

УДК 159.923, 331.54, 159.95, 37.047

К ВОПРОСУ О СПОСОБНОСТЯХ, ПРОФПРИГОДНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ОТБОРЕ

Л. В. Марищук

В статье анализируются понятия «способности», «профессиональная пригодность», «профессиональный психологический отбор», в разработку и понимание которых значительный вклад внес Е.А. Климов. Профессиональный психологический отбор рассматривается как система, системообразующим фактором которой выступает профессиональная пригодность лица, избирающего конкретную профессию. В содержание понятия «способности» включаются мотивация и опыт (знания, навыки, умения) личности, по аналогии с динамической функциональной структурой личности, разработанной К.К. Платоновым. Представлена собственная дефиниция термина «способности».

Ключевые слова: способности, профессиональная пригодность/непригодность, психологический отбор, мотивация, знания, навыки, умения.

В рамках психологии труда проводятся исследования закономерностей и особенностей функционирования психики человека в трудовой деятельности. Начало развития психологии труда, называемой в те времена «промышленной психологией», относится к концу XIX — началу XX в. На Западе это знаменитая система Дж. Тейлора, названная В.И. Лениным «научной системой выжимания пота» и являвшаяся, по сути, первым применением научной организации труда. Дж. Тейлор постулировал: «Работать напряженно — прилагать максимальные усилия; работать производительно — прилагать усилия минимальные. Производительность труда достигается научно обоснованными методами, среди которых важное место занимают: подбор работников, нормы вы-

Марищук Людмила Владимировна — доктор психологических наук, профессор кафедры теории права, управления и психологии Российского государственного социального университета (филиал в г. Минске, Белоруссия). *E-mail:* minsk-rgsu@mail.ru

работки, перерывы в работе для недопущения утомления, обучение и тренировка, соответствие орудий труда конкретным его видам». К примеру, Дж. Тейлором были разработаны лопаты различных форм и размеров.

В России психологические исследования вопросов рабочих движений и продолжительности рабочего дня проводил И.М. Семенов. Создание новой науки, способствующей научной организации труда, было предложено В.М. Бехтеревым и В.Н. Мясищевым в 1921 г. Изучение требований, предъявляемых разными типами профессий к личности работника с целью реализации профессионального отбора и выявления профессиональной пригодности, занимает особое место в психологии труда. Специальное направление психологии труда — психотехника, созданная для реализации профессионального отбора, начала активно развиваться в 1920-е гг. В 1921 г. авиационным врачом и психологом С.Е. Минцем была создана лаборатория для изучения летных качеств и психологических особенностей труда летчиков. Анализ аварийности в ВВС за 1920—1922 гг., проведенный С.Е. Минцем, доказал, что 90% произошедших катастроф зависели от личного (человеческого) фактора (Марищук, Марищук, 2012).

На рубеже веков появилась и педология как научно обоснованное применение индивидуального подхода. В Советской России она бурно развивалась, что влекло за собой прогресс в области психотехники и психодиагностики в целом. Однако ряд педологов нарушали принципы стандартизации и культурной адаптации тестов. Дело принимало политическую окраску: дети, имевшие более комфортные условия для исходной подготовки, оказывались в числе «особо способных», явно недооценивались возможности последующего воспитания, развивающего обучения. Известное постановление «О педологических извращениях в системе наркомпросов» (1936) не являлось столь бессмысленным, как это сейчас трактуется, хотя существенный вред психотехнике, а с ней и всей психодиагностике, несомненно, нанесло, затормозив, а точнее заморозив, исследования в этой области почти на 20 лет.

В послевоенное время стала активно изучаться проблематика профессионального отбора в разные рода войск, прежде всего в авиации, в области военно-социальной и военно-инженерной психологии. Профессиональный отбор — это научно обоснованный процесс допуска человека к профессиональному обучению или деятельности на основании предъявляемых квалификационных требований. Профессионально-психологический отбор — компонент системы профессиональной ориентации наряду с профессиональ-

ным просвещением и консультированием, ему предшествующими, и следующая за ним профессиональная адаптация с соответствующими методиками их проведения. Каждый компонент системы представляет собой микросистему, обладающую собственным системообразующим фактором и механизмом обратной связи. Система профессионального психологического отбора в качестве компонентов включает собеседование, психодиагностику, наблюдение. Системообразующим фактором выступает его цель — выявление профессиональной пригодности лица, избирающего конкретную профессию; механизмом обратной связи является результат — соответствие кандидата предъявляемым требованиям. В основе отбора лежат профессиографические исследования, результатом которых является разработка профессиограммы.

