

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР КАК НАУЧНАЯ И НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА (Часть 2)¹

© 2019 г. В.А. Толочек*

*Доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник,
Институт психологии РАН; г.Москва
E-mail: tolochekva@mail.ru

Цель исследования: историко-теоретический анализ научных оснований и практики использования психодиагностических методики в решении задач профессионального отбора. Рабочие гипотезы: 1) исторически сложившаяся теория и практика профессионального отбора не отражают условия и требования деятельности субъекта в реальной среде современных организаций; 2) сложившаяся теория и практика не отражают тенденции эволюции социальных объектов и не согласованы с динамикой эволюции современных организаций. С учетом эволюции социальных объектов и необходимости решения предельных социальных задач (человекобережения, развития человека) обсуждаются вопросы «единиц» анализа; ресурсы и эффекты взаимодействия субъектов совместной деятельности; динамика изменений состояния внешней и внутренней среды организации и др. В плане решения прикладных задач рассматриваться должен не отдельный «индивид», а человек, актуально включенный в социальные микрогруппы; факты деления профессии на множество специализаций и уникальных рабочих мест и др.

Ключевые слова: психодиагностика, профессиональный отбор, определение профессионального соответствия субъекта требованиям

¹ Исследование выполнено в рамках Гос. задания Минобрнауки России, тема № 0159-2017-0001 "Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций"

деятельности, ресурсы, совместная деятельность субъектов, микрогруппы и малые группы, динамика, эволюция, внешняя и внутренняя среда организации.

ВВЕДЕНИЕ

В 1-й части статьи (Толочек, 2019в) констатировалось, что как научные «каноны» психодиагностики, так и технологии профессионального отбора, в частности, утвердившиеся к середине XX в., остаются самыми консервативными областями психологии. Они остаются мало подверженными как влиянию развивающейся методологии дисциплины, так и динамики изменения исторических социальных объектов. В то же время, с середины XX в. философами и социологами констатируется усиление процессов эволюции многих социальных объектов, эволюции, сопряженной с изменением сущностных свойств этих объектов.

В плане обсуждения поставленных нами вопросов теории и практики профессионального отбора можно констатировать следующее: 1. Вследствие возросшей динамичности изменяются качества социальных объектов, нарушаются многие социальные связи, нормы, ценности, которые определяли поведение и деятельность людей на протяжении столетий. 2. В процессах эволюция общества и отдельных социальных объектов даже на протяжении одного XX в. произошли и происходят чрезвычайно важные изменения и новообразования личностных особенностей субъектов труда. 3. Возросший образовательный уровень типичного субъекта деятельности сочетается с повышением нестабильности и вариативности его карьеры. 4. Возрастающая вариативность индивидуально-психологических особенностей субъектов деятельности, особенностей организационной культуры, динамичности изменений стадии их развития, или жизненных циклов организации, все большая специализация рабочих мест требуют соответствующей коррекции задач, методического инструментария и технологий оценки *соответствия* (а не «пригодности»), следовательно, и не

«отбора») человека к выполнению актуального («здесь и теперь») спектра профессиональных функций. 5. Содержание деятельности субъекта в последние десятилетия значительно изменяется во многих профессиях (минимизируются органы управления, изменяются формы представления информации, возрастает ее объем и пр.). 6. Проблема профессиональной эволюции человека как субъекта и как личности нуждается в дополнительных исследованиях (на основании результатов которых можно также решать и вопросы методологии, и методик определения профессиональной состоятельности кандидата/работника). 7. Сформированную в начале XX в. установку ученых и практиков на интенсивное использование «базовых» качеств потенциального работника (в процессе «прием-работа-увольнение») должна заменять установка на интеграцию индивидуальности человека с индивидуальностью всех участников рабочих групп; установка на интеграцию человека в динамичной среде современных организаций на продолжительный период всей его трудовой жизни; установка на систематические инвестиции в развитие человека как субъекта и как личности (в процессах «*прием-обучение-работа-инвестиции-продвижение-увольнение*»).

Но при этом всегда есть множество специфических условий, определяющих успешность решения каждой конкретной задачи. При решении конкретных *научно-практических задач* таких условий много больше, чем это эксплицируется немногими методическими положениями классической психодиагностики, а каждый отдельный случай может выступать в статусе «маленькой проблемы». Также не всегда очевидны реальные «проблемы» в организации самой процедуры диагностики. Успешность решения конкретных задач профессионального отбора предполагает учет множества сопряженных обстоятельств (динамичных условий внешней социальной среды и внутренней среды организации; сложившихся норм поведения и взаимодействия людей в конкретных

рабочих группах; историю развития и индивидуальные особенности обследуемого; «истории» организации; требования и условия конкретной деятельности субъекта на конкретном рабочем месте). Не очевидно также, что и сами обследуемые непременно будут помогать специалистам кадровых служб в решении поставленных ими задач.

Выделим и собственно научные аспекты решения задач профессионального отбора – вопросы «теории профессионального отбора». Вследствие сформированных к середине XX в. в русле *академической психологии* понимания сущностных свойств психодиагностических методик, результаты диагностики посредством типовых психодиагностических методик представляют собой *научные концепты*, некоторые научные идеализации. Следовательно, поскольку при решении конкретных *научно-практических задач* профессионального отбора используются типовые психодиагностические методики, результаты такой диагностики, скорее, представляют собой некоторые *идеальные эмпирические объекты* (ИЭО, по В.С. Степину, 2015). Это обстоятельство вполне приемлемо и необходимо при решении масштабных кадровых задач – например, прогноза развития кадрового потенциала организации, отрасли, региона, страны в перспективе 10 – 50 лет. Но такие задачи никогда не решались и не решаются, так проблема не ставилась ранее и не ставится до настоящего времени. В действительности же решались и решаются исключительно частные локальные задачи в отношении оценки пригодности / непригодности отдельного человека для выполнения им трудовых функций на конкретном рабочем месте. В структуре теоретического знания такие отдельные субъекты могут рассматриваться как *реальные эмпирические объекты* (РЭО, по В.С. Степину), т.е., как совершенно иной класс «объектов» (в нашем случае «субъектов»), свойства которого должны учитывать практики, чем тот совершенно иной класс «единиц», которыми оперируют ученые. Другими

словами, ученые и практики оперируют разными понятиями, отражающими разные фрагменты социальной действительности.

Выделенные выше аспекты теории и практики профессионального отбора (историческая эволюция социальных объектов и изменение свойств человека как субъекта труда; множество специфических условий, влияющих на успешность решения конкретных частных задач профессионального отбора; собственно научные теоретические аспекты проблемы оценки свойств человека как субъекта) требуют обстоятельной научной рефлексии. Эти актуальные вопросы и побудили нас определить *цель* нашего исследования как *историко-теоретический анализ научных оснований и практики использования психодиагностических методик в решении задач профессионального отбора*. В число первоначальных задач включены вопросы методологии и методов, методик, процедур организации и проведения диагностики; сложившихся технологий профессионального отбора; особенности индивидуальных и групповых субъектов труда (как реальных эмпирических объектов); типичные ситуации труда на современных предприятиях, реальные актуальные задачи управления человеческими ресурсами и др.

