

особистості в конкретних умовах для виконання нових навчальних і практичних завдань. При цьому людина може набувати особистісних якостей, а не просто пристосовуватися до умов нового середовища [1].

Варто зауважити, що стрес не завжди має негативне забарвлення, оскільки може мобілізувати можливості студента для вирішення поставлених перед ним задач.

Таким чином, вплив стресу особистість студента, а отже на процес його навчання, очевидний. За умови позитивного вирішення стресових ситуацій, вплив стресу може бути позитивним і носити мотивуючий характер, але при тривалості його впливу, а також відсутності у студентів навиків позитивного подолання стресу, може призводити до появи психосоматичних захворювань, формуванню навчальної занедбаності, порушенню особистісного та професійного розвитку особистості.

Список використаних джерел:

1. Аминев Ф.Г. Профессиональное здоровье учителя / Редакционная коллегия: ДИ Бахтизина. 2014. С. 25.
2. Арцимович Н.Г., Галушкина Т.С. Синдром хронической усталости. Москва : Науч. мир, 2002. С. 220.
3. Бикбулатова Л.Ф., Кутлубаев М.А., Ахмадеева Л.Р. Шкала оценки усталости (перевод на русский язык), адаптация и оценка психометрических свойств в стационарах клиник неврологии и терапии. *Медицинский вестник Башкортостана*. 2012. Т. 7. №. 1. С. 6.

Меркулова Т.С.

студентка,

Університет імені Альфреда Нобеля

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ АСЕСМЕНТУ В ОЦІНЦІ КАР'ЄРНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ФАХІВЦЯ

Із розвитком науки управління людьми з'явилась потреба в оцінці персоналу. На сьогодні працівникові прогресивної компанії, що розвивається недостатньо мати високий рівень підготовки, важлива ще й наявність особистісних характеристик, які допоможуть максимально ефективно застосувати знання на практиці та досягти високого рівня розвитку у своїй діяльності. Для перевірки наявності цих характеристик

в ситуаціях, близьких до реальності застосовують підхід асесмент-центра – комплексної технології оцінки персоналу. «Ця технологія потрібна для виявлення потенційних можливостей людини, необхідних для якісної роботи, насамперед, на нових посадах» [2, с. 26]. Також асесмент допоможе зрозуміти чому у певної людини саме такі результати і чи зможе вона у майбутньому досягти кращих.

Технологію асесменту вивчали такі науковці як Т. Базаров, Ч. Вудраф, М. Кляйнманн, О.Г. Ксенофонтowa, а питання кар'єрного потенціалу досліджували Т.А. Соколова, Є.А. Реанович, І.В. Мурашко, Д.А. Леонт'єв та С. Замалієва.

Отже, актуальність обраної теми полягає у необхідності вдосконалення процесу оцінювання кар'єрного потенціалу персоналу технологією асесменту.

Можемо стверджувати, що кар'єра – це процес і результат реалізації задумів особистості, пов'язаних з соціально-професійною сферою суспільства. Реалізація задумів особистості буває повною або частковою. Рівень її повноти залежить від характеристик потенціалу кар'єри особистості. Кар'єрний потенціал – це сукупність внутрішніх ресурсів особистості і система управління ними, яка проявляється в успішності кар'єри [7, с. 73]. Успішна кар'єра містить дві складові: кар'єрний потенціал і кар'єрна стратегія особистості.

Розглянемо термін «кар'єрний потенціал», що містить у собі дві важливі складові: «кар'єра» і «потенціал». Насамперед слід з'ясувати значення поняття «кар'єра», яке походить від французького “*cariera*” та означає успішний рух вперед у певній галузі (громадської, службової, навчальної або професійної) діяльності. У широкому значенні кар'єра – це професійний рух і зростання, як етапи досягнення людиною професіоналізму, перехід від одних рівнів професіоналізму до інших, як процес професіоналізації (від вибору до опанування професії, далі – укріплення професіональних позицій і досягнення високого рівня майстерності і творчості). У результаті кар'єри людина набуває високого професіоналізму а також досягає визнаного професійного статусу. Кар'єра – це усвідомлена поведінка особистості, спрямована на самореалізацію у професійній діяльності [1; с. 264].

У перекладі з латинської “*potentia*” – це сила, міць, можливість. Поняття «потенціал» у філософії нерозривно пов'язане з категоріями «можливість» і «дійсність». Одним з перших поняття «потенціал» почали використовувати давньогрецькі філософи Платон і Арістотель. Арістотель стверджував, що потенціал – це «акт і потенції особистості» а також особистісний розвиток, розділяв буття на «актуальне» і «потенційне», а особистісний розвиток як процес переходу від потенційного до актуального [6, с. 17].

У сучасній психології поняття «потенціал» найповніше розкривається в межах напрямів, які досліджують здібності а також мотивацію особистості. У цьому аспекті поняття «потенціал» розглядається в працях Г. Суходольського та Б. Ананьева. Сутність потенціалу висвітлювали С. Максименко, Л. Виготський, Д. Леонтьєв і Г. Костюк, які розглядали потенціал у взаємозв'язку з діяльністю. На думку цих науковців, потенціал не існує сам по собі, а проявляється в різних видах діяльності людини. С. Максименко зазначав, що потенціал – це така можливість, яка, реалізуючись у діяльності, удосконалюється, залишаючись потенційною (ймовірнісною можливістю), у той час як діяльність відокремлена від потенціалу і є засобом досягнення поставленої мети [4, с. 125].

С.Л. Рубінштейн наголошував, що людину як особистість характеризує не тільки те, що вона є, але і те, ким вона хоче стати, до чого вона активно прагне. Особистісний розвиток людини науковець тлумачив як реалізацію індивідом своєї потенційної універсальності, нескінченності, як становлення людини в індивіді. Тобто її характеризує не тільки те, що вже склалося і реально функціонує в її особистості, але й те, що становить «внутрішній зміст особистісного розвитку» (сфера можливостей).

Потенціал особистості включає в себе вольові, комунікативні та інтелектуальні складові [5, с. 56]. Це ті якості, які показують рівень розвитку людини та її здатність розвиватися в майбутньому. Поняття «кар'єрний потенціал» містить сукупність таких особистісних рис людини та зовнішніх факторів: здібності, знання, уміння, навички, життєві цінності, творчі імпульси; прагнення до розкриття і реалізації своїх можливостей; прагнення до розвитку і особистісного зростання; умови та засоби для актуалізації можливостей, втілення ідей у реальність, реалізації планів, самовираження та ін. Людська діяльність – це процес реалізації потенціалу. Людина тільки тоді стає фахівцем, коли вона набуває всіх необхідних професійних знань, умінь і навичок, може ефективно їх використовувати на практиці, тобто має певний рівень потенціалу, особистісного та професійного, який дає змогу якісно й оптимально виконувати покладені на неї обов'язки. Потенціал кожного окремого фахівця має складну будову, яка ґрунтується на структурній єдності всіх елементів.

Слід зазначити, що в широкому сенсі поняття «асесмент» означає «оцінка». У більш вузькому – цей термін означає тестування чи оцінювання, результати якого подаються в кількісних показниках, а також оцінювання, яке проводиться в процесі певного засідання. Технологія асесменту розроблена для оцінки потенціалу людини і спочатку використовувалася для відбору кандидатів на відповідальні посади,

пов'язані з управлінням людьми чи керування складними технічними системами. Ця технологія застосовується для одночасного оцінювання кількох кандидатів на посаду і триває така процедура, як правило, повний робочий день (класичний варіант – один – два дні) [3, с. 27–28].

Ассесмент-центр потрібен для виявлення потенційних можливостей людини, необхідних для якісного виконання обов'язків і цінний тим, що дає точні оцінки та прогнози. Оцінка фахівця являє собою процес перевірки відповідності професійних і особистісних рис людини певним вимогам посади. Така процедура проводиться за встановленими правилами і заздалегідь встановленими критеріями.

Під час проведення оцінки фахівця слід виконати такі завдання:

– виявити у фахівця характерні риси, що необхідні для ефективної роботи;

– визначити готовність фахівця до кар'єрного зростання;

– з'ясувати готовність працювати в нових умовах;

– відібрати фахівців, які найефективніше працюють і адаптуються.

Отже, враховуючи все вищесказане можемо стверджувати, що актуальним є завдання усвідомленого планування і побудови кар'єри. Психологічною основою виконання цього завдання є самореалізація особистості у галузі професійної діяльності. Свідомий вибір кар'єрного шляху можливий лише тоді, коли спеціаліст знає про свої кар'єрні ресурси і має чітку систему управління ними. В ситуації, коли фахівець недостатньо поінформований щодо особливостей власного потенціалу кар'єри, існує ризик неадекватного використання кар'єрних ресурсів, а також нераціонального управління ними, що може спричинити зниження результатів професійної діяльності і зменшення рівня задоволення від кар'єри в цілому.

Список використаних джерел:

1. Горчакова Л. Н. Понятие «карьера» в научно-практической литературе // Молодой ученый. – 2010. – № 1. – 2, т. 2. – С. 263–266.
2. Китов А. И. Психологические особенности принятия управленческих решений / А. И. Китов. – М.: Знание, 1983. – 64 с.
3. Ксенофонтова Е. Г. Ассесмент-центр : что это? / Е. Г. Ксенофонтова // Управление персоналом. – 2007. – № 12. – С. 26–30.
4. Максименко С. Д. Загальна психологія: навч. посіб. / Максименко С. Д. – 3-є вид. – К.: Центр учбов. л-ри, 2008. – 272 с.
5. Рыжова Н. Е., Михеев Ю. А. Центр оценки шаг за шагом: навигатор по разработке и проведению / Н. Е. Рыжова, Ю. А. Михеев, под ред. Н. Е. Рыжовой. – ГК «Институт Тренинга – АРБ Про». – 1-е изд.– СПб., 2015. – 218 с.
6. Философский энциклопедический словарь / редкол. С. С. Аверинцев, Л. Ф. Ильичев и др. – 2-е изд. – М.: Сов. энцикл., 1989. – 815 с.

7. Цариценцева О. П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2010. – № 6. – С. 73–74.

Месаблішвілі Р.Н.

магістр,

*Інститут управління державної охорони України
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

**ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ УПРАВЛІННЯ
ДЕРЖАВНОЇ ОХОРОНИ УКРАЇНИ ДО ДІЯЛЬНОСТІ
В ЗОНАХ ПІДВИЩЕНОГО РИЗИКУ**

Особливості військовослужбовців УДО України до роботи в зонах підвищеного ризику відіграють дуже велику роль на даний час. З кожним роком з'являються нові й нові методи для підвищення рівня військовослужбовців і на деяких із них хотілося б зупинитися більш детально.

Застосування проблемно-ситуативної діагностики, яка проектує і моделює задачу організації життя людини, дозволяє нам використати належні методи дослідження психологічної підготовки. При дослідженні проблеми, вивченні актуального питання дослідник має обґрунтувати психодіагностичні діагностики, які змодельовані відповідно системоутворювальної ролі поєднання теорії з практикою, досвіду із світоглядом. він повинен структурно і функціонально проаналізувати поведінку, діяльність, спілкування, вчинки конкретних людей.

Також важливим є виконання та втілювання в життя рекомендацій психологічної підготовки та корекція психологічної підготовки військовослужбовцям УДО України.

Корекція психологічної підготовки передбачає комплекс спеціальних заходів, спрямованих на оптимізацію психологічних і психофізіологічних якостей військових, адаптацію цих якостей до діяльності в осередках надзвичайної ситуації, створення у них ще до початку аварійно-рятувальних робіт адекватного психологічного фону, який мінімізує стрес, пов'язаний із сприйняттям екстремальних умов вогнища надзвичайної ситуації, що сприяє збереженню початкового стану здоров'я та професійної працездатності фахівця. За допомогою