Профессиография — это всестороннее изучение деятельности (ее социально-экономического значения, условий труда: психических и физических нагрузок, медицинских и других ограничений, перспектив профессионального роста, требований к ПЗК работника) для описания профессий. Результаты профессиографических исследований выражаются в соответствующих профессиограммах. Психологической частью профессиограммы является психограмма, принципы составления которой разработал К.К. Платонов (Платонов, Гольдштейн, 1972). В ней отражаются соответствующие профессионально значимые качества (ПЗК) для прогнозирования успешности деятельности. Профессиограмма позволяет судить о профессиональной пригодности субъекта труда.

Профессиональная пригодность — вероятностная характеристика возможностей освоения какой-либо деятельности на основе соответствия требованиям профессии, предъявляемым к исполнителю. Профессиональная пригодность рассматривается как совокупность наличных профессиональных знаний, сформированных навыков и умений, психических и физических качеств, функциональных состояний, определяющих эффективность выполнения профессиональной деятельности. Она обуславливается совокупностью исходных особенностей индивида (задатков) и особенностей, формируемых на этапах профессионализации в процессе деятельности. Уровень профессиональной пригодности определяется комплексом характеристик, основными из которых являются мотивация освоения и исполнения деятельности как активатор профессиональной направленности, общая и профессиональная подготовленность в форме знаний, навыков и умений, уровень функциональной готовности к трудовой деятельности и резервов организма, развитие профессионально значимых анализаторных

систем и физических качеств, состояние психических функций человека, характеризующих психомоторику, эмоционально-волевую устойчивость личности, познавательные процессы, особенности темперамента и характера.

Психограмма может быть представлена в описательном и графическом вариантах. В.Л. Марищуком (1983) разработаны принципы составления психограммы как системы, выделены три основных блока в структуре ПЗК: мотивационный, интеллектуальный и блок эмоционально-волевой устойчивости. Мотивационную сферу автор определяет как систему мотивов достижения высоких результатов деятельности, включая в нее такие структурные элементы, как интерес к конкретному виду деятельности, уровень притязаний, стремление к лидерству. Интеллектуальный блок ПЗК В.Л. Марищук представляет как сферу психических и психомоторных процессов, включая в нее сенсомоторный, перцептивный, мнемический, мыслительный (в том числе, интуитивный) и имажинативный аспекты, руководствуясь положениями Б.Г. Ананьева (1977), рассматривавшего интеллект как многоуровневую организацию познавательных сил, охватывающую психические процессы, состояния и свойства личности. Блок эмоционально-волевой устойчивости автор подразделяет в соответствии с выявленными им нарушениями деятельности на эмоционально-сенсорные, эмоционально-моторные и эмоционально-ассоциативные.

Выделяются два типа профессиональной пригодности:

1. Абсолютная — для деятельности, протекающей в экстремальных условиях (зона неопределенности либо отсутствует, т.е. жестко заданы способы выполнения, либо она очень высока — задачи разнообразны, алгоритм правильного выполнения отсутствует) и требующей развития трудно развиваемых свойств индивидуальности. Абсолютная профпригодность определяется в процессе профессионального отбора.

2. Относительная профессиональная пригодность (зона неопределенности невелика, что позволяет субъекту выбирать внутренние либо внешние способы деятельности, компенсирующие ограничения и опирающиеся на преимущества свойств его индивидуальности, алгоритм успешного решения небольшого числа профессиональных задач выработан). Относительная профпригодность выявляется в процессе освоения деятельности (Гуревич, 1981).

Е.А. Климов (1996) выделял разные степени профпригодности:

— призвание (конкретного человека к конкретной области деятельности) как высшая степень профпригодности, характеризующаяся

по всем критериям соответствия человека требованиям деятельности по всем основным элементам ее структуры;

— соответствие (конкретного человека конкретной области деятельности), характеризующее не только отсутствием противопоказаний, но и наличием личностных качеств, необходимых для выбора профессии или группы профессий;

— годность (к той или иной профессии или группе таковых), характеризующая отсутствием противопоказаний (т.е. существует возможность того, что человек станет хорошим специалистом в избранной области деятельности);

— непригодность (к конкретной профессии), временная или практически непреодолимая.