Ориентирами в решении выделенных задач могут выступать следующие рабочие *гипотезы*: 1) Исторически сложившаяся теория и практика профессионального отбора не отражают условия и требования деятельности субъекта в реальной среде современных организаций. 2) Сложившаяся теория и практика не отражают тенденции эволюции социальных объектов и не согласованы с динамикой эволюции современных организаций (стадиями их жизненного цикла, изменениями внутренней и внешней среды). 3. Сложившаяся теория и практика не согласованы с реальными запросами современного общества. 4. В новых исторических условиях более конструктивными будут новые технологии решения задач

определения профессионального соответствия субъекта² требованиям деятельности.

Результаты проведенного нами историко-теоретического анализа (представленные в 1-й части статьи) частично подтверждают 1, 2 и 3 гипотезы (Толочек, 2019в). В настоящей работе (часть 2) акцент будет сделан на анализе феноменов совместной деятельности людей в среде современных организаций. В следующей планируемой нами работе (часть 3) определяющими станут позитивные констатации – определение, обозначение и формулирование возможных принципов, правил, вариантов решения более общих социальных задач – задач *определения профессионального соответствия субъекта требованиям деятельности* (а не только лишь более узких, как теории и практики профессионального отбора).

1. «ТЕОРИЯ» И «ПРАКТИКА» ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА XX В.

Достаточно успешный опыт решения задач комплектования подразделений вооруженных сил стран, вступивших в I мировую войну, позже – во II мировую войну, а также довольно широкий опыт решения задач профессионального отбора в промышленности и на транспорте на протяжении XX в., послужил залогом становления как технологий, так и самой идеологии профессионального отбора. (Этот опыт как в целом успешный систематически описывается во многих учебных пособиях по психодиагностике). И до настоящего времени в ряде социальных сегментов (в вооруженных силах, на крупных государственных и коммерческих предприятиях) эти давно сложившиеся технологии успешно используются

² Задачи *определения профессионального соответствия субъекта требованиям деятельности* мы понимаем как более широкие в плане учета условий их решения, как более пролонгированные во времени. Такие задачи во многих отношениях отличаются от тех, которые были сформулированы и определены к середине XX в. Решение задачи профессионального соответствия субъекта требованиям деятельности может достигаться разными средствами: 1) оценкой профессионального потенциала субъекта как его соответствие/ несоответствие требованиям деятельности; 2) усиление возможностей человека за счет взаимодействия с другими людьми; 3) изменения технической оснащенности рабочих мест; 4) реорганизации деятельности; 5) развитие человека и др.

там, где: а) речь идет о больших группах людей – кандидатов на ту или иную должность; б) требования деятельности довольно специфичны и стабильны; в) сложилась устойчивая культура систематического использования психодиагностики для оценки профессионального потенциала человека.

Приведем несколько примеров позитивных социальных эффектов, связанных с *систематичным* применением психодиагностики в решении задачи профессионального отбора. В частности, ориентируясь, например, только на оценку уровня интеллекта и специальных способностей кандидатов, можно надежно определять профессиональную ориентацию с учетом вероятной профессиональной успешности людей. Установлено, что имеет место умеренная по величине положительная корреляция ($r = 0,40$) между уровнем интеллекта школьников и их последующими профессиональными достижениями после 30 лет. Если в отношении сравнительно несложных видов трудовой деятельности эта связь умеренная (здесь важная роль принадлежит обученности, опыту, мотивации, состоянию здоровья и пр.), то она существенно возрастает в отношении более сложных профессий.

В нескольких продолжительных лонгитюдных исследованиях, проведенных в США и странах Европы, сравнивали уровень интеллекта школьников с их последующим социальным статусом в зрелом возрасте. Специалисты чаще констатировали умеренные корреляционные связи (порядка $r = 0,50$), в отдельных случаях – более сильные (до $r = 0,80$). Также, ориентируясь только лишь на оценку общих когнитивных способностей, в выборках военнослужащих устойчиво фиксируются умеренные по величине корреляционные связи показателей когнитивных способностей и профессиональной успешности. Такие связи сильнее в отношении обращения людей с техникой (по разным тестам $r = 0,63-0,65$), равно как и их общей служебной успешности ($r = 0,65-0,68$), и заметно слабее в отношении прогноза личной дисциплины ($r = 0,16-0,35$) и прилежания ($r =$

0,31–0,42) (Ушаков, 2011). В ряде метаанализов констатируются сходные результаты, полученные в разных независимых исследованиях: «Данные тестирования общего интеллекта коррелируют с успешностью деятельности для разных профессий от $r = 0,10$ до $r = 0,85$. Для большинства профессий корреляция равна 0,60» (Дружинин, 2002, с. 248). То есть, если в отношении решения человеком частных узкопрофессиональных задач прогноз может быть достаточно надежным, то в отношении социальных и социально-психологических аспектов активности людей надежность прогноза невысока.

Как нетрудно догадаться, подобные практики измерения профессионального потенциала человека и последующего мониторинга их эффективности в отечественной кадровой культуре отсутствуют. Нам не на что опираться. Одних лишь наших правдоподобных предположений о наличии таких же связей явно недостаточно для формулирования конструктивных позитивных предложений.

Обсуждая комплекс взаимосвязанных вопросов, еще раз напомним, что философия профессионального отбора оформлялись на рубеже XIX – XX вв., соответственно с теми историческими представлениями о работнике, об отношениях наемного работника и работодателя, о научной организации труда и пр. Организация труда рассматривалась как в перспективе предельно формализованная, четко упорядоченная активность множества людей, а работник - как отдельный, изолированный от отношений с другими людьми, хорошо управляемый *индивид*. (Достаточно вспомнить, что в продолжение нескольких лет психологи не могли объяснить парадоксы хотторнских экспериментов, позже названных *человеческими отношениями*. Можно вспомнить и примечательное замечание генерал-губернатора Санкт-Петербурга П.И. Ягужинского³). Философия профессионального отбора

³ На заседании Сената Петр I, узнав о злоупотреблениях одного из сибирских губернаторов, стал диктовать «Указ» с примечательным разъяснением: «... Если кто-либо украдет на аршин веревки, его на ней и повесить!... ». Находившийся рядом П.И. Ягужинский скромно заметил: «Государь, так Вы вовсе останетесь без слуг...». Петр I –

успешно апробировалась на крупных транспортных и промышленных предприятиях, где отношения в системе «субъект – профессия» в большой степени формализованы, могут быть оценены по ключевым параметрам, где высока мера стандартизации работы и отношений людей, как по «горизонтали», так и по «вертикали». Становление этой философии во многом опиралось на опыт практики отбора людей в профессиях *«человек – техника»*. Вместе с тем, на протяжении XX в. организация труда даже в таких профессиях изменялась, а сама «техника» нередко стала выступать в качестве *«сложных человеко-технических систем»* (СЧТС), в которых должны выстраиваться особые отношения человека с «техникой», а она сама может приобретать новые системные качества, не запланированные разработчиками (Голиков, 2002; Костин, Голиков, 2016), что совершенно по-новому ставит вопросы отбора и подготовки персонала для СЧТС.

Понятно, что в отношении профессий других типов – *«человек – знак»*, *«человек – художественный образ»*, *«человек – природа»* возрастает роль множества факторов, которые едва ли можно учесть и формализовать в должном объеме. Следовательно, едва ли можно формализовать (применительно к задачам отбора) особенности динамично изменяющейся мотивации, уникальных комбинаций способностей людей. Заметим, что ставшее «модным» с 1980 годов понятие *«компетенции»*, отражает меру подготовленности человека «здесь и теперь» к решению частных трудовых задач; при этом «компетенции» не отражают своеобразия деятельности и профессиональной картины мира профессионалов высокого класса, представителей творческих и уникальных профессий (Толочек, 2018, 2019а).

