. Saint Petersburg: Piter Publ.
- Shamrey, V.K., Yusupov, V.V., & Ovchinnikov, B.V. (2019). Vklad uchjonyh Voennomedicinskoj akademii v obespechenie professional'nogo psihologicheskogo otbora voennosluzhashhih [The Contribution of Scientists of the Military Medical Academy to the Provision of Professional Psychological Selection of Military Personnel]. *Voennomedicinskij zhurnal* [Military Medical Journal]. 4. 82-87. (In Russian).
- Bronfenbrenner, U. (2000). Ecological systems theory. In A. E. Kazdin (Ed.). *Encyclopedia of Psychology* (Vol. 3, pp. 129–133). Oxford University Press.
- Fischer, K.W., & Bidell, T.R. (2007). Dynamic Development of Action and Thought. In R.M. Lerner & W. Damon (Eds.), *Handbook of child psychology: Theoretical models of human development* (6th ed., pp. 313–399). John Wiley & Sons, Inc. DOI: 10.1002/9780470147658.chpsy0107
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: University of Cambridge Press.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, NY: The Guilford Press. DOI: 10.1521/978.14625/28806
- Stevens S.S. (1946). On the theory of scales of measurement. *Science*. 103. 677-680. DOI: 10.1126/science.103.2684.677

The article was received: 5.03.2025. Published online: 22.03.2025

Библиографическая ссылка на статью:

Сергеев С.Ф. Теоретико-методологические проблемы профотбора: психологическая пригодность // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2025. Т. 10. № 1. С. 36–58. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2025_34_1_002

Sergeev, S.F. (2025). Teoretiko-metodologicheskie problemy profotbora: psihologicheskaja prigodnost' [Theoretical and methodological problems of professional selection: psychological suitability]. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]. 10(1). 36–58. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2025_34_1_002

Адрес ссылки:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document1085.pdf>