

HUMANITIES

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2024.1.8>

NORMATYWNE UREGULOWANIE PROFESJONALNEJ SELEKCJI PSYCHOFIZJOLOGICZNEJ ORAZ SELEKCJI PRAKTYKÓW, KTÓRYCH PRACA WIĄŻE SIĘ ZE ZWIĘKSZONYM NIEBEZPIECZEŃSTWEM

Oleksiy Yena

*zastępca Kierownika Centrum Opieki Psychiatrycznej i Selekcji Psychofizjologicznej Instytucji Państwowej „Główne Centrum Medyczne Ministerstwa Spraw Wewnętrznych Ukrainy”,
uzyskał stopień naukowy doktora filozofii w specjalności 053 Psychologia
Charkowski Narodowy Uniwersytet Spraw Wewnętrznych (Charków, Ukraina)
ORCID ID: 0009-0004-6981-3103
ena.alexey@gmail.com*

Adnotacja. System doboru zawodowego w państwie odgrywa ważną rolę w zapewnieniu efektywnego funkcjonowania rynku pracy i rozwoju społeczno-gospodarczego. Przyczynia się do optymalnego podziału stanowisk pracy i zapewnienia, że kandydaci do pracy odpowiadają wymaganiom i potrzebom różnych sektorów gospodarki, co przyczynia się do poprawy jakości pracy i konkurencyjności krajowego rynku.

Istotne w tym kontekście jest zrozumienie koncepcji profesjonalnej selekcji psychofizjologicznej oraz selekcji pracowników, których działalność wiąże się ze zwiększonym zagrożeniem. W szczególności za ich prawidłową interpretację w aktualnych dokumentach regulacyjnych, gdzie terminy „selekcja” i „rekrutacja” są często używane jako synonimy, chociaż ich znaczenia mogą być różne.

W celu dostosowania terminologii dokumentów normatywnych, które określają proces selekcji na stanowiska wysokiego ryzyka, należy doprecyzować i doprecyzować te pojęcia na przykładzie obowiązującego systemu profesjonalnej psychofizjologicznej selekcji kandydatów na stanowiska służbę w Policji Narodowej Ukrainy.

Słowa kluczowe: Profesjonalna selekcja psychofizjologiczna, profesjonalna selekcja psychofizjologiczna, ważne zawodowo cechy psychofizjologiczne, badanie psychofizjologiczne, poradnictwo zawodowe, psychofizjologiczne kryteria selekcji.

NORMATIVE REGULATION OF PROFESSIONAL PSYCHOPHYSIOLOGICAL SELECTION AND RECRUITMENT OF PRACTITIONERS WHOSE WORK IS ASSOCIATED WITH INCREASED DANGER

Oleksiy Yena

*deputy head of the Center for Psychiatric Care and Psychophysiological Selection of the State Institution «Main Medical Center of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine»
recipient of the scientific degree of Doctor of Philosophy in specialty 053 Psychology.
Kharkiv National University of Internal Affairs (Kharkiv, Ukraine)
ORCID ID: 0009-0004-6981-3103
ena.alexey@gmail.com*

Abstract. The system of professional selection in the state plays an important role in ensuring the effective functioning of the labor market and socio-economic development. It contributes to the optimal distribution of jobs and ensuring that job candidates meet the requirements and needs of various sectors of the economy, which contributes to the improvement of the quality of work and the competitiveness of the national market.

Understanding the concepts of professional psychophysiological selection and recruitment of workers whose activities are associated with increased danger is important in this context. In particular, for their correct interpretation in current regulatory documents, where the terms "selection" and "recruitment" are often used as synonyms, although their meanings may be different.

In order to bring the terminology of regulatory documents, which determine the selection process for high-risk jobs, into compliance with each other, it is necessary to clarify these concepts using the example of the current system of professional psychophysiological selection of candidates for service in the National Police of Ukraine.

Key words: professional psychophysiological selection, professional psychophysiological recruitment, professionally important psychophysiological qualities, psychophysiological examination, career guidance, psychophysiological selection criteria.

НОРМАТИВНЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО ДОБОРУ І ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ, РОБОТА ЯКИХ ПОВ'ЯЗАНА З ПІДВИЩЕНОЮ НЕБЕЗПЕКОЮ

Олексій Єна

заступник начальника Центру психіатричної допомоги та психофізіологічного добору Державної установи «Головний медичний центр Міністерства внутрішніх справ України»,

здобувач наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 Психологія

Харківського національного університету внутрішніх справ (Харків, Україна)

ORCID ID: 0009-0004-6981-3103

ena.alexey@gmail.com

Анотація. Система професійного добору в державі відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного функціонування ринку праці та соціально-економічного розвитку. Вона сприяє оптимальному розподілу робочих місць та забезпеченню відповідності кандидатів на роботу вимогам та потребам різних галузей економіки, що сприяє підвищенню якості праці та конкурентоспроможності національного ринку.

Розуміння понять професійного психофізіологічного добору і відбору працівників, чия діяльність пов'язана з підвищеною небезпекою має важливе значення в цьому контексті. Зокрема для їх правильного тлумачення в діючих нормативних документах, де часто терміни "добір" і "відбір" використовують як синоніми, хоча їх значення можуть бути різними.

З метою приведення термінології нормативних документів, які визначають процес добору на роботи підвищеної небезпеки у відповідність один до одного, необхідно зробити роз'яснення і уточнення цих понять на прикладі діючої системи професійного психофізіологічного добору кандидатів на службу в Національну поліцію України.

Ключові слова: професійний психофізіологічний добір, професійний психофізіологічний відбір, професійно важливі психофізіологічні якості, психофізіологічна експертиза, профорієнтація, критерії психофізіологічного добору.

Мета статті – провести розмежування понять професійний психофізіологічний добір та професійний психофізіологічний відбір в нормативних документах які регулюють проведення підбору працівників, робота яких пов'язана з підвищеною небезпекою на прикладі системи професійного добору поліцейський Національної поліції України.

Виклад основного матеріалу. Професійний добір – це система методів та процедур, спрямованих на відбір найбільш підходящих кандидатів для виконання конкретних обов'язків у певній професії. Професійний добір спрямований на відбір працівників, які відповідають вимогам робіт з шкідливими чи небезпечними умовами праці, або тих, для яких потрібна спеціальна підготовка.

Його головною метою є забезпечення того, щоб працівники мали не лише потрібну кваліфікацію, знання та навички, але й відповідні особистісні якості для успішного виконання робочих завдань. Цей процес сприяє зменшенню ризику найму невдалого кандидата, що може призвести до негативних наслідків для організації, включаючи аварії, зниження продуктивності, виникнення конфліктів та фінансові збитки.

Психологічний добір, як складова професійного добору, зосереджений на вимірюванні та оцінці психологічних характеристик кандидатів, які можуть впливати на їхню успішність у виконанні конкретних професійних завдань. Цей аспект включає проведення психометричних тестів, інтерв'ю та інших методів з метою визначення інтелектуальних здібностей, навичок, особистісних рис, мотивації та інших факторів, які впливають на придатність кандидата для обраної професії.

Психофізіологічний добір є важливою складовою професійного добору, що включає комплекс заходів для відбору осіб, які мають найкращі індивідуальні здібності та потенціал для навчання та подальшої професійної діяльності у певній спеціальності. Ці працівники повинні мати необхідні професійно важливі психофізіологічні якості (ПВПФЯ), що дозволяють їм працювати безпечно та ефективно, що сприяє зменшенню кількості помилкових дій та аварій. Результатом професійного добору є підбір під психофізіологічні можливості працівників таких умов професійної діяльності, що відповідають рівню розвитку їх психофізіологічного потенціалу, зменшуючи тим самим проблему дезадаптації та вірогідність захворювань. Крім того, професійний психофізіологічний добір спрямований на відбір кандидатів для робіт з підвищеною небезпекою або високою відповідальністю, де важливі такі психофізіологічні якості, як точність, швидкість реакції, увага, орієнтація в просторі та зорово-моторна координація тощо (Єна, 2023: 774).

Проведення психофізіологічного добору, як складової медичного огляду, спрямоване на запобігання помилок серед працівників, зайнятих на роботах підвищеної небезпеки. Психофізіологічний добір – це ефективна медична профілактична стратегія, спрямована на вирішення проблеми впливу людського фактора на робочому місці. Його застосування сприяє зменшенню випадків виробничого захворювання, травматизму, інвалідазації та смертності.

Одним з прикладів робіт підвищеної небезпеки є професія поліцейського. Вона пов'язана не тільки з виконанням набору специфічних робочих операцій, але і з особливостями режиму праці і відпочинку (змінна праця з нічними чергуваннями, моніторинг за пульсом управління і ін.), з особливостями навколишнього середовища (робота на відкритому повітрі), з екстремальними факторами (нервово емоційні перевантаження, шум, вібрація і ін.). Не всі люди в рівній мірі і в прийнятні терміни можуть опанувати відповідну

професією, пристосуватися до специфічних умов роботи в поліції. Тому в ряді випадків доводиться відбирати тих з них, які мають досить розвинені ПВПФЯ, організм яких більш стійкий до впливу виробничих умов середовища і трудової діяльності і може пристосуватися до них у відносно короткі терміни без шкоди для здоров'я і працездатності (Остапович, 2019: 175).