выдающийся государственный деятель, реформатор, царь, позже император, обладающий неограниченной властью, рассматривавший все подданных (в т.ч. и титулованных дворян) как своих слуг, отличавшийся решительностью и крутым нравом, был бессилён в борьбе против «издержек» в работе государственных органов, в поведении государственных мужей....

В профессиях «человек – человек» роль и значение множества сопряженных условий еще весомее. Поэтому и задачи *определения профессионального потенциала кандидатов* (этот класс задач явно не сводим к задаче «отбора») должны преобразовываться в задачи *подбора по дополнению качеств* уже работающих сотрудников компании качествами новичков, в задачи *комплектования рабочих групп (команд)*, в задачи *интеграции активности, личностных и профессионально важных качеств всех взаимодействующих субъектов совместной деятельности*.

Широкая практика использования психодиагностики для решения задач профессионального отбора высветили и систематические констатируемые «исключения из правил». Так, в 1960-1970-х годах при профессиональном отборе кандидатов в военные летные училища в первую группу («абсолютно пригоден») попадает не более 10–20 % из числа отобранных кандидатов, во вторую группу («пригоден») – порядка 20–30 %, в третью («условно пригоден») – от 10 до 20 % (попавших в четвертую группу как «непригодных» отсеивают). Но в процессе обучения курсантов, т. е. уже отобранных согласно результатам психодиагностики, медицинского обследования и вступительных экзаменов, неизбежно происходит последующий отсев по летной неуспеваемости и дисциплине. Такой отсев сравнительно небольшой из числа курсантов первой группы – «абсолютно пригодных» и прогрессивно возрастающий из отнесенных к другим группам – «пригодных» и «условно пригодных» (Бодров, 2001; Пономаренко, 2006; и др.).

Для нашего анализа принципиально важно выделить то, что, во-первых, даже признанные «пригодными», согласно психодиагностике, в процессе прохождения первых стадий еще лишь *освоения профессии* оказываются де-факто «непригодными» (тогда как часть «условно пригодны» в последующем оказываются профессионально состоятельными); во-вторых, – среди состоявшихся в последующем, как

классные летчики, достаточно много оказывается и «условно пригодных». Согласно отечественным и зарубежным источникам, доля «условно пригодных» и «нетипичных» среди успешных профессионалов довольно высока – порядка 25-30% (см. обзоры: Толочек, 2018, 2019а). Напомним, что речь идет о летчиках ВВС, то есть о представителях предельно сложной профессии, в отношении которой доля людей, соответствующих ее требованиям, в каждой национальной популяции составляет не более 1-2%.

В этой связи В.А. Пономаренко даже задается принципиальным вопросом: каковы вообще возможности на основе результатов диагностики 17-18-летних молодых людей делать прогноз относительно их профессиональной состоятельности в возрасте зрелости – 35 – 45 лет? (Пономаренко, 2006). По нашему мнению, вопрос генерал-майора В.А. Пономаренко – начальника ГНИИ военной и космической медицины, поставлен предельно остро. И, обобщая, добавим, что есть ряд профессий, в отношении которых оптация невозможна вследствие объективных причин; есть ряд профессий, в которых на разных стадиях профессионализации субъекта происходят важные изменения биологических, психических функций и психологических систем, изменения социального статуса человека. Примем во внимание и то, что такие изменения (в продолжение несколько десятилетий) вообще едва ли могут предвосхищаться посредством стандартных процедур классической психодиагностики. Здесь явно обнаруживается кризис самой методологии и идеологии профессионального отбора. Отдельный человек не есть завершенная, закрытая, стабильная «единица». Человека не правомерно рассматривать вне его актуальных и потенциальных связей с миром, вне условий социальной макро-, мезо- и микросреды, вне активности других людей.

Продолжая наш анализ, укажем и на некоторые другие «симптомы кризиса» классической психодиагностики, используемой для решения задач профессионального отбора. Обобщая накопленный опыт, начиная с

середины 1980-х годов, специалисты выделяют *структуру профессионально важных качеств* (ПВК) как ключевой фактор пригодности и профессионального развития субъекта. Они утверждают, что профессиональная пригодность субъекта характеризуется не столько совокупностью его отдельных ПВК, сколько зависит от *формирующейся в процессах обучения и овладения профессией организации ПВК* – достаточно динамичной *структуры ПВК*; такие структуры различаются у учащихся на разных стадиях обучения, у профессионалов – на разных этапах становления их профессионализма и мастерства (Бодров, 2006; Волкова, 2006; Толочек, 2003, 2007, 2018; Фукин, 2003; Шадриков, 1982; др.). При этом инертность структур ПВК чаще выступает фактором, ограничивающим профессиональное развитие субъекта. Нежелательные изменения структуры ПВК также выступают знаками начинающих профессиональных деструкций, деформаций личности, заболеваний.

Очевидно, что средствами классической психодиагностики нельзя оценивать структуры ПВК, меру их адекватности условиям внешней среды, задачам деятельности, «внутренним условиям» субъекта, тем более – перспективы развития этих структур.

Усиливающийся скепсис специалистов относительно ПВК приводит к тому, что в последние десятилетия доминирующими становятся интегральные подходы к пониманию способностей и возможностей человека. Современные модели профессиональных способностей включают: *метакогнитивные процессы* (Карпов, 2012; и др.), *духовность* личности профессионала (Пономаренко, 2006), *потенциал* (Марков, 2001), *внепрофессиональные потенциалы* (Завалишина, 2005), *когнитивные ресурсы* (Дружинин, 2006). С 1990-х гг. в научный обиход вводится понятие *компетенции* – совокупности профессионально и поведенчески важных особенностей субъекта как профессионала и человека (Мартиросова, 2000; Спенсер, Спенсер, 2000; Warren, Depinet, 1991; McClelland, 1973; др.). В

структуре профессионализма выделяют и более общую «единицу» – *компетентность* – профессиональную, зависящую от специфики труда, психологическую компетентность и т.п. (Boyatzis, 1982). При этом, например, психологическую компетентность разделяют на социально-перцептивную, социально-психологическую, психологическую, аутопсихологическую (Степнова, 2001; др.). Другими словами, введение нового интегрального конструкта не остановило обратного процесса – его дифференцирования на более элементарные составляющие.

В ряду вышеназванных выделим понятие *«потенциал»*, которое надежно утверждается в гуманитарных науках с 1990-х гг. Под *«потенциалом»* подразумевают характеристику *актуального и латентного*, уже реализованного или способного заявить о себе в обозримой перспективе как особого интегрального качества человека, как, своего рода, его «социальной энергетике». Потенциал предполагает уже не только узкофункциональную и прагматичную оценку человека как субъекта труда на конкретном рабочем месте, но и *оценку возможностей человека в широкой жизненной перспективе* (Марков, 2001; Толочек, 2003, 2017; др.). Таким образом, все то, что позволяло «уверенно решать» задачи *отбора* лишь на основании одноактного (или даже трехступенчатого, как, например, в вооруженных силах США, в спорте высших достижений в ГДР в 1970-1980-х годах) «тестирования» на протяжении многих десятилетий, быстро теряет свой статус основных базовых условий. К числу «необходимых и достаточных» условий добавляют новые (число которых постоянно возрастает, тогда как мнения специалистов относительно этих условий по-прежнему разнятся).