Деятельность, направленную на минимизацию ярко выраженных недостатков в ПЗК (свойствах, психических процессах, физических качествах, препятствующих освоению конкретной профессии), называют корригирующей тренировкой. В отличие от обучения и тренировки в общепринятом понимании при корригировании ставится достаточно доступная цель — достижение вначале лишь некоторого среднего уровня развития важных для профессии качеств (корригирование явных недостатков, которые могут препятствовать профессиональному обучению). Достижение такого среднего уровня (при условии отсутствия патологических изменений) возможно в относительно короткие сроки (2—4 месяца целенаправленной систематической тренировки). Дело в том, что в природе существует естественная тенденция подтягивания целого ряда психофизиологических и физических качеств к среднему уровню, характерному для человека как продукта эволюции. Очевидно, что корригирующая тренировка не противостоит, а лишь способствует последующему совершенствованию в профессии (Марищук, 1983; Марищук и др., 2005).

В исследованиях В.Л. Марищука (1983), Л.В. Марищук (1999), С.А. Гайдука и Л.В. Марищук (2007), О.В. Логинова (2006) доказана возможность относительно быстрого корригирования скорости действий, распределения и переключения внимания, оперативной памяти, координации движений, силы, статической выносливости, общей выносливости, волевых и ряда других качеств.

Проблема профессиональной пригодности неразрывно связана с проблемой способностей. Проблема способностей обсуждается с давних времен, она дискутировалась мыслителями Древней Греции и Рима, Средневековья и Возрождения. В XX в. для решения задач профотбора и профориентации проведены многочисленные исследования и опубликованы тысячи работ по психодиагностике. Тем

не менее ряд вопросов остается не решенным или дискуссионным в отношении как общих, так и специальных способностей, в частности умственных (Марищук, 1999).

Еще в 1885 г. Джордж Кеттелл разработал ряд «ментальных» тестов. Замерялись быстрота реакций, время восприятия, объем слухового запоминания, уровень болевого порога. С помощью этих тестов Дж. Кеттелл определил временные параметры реакции на раздражители разной силы. Проведя статистическую обработку полученных результатов, он обнаружил нормальное распределение результатов (колоколообразную кривую Гаусса), иначе говоря, 67% популяции обладает средним интеллектом, по 16.5% — ниже и выше среднего. В 1905 г. А. Бине и Т. Симон в ответ на запросы педагогической практики (в общеобразовательной школе оказались дети с очень разным уровнем развития и подготовленности) впервые опубликовали, а затем усовершенствовали шкалу, в которой тесты были сгруппированы на основе эмпирических данных по возрастному принципу, и ввели понятие «умственный возраст». Авторы считали, что для его определения необходима комплексная диагностика, включающая три метода: 1) медицинский (оценка анатомических, физиологических и патологических показателей сниженного интеллекта); 2) педагогический (оценка интеллекта в соответствии с суммой полученных знаний); 3) психологический (непосредственное наблюдение и измерение уровня интеллекта).

В 1905 г. немецкий ученый Вильгельм Штерн (1871—1938) обратил внимание на серьезные недостатки «умственного возраста» как показателя в шкалах Бине—Симона. В 1912 г. им была предложена формула расчета коэффициента интеллекта (*Intelligenzquotien* — нем.), в связи с чем его стали называть изобретателем *IQ*: $IQ = \frac{УВ}{ХВ} \times 100\%$, где *IQ* — коэффициент интеллекта; *УВ* — умственный возраст, рассчитанный по шкале Бине—Симона; *ХВ* — хронологический возраст. Формула позволяла независимо от хронологического возраста ребенка соотносить его результаты с результатами детей, умственный возраст которых соответствует хронологическому.

В 1916 г. Л. Тёрмен (1877—1956), работавший в Стэнфордском университете, адаптировал тест Бине—Симона к условиям США, которые готовились к вступлению в Первую мировую войну и использовали его при отборе в различные армейские подразделения. Тест для измерения коэффициента умственной одаренности (*IQ — intellectual quotient*) был назван Стэнфорд—Бине. Эти тесты определяли интеллект как достигнутый к определенному возрасту

уровень умственного развития, проявляемый в сформированности психических функций и степени освоения знаний, навыков и умений, иначе говоря, уровень обученности, а не обучаемости, потенциал, накопленный в предшествующий период обучения и воспитания. Именно поэтому к получаемым с помощью тестов интеллекта данным следует относиться с большой осторожностью: они далеко не всегда прогностичны.

Изучение способностей осуществляется не только с помощью тестов. Клинические приемы оценки поведенческих реакций в динамике научения применялись в лаборатории В.М. Бехтерева, их использование было продолжено В.Н. Мясищевым в Ленинградском психоневрологическом институте. С.Л. Рубинштейн (1999) избрал путь исследования способностей, оценивая их проявление в деятельности, обращая внимание на развитие психических процессов, их роль в регуляции поведения, а в мышлении — на развитие умения к обобщению. К.К. Платонов подчеркивал органические связи способностей со всеми подструктурами личности, начиная от мотивации к избранной деятельности, влияния накопленного ранее опыта, уровня развития психических процессов и особенностей темперамента (Платонов, Гольдштейн, 1972). Е.П. Ильин (2003) одним из первых в характеристике способностей уделил внимание психомоторным свойствам, развитию физических качеств. Б.М. Теплов (1941) подчеркивал безусловное различие психологических свойств людей, различающихся успешностью обучения, выполнения различных видов деятельности. Он отмечал, что не все личностные свойства являются способностями (например, раздражительность, конфликтность и др.). Б.Ф. Ломов (1990) полагал одним из важнейших условий развития способностей взаимодействие человека с окружающей его предметной и социальной средой.

Трактовка самого термина «способности» требует уточнений. Так, даже в Психологическом словаре их связывают с выполнением продуктивной деятельности, хотя можно быть способным к целому ряду работ, не завершающихся изготовлением продукта: вокальное, исполнительское искусство, спортивные достижения, освоение иностранного языка и др. Нельзя согласиться с мнением о том, что приобретенные в процессе обучения и деятельности знания, навыки и умения не входят в содержание способностей, но ведь они существенно расширяют возможности освоения последующих знаний, навыков и умений (например, по механизму переноса), и, следовательно, развивают способности. Рассматривая вопрос о

способностях, пишут в основном лишь о психологических, типологических особенностях, психических процессах, не упоминая о психомоторике и физических качествах, которые в целом ряде видов профессиональной деятельности играют важную роль. Ими определяется успешность обучения многим профессиям. Согласованность движений необходима для большинства профессий операторского профиля; устойчивость к укачиванию — для моряков и летчиков; способность сохранять равновесие — для эквилибристов; очень хорошая моторика, координация движений пальцев крайне важна для музыкантов, без нее невозможно быть виртуозным исполнителем, даже при наличии абсолютного слуха, блестящей музыкальной памяти и других дарований (Марищук, 1999).

Полагаем, что даже очень высокие способности могут быть не реализованы в должной мере, если они не подкреплены необходимой мотивацией. Однако при характеристике способностей обычно упускается компонент мотивации к искомой деятельности, без которой самые хорошие задатки человека развиваться не будут, и останутся нереализованными. Мотивы, связанные с соответствующими потребностями, в большой мере определяют успешность в любой деятельности.

Психика, сознание человека, личность в целом не только проявляются, но и формируются в деятельности. С.Л. Рубинштейн (1999) указывал, что всякая способность является способностью к чему-нибудь, к какой-то деятельности. Наличие у человека определенной способности означает пригодность его к определенной деятельности. Всякая более или менее специфическая деятельность требует от личности более или менее специфических данных. Для разных видов деятельности требуется развитие специальных способностей к каждой из них, так как способности, в отличие от других личностных свойств, существуют только относительно той или иной деятельности и обнаруживаются не в наличных знаниях, навыках и умениях, а в динамике их приобретения.

Е.А. Климов (1996), разработав концепцию индивидуального стиля деятельности, подчеркнул возможность достижения профессиональной успешности при наличии разных типологических особенностей, компенсаторных функций способностей. Способности выступают как совокупность индивидуально-психологических свойств личности, определяющая успешность обучения какой-либо деятельности и совершенствования в ней.

Резюмируя, скажем, что под «способностями» следует понимать следующее: способности — это реализация потенциальных

возможностей успешного обучения и высоких достижений в выполняемой деятельности на основе потребного развития психических процессов, а в ряде случаев психомоторных и физических качеств, типологических свойств личности и прочных мотиваций. Реализации способностей в существенной мере благоприятствует наличие знаний, навыков и умений, соответствующих искомой деятельности. К. Маркс писал, что заблуждение относительно наших способностей к определенной профессии — это ошибка, которая всегда мстит за себя.

Ошибки в выборе профессии в существенной мере связаны с недостатками работы по профориентации. Можно выделить несколько аспектов этой проблемы.

Экономический аспект заключается в более высокой стабильности и продуктивности сотрудников, выбравших профессию в русле своих способностей, удовлетворенных ею, и, напротив, в снижении эффективности деятельности, вызываