

УДК 159.9

DOI: 10.26795/2307-1281-2022-10-3-17

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР КАК ЦЕЛЬ, ПРОЦЕСС И РЕЗУЛЬТАТ

Д. В. Смирнов¹, С. Н. Сорокоумова^{1,2}

*¹Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии
Российской Федерации», Санкт-Петербург, Российская Федерация*

²Российский государственный социальный университет, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Введение. К настоящему времени вопросы изучения проблем профессионального психологического отбора остаются наиболее актуальными ввиду особой значимости его практического применения в системе профессиональной деятельности каждой организации. То непродолжительное время становления его системы в нашей стране показывает, что она нуждается в постоянном совершенствовании и уточнении, так как нельзя говорить об успешной профессионализации человека в профессиональной деятельности, не изучив основы формирования его личности до включения в эту деятельность. Практика проведения профессионального психологического отбора показывает, что правильная реализация его мероприятий способствует качественному формированию кадровой составляющей организации и позволяет своевременно предупреждать многие негативные проявления в ходе профессиональной деятельности. В данной статье на основании теоретического и эмпирического анализа рассматривается сущность, практическая значимость и основные условия успешности реализации мероприятий профессионального психологического отбора.

Материалы и методы. Методологической основой исследования в статье являются теоретические положения и методологические принципы проведения психодиагностических исследований (В.А. Бодров, К.М. Гуревич, А.Г. Караяни, Е.А. Климов, А.Г. Маклаков, П.М. Рубинштейн, С.Н. Сорокоумова и др.), авторские исследования, а также аналитические материалы, содержащие основные положения реализации мероприятий профессионального психологического отбора.

Результаты исследования. Автором выделена и обоснована поэтапная система реализации мероприятий профессионального психологического отбора, а также основные условия, определяющие успешность реализации его мероприятий.

Обсуждение и заключения. Профессиональный психологический отбор – это многогранный и сложный процесс, который позволяет изучить профессиональную психологическую пригодность человека и спрогнозировать успешность его реализации в профессиональной деятельности. Тем не менее эффективность функционирования его системы зависит от профессиональных интересов руководителей организации и специалистов, непосредственно осуществляющих мероприятия профессионального психологического отбора. Важно понимать, что профессиональный психологический отбор – это не догма, а определенный инструмент (технология) распределения общественного труда в социуме, результаты применения которого во многом могут определять принадлежность кадровой составляющей любой организации.

Ключевые слова: профессиональный психологический отбор; профессиональная психологическая пригодность; профессиональная деятельность; реализация мероприятий; функционирование системы; многогранный процесс; этапы профессионального психологического отбора.

Для цитирования: Смирнов Д.В., Сорокоумова С.Н. Профессиональный психологический отбор как цель, процесс и результат // Вестник Мининского университета. 2022. Т. 10, №3. С. 17.

PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SELECTION – AS A GOAL, PROCESS AND OUTCOME

D. V. Smirnov¹, S. N. Sorokoumova^{1,2}

*¹St. Petersburg Military Order of Zhukov Institute of National Guard of the Russian Federation,
St. Petersburg, Russian Federation*

²Russian State Social University Moscow, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Introduction. To date, the study of the problems of professional psychological selection remains the most relevant due to the special importance of its practical application in the professional system of each organization. The short time of the formation of his system in our country shows that it needs constant improvement and clarification, since it is impossible to talk about the successful professionalization of a person in professional activity without studying the basis of the formation of his personality before being included in this activity. The practice of conducting professional psychological selection shows that the correct implementation of its activities contributes to the qualitative formation of the personnel component of the organization and allows timely prevention of many negative manifestations in the course of professional activity. In this article, based on theoretical and empirical analysis, the essence, practical significance and basic conditions for the success of the implementation of professional psychological selection measures are considered.

Materials and Methods. The methodological basis of the study in the article is the theoretical provisions and methodological principles of psychodiagnostic research (V.A. Bodrov, K.M. Gurevich, A.G. Karayani, E.A. Klimov, A.G. Maklakov, P.M. Rubinstein, S.N. Sorokoumova and etc.), as well as analytical materials containing the main provisions of the implementation of professional psychological selection measures.

Results. The author identified and substantiated a phased system for implementing professional psychological selection measures, as well as the main conditions governing the success of his measures.

Discussion and Conclusion. Professional psychological selection is a multifaceted and complex process that allows you to study the professional psychological suitability of a person and predict the success of his implementation in professional activity. Nevertheless, the effectiveness of its system depends on the professional interests of the organization's leaders and specialists directly carrying out professional psychological selection activities. It is important to understand that professional psychological selection is not a dogma, but a certain tool (technology) for the

distribution of public labor in society, the results of which, in many ways, can determine the belonging of the personnel component of any organization.

Keywords: professional psychological selection; Professional psychological fitness; professional activities; implementation of activities; psychological model; functioning of the system; a multifaceted process; stages of professional psychological selection.

For citation: Smirnov D.V., Sorokoumova S.N. Professional psychological selection – as a goal, process and outcome // Vestnik of Minin University. 2022. Vol. 10, no. 3. P. 17.

Введение

Каждый человек на определенном этапе своего социального и возрастного развития ищет ответы на вопросы: «Кем быть?», «Где работать?» и т.п. При этом необходимо отметить, что жизненно важным это должно быть не только лично для него, но и для всего общества в целом. Связано это с тем, что в условиях современного социально-экономического развития страны каждая организация, заинтересованная в качестве осуществляемой деятельности, должна отдавать наибольший приоритет эффективности рационального применения имеющихся у нее кадровых ресурсов. Как известно, подготовка квалифицированных кадров осуществляется преимущественно в высших учебных заведениях страны и предполагает введение человека в профессиональную деятельность посредством создания определенных психолого-педагогических условий, позволяющих формировать соответствующий будущей профессии тип личности. Тем не менее не каждый человек, даже успешно закончивший вуз и обладающий необходимыми знаниями и умениями, может соответствовать квалификационным требованиям профессии ввиду уникальности и индивидуальности его личности.

Еще двадцать лет назад большинство работодателей интересовало только наличие диплома о высшем образовании при приеме кандидатов на вакантную должность, но суровая практика жизни уже не раз доказала важность изучения и оценки уровня сформированности именно психологических и психофизиологических качеств человека, которые определяют успешность реализации профессиональной деятельности человеком и организацией в целом. В особенности это касается профессий, где деятельность субъекта труда сопряжена с различными видами экстремальной деятельности либо деятельности, осуществляющейся в особых условиях обстановки. Уже с древних времен существовала практика отбора людей в определенные группы и сословия, где осуществлялось изучение и оценивание их индивидуальных способностей к занятию определенной деятельностью, что в последующем послужило предпосылкой формирования системы профессионального психологического отбора.

В нашей стране основной этап развития профессионального психологического отбора пришелся на 20-е годы прошлого столетия и в последующем характеризовался хаотичностью его становления ввиду разноплановости идеологических установок и трансформационных приоритетов государства. К настоящему времени востребованность профессионального психологического отбора, несомненно, высока, а изучение особенностей функционирования и совершенствования его системы вызывает большой интерес ученых всего мира.

Обзор литературы

Изучением проблемы профессионального психологического отбора занимались многие отечественные и зарубежные ученые, такие как: В.А. Бодров [2], М.Л. Басов [1], Л.В. Винокуров [4], С.Г. Геллерштейн [5], К.М. Гуревич [6], Ф.Р. Дунаевский [7], Т.П. Зинченко [8], Е.М. Иванова [9], А.Г. Караяни [10], Л.В. Корнилов, С.Н. Сорокоумова, Е.В. Белоногов [11, 34, 35], А.Р. Лурия [13], А.Г. Маклаков [14], К.К. Платонов [18], П.М. Рубинштейн [19], А.А. Фрумкин [31], Т. Парсонс [32], Г. Мюнстерберг [16], Ф. Тейлор [30] и многие другие. Также вопросы изучения профессионального психологического отбора, условий и средств развития профессиональной психологической пригодности рассматриваются в ряде авторских исследований и разработок [20-29].

Анализ научной литературы показывает, что большинство ученых определяет профессиональный психологический отбор как процесс, комплекс, форму, систему или совокупность определенных мероприятий, направленных на достижение единой цели – определение годности человека к профессиональной деятельности (профессии).

Так, например, К.К. Платонов рассматривает его в виде некой прогностической формы экспертизы профессиональной годности кандидатов к профессии, направленной на их отсев при наличии различных противопоказаний [17].

А.Г. Маклаков отмечает, что профессиональный психологический отбор представляет собой комплекс организованных мероприятий, которые обеспечивают в организации качественный отбор персонала посредством определения соответствия уровней сформированности индивидуальных качеств и свойств личности запросам трудовой деятельности [14].

А.К. Маркова в основе понятия профессионального психологического отбора выделяет «принятие решения» о соответствии или несоответствии человека конкретной деятельности после изучения результатов психологических (профессиональных) испытаний [15].

Рассмотрение семантики понятия «профессиональный психологический отбор» позволяет сделать вывод о том, что его необходимо рассматривать как специализированную процедуру, позволяющую осуществлять психологическое и психофизиологическое изучение профессиональной пригодности человека к определенной специальности, а также прогнозирование его успешности в типовых и специфических условиях профессиональной деятельности.

Результаты исследования

Профессиональный психологический отбор является частью профессионального отбора [3], включающего в себя также медицинский, образовательный и социальный отборы по соответствующим критериям.

Сущность и теоретическая основа психологического компонента профессионального психологического отбора заключается в проведении психодиагностического и психофизиологического обследования, а также верификации способностей человека, что обуславливает основную цель данного отбора – определение категории профессиональной психологической пригодности человека.

Необходимо отметить, что процесс формирования профессиональной психологической пригодности человека всегда имеет свою индивидуальную траекторию и характеризуется динамичностью и постоянной изменчивостью [33]. Большинство авторов

рассматривают данное понятие как некий целостный компонент системы профессионального отбора, выделяя в нем различные аспекты в зависимости от направленности проводимых исследований, и трактуют его как «профессиональная пригодность». При этом понятие «профессиональная психологическая пригодность» приобретает более узкий и наиболее существенный характер ввиду особой значимости в профессиональной деятельности «психологической пригодности», которая позволяет субъекту труда, несмотря на постоянно меняющиеся условия обстановки правильно реагировать на различные стрессовые ситуации и проявлять при этом умение наиболее быстро восстанавливать свои психологические и психофизиологические ресурсы организма.

Е.А. Климов изначально в своих научных трудах, анализируя психологические и медицинские предпосылки успешности человека в трудовой деятельности, дифференцировал данные критерии по нескольким видам: призвание, соответствие, годность, непригодность [12]. «Призвание» рассматривается Е.А. Климовым как высший уровень профессиональной пригодности человека к трудовой деятельности. «Соответствие» характеризуется отсутствием определенных противопоказаний и наличием у человека личностных качеств, отвечающих требованиям профессии. «Годность» обуславливается отсутствием противопоказаний, но при этом у человека не выявляются и явные показания успешности в предстоящей деятельности. При этом предполагается, что при определенных стремлениях человек все же сможет благополучно реализоваться в трудовой деятельности. «Негодность» определяется наличием у человека медицинских и психологических противопоказаний, которые не позволят ему успешно овладеть профессией.

В настоящее время в профессиональном психологическом отборе при определении профессиональной психологической пригодности принята дифференциация критериев по ряду категорий (групп). Первая категория профессиональной психологической пригодности (рекомендуется в первую очередь) предполагает, что индивидуально-психологические качества личности человека будут полностью соответствовать ее критериям. Вторая категория (рекомендуется) означает, что у кандидата индивидуально-психологические качества преимущественно соответствуют предъявляемым требованиям. Третья категория (рекомендуется условно) выставляется кандидатам, когда их индивидуально-психологические качества не в полной мере могут соответствовать требованиям профессии, но при этом имеется определенный прогноз успешности их развития в ходе реализации человеком профессиональной деятельности. В большинстве случаев отбор кандидатов данной категории осуществляется при отсутствии конкурса среди кандидатов первых двух категорий. Четвертая категория (не рекомендуется) определяется у кандидатов, индивидуально-психологические качества которых, полностью не соответствуют предъявляемым требованиям профессии.

Основными условиями, обуславливающими практическую значимость применения профессионального психологического отбора, являются наличие его апробированной и обоснованной системы, доказанность социально-экономической оправданности и необходимости его использования, где получаемые результаты оправдывают затраченные на него усилия и материальные средства.

Практическая реализация мероприятий профессионального психологического отбора осуществляется путем проведения нескольких согласованных между собой этапов. Рассмотрим их кратко.

Первый этап – научно-исследовательский. Характеризуется методологической разработкой основных программ и профессиональных стандартов для конкретных

специальностей. Реализация данного этапа предполагает: определение соответствующих требований профессиональной деятельности к индивидуально-психологическим и профессионально важным качествам; разработку и определение критериев успешности человека в предстоящей профессиональной деятельности (требуемый уровень общеобразовательной подготовки, навыков, умений и т.п.); апробацию и подбор необходимых психодиагностических методов и методик; определение (дифференцирование) критериев профессиональной психологической пригодности; разработку программы психодиагностического исследования.

Второй этап – практический (основной). Обуславливается непосредственным применением программы психодиагностического исследования и содержит: процедуру последовательного проведения психодиагностического обследования кандидатов; обработку полученных результатов; интерпретацию результатов обследования и подготовку итогового заключения о категории профессиональной психологической пригодности.

Третий этап – оценочный. Позволяет осуществлять дефиницию эффективности проведённых мероприятий профессионального психологического отбора и последующее совершенствование его системы. Данный этап включает: анализ и сопоставление полученных данных исследования непосредственно с результатами профессиональной деятельности человека; проверку эффективности проводимых мероприятий профессионального психологического отбора; уточнение имеющихся критериев профессиональной психологической пригодности и компонентов программы психодиагностического исследования; определение главных направлений и совершенствование существующей в организации системы профессионального психологического отбора.

Как видно, процедура реализации мероприятий профессионального психологического отбора представляет собой многогранный процесс, который предполагает решение ряда основных задач. Во-первых, это качественный отбор кадрового ресурса, от функционирования которого напрямую зависит результативность и продуктивность осуществляемой организацией профессиональной деятельности. Во-вторых, психологическое сопровождение субъектов трудовой деятельности, предполагающее непрерывное изучение и корректировку каждой стадии их профессионализации с учетом индивидуальных психологических особенностей. В-третьих, анализ эффективности проводимых мероприятий профессионального психологического отбора, с последующей корректировкой и внесением соответствующих изменений в его систему.

При этом важно выделить ряд основных условий, которые определяют успешность реализации мероприятий профессионального психологического отбора и позволяют говорить об эффективности функционирования его сложной системы. Первое условие предусматривает наличие соответствующих квалифицированных специалистов, осуществляющих данные мероприятия. В данном контексте речь идет о тех людях, которые обладают соответствующим практическим опытом в данном направлении профессиональной деятельности и заинтересованы не в типовой интеграции своих знаний и умений, а прежде всего в результативности проводимых мероприятий. Обуславливается это применением ими верифицированного психодиагностического инструментария, созданием необходимых условий для проведения психодиагностических обследований и истинным определением (состоянием) профессиональной психологической пригодности человека.

Второе условие характеризуется наличием в системе профессионального психологического отбора организации научно обоснованной психологической модели,

которая должна отображать совокупность и действительный характер взаимодействия субъектов этой деятельности и всех психических явлений. Данная модель позволяет определять критерии профессиональной психологической пригодности человека как к предстоящей профессиональной деятельности, так и непосредственно в ходе её реализации. Поэтому диверсификация существующей психологической модели должна носить системный характер и соответствовать уровню развития личности человека в современном социуме.

Третье условие предполагает существование системы психологического сопровождения социализации субъектов профессиональной деятельности, которое позволяет изучить основные процессы формирования и профессионального становления личности человека в условиях этой деятельности, а также определять эффективность проводимых мероприятий профессионального психологического отбора, предстоящие направления работы по их совершенствованию и развитию профессиональной психологической пригодности субъектов профессиональной деятельности.

Обсуждение и заключения

Таким образом, профессиональный психологический отбор представляет собой многогранный и сложный процесс, позволяющий посредством изучения профессиональной психологической пригодности человека определить соответствие его личностного потенциала требованиям профессии и спрогнозировать успешность его реализации в профессиональной деятельности. Рентабельность функционирования его системы находится в прямой зависимости от профессиональных интересов руководителей организации и специалистов, непосредственно осуществляющих мероприятия профессионального психологического отбора. При этом важно понимать, что профессиональный психологический отбор – это не догма, а определенный инструмент (технология) распределения общественного труда в социуме, результаты применения которого во многом могут определять принадлежность кадровой составляющей любой организации.

Список использованных источников

1. Басов М.Л. Личность и профессия. Москва; Ленинград: Гос. изд-во, 1926 (Л.: тип. им. Н. Бухарина). 68 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
3. Большой психологический словарь / под редакцией Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. М.: АСТ, АСТ Москва, Прайм-Еврознак, 2009. 816 с.
4. Винокуров Л.В. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов. СПб: Питер, 2001. 512 с.
5. Геллерштейн С.Г., Коган В.М., Шпигель Ю.Н., Шпильрейн И.Н. Руководство по психотехническому профессиональному отбору / ред. И.Н. Шпильрейн. М.-Л.: Гос. изд-во, 1929. 376 с.
6. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М.: Наука, 1970. 271 с.
7. Дунаевский Ф.Р. Профессиональный подбор и его социальный смысл: методология профессионального подбора. Харьков: Путь просвещения: Ин-т труда, 1923. 64 с.

8. Зинченко В.П. Методологические вопросы психологии. М.: Изд-во МГУ, 1983. 165 с.
9. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М: МГУ, 1992. 93 с.
10. Караяни А.Г., Сыромятников И.В. Введение в профессию военного психолога: учеб. пособие / под ред. Ю.П. Зинченко. М.: Академия, 2007. 208 с.
11. Корнилов Л.В., Сорокоумова С.Н., Белоногов Е.В. Развитие профессионально значимых личностных качеств у будущих психологов службы специального реагирования // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова. Педагогика и психология. 2015. №3. С. 47-52.
12. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Прогресс, 1996. 248 с.
13. Лурия А.Р. Лекции по общей психологии: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии. М., СПб [и др.]: Питер, 2012. 319 с.
14. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: учебник для вузов. СПб: Питер, 2008. 480 с.
15. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Междунар. гуманитар. фонд "Знание", 1996. 308 с.
16. Мюнстерберг Г. Основы психотехники / пер. с нем., под ред. и с предисл. Б.Н. Северного и В.М. Экземлярского. 2-е изд. М.: Русский книжник, 1924. 136 с.
17. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. Изд. 2-е. М.: Высшая школа, 1984. С. 107.
18. Платонов К.К. Проблемы способностей. М.: Наука, 1972. 312 с.
19. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб: Питер, 2019. 713 с.
20. Смирнов Д.В. Комплекс условий и средств развития профессиональной психологической пригодности будущих офицеров внутренних войск МВД России // Молодой ученый. 2014. №9. С. 432-435.
21. Смирнов Д.В. Профессиональная психологическая пригодность будущих офицеров как психолого-педагогическое явление // Молодой ученый. 2014. №9. С. 428-432.
22. Смирнов Д.В. Выявление профессиональной пригодности курсантов военного вуза внутренних войск МВД России // Мир науки, культуры образования. 2013. №3(40). С. 75-79.
23. Смирнов Д.В., Дьячков А.А. Основания и структура психолого-педагогической программы развития профессиональной психологической пригодности будущих офицеров // Научное мнение. 2018. №3. С. 114-118.
24. Смирнов Д.В., Наумов П.Ю., Дьячков А.А. Понятие и структура профессиональной психологической пригодности будущего офицера // Мир науки, культуры образования. 2014. №3. С. 174-177.
25. Наумов П.Ю., Дьячков А.А., Смирнов Д.В. Развитие профессиональной психологической пригодности будущих офицеров в образовательной среде военного вуза: монография. Красноярск: Научно-инновационный центр, 2014. 144 с.
26. Смирнов Д.В., Наумов П.Ю., Дьячков А.А. Система развития профессиональной психологической пригодности будущих офицеров: монография. Тамбов: Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, 2020. 152 с.
27. Смирнов Д.В., Наумов П.Ю., Дьячков А.А. Условия и средства развития профессиональной психологической пригодности будущего офицера // Вестник университета (государственный университет управления). 2014. №9. С. 286-291.

28. Смирнов Д.В., Наумов П.Ю., Дьячков А.А. Эмпирическая проверка диагностического комплекса по оценке профессиональной психологической пригодности будущих офицеров внутренних войск // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2016. №2(58). С. 173-186.
29. Смирнов Д.В., Дьячков А.А. Эмпирическое исследование эффективности комплекса условий, средств и Программы развития профессиональной психологической пригодности будущих офицеров в образовательном процессе военного вуза // Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia. Offline Letters): электронный научный журнал. 2017. №8. URL: <http://www.emissia.org/offline/2017/2546.htm> (дата обращения: 13.04.2022).
30. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента: пер. с англ. М.: Контроллинг, 1991. 104 с.
31. Фрумкин А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. СПб: Речь, 2004. 210 с.
32. Parsons T. The professions and social structure // Parsons T. Essays in sociological theory. Free Press, 1954. Pp. 34-49.
33. Skripkina T.P., Smirnov D.V., Bolshakova V.M. Professional psychological selection of military personnel: structure and main characteristics // SHS Web Conf.: International Scientific and Practical Conference «Professionalism of a Teacher: Psychological and Pedagogical Support for a Successful Career» (ICTP 2021). 2021. Vol. 113.
34. Sorokoumova S.N., Rong Ju, Buldakova N.V., Sergeeva M.G., Galushkin A.A., Soloviev A.A., Kryukova N.I. Foresight methods in pedagogical design of university learning environment // Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education. 2017. Vol. 13, no. 8. Pp. 5281-5293.
35. Sorokoumova S.N., Nikonova E.I., Sharonov I.A., Suvorova O.V., Sorokoumova E.A. Modern Functions of a Textbook on Social Sciences and Humanities as an Informational Management Tool of University Education // International Journal of Environmental and Science Education (IJESE). 2016. Vol.11, no. 10. Pp. 3764-3774.

References

1. Basov M.L. Personality and profession. Moscow, Leningrad, Gosudarstvennoe izdatel'stvo Publ., 1926 (Leningrad, tipografiya imeni N. Buharina Publ.). 68 p. (In Russ.)
2. Bodrov V.A. Psychology of professional suitability: a textbook for universities. Moscow, PER SE Publ., 2001. 511 p. (In Russ.)
3. Big psychological dictionary / edited by B.G. Meshcheryakova, V.P. Zinchenko. Moscow, AST, AST Moskva, Prajm-Evroznak Publ., 2009. 816 p. (In Russ.)
4. Vinokurov L.V. Psychology of work with personnel in the works of domestic specialists. St. Petersburg, Piter Publ., 2001. 512 p. (In Russ.)
5. Gellershtejn S.G., Kogan V.M., SHpigel' YU.N., SHpil'rejn I.N. Guide to psychotechnical professional selection / ed. I.N. Spielrein. Moscow, Leningrad, Gosudarstvennoe izdatel'stvo Publ., 1929. 376 p. (In Russ.)
6. Gurevich K.M. Professional suitability and basic properties of the nervous system. Moscow, Nauka Publ., 1970. 271 p. (In Russ.)
7. Dunaevskij F.R. Professional selection and its social meaning: methodology of professional selection. Kharkov, Put' prosveshcheniya: In-t truda Publ., 1923. 64 p. (In Russ.)
8. Zinchenko V.P. Methodological issues of psychology. Moscow, MGU Publ., 1983. 165 p. (In Russ.)

9. Ivanova E.M. Psychotechnology of studying a person in labor activity. Moscow, MGU Publ., 1992. 93 p. (In Russ.)
10. Karayani A.G., Syromyatnikov I.V. Introduction to the profession of a military psychologist: textbook. allowance / ed. Yu.P. Zinchenko. Moscow, Akademiya Publ., 2007. 208 p. (In Russ.)
11. Kornilov L.V., Sorokoumova S.N., Belonogov E.V. Development of professionally significant personal qualities in future psychologists of the special response service. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta im. M.A. SHolohova. Pedagogika i psihologiya*, 2015, no. 3, pp. 47-52. (In Russ.)
12. Klimov E.A. Psychology of professional self-determination. Moscow, Progress Publ., 1996. 248 p. (In Russ.)
13. Luriya A.R. Lectures on General Psychology: a textbook for university students studying in the direction and specialties of psychology. Moscow, St. Petersburg [et al.], Piter Publ., 2012. 319 p. (In Russ.)
14. Maklakov A.G. Professional psychological selection of personnel. Theory and practice: a textbook for universities. St. Petersburg, Piter Publ., 2008. 480 p. (In Russ.)
15. Markova A.K. Psychology of professionalism. Moscow, Mezhdunarodnyj gumanitarnyj fond "Znanie" Publ., 1996. 308 p. (In Russ.)
16. Myunsterberg G. Fundamentals of psychotechnics / translated from German, edited and with a preface by B.N. Severny and V.M. Eksemyarsky. 2nd ed. Moscow, Russkij knizhnik Publ., 1924. 136 p. (In Russ.)
17. Platonov K.K. Brief dictionary of the system of psychological concepts. Edition 2nd. Moscow, Vysshaya shkola Publ., 1984. P. 107. (In Russ.)
18. Platonov K.K. Ability problems. Moscow, Nauka Publ., 1972. 312 p. (In Russ.)
19. Rubinshtejn S.L. Fundamentals of General Psychology. St. Petersburg, Piter Publ., 2019. 713 p. (In Russ.)
20. Smirnov D.V. A set of conditions and means for the development of professional psychological suitability of future officers of the internal troops of the Ministry of Internal Affairs of Russia. *Molodoj uchenyj*, 2014, no. 9, pp. 432-435. (In Russ.)
21. Smirnov D.V. Professional psychological suitability of future officers as a psychological and pedagogical phenomenon. *Molodoj uchenyj*, 2014, no. 9, pp. 428-432. (In Russ.)
22. Smirnov D.V. Identification of the professional suitability of cadets of the military university of the internal troops of the Ministry of Internal Affairs of Russia. *Mir nauki, kul'tury obrazovaniya*, 2013, no. 3(40), pp. 75-79. (In Russ.)
23. Smirnov D.V., D'yachkov A.A. Foundations and structure of the psychological and pedagogical program for the development of professional psychological suitability of future officers. *Nauchnoe mnenie*, 2018, no. 3, pp. 114-118. (In Russ.)
24. Smirnov D.V., Naumov P.YU., D'yachkov A.A. The concept and structure of the professional psychological suitability of the future officer. *Mir nauki, kul'tury obrazovaniya*, 2014, no. 3, pp. 174-177. (In Russ.)
25. Naumov P.YU., D'yachkov A.A., Smirnov D.V. Development of professional psychological fitness of future officers in the educational environment of a military university: monograph. Krasnoyarsk, Nauchno-innovacionnyj centr Publ., 2014. 144 p. (In Russ.)
26. Smirnov D.V., Naumov P.YU., D'yachkov A.A. System for the development of professional psychological fitness of future officers: monograph. Tambov, Tambovskij gosudarstvennyj universitet im. G.R. Derzhavina Publ., 2020. 152 p. (In Russ.)

27. Smirnov D.V., Naumov P.YU., D'yachkov A.A. Conditions and means of development of professional psychological suitability of a future officer. *Vestnik universiteta (gosudarstvennyy universitet upravleniya)*, 2014, no. 9, pp. 286-291. (In Russ.)
28. Smirnov D.V., Naumov P.YU., D'yachkov A.A. Empirical verification of the diagnostic complex for assessing the professional psychological suitability of future officers of the internal troops. *Sovremennye issledovaniya social'nyh problem (elektronnyj nauchnyj zhurnal)*, 2016, no. 2(58), pp. 173-186. (In Russ.)
29. Smirnov D.V., D'yachkov A.A. An empirical study of the effectiveness of a set of conditions, means and a program for the development of professional psychological suitability of future officers in the educational process of a military university. *Pis'ma v Emissiya. Offlajn (The Emissia. Offline Letters): elektronnyj nauchnyj zhurnal*, 2017, no. 8. Available at: <http://www.emissia.org/offline/2017/2546.htm> (accessed: 13.04.2022). (In Russ.)
30. Tejlor F.U. Principles of scientific management: translation from English. Moscow, Kontrolling Publ., 1991. 104 p. (In Russ.)
31. Frumkin A.A. Psychological selection in professional and educational activities. St. Petersburg, Rech' Publ., 2004. 210 p. (In Russ.)
32. Parsons T. The professions and social structure // Parsons T. Essays in sociological theory. Free Press, 1954. Pp. 34-49.
33. Skripkina T.P., Smirnov D.V., Bolshakova V.M. Professional psychological selection of military personnel: structure and main characteristics // SHS Web Conf.: International Scientific and Practical Conference «Professionalism of a Teacher: Psychological and Pedagogical Support for a Successful Career» (ICTP 2021). 2021. Vol. 113.
34. Sorokoumova S.N., Rong Ju, Buldakova N.V., Sergeeva M.G., Galushkin A.A., Soloviev A.A., Kryukova N.I. Foresight methods in pedagogical design of university learning environment // Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education. 2017. Vol. 13, no. 8. Pp. 5281-5293.
35. Sorokoumova S.N., Nikonova E.I., Sharonov I.A., Suvorova O.V., Sorokoumova E.A. Modern Functions of a Textbook on Social Sciences and Humanities as an Informational Management Tool of University Education // International Journal of Environmental and Science Education (IJESE). 2016. Vol.11, no. 10. Pp. 3764-3774.

© Смирнов Д.В., Сорокоумова С.Н., 2022

Информация об авторах

Смирнов Денис Викторович – кандидат психологических наук, доцент; полковник, начальник кафедры общей и прикладной психологии, ФГКВОУ ВО «Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии Российской Федерации», Санкт-Петербург, Российская Федерация, e-mail: denis_smirnov@211.ru.

Сорокоумова Светлана Николаевна – доктор психологических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Москва, Российская Федерация; профессор кафедры военно-научных исследований, ФГКВОУ ВО «Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии Российской Федерации», Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCIDID: 0000-0001-8339-6597, ResearcherID: J-9166-2017, e-mail: 4013@bk.ru.

Information about the authors

Smirnov Denis V. – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor; Colonel, Head of the Department of General and Applied Psychology, St. Petersburg Military Order of Zhukov Institute of National Guard Troops of the Russian Federation, St. Petersburg, Russian Federation, e-mail: denis_smirnov@211.ru.

Sorokoumova Svetlana N. – doctor of psychological Sciences, Professor Russian State Social University Moscow, Russian Federation; Professor of the Department of Military Scientific Research, St. Petersburg Military Order of Zhukov Institute of National Guard Troops of the Russian Federation, St. Petersburg, Russian Federation, ORCIDID: 0000-0001-8339-6597, ResearcherID: J-9166-2017, e-mail: e-mail: 4013@bk.ru.

Вклад соавторов

Смирнов Денис Викторович – разработка методологии, дизайн теоретического и эмпирического исследования; разработка общей концепции исследования.

Сорокоумова Светлана Николаевна – руководитель научного проекта; разработка методологии, дизайн теоретических и эмпирических исследований; разработка общей концепции исследования.

Contribution of authors

Smirnov Denis V. – development of methodology, design of theoretical and empirical research; development of the general research concept.

Sorokoumova Svetlana N. – head of the scientific project; development of methodology, design of theoretical and empirical research; development of the general research concept.

Поступила в редакцию: 10.05.2022

Принята к публикации: 03.08.2022

Опубликована: 26.09.2022