Одним из условий разрешения все более явно заявляющего о себе кризиса теории и практики профессионального отбора может стать новая формулировка задачи – не как отбора, а как *задачи определения профессионального потенциала кандидатов (работников)*. Вторым условием

должно стать уточнение «единиц» анализа (рассматриваем ли мы отдельного человека как самодостаточную, завершенную «единицу», или же, как ключевую часть сложных социальных систем, всегда так или иначе включенную в сложные отношения с окружением). Третьим – уточнение параметров пространства и времени решения задачи (рассматриваем ли мы определения профессионального потенциала кандидатов вне времени и пространства, или же – в связи с конкретными условиями времени и пространства, в связи с их историческими изменениями).

2. ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА НА РУБЕЖЕ XX – XXI ВВ.

На рубеже веков все более актуальными становятся вопросы о возможности и перспективах *развития человека* как личности и как субъекта, и более широко – вопросы *человекобережения* (Общероссийское ...). Просматривая проблему профессиональной пригодности на большую глубину, чем она обычно постулируется в задачах профессионального отбора (преимущественно или исключительно как диагностики на «входе»), мы можем изучать, рассматривать и управлять процессами взаимодействия субъектов в малых социальных группах, в т.ч. – в *микрoгруппах*, в функциональных диадах и триадах. Именно в процессах становления психологической совместимости, в процессах становления сработанности субъектов совместной деятельности могут появляться *синергетические эффекты*, могут порождаться *интерсубъектные и интрасубъектные ресурсы*.

В контекстах задач человекобережения и развития человека тема *ресурсов* становится естественным «продолжением» новой постановки задачи – задачи определения профессионального потенциала кандидатов. Для задачи отбора вопрос ресурсов долгие годы был не актуален (во всяком случае, он не был заявлен как сопряженный). Если же ставится вопрос о продолжительной и успешной профессиональной деятельности человека (о его высокопроизводительном труде с оптимальными

психофизиологическими затратами), то следом встают вопросы о затратах энергии и ее восстановлении, о развитии человека в процессах выполнения трудовых функций или деформациях и деструкциях, и – как закономерные следствия – о его профессиональном долголетии или заболеваниях. Очевидно, что все эти процессы никак не могут быть «однозначно» определены и прогнозируемы в момент краткосрочной диагностики кандидата на «входе».

Еще раз обратим внимание на феномен *совместной деятельности*, не сводимый к индивидуальной деятельности (Дружилов, 2011; Журавлев, 1988; Журавлев, Нестик, 2015; Капцов, 2017; Карпов, 2012; Ленюков, Рубцова, 2015; Ломов, 1984; Рубцова, 2012; др.). В русле обсуждаемых нами вопросов выделим несколько важных аспектов:

Первый аспект. В *совместной деятельности* должно видеть не только лишь представленные «на поверхности» эффекты «совместимости», «сработанности» людей, их взаимной «удовлетворенности». Эффекты *совместной деятельности* более сложны, многообразны. Есть основания говорить об *уникальных комбинациях индивидуальностей субъектов*, способных порождать *интерсубъектные ресурсы* в процессах взаимодействия (Толочек, 2018, 2019).

Второй аспект. В *совместной деятельности* имеют место эффекты *взаимной дополнителности свойств людей* – их личностных особенностей, меры развития их профессионально важных качеств, их стилевых особенностей и др. Такая дополнителность проявляется, в частности, как *асимметрия предпочтения качеств партнера* (личностных, профессионально важных, иных). Например, субъекты, включенные в иерархические управленческие взаимодействия, в выше- и нижестоящих партнерах предпочитают видеть иной спектр качеств, нежели им самим присущий. И такая асимметрия предпочтений проявляется в разных сферах – у руководителей подразделений промышленных предприятий,

подразделений органов государственной службы, у медиков, преподавателей вузов (Толочек, 2003, 2019). В этой асимметрии явно проявляются эффекты появления новых системных свойств более крупной социальной единицы, чем отдельные субъекты, эффекты, о которых кратко резюмируют – *«целое больше его составляющих частей»*.

Третий аспект. В контексте обсуждаемых вопросов подчеркнем, что в определении профессионального потенциала кандидатов важная роль принадлежит именно актуальным условиям работы человека в конкретной организации, которые как социальные объекты характеризуется свойствами больших открытых нестабильных систем. Эти условия динамичны по своим сущностным свойствам. Эти аспекты эволюции в теории организаций представлены в концепциях *жизненных циклов организации (ЖЦО)*. Принципиально важным для обсуждаемых выше вопросов здесь видится следующее: а) все организации (крупные и малые, производственные и иные) проходят сходные стадии в их эволюции, фиксируемые учеными в сходных понятиях: зарождение – развитие – становление (зрелость) – старение – смерть (реорганизация); б) на каждой из стадий эволюции значительно изменяется внутренняя среда организаций (стили руководства, системы учета работы и распределения благ, требования к персоналу и пр.); в) фазы (стадии) эволюции сравнительно краткосрочны (см. обзор: Толочек, 2018). Из этого следует, что и требования к ПВК кандидатов и работающих также должны корректироваться с учетом целей компании, изменений (и ожидаемых изменений) ее внутренней среды, в которой протекает деятельность и жизнедеятельность ее сотрудников. Однако, до настоящего времени значительные человеческие ресурсы просто рассеиваются в постоянных стихийных миграциях людей, в спонтанных процессах их самоорганизации. Следовательно, и технологии отбора должны быть ориентированы не только на текущие требования и условия, но и на будущие актуальные задачи; технологии должны ориентироваться на

вероятные изменения среды организации, на появление новых требований к работникам, на становление новых отношений и взаимодействий между ними.

Четвертый аспект. Наряду с социально-психологическими и психологическими эффектами, возникающими в совместной деятельности людей, выделим и социально-технологические (в начале 1960-х гг. такие эффекты были определены как становление *социотехнических систем*). В ряде независимых исследованиях показано, что потенциал работника может кратно изменяться посредством комбинирования объективных условий его работы на конкретном месте. Этот потенциал связан с мерой технической оснащенности, средствами связи, режимами рабочей нагрузки в продолжении рабочей смены, составом рабочих групп и пр. (Леньков, Рубцова, 2015; Рубцова, 2012; Толочек, 2007, 2018, 2019а; др.).

Рассмотрим подобные зависимости на примере частно-охранной деятельности, в России де-юре существующей с 1989 г. Частно-охранное предприятие «АВС» (так условно назовем) было создано в 1989 г. четырьмя акционерами. Через 2 года они рассорились и разошлись, двое, забрав свои доли, занялись другим бизнесом. Еще через год рассорились и разошлись и последние двое, охранным бизнесом остался заниматься один. Также быстро изменялась и внешняя среда, и внутренняя среда компании. Из четырех первоначальных сфер частно-охранной деятельности (ФОО – физическая охрана объектов, ОФЛ – охрана физических лиц, инкассация и перевозка грузов) через 3 года сохранились лишь две первые (ФОО и ОФЛ). При этом произошла важная сепарация: наиболее сложные, ответственные и хорошо оплачиваемые сегменты бизнеса «ушли» (охрана банков и совместных предприятий); от множества простых и малооплачиваемых сегментов (охрана строительных площадок, складов и т.п.) компания отказалась. Но и среди заметно сузившейся сферы деятельности в границах лишь одной специализации – физической охрана объектов (ФОО) в сравнительно узкой

деятельности лишь одной компании, - имели место важные различия. Так, согласно результатам наших эмпирических исследований, *в рамках одной специализации (ФОО) различаются восемь классов рабочих мест* (контрольно-пропускные пункты приезда автомобилей, выезда автомобилей, прохода посетителей, прохода сотрудников организации, охрана автостоянок, офисов руководителей, выставочных центров, патрулирование). При этом нами не учитывались, как не представленные массово, деятельность оперативных дежурных, начальников смен и начальников объектов; не учитывались появившиеся позже разные виды технической охраны объектов и др. (Толочек, Краюшенко, 1989, Толочек, 2007, 2018).

В контексте нашего анализа проблемы мы лишь обращаем внимание на чрезвычайно быстрые изменения внешней и внутренней среды организации, на ее быструю эволюцию, сопряженную с изменениями корпоративной культуры, стиля высшего руководства, взаимоотношений в рабочих группах, кадровой политики, качества персонала, контроля работы, оплаты труда и др. Достаточно отметить, что время профессионального обучения новичков за первые 10 лет жизни компании сократилось с 2 месяцев (200 уч. часов) до 5 дней (40 уч. часов.). Понятно, что при этом требования профессии к субъекту не стали в пять раз проще, а профессиональный потенциал кандидатов на работу – в пять раз выше.

Пятая группа вопросов определения профессионального потенциала субъекта сопряжена с реальным распределением людей в границах каждой организации, профессии, специализации. Рассмотрим этот аспект более развернуто. Реальные контактные социальные группы специалистов чаще не велики, они редко бывают и гомогенными (всегда есть большие различия в возрасте людей, их квалификации и пр., далеко не отвечающие критерию «гауссова» распределения), что не может не ограничивать возможности использования параметрической статистики, а, следовательно, и

возможности наших предсказаний. Сравнительно небольшие выборки не позволяют делать надежные и обоснованные выводы об уровне действительных требований деятельности.

Но и в таких контактных социальных группах далеко «не все так просто». Во-первых, со временем (в действительности очень быстро – в течение 3 – 5 лет) часто имеет место смещение «профилей» личностных свойств как работающих, так и кандидатов на работу (в силу динамики внешней среды, рынка рабочей силы в т.ч.). Из различия динамики внешней и внутренней среды организации могут проистекать очень серьезные сложности с интеграцией новичков в среду компании (например, даже лучшие из них могут отторгаться группами «ветеранов», имеющих «средние» параметры выраженности профессионально важных качеств). Поэтому факты хронологического смещения, монотонного изменения свойств *типичного работника компании, типичного специалиста*, объясняемого сочетаниями комплекса объективных и субъективных условий, непременно должны входить в круг внимания психолога (Толочек, 2018).

Вследствие множества причин в контактных социальных группах (в границах организации, подразделения, профессии, специализации) происходят процессы *самоорганизации*, в результате чего формируются специфические подгруппы, микрогруппы субъектов. Их особенности: с одной стороны, в пределах подгруппы устанавливается сходство индивидуально-психологических особенностей их членов; с другой – усиливается отличие от особенностей членов других подгрупп (в лучшем случае – как дополняемость их личностных и профессиональных качеств; в худшем – конкуренция и отторжение нетипичных субъектов). Такие факты проявлений самоорганизации в профессиональной активности людей в ограниченном социальном пространстве и историческом времени (в организациях, в профессии, в профессиональной специализации и др.)

условно можно назвать «психологическими нишами». В первом приближении феномен «психологические ниши» можно определить как закономерности распределения в историческом времени и в социальном пространстве взаимодействующих субъектов совместной деятельности; социальные и психологические эффекты, возникающие вследствие своеобразного распределения субъектов. При этом полагается, что субъекты, различающиеся по их индивидуально-психологическим и другими особенностям, выступают как активные участники совместной деятельности.

Пространство-время («топос» и «хронос») устойчиво проявляется в разных перемещениях людей (переходах в другие организации, в служебных продвижениях, в динамике увольнений и пр.). Вероятно, имеет место целостность пространственно-временных характеристик внутренней среды организаций (представляющих своего рода специфические хронотопы комбинации субъективно значимых условий), которые «действуют» неявно, но постоянно, влияя таким образом на меру удовлетворенности работой, коллективом, руководством и пр. Типовые комбинации свойств личности представителей той или иной *ниши* могут интерпретироваться как типичные личностные профили («психологические портреты» субъектов труда), как типичные структуры личности (если обращаться к целостному анализу), определяющие, в свою очередь, и типичные психофизиологические состояния индивидов в процессах труда и межличностных взаимодействий, типичные ценностные ориентации людей, их мотивы и смыслы труда. Согласно результатам наших исследований (подтверждаемых описанием аналогичных фактов в научной литературе) такие сходства-различия личностных особенностей и ПВК субъектов весьма динамичны; в разных организациях в одно и то же историческое время тенденции изменений могут быть противоположными (Толочек, 2007, 2018).

Выделяя особенности феномена, названного нами «*психологические ниши*», отметим: они есть эффекты самоорганизации поведения в ограниченном социальном пространстве отдельных индивидов, согласованных с их индивидуальными особенностями, равно как и с особенностями партнеров; «*ниши*» есть *эффекты самоорганизации взаимодействующих субъектов совместной деятельности* в микро-, в малых и средних социальных группах в границах определенного исторического времени и социального пространства (профессии, отрасли, региона, организации, подразделения, рабочей группы, команды).

Рассматривая и «погружая» вопросы оценки субъекта в контексты совместной деятельности людей, подчеркнем, что «*психологические ниши*» есть проявление: 1) не *единичного*, а *особенного и типичного*; 2) взаимосвязи социальных, психологических и биологических механизмов адаптации взаимодействующих людей в динамичной социальной среде; 3) ограниченного множества взаимодополняющих типов адаптации субъектов к среде и *в среде*; 4) фиксации тех форм поведения и типов организации деятельности, способствующих большей социальной успешности человека (как индивида, субъекта, личности) и социальных групп при взаимодействиях с типичными партнерами; 5) многоуровневости взаимосвязи социальных, психологических и биологических механизмов адаптации, «многополярности» зон их высокой активности, согласованности по времени периодов их действий; 6) продолжительных «слабых сил/воздействий» (в понятиях синергетики) условий среды (окружения); 7) эффектов, более проявляющихся не в продуктивности работы людей, а в удовлетворенности ею, в ее привлекательности; 8) «слабых воздействий», выступающих, скорее, не как «мотиваторы», а как «гигиенические» факторы по Ф.Герцбергу.

3. ЭМПИРИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ НОВОЙ ПОСТАНОВКИ ЗАДАЧИ – ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА КАНДИДАТОВ

В поиске методологических оснований для новой постановки задач еще раз зададим принципиально важный вопрос, нуждающийся в серьезной концептуальной разработке. Насколько вообще правомерно говорить о «профессиональном отборе» как решаемой задаче? (Сделаем важную поправку: возможно, что постановка задачи о «профессиональном отборе» в начале XX в. была адекватной. Но остается ли она таковой в начале XXI в.?). Являет ли собой «профессия» в начале XXI в. нечто целостное, единое, монолитное, неизменяемое? (Как это представлялось психотехникам в начале XX в.).

Размышляя об исторической стадии эволюции феномена «*профессия*» на современном уровне знаний, о его проявлениях в разных субкультурах с учетом возможностей современной методологии дисциплины (Капцов, 2017; Карпов, 2012; Куликов, 2015; Мазилев, 2017; Шадриков, 2007; Янчук, , 2005; и др.), можно предложить следующую концепцию. Феномен «*профессия*» будем рассматривать как *систему*, включенную в систему более высокого уровня — *метасистему* «*социальная среда*» (условия социальной макросреды). В границах и масштабе «*профессии*» как системы можно различать образования более частного уровня — *подсистемы* «*специализации*», в границах и масштабе которых, в свою очередь, можно выделять их *компоненты* с исторически актуальными свойствами — конкретные *рабочие места*, характеризующиеся частными, конкретными свойствами, составляющими; их отношениями, структурой. Эти последние фрагменты реальности будем рассматривать как *элементы* рассматриваемых нами подсистем и систем. При таком подходе для понимания, изучения и объяснения феномена «*профессия*» можно

использовать методологию *метасистемогенетического подхода* (Карпов, 2012).

Выделим еще один важный аспект в круге обсуждаемых нами вопросов. Насколько правомерно задачи (скорее, это действительно множественные задачи, т.е. задачи в мн.ч.) определения профессионального потенциала кандидатов ограничивать исключительно сферой деятельности, пространством и временем непосредственного исполнения человеком тех или иных трудовых функций? Скорее, в общую картину эволюции социальных объектов необходимо включать и такую важную составляющую, как *«субпрофессиональная сфера»*. Очевидно, что люди как *субъекты* реально социально функционируют, а также изменяются как индивиды, личности и индивидуальности не только в среде пространства «профессия», не только ее условиями и средствами, не только в процессе выполнения своих трудовых функций. Реально человек проявляет себя, а вернее, проживает свою жизнь, проявляет свою жизненную активность как индивид, личность, индивидуальность в разных сферах своей жизнедеятельности, в процессах исполнения своих разных социальных ролей, в процессах реализации своих разных биологических, социальных, духовных потребностей. Можно предполагать, что каждая *профессия*, с одной стороны, не может не влиять на некоторые внепрофессиональные жизненные проявления людей (их ценности, нормы поведения, типичные формы досуга и пр.), а с другой — не может не испытывать на себе их постоянное влияние в продолжение многих лет и десятилетий. И профессиональная картина мира, и профессиональный образ жизни (Климов, 1995; Серкин, 2012; Янчук, 2005; др.) выступают чрезвычайно важными факторами как профессиональной успешности человека, так и полноты его самореализации в разных сферах жизнедеятельности.

Если несколько расширить круг обсуждаемых связей, должно выделить и проблему по-уровневого формирования субъективного опыта

человека. Субъективный опыт человека образован системами разного «возраста»; этот опыт и эти системы должны быть комплементарными структурам опыта других людей, с ним взаимодействующих. Биологическая и культурная эволюция человеческих сообществ представляет собой единый процесс «ген-культурной коэволюции» (Александров, Александрова, 2009; Александров и др., 2017). Таким образом, признавая факт эволюционных изменений свойств составляющих всех фрагментов социальной действительности, *профессии*, в частности, связывая такие изменения с общими и довольно диффузными влияниями *макроусловий социальной среды*, признавая важную роль активного ответного влияния на *профессию* ее *субъектов* (и ординарных специалистов, и выдающихся профессионалов), признавая реальность неразделенности биологической, психической и социальной жизни человека на социальное пространство «профессия — не профессия», признавая их связанность, а не дизъюнктивность, мы должны перейти к более широкому пониманию феномена «*профессия*», а, следовательно, к пониманию социальных и психологических механизмов становления профессионального потенциала человека и, соответственно, условиям решения задач его оценки.



Рис. 1. Профессия, специализация, рабочее место, субпрофессиональная сфера, социум.

Примечания: Спец.1, 2, 3 – специализации, выделяемые в рамках профессии; РМ 1, 2, 3 – рабочие места, выделяемые в рамках специализации.

ВЫВОДЫ

1. В постановке задач академической и прикладной психологии необходимо учитывать особенности исторической эволюции социальных объектов. В частности, задачи, методики, технологии профессионального отбора, определившиеся в 1-й половине XX в., должны быть переосмыслены, переформулированы, представлены как принципиально новые задачи, методы, технологии, более адекватные изменяющейся социальной действительности.
2. Динамичность изменений стадий эволюции организации, возрастающая специализация рабочих мест требуют соответствующей оперативной коррекции задач, методического инструментария и технологий определения профессионального соответствия человека спектру актуальных профессиональных функций (а не оценки «пригодности»). Прежнее понятие «профессиональный отбор» должно быть критически пересмотрено и скорректировано. В новых исторических условиях более адекватным могут быть не локальные задачи «профессионального отбора», а более масштабные, более развернутые во времени и пространстве (подбор специалистов под актуальные задачи на данном рабочем месте; подбор кандидатов под актуальные задачи, выполняемые совместно с другими участниками, с учетом индивидуальных особенностей всех субъектов совместной деятельности; развитие субъектов деятельности и др.).
3. В новой постановке задач принципиально важными выступают определение предмета исследований и последующей научной экспертизы, вопросы «единиц» анализа. С одной стороны, вызревает необходимость укрупнения «единиц» анализа. В частности, в плане решения прикладных задач рассматриваться должен не отдельный человек, а человек, актуально включенный в социальные микрогруппы и малые группы; рассматривая активность, изменения и развитие человека, вместе с тем, нельзя избежать дифференцирования фрагментов социальной действительности на более и

менее завершенные «части» некоторого социального «целого» (например, деления профессии на множество «осколков» – специализаций и уникальных рабочих мест, каждый из которых, в свою очередь, должен рассматриваться с учетом эффектов его интеграции с другими условиями среды (окружения)).

ЛИТЕРАТУРА

- Александров Ю.И., Александрова Н.Л.* Социальный опыт, культура и социальные представления. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. 248 с.
- Александров Ю.И., Сварник О.Е., Знаменская И.И., Колбенева М.Г., Арутюнова К.Р., Крылов А.К., Булава А.И.* Регрессия как этап развития. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. 191 с.
- Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности: Теоретические и прикладные проблемы. М.: ИП РАН, 2006. 623 с.
- Волкова Е.В. Технология развития ментальных структур. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2016. 256 с.
- Голиков Ю.Я. Методология психологических проблем проектирования техники. М.: ПЕР СЭ, 2003. 223 с.
- Дружилов С.А. Психология профессионализма: Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный центр, 2011. 296 с.
- Дружинин В.Н. Психология общих способностей. СПб.: Питер, 2002. 366 с.
- Журавлев А.Л. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: методология, теория, практика. М.: Наука, 1988. С. 19–36.
- Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований. М.: «Изд-во Институт психологии РАН», 2010. 191 с.
- Завалишина Д.Н. Практическое мышление. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2005. 326 с.

- Капцов А.В. Психолого-педагогическая концепция личностного развития студентов в условиях учебной группы. Автореф. дисс. ... докт. психол. наук. Самара, 2017. 58 с.
- Карпов А.В. Рефлексивная детерминация деятельности и личности. М.: РАО, 2012. 372 с.
- Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. Изд-во МГУ, 1995. 222 с.
- Костин А.Н., Голиков Ю.Я. Организационно-процессуальный анализ психической регуляции сложной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. 448 с.
- Куликов Л.В. Общенаучные категории в отечественной психологии. СПб.: Изд-во С.-Петер.ун-та, 2013. 176 с.
- Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. 444 с.
- Леньков С.Л., Рубцова Н.Е. Профессиональное развитие: на перепутье эпох, культур и парадигм // 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. 64–73.
- Мазилев В.А. Методология психологической науки: История и современность. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2017. 419 с.
- Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М.: РАГС, 2001. 262 с.
- Мартиросова Н.В. Психологическое обеспечение расстановки кадров в подразделениях охраны общественного порядка органов внутренних дел. Автореф. дисс. ... канд. психол. СПб., 2014. С. 24.
- Общероссийское общественное Движение «За сбережение народа» / [электронный ресурс] URL: <http://www.zasn.ru/event/1130> (дата обращения: 25.07.2019).

- Пономаренко В.А. Психология духовности профессионала. М.: ПЕР СЭ, 2004. 236 с.
- Рубцова Н.Е. Психологическая классификация современной профессиональной деятельности: интегративно-типологический подход: монограф.: в 2х кн. Тверь: Изд-во Твер. фил. Моск. гум.-эконом. ун-та, 2012.
- Серкин В.П. Профессиональная специфика образа мира и образа жизни // Психологический журнал. 2012. Т. 33. №4. С. 79 – 80.
- Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. М.: Нипро, 2005. 384 с.
- Степин В.С. Философская антропология и философия культуры. М.: Академический проект, 2015. 542 с.
- Степнова Л.А. Развитие аутопсихологической компетентности: овладение акмеологическими технологиями. М.: РАГС, 2001. 234 с.
- Толочек В.А., Краюшенко Н.Г. Психологические факторы специализации и успешности в видах охранной деятельности// Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1998. № 3. С. 52 – 63.
- Толочек В.А. Организационная психология и стили профессиональной деятельности государственных служащих. М.: РАГС, 2003. 159 с.
- Толочек В.А. Профессиональный отбор и психологические тесты. М.: ШО «Баярд», 2007. 207 с.
- Толочек В.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора. М.: «Юрайт», 2018. 186 с.
- Толочек В.А. Психология труда. 3-е изд. доп. СПб.: Питер, 2019а. 480 с.
- Толочек В.А. «Психологические ниши»: топос и хронос в детерминации профессиональной специализации субъекта // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019б. № 1. С. 195 – 213.
- Толочек В.А. Профессиональный отбор как научная и научно-практическая проблема. Ч. 1. // Институт психологии Российской академии наук.

Организационная психология и психология труда. 2019в. Т. 4. № 2. С.4-28.

Фукин А. И. Психология конвейерного труда. М.: ПЕРСЭ, 2003. 240 с.

Ушаков Д.В. Психология интеллекта и одаренности. М.: «Изд-во Институт психологии РАН», 2011. 464 с.

Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.

Янчук В.А. Введение в современную социальную психологию. Мн.: АСАР, 2005. 768 С.

Barren G.V., Depinet R.L. A reconsideration of testing for competence rather than intelligence // American Psychologist. 1991. 46 (10). P. 1012-1024.

Boyatzis R. E. The Competent Manager: A model for effective performance. Chichester: John Wiley & Sons, 1982.

McClelland D.C. Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist. 1973. 28, 1-14.

Статья поступила в редакцию: 29.07.2019. Статья опубликована: 30.09.2019.

PROFESSIONAL SELECTION AS A SCIENTIFIC AND SCIENTIFIC AND PRACTICAL PROBLEM (Part 2)

© 2019 Vladimir A.Tolochek*

** Doctor of Sciences (Psychology), Leading researcher;
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow
E-mail: tolochekva@mail.ru*

Objective: historical and theoretical analysis of the scientific foundations and practice of using psychodiagnostic techniques in solving problems of professional selection. Working hypotheses: 1) Historically established theory and practice of professional selection do not reflect the conditions and requirements of the subject's activity in the real environment of modern organizations. 2) The

prevailing theory and practice do not reflect the evolutionary trends of social objects and are not consistent with the evolutionary dynamics of modern organizations. Taking into account the evolution of social objects and the need to solve marginal social problems (human conservation, human development), the issues of "units" of analysis are discussed; resources and effects of interaction of subjects of joint activities; dynamics of changes in the state of the external and internal environment of the organization, etc. In terms of solving applied problems, it should be considered not a separate "individual", but a person who is actually included in social microgroups; facts of dividing the profession into many specializations and unique jobs, etc.

Keywords: psychodiagnostics, professional selection, determining the subject's professional compliance with the requirements of activity, resources, joint activities of subjects, microgroups and small groups, dynamics, evolution, external and internal environment of the organization.

REFERENCES

- Aleksandrov, Yu.I., Alexandrova, N.L. (2009). *Sotsial'nyy opyt, kul'tura i sotsial'nyye predstavleniya* [Social experience, culture and social perceptions]. Moscow: Publishing House "Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences".
- Aleksandrov, Yu.I., Svarnik, O.E., Znamenskaya, I.I., Kolbeneva, M.G., Arutyunova, K.R., Krylov, A.K., Bulava, A.I. (2017). *Regressiya kak etap razvitiya* [Regression as a stage of development]. Moscow: Publishing House "Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences".
- Bodrov, V.A. (2006). *Psikhologiya professional'noy deyatel'nosti: Teoreticheskiye i prikladnyye problemy* [Psychology of professional activity: Theoretical and applied problems]. Moscow: IP RAS.
- Volkova, E.V. (2016). *Tekhnologiya razvitiya mental'nykh struktur* [Technology development of mental structures]. Moscow: Publishing House of the Institute of Psychology RAS.
- Golikov, Yu.Ya. (2003). *Metodologiya psikhologicheskikh problem proyektirovaniya tekhniki* [Methodology of psychological problems of engineering design]. Moscow: PER SE.
- Druzhilov, S.A. (2011). *Psikhologiya professionalizma: Inzhenerno-psikhologicheskyy podkhod* [Psychology of professionalism: Engineering-psychological approach]. Kharkov: Humanitarian Center.

