

КОНЦЕПЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ІНДИКАТОРІВ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ АВІАЦІЙНИХ ФАХІВЦІВ ОПЕРАТОРСЬКОГО ПРОФІЛЮ

Відповідність індивідуально-психологічних якостей змісту діяльності – основа професійної надійності фахівця, втім традиційні підходи до оцінки такої відповідності на основі психограми тієї чи іншої авіаційної операторської спеціальності у сучасних умовах можуть виявитися не стільки шляхом розв'язання проблеми, скільки її джерелом.

Така ситуація пов'язана зі змінами у змісті та структурі діяльності авіаційного фахівця в умовах поширення інформаційних технологій, запровадження елементів штучного інтелекту та дедалі більшого рівня автоматизації.

Використання досить вичерпної психограми не викликає особливих труднощів, коли зміст діяльності висуває вимоги до компактного переліку критично важливих індивідуальних якостей, достатніх для забезпечення прийняттого рівня професійної успішності [1]. Але в багатьох випадках ми спостерігаємо значну багатоваріантність шляхів досягнення фахівцем професійного успіху, і, відтак, отримуємо задачу опису вимог до необхідних якостей професіонала, яка не має однозначного рішення. Ми маємо підстави стверджувати, що спроможність людини гнучко підходити до розподілу власних ресурсів при виконанні професійних завдань зростає лавиноподібно по мірі інтелектуалізації діяльності та переорієнтації з виконання елементарних операцій на макрозавдання високого рівня узагальненості.

У професійній психодіагностиці триває пошук підходів, які б дозволяли надійно оцінювати професійно-важливі індивідуально-психологічні якості людини. Зокрема, досліджуються можливості використання з цією метою математичного апарату теорії розпізнавання образів [2].

Втім, образ будь якої складної професійної якості (компетенції) не завжди легко формалізувати. При цьому треба взяти до уваги, що так само, як окремі якості складаються у цілісні констеляції в межах окремих компетенцій, групами компетенцій можуть утворюватися метакомпетенції зі складними компенсаторними регуляторами.

На нашу думку, маючи справу із множинами складних якостей, достатніх для забезпечення професійної успішності, доцільно орієнтуватися на їх індикатори. Індикатор засвідчує, що професійна придатність до розв'язання певного класу завдань має певний рівень імовірності, яким характеризується якість індикатора.

Стосовно кожного з індикаторів справедливим є такий підхід до оцінки його зв'язку з рівнем професійної придатності. Якщо приналежність до кола осіб, придатних (H_1), умовно придатних (H_2) та непридатних (H_3) до професійної діяльності розглядати як повну групу несумісних подій, та приймаючи за подію A досягнення певним індикатором значущої величини, маємо можливість скористатися формулою Бейеса (1), яка в даному разі дозволяє розрахувати умовну імовірність належності людини до певної групи професійної психологічної придатності (відношення ймовірності перетинання подій H_1 та A до ймовірності події A):

$$P(H_k | A) = \frac{P(H_k)P(A|H_k)}{\sum_{i=1}^n P(H_i)P(A|H_i)} \quad (1)$$

де n – розмір повної групи несумісних подій (в нашому випадку $n=3$)
 H_1, H_2, H_3 – послідовність попарно несумісних подій, які утворюють повну групу;

$$P(H_k | A) = \frac{P(H_k \cap A)}{P(A)} \quad (2)$$

Цікаво, що певні індикатори можуть навіть не належати до числа професійно-важливих якостей як таких. Так, до числа індикаторів професійної придатності можуть бути віднесені не тільки певні індивідуальні якості, але й факти, події, особливості індивідуальних реакцій у окремих ситуаціях, тощо (наприклад, почуття радості перед початком робочої зміни, досвід більше ніж одного парашутного стрибка і т.ін.).

Питання достатності множини індикаторів професійної придатності вирішується у загальному вигляді як питання прийнятності значення

$$P(H_1 | A) \text{ при } A = (A_1 \cap A_2 \cap A_3 \cap \dots \cap A_n).$$

Список літератури

1. *Бодров В.А.* Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. – М.: Институт психологии РАН, 2006. – 623 с.
2. *Дюк В.А.* Компьютерная психодиагностика. – СПб.: "Братство", 1994. – 364 с.