У 2002 році Наказом МВС України від 06.02.2002 року №85 "Про затвердження Положення про діяльність військово-лікарської комісії та Порядку проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового та начальницького складу в системі МВС", зареєстрованим в Міністерстві юстиції України від 22.02.2001 №164/5355, були затверджені критерії професійного психофізіологічного відбору в органи внутрішніх справ.

На сьогоднішній час, в системі МВС проведення медичного професійного психофізіологічного відбору чітко регламентовано Наказом МВС України № 285 від 03.04.2017 «Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС» (зі змінами від 18.04.2023 № 321).

Як бачимо, тут прийнято використовувати термін «професійний відбір», хоча комплекс процедур багато в чому збігається з добором на роботи підвищеної небезпеки цивільних працівників, який також регулюється рядом нормативних документів:

– Постанова КМУ від 26 жовтня 2011 р. № 1107 «Про затвердження Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки» (зі змінами і доповненнями, внесеними постановами КМУ № 927 від 10.10.2012, № 76 від 11.02.2016, № 48 від 07.02.2018, № 330 від 10.04.2019, № 77 від 03.02.2021, № 1414 від 20.12.2022), що затверджує Додаток 2 «Перелік видів робіт підвищеної небезпеки»;

– Наказ МОЗ України та Держнаглядохоронпраці від 23 вересня 1994 р. № 263/121 «Про затвердження Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі», зареєстрований у Мін'юсті 25.01.1995 за № 18/554 (зі змінами, внесеними 6 червня 1995 р. № 102/85, зареєстровано в Мін'юсті 05.07.1995 за № 202/738);

– Наказ Держнаглядохоронпраці від 26 січня 2005 р. № 15 «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою», зареєстрований у Мін'юсті 15.02.2005 за № 231/10511 (зі змінами і доповненнями, внесеними наказом Мінсоцполітики України від 30.01.2017 № 140, зареєстрованим у Мін'юсті 20.02.2017 за № 234/30102, і наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 16.11.2007 № 273), що затверджує «Перелік робіт з підвищеною небезпекою» (зареєстровано в Мін'юсті 15.02.2005 за № 232/10512).

– Частиною третьою статті 5 Закону України «Про охорону праці» визначено: «До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи».

– Згідно з ДСТУ 2293:2014 (п. 4.65), ПФЕ – «комплекс заходів, спрямованих на проведення одного з видів професійного добору та подальшого супроводження працівника за його професійно важливими психофізіологічними якостями».

– ДСТУ 2293:2014 (п. 4.54): медичний огляд – «складова частина лікувально-профілактичних заходів щодо охорони здоров'я працівників (п. 4.52), зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба професійного добору (п. 4.53)», а медичні протипоказання (п. 4.55) – «наявність в організмі працівника анатомічних і/чи психофізіологічних відхилів або патологічних станів, що перешкоджають виконанню певної роботи».

Професійний психофізіологічний добір є складовою медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба професійного добору, що підтверджується вимогами чинного Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом МОЗ України від 21 травня 2007 р. № 246 (зареєстрований у Мін'юсті 23.07.2007 за № 846/14113).

Наведені нормативні акти чітко вказують на необхідність проведення процедури підбору кадрів, описуючи його як «професійний добір».

Отже, питання, пов'язані з нормативною базою, організацією та методологією проведення такого добору в різних відомствах, потребують подальшого врегулювання (Маслюк, 2003: 3).

Для кращого розуміння, розглянемо процедуру проведення психофізіологічного обстеження атестованих і цивільних працівників на прикладі системи професійного психофізіологічного добору поліцейських.

Психофізіологічне обстеження (ПФО) кандидатів на службу в Національну поліцію України проводиться лікарями-психофізіологами (лікарями з функціональної діагностики) відділень (кабінетів) психофізіологічного обстеження та професійного психофізіологічного відбору центрів психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору Державних установ «Територіальне медичне об'єднання МВС України» по областях та місту Києву.

До проведення ПФО можуть бути допущені лікарі-психофізіологи, лікарі з функціональної діагностики, які пройшли відповідне тематичне удосконалення з оволодінням процедурою психофізіологічного обстеження (надалі узагальнено перелічених фахівців визначенням «обстежувач»).

У зв'язку з тим, що психофізіологічне обстеження є складовою медичних оглядів, Висновок ПФО завіряє своїм підписом лише лікар-психофізіолог (лікар з функціональної діагностики), який пройшов установленим порядком спеціалізацію і отримав відповідний сертифікат за спеціальністю «Психофізіологія» або «Функціональна діагностика».

Висновок щодо придатності до служби за індивідуальними психофізіологічними особливостями виноситься на основі відповідності рівня розвитку ПППФЯ обстеженої особи критеріям, зазначеним в таблиці вимог до індивідуальних психофізіологічних особливостей Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС і є дійсним протягом 6-ти місяців з моменту останнього проходження психофізіологічного обстеження.

У разі, якщо посада кандидата вказана в направленні не відповідає жодному із пунктів Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції, приймається рішення про недоцільність проходження психофізіологічного обстеження і воно має бути виключене з етапів проходження медичної (військово-лікарської) комісії, а висновок медичної (військово-лікарської) комісії виноситься без урахування висновку психофізіологічного обстеження.

Для забезпечення стандартності умов проведення психофізіологічних обстежень, прискорення процедур тестування і аналізу результатів, зменшення вірогідності помилок і суб'єктивності експерта, автоматизації отримання формалізованих оцінок і формування висновків при проведенні ПФО доцільно застосовувати спеціалізовані програмно-апаратні тестові комплекси, що дозволяє уніфікувати процедуру ПФЕ, підвищити достовірність і прискорити швидкість розрахунку результатів обстеження та формування Висновку ПФО.

Застосування програмно-апаратних тестових комплексів для ПФО можливе лише за умови позитивних результатів їх перевірки установленим порядком на відповідність регламентним вимогам згідно з вимогами Постанови Кабінету Міністрів України від 02.10.2013 р. № 753 «Про затвердження технічного регламенту щодо медичних виробів» (зі змінами, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 27.05.2014 р. № 181, від 01.07.2014 р. № 215, від 05.08.2015 р. № 572, від 23.12.2015 р. № 1101, від 30.12.2015 р. № 1163, від 23.03.2016 р. № 240, від 08.08.2016 р. № 512).

Програмно-апаратний тестовий комплекс повинен бути офіційно зареєстрованим як медичний засіб і мати сертифікат про його відповідність установленим регламентним вимогам.

Показники тестових обстежень повинні доповнюватись результатами спостереження за поведінкою і вегетативними реакціями обстежуваного та співбесіди з ним, що виражаються у формалізованих оцінках.

Зазначені оцінки спостереження і співбесіди є обов'язковими складовими психодіагностики.

При направленні на проходження медичного ПФО кандидат, поліцейський при переміщенні за посадою, або особа, яка закінчила навчання у вищому навчальному закладі МВС України із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських і призначається на посаду повинні мати при собі:

1. Акт медичного огляду (Додаток 6 до Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС (пункт 17 розділу III)), із попереднім заключенням лікарів-спеціалістів: терапевта, хірурга, невропатолога, офтальмолога, отоларинголога, дерматолога, стоматолога, гінеколога (для жінок).

2. Направлення на медичний огляд для проведення медичної (військово-лікарської) експертизи, видане відповідним підрозділом кадрового забезпечення Національної поліції України.

3. Паспорт громадянина України.

4. «Довідку про проходження періодичного або позачергового психіатричного оглядів, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин №___», видану лікарем-психіатром за місцем проживання (форма №100-2/о).

Проведення ПФО відбувається в першій половині доби (орієнтовно з 9:00 год. до 14:00 год.) згідно затвердженого внутрішнього Порядку проведення психофізіологічного обстеження у відділенні (кабінеті) психофізіологіки та професійного психофізіологічного відбору.

Кандидат має бути попереджений про можливі фактори, які можуть вплинути на результат психофізіологічного обстеження, а також ознайомитися і засвідчити своїм підписом Інформовану добровільну згоду.

До початку обстеження лікар-психофізіолог (лікар з функціональної діагностики) заносить дані про кандидата який прибув для проходження медичного ПФО до Журналу обліку психофізіологічних обстежень. Журнал повинен мати окремі графи для запису дати обстеження, ПІБ, року народження, назви підрозділу і посади зазначеної в направленні, причини обстеження (кандидат на посаду або вступник до ВНЗ; переміщення за посадою; виїзд за кордон та ін.), пункт (1-6) таблиці вимог до індивідуальних психофізіологічних особливостей Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС.

Вищезазначені дані заносяться в картку обстежуваної особи в інтерфейсі програмно-апаратного тестового комплексу «Психолот» із зазначенням відповідного виду робіт.

На початку апаратного тестування обстежуваний повин ознайомитись з інструкцією, яку доцільно представити на екрані програмно-апаратного тестового комплексу, після чого безпосередньо перейти до процедури тестування з виконанням об'єктивних тестових методик.

В процесі тестування лікар-психофізіолог (лікар з функціональної діагностики) слідкує за тим як респондент виконує запропоновані задачі, відмічаючи при цьому його поведінку, вегетативні реакції, емоційний фон, ставлення до процесу тестування, коментарі, наявність та кількість додаткових запитань. При необхідності, надає обстежуваному додаткові інструкції або зауваження.

Спостереження і співбесіда є одними із основних методів діагностики індивідуальних когнітивних, діяльнісних і поведінкових особливостей та проявів людини, а також оцінки динаміки показників емоційного і функціонального стану особи при адаптації та виконанні робіт в умовах нервово-емоційного напруження.

Під співбесідою в контексті психофізіологічного обстеження слід розуміти будь-яке мовне спілкування з обстежуваним під час реєстрації, інструктажу та тестування, а також цілеспрямоване опитування.

Оцінка результатів спостереження і співбесіди здійснюється на підставі формалізованих проявів і показників:

1. Рівень контролю.
2. Зауваження і реакція на них.
3. Емоційний фон.
4. Темп роботи і метикуватість.
5. Локомоторні порушення.
6. Зосередженість та сумлінність.
7. Вегетативні прояви.
8. Час появи відхилень.

Зазначені оцінки використовуються для подальшого врахування в процедурі ПФО і формування загального Висновку ПФО.

Після проходження всіх тестів, які передбачені для даного виду робіт, на екрані монітору відображається Протокол психофізіологічного обстеження.

В ньому зазначені дані обстежуваної особи, дата проведення психофізіологічного тестування, результати по кожному з пройдених тестів, загальна оцінка і висновок: «придатний» / «непридатний» за своїми індивідуальними психофізіологічними особливостями з вказанням пункту згідно таблиці вимог до індивідуальних психофізіологічних особливостей Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС.

Його необхідно продемонструвати респонденту для засвідчення і, в разі необхідності, надати короткі роз'яснення по пунктах протоколу.

З урахуванням результатів проведених тестів, висновку, та аналізу поведінкових реакцій обстежуваного під час тестування лікар-психофізіолог (лікар з функціональної діагностики) виносить рішення про придатність до служби за індивідуальними психофізіологічними особливостями кандидата, поліцейського при переміщенні за посадою, або особи, яка закінчила навчання у вищому навчальному закладі.

Результати тестування і відповідне рішення формується у вигляді Протоколу психофізіологічного обстеження, який разом з Інформованою добровільною згодою додається до Акту медичного огляду.

Вразі, якщо винесене рішення, що кандидат на посаду є «придатним» за індивідуальними психофізіологічними особливостями, Акт медичного огляду передається для подальшого проходження у медичну (військово-лікарську) комісію згідно Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядку обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції.

Якщо винесене рішення – «непридатний за індивідуальними психофізіологічними особливостями», кандидат не допускається до подальшого обстеження у практичного психолога та лікаря-психіатра.

Акт медичного огляду передається для винесення експертного рішення одразу до медичної (військово-лікарської) комісії.

В Журналі обліку психофізіологічних обстежень робиться відповідна помітка в графі «П» (придатний) / «Н» (непридатний), навпроти якої свій підпис має поставити респондент, засвідчивши там самим, що він (вона) ознайомлений з результатами психофізіологічного обстеження.

Загальна інструкція обстежуваним перед проведенням тестування виглядає таак:

«Зараз буде проведено дослідження Вашої уваги, пам'яті, вміння працювати у заданому темпі, зосередження, швидкості реакції та координації рухів тощо.

Дослідження дозволить визначити, наскільки властивості Вашого організму відповідають вимогам професії, яку Ви обрали чи за якою працюєте.

Для успішного виконання тестових завдань необхідно:

1. Уважно ознайомитися з інструкцією до кожного завдання, яка буде висвітлюватися на екрані монітора. Перед виконанням завдання Ви повинні чітко уявляти, що від Вас вимагається і якими клавішами комп'ютера Вам треба користуватись. Якщо під час роботи у Вас виникнуть запитання – підніміть руку, і до Вас підійде фахівець. Теж саме зробіть, якщо на екрані монітора з'явиться напис про звернення до фахівця.

2. Не хвилюйтесь, якщо Ви раніше не працювали на комп'ютері. Для виконання тестових завдань потрібно використовувати всього декілька клавіш, це не складніше, ніж користуватись мобільним телефоном.

3. Перед кожним тестовим завданням передбачено обов'язкове тренування. Результати виконання тренувальних завдань не оцінюються і не враховуються. За необхідності ви можете повторно виконувати тренувальне завдання, до тих пір, поки не впевнитесь, що ви правильно зрозуміли інструкцію та правильно її виконуєте.

4. Роботу починайте тільки за вказівкою фахівця. Не натискайте ніяких інших клавіш, крім тих, що зазначені в інструкції. Не тисніть на клавіші з усієї сили та не утримуйте їх в натиснутому стані. Це може спричинити вихід з ладу обладнання!

5. Працювати треба з максимальною можливою для Вас швидкістю – оцінюється не лише правильність а й час виконання тестових завдань. Тому не відволікайтесь та не переривайте виконання тесту.

6. Працюйте самостійно. Не звертайтеся за допомогою до інших обстежуваних, не розмовляйте з ними та не відволікайте їх від роботи. Темп роботи буде таким, що не залишить часу займатися сторонніми справами. Щоб не відволікатися під час роботи, будь ласка, відключіть мобільні телефони, радіоприймачі та плеєри.

7. Під час роботи за Вашою поведінкою спостерігатимуть: оцінка спостереження буде впливати на кінцевий результат.

8. Якщо Ви закінчили виконання усіх тестових завдань, зверніться до фахівця.

Якщо у Вас виникли запитання, відніміть руку».

Після закінчення обстежуваного виконання тестових завдань, обстежувач додатково заносить до відповідних полів бази даних програмно-апаратного тестового комплексу результати спостереження і співбесіди у вигляді формалізованих оцінок у балах для подальшого автоматичного розрахунку інтегральних оцінок та формування Висновку ПФО.

Кожна окрема оцінка, отримана в процесі психофізіологічного обстеження, є складовою експертизи, спрямованою на отримання інформації як про рівень розвитку певної ПВПФЯ, так і про особливості цілісної характеристики обстеженої особи стосовно успішності її адаптації до напружених умов діяльності та ефективного і надійного виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору.

За результатами психофізіологічного обстеження для кожної ПВПФЯ розраховуються інтегральні оцінки ПВПФЯ. Інтегральна оцінка ПВПФЯ є результатом математичної згортки значимих показників усіх методик, застосованих для визначення рівня розвитку кожної визначеної ПВПФЯ.

Для кожної з груп індивідуальних характеристик обстежуваного (когнітивних властивостей; основних властивостей нервової системи та психомоторних якостей; адаптаційних резервів організму та нервово-психічної стійкості; особистісних якостей; загального рівня розвитку і особливостей мислення) методом математичної згортки інтегральних оцінок ПВПФЯ, що входять до складу кожної із зазначених груп, розраховуються комплексні середні інтегральні оцінки групи індивідуальних характеристик обстежуваного.

Загальна інтегральна оцінка є результатом середньозваженої математичної згортки усіх інтегральних оцінок ПВПФЯ.

Висновок ПФО ґрунтується на сукупності даних, отриманих у процесі виконання обстежуваного об'єктивних тестових методик з використанням програмно-апаратного тестового комплексу «Психолот», і формалізованих даних, отриманих під час спостереження та співбесіди.

Висновок ПФО формується на підставі 2-х етапного аналізу.

На першому етапі (етап скринінгу) проводиться аналіз величини кожної середньої інтегральної оцінки групи індивідуальних характеристик.

Якщо хоча б одна з цих оцінок, що характеризують рівень розвитку або когнітивних властивостей, або основних властивостей нервової системи та психомоторних якостей, або адаптаційних резервів організму та нервово-психічної стійкості, або особистісних якостей, або загального рівня розвитку і особливостей мислення має в сукупності величину, меншу, ніж 32 Т-оцінки, формується висновок, що обстежена особа за своїми професійно важливими психофізіологічними якостями не відповідає професійним вимогам до виконання та не може бути придатною до виконання конкретного виду робіт.

Тому уже за результатами першого (скринінгового) етапу аналізу така особа визнається непридатною.

Якщо жодна середня інтегральна оцінка групи індивідуальних характеристик відповідає величині, рівній чи більшій, ніж 32 Т-оцінки, проводиться другий етап аналізу.

У цьому випадку, якщо значення загальної інтегральної оцінки менше 45 Т-оцінок, також формується висновок про те, що обстежена особа «За своїми професійно важливими психофізіологічними якостями не відповідає професійним вимогам до виконання та не може бути придатним (ою) до проходження служби (пункт 1-6)».

Якщо значення загальної інтегральної оцінки більше 45 Т-оцінок, формується висновок: «За своїми професійно важливими психофізіологічними якостями відповідає професійним вимогам та може бути придатним(ою) до проходження служби (пункт 1-6)».

Загалом система професійного психофізіологічного добору атестованих і цивільних працівників, робота яких пов'язана з небезпекою є дуже схожою, хоча регулюються різними нормативними документами і підзаконними актами. З одного боку це дає можливість краще адаптувати їх до вимог окремих відомств, але в той же час призводить до використання різної термінології, яка, як бачимо, описує схожі процедури по своїй суті.

Калиниченко Р.А. і співавтори також зазначають, що професійний добір – визначається як система роботи з надання порад і допомоги людині щодо прийняття нею рішення про такий вибір конкретного виду професійної діяльності, який би максимально відповідав суб'єктивним і об'єктивним умовам професійного самовизначення, перспективам подальшого розвитку даної особистості та її успішній реалізації в професійній діяльності (Калиниченко, 2022: 47). Часто профдобрір збігається з фінальною частиною профконсультації. Такий збіг визначається спільністю методик, що застосовуються в цих двох системах. Але виділення системи профдоброру в окремий структурний елемент професійної орієнтації необхідне через специфічну мету професійного добору. Його метою є не підготовка людини до професійного самовизначення з відстроченим фіналом, а вирішення питання про реалізацію професійного самовизначення. Система профдоброру є органічною складовою системи професійної орієнтації. За своїм змістом і своєю метою профдобрір протистоїть профвідбору.

Отже, питання, пов'язані з нормативною базою, організацією та методологією проведення такого добору в різних відомствах, потребують подальшого врегулювання. Описані процедури професійного психофізіологічного добору і відбору фахівців, які задіяні на роботах підвищеної небезпеки доцільно привести до єдиного знаменника в законодавчих актах всіх рівнів, використовуючи єдину термінологію.

Висновки. На сьогоднішній день проведення професійного психофізіологічного добору кандидатів в Національну поліцію України регламентовані внутрішніми наказами Міністерства внутрішніх справ України, в яких прийнято використовувати термін «професійний відбір». При цьому відомчі заклади охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України, на базі яких проводиться професійний добір медичними (військово-лікарськими) комісіями, діють на підставі ліцензій, отриманих від Міністерства охорони здоров'я і відповідно його законодавчих норм. А саме, на виконання Наказу Державного комітету України по нагляду за охороною праці Міністерства охорони здоров'я України № 263/121 від 23.09.1994 «Про затвердження Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі» (zareestrovano в Міністерстві юстиції України 25.01.1995 р. за № 18/554). Це є підставою для перегляду термінології з метою її узгодження.

Використання терміну "професійний добір" відкриває шлях до побудови системи підбору кадрів, спрямованої на оцінку та розвиток індивідуальних якостей кандидатів. Це дозволяє не лише відсіювати непридатних (відбирати кандидатів), але й активно формувати та підтримувати потенційно успішних працівників у силових структурах, напрацьовувати нові критерії психофізіологічного добору, які відповідають сучасним умовам праці. Професійний добір, у порівнянні з професійним відбором, охоплює ширший спектр психофізіологічних та індивідуальних особливостей кандидатів. Це дозволяє краще враховувати потенціал та потреби працівників, сприяючи їхній ефективній реалізації у вибраній професії.

Список використаних джерел:

1. Єна О.А. Професійний психофізіологічний добір поліцейських, як вирішення проблеми надійності людського фактору: *Журнал Наукові перспективи*, 2023, №12 (42).
2. Забезпечення психологічного здоров'я працівників Національної поліції України: навч.-метод. посіб. / Остапович В.П., Барко В.І., Єна О.А., Кирієнко Л.А., Пампура І.І., Барко В.В.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. В.О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України; ФОП Кандиба Т.П., 2019. 204 с.
3. Забута законодавцями. Про практику застосування в Україні та необхідність унормування організаційних і методичних процедур психофізіологічної експертизи: Професійний добір / А.І. Єна, В.В. Маслюк, О.А. Єна. Додаток до журналу «Охорона праці», 2023. №5.
4. Калиниченко Р.А., Коханець А.С., Берташ М.І. Професійний відбір та професійний добір у профорієнтаційній роботі. *Вісник Національного університету оборони України* 5 (69) /2022.
5. Кравчук В.В. , Г.Ю. Пишнов, С.М. Пашковський, О.А. Єна Порівняльна характеристика психофізіологічних функцій військових та цивільних льотчиків. *Фізіологічний журнал*. Київ, УВМА МО України. *Фізіологічний журнал*, 2021, Т. 67, № 4.
6. Наказ МВС України № 285 від 03.04.2017 «Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС» (зі змінами від 18.04.2023 № 321). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0559-17#Text>.
7. Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 15 «Перелік робіт з підвищеною небезпекою», zareestrovano в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 р. за № 232/10512. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05#Text>.
8. Наказ МВС України від 17.12.2015 № 1583 «Про затвердження Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядку обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0037-16#Text>.
9. Шляхи підвищення індивідуальної оперативної готовності військовослужбовців : монографія / Дихановський В.М., Чайковський І.А., Будник М.М., Єна О.А. Київ : Інститут кібернетики ім. В.М. Глушкова НАН України, Центральний науково-дослідний інститут озброєння та військової техніки Збройних Сил України, 2019. 132 с.

References:

1. Yena, O.A. (2023). Profesijnij psihofiziologichnij dobir policejs'kih, jak virishennja problemi nadijnosti ljuds'kogo faktoru [Professional psychophysiological selection of police officers as a solution to the problem of the reliability of the human factor]. *Naukovi perspektivi -Scientific Perspectives*, 12 (42) [in Ukrainian].
2. Ostapovich, V.P., Barko, V.I., Yena, O.A., Kirienko, L.A., Pampura, I.I., Barko, V.V. (2019). Zabezpechennja psihologichnogo zdorov'ja pracivnikiv Nacional'noї policії Ukraini [Ensuring the psychological health of employees of the National Police of Ukraine]. Київ: DNDI MVS Ukraini; FOP Kandiba T.P. [in Ukrainian].
3. Yena, A.I., Masljuk, V.V., Єна, О.А. (2023). Zabuta zakonodavcjami. Pro praktiku zastosuvannja v Ukraini ta neobhidnist' unormuvannja organizacijnih i metodichnih procedur psihofiziologichnoї ekspertizi Forgotten by legislators. About the practice of application in Ukraine and the need to standardize organizational and methodical procedures of psychophysiological examination] [in Ukrainian].
4. Kravchuk, V.V. , Pishnov, G.Ju. , Pashkovs'kij, S.M. , Yena, O.A. (2021). Porivnjal'na charakteristika psihofiziologichnih funkcij vijs'kovih ta civil'nih l'otchikov [Comparative characteristics of psychophysiological functions of military and civilian pilots]. *Fiziologichnij zhurnal - Physiological Journal*, 67, 4 [in Ukrainian].
5. Kalinichenko, R.A., Kohanets, A.S., Bertash, M.I., Profesijnij vidbir ta profesijnij dobir u proforientacijnij roboti [Professional recruitment and professional selection in career guidance work]. *Visnik Nacionalogo universitetu obroni Ukraini*, 5 (69) /2022.
6. Nakaz MVS Ukraini «Pro zatverdzhennja Polozhennja pro dijat'nist' medichnoї (vijs'kovo-likars'koї) komisії MVS» [Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine "On approval of the Regulation on the activity of the medical (military) commission of the Ministry of Internal Affairs"]. (n.d). zakon.rada.gov.ua Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0559-17#Text> [in Ukrainian].

7. Nakaz Derzhavnogo komitetu Ukraïni z nagljadu za ohoronoju praci «Perelik robit z pidvishhenju nebezpekoju» [Order of the State Committee of Ukraine for Supervision of Labor Protection "List of high-risk jobs"]. (n.d). zakon.rada.gov.ua Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05#Text> [in Ukrainian].
8. Nakaz MVS Ukraïni «Pro zatverdzhennja Porjadku psihofiziologichnogo obstezhennja kandidativ na sluzhbu v policiï ta Porjadku obstezhennja na predmet vijavlennja alkogol'noi, narkotichnoi ta toksichnoi zalezhnosti kandidativ na sluzhbu v policiï» [Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine "On approval of the Procedure for psychophysiological examination of candidates for police service and the Procedure for examination for the detection of alcohol, drug and toxic addiction of candidates for police service."]. (n.d). zakon.rada.gov.ua Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0037-16#Text> [in Ukrainian].
9. Dihanovs'kij, V.M., Chajkovs'kij, I.A., Budnik, M.M., Yena, O.A (20198). Shljahi pidvishhennja individual'noi operativnoi gotovnosti vijs'kovosluzhbovciv [Ways to increase individual operational readiness of servicemen]. Kiïv: Institut kibernetiki im. V.M. Glushkova NAN Ukraïni, Central'nij naukovu-doslidnij institut ozbroennja ta vijs'kovoï tehniki Zbrojnih Sil Ukraïni [in Ukrainian].