- Druzhinin, V.N. (2002). *Psikhologiya obshchikh sposobnostey* [Psychology of general abilities]. Saint Petersburg: Peter.
- Zhuravlev, AL. (1988). *Joint activity as an object of socio-psychological research* [Joint Activity as an Object of Socio-Psychological Research] *Sovmestnaya deyatel'nost': metodologiya, teoriya, praktika* [Joint Activity: Methodology, Theory, Practice]. Moscow: Science, 19–36.
- Zhuravlev, A.L., Nestik, T.A. (2010). *Psikhologiya upravleniya sovmestnoy deyatel'nost'yu: Novyye napravleniya issledovaniy* [Psychology of joint activity management: New areas of research]. Moscow: "Publishing House of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences".
- Zavalishina, D.N. (2005). *Prakticheskoye myshleniye* [Practical thinking]. Moscow: Publishing House of the Institute of Psychology, RAS.
- Kaptsov, A.V (2017). *Psikhologo-pedagogicheskaya kontseptsiya lichnostnogo razvitiya studentov v usloviyakh uchebnoy gruppy* [Psychological and pedagogical concept of personal development of students in a study group] *Avtoref. diss. soisk. uch.step. dokt. psikhol. nauk* [Author. diss. search master step Dr. psychol. Science]. Samara.
- Karpov, A.V (2012). *Refleksivnaya determinatsiya deyatel'nosti i lichnosti* [Reflective determination of activity and personality]. Moscow: RAO.
- Klimov, E.A. (1995). *Obraz mira v raznotipnykh professiyakh* [The image of the world in different types of professions]. Moscow: Publishing House of Moscow State University.
- Kostin, A.N., Golikov, Yu.Ya. (2014). *Organizatsionno-protsessual'nyy analiz psikhicheskoy regulyatsii slozhnoy deyatel'nosti* [Organizational and procedural analysis of the mental regulation of complex activities]. Moscow: Publishing house "Institute of Psychology, RAS".
- Kulikov, L.V. (2013). *Obshchenauchnyye kategorii v otechestvennoy psikhologii* [General scientific categories in Russian psychology]. Saint Petersburg: S.-P. un-ta Publishing House.
- Lomov, B.F. (1984). *Metodologicheskiye i teoreticheskiye problemy psikhologii* [Methodological and theoretical problems of psychology]. Moscow: Nauka.

- Lenkov, S.L., Rubtsova, N.E. (2015). Professional'noye razvitiye: na pereput'ye epokh, kul'tur i paradigm [Professional development: at the crossroads of epochs, cultures and paradigms] *Sovremennyye tendentsii razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoy psikhologii* [Modern trends in the development of the psychology of labor and organizational psychology] In L.G.Dikaya, A.L. Zhuravlev, A.N. Zankovsky (Eds.). Moscow: Publishing House "Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences", 64 - 73.
- Mazilov, V.A. (2017). Metodologiya psikhologicheskoy nauki: Istoriya i sovremennost' [Methodology of psychological science: History and modernity]. Yaroslavl: RIO YAGPU.
- Markov, V.N. (2001). Lichnostno-professional'nyy potentsial upravlentsa i yego otsenka [Personal and professional potential of the manager and his assessment]. Moscow: RAGS.
- Martirosova, N.V. (2014). Psikhologicheskoye obespecheniye rasstanovki kadrov v podrazdeleniyakh okhrany obshchestvennogo poryadka organov vnutrennikh del [Psychological support of personnel placement in the departments of public order of the internal affairs bodies] Avtoref. diss .kand. psikhol. nauk [Author. diss. kand. psychol. Sciences]. Saint-Petersburg, 24.
- The All-Russian Public Movement "For the Saving of the People" [electronic resource] URL: <http://www.zasn.ru/event/1130> (25.07.2019).
- Ponomarenko, V.A. (2004). Psikhologiya dukhovnosti professionala [Psychology of spirituality professional]. Moscow: PER SE.
- Rubtsova, N.E. (2012). Psikhologicheskaya klassifikatsiya sovremennoy professional'noy deyatel'nosti: integrativno-tipologicheskii podkhod: monografiya [Psychological classification of modern professional activity: an integrative-typological approach: a monography]. Tver: Publishing House Tver. branch. Mosk. gum-economy University.
- Serkin, V.P. (2012). Professional'naya spetsifika obraza mira i obraza zhizni [Professional specificity of the image of the world and lifestyle] *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological journal]. 33 (4). 79-80.
- Spencer, L.M., Spencer, S.M. (2005). Kompetentsii na rabote [Competences at work]. Moscow: Hippo.

- Stepin, V.S. (2015). *Filosofskaya antropologiya i filosofiya kul'tury* [Philosophical anthropology and philosophy of culture]. Moscow: Academic project.
- Stepnova, L.A. (2001). *Razvitiye autopsikhologicheskoy kompetentnosti: ovladeniye akmeologicheskimi tekhnologiyami* [Development of autopsychological competence: mastering acmeological technologies]. Moscow: RAGS.
- Tolochek, V.A., Krayushenko, N.G. (1998). *Psikhologicheskiye faktory spetsializatsii i uspeshnosti v vidakh okhrannoy deyatel'nosti* [Psychological factors of specialization and success in the types of security activities] *Vestnik Mosk. un-ta. Ser. 14. Psikhologiya* [Bulletin of Moscow State University. Ser. 14. Psychology]. 3, 52-63.
- Tolochek, V.A. (2003). *Organizatsionnaya psikhologiya i stili professional'noy deyatel'nosti gosudarstvennykh sluzhashchikh* [Organizational psychology and professional styles of civil servants]. Moscow: RAGS.
- Tolochek, V.A. (2007). *Professional'nyy otbor i psikhologicheskiye testy* [Professional selection and psychological tests]. Moscow: SHO Bayard.
- Tolochek, V.A. (2018). *Psikhologicheskoye obespecheniye professional'noy deyatel'nosti. Metodiki professional'nogo otbora*. [Psychological support of professional activity. Methods of professional selection]. Moscow: "Yurayt".
- Tolochek, V.A. (2019). *Psikhologiya truda* [Labor Psychology] 3rd ed. add. Saint-Petersburg: Peter.
- Tolochek, V.A. (2019). «*Psikhologicheskiye nishi*»: topos i khronos v determinatsii professional'noy spetsializatsii sub'yekta [“Psychological niches”: topos and chronos in the determination of the subject’s professional specialization] *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya* [Moscow University Bulletin. Series 14. Psychology]. 1, 195 - 213.
- Tolochek, V.A. (2019). *Professional'nyy otbor kak nauchnaya i nauchno-prakticheskaya problema. Chast' 1* [Professional selection as a scientific and practical problem. Part 1] *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]. 4 (2). 4-28.

- Fukin, A.I. (2003). *Psikhologiya konveyernogo truda* [Psychology of conveyor labor]. Moscow: PERSE.
- Ushakov, D.V. (2011). *Psikhologiya intellekta i odarennosti* [Psychology of intelligence and giftedness]. Moscow: "Publishing house of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences".
- Shadrikov, V.D. (1982). *Problemy sistemogeneza professional'noy deyatelnosti* [Problems of systemogenesis of professional activity]. Moscow: Nauka.
- Yanchuk, V.A. (2005). *Vvedeniye v sovremennuyu sotsial'nuyu psikhologiyu* [Introduction to modern social psychology]. Minsk: ASAR.
- Barren, G.V., Depinet, R.L. (1991). A reconsideration of testing for competence rather than intelligence // *American Psychologist*. 46 (10), 1012-1024.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A model for effective performance*. Chichester: John Wiley & Sons.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*. 28, 1-14.

The article was received:29.07.2019. Publishedonline: 30.09.2019

Библиографическая ссылка на статью:

Толочек В.А. Профессиональный отбор как научная и научно-практическая проблема. Ч. 2. // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 3. С. 4-37.

Tolochek V.A. (2019) Professional selection as a scientific and scientific-practical problem. Part 2. [Professional'nyy otbor kak nauchnaya i nauchno-prakticheskaya problema. Chast'. 2] Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work [Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda]. 4 (3), 4-37.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document477.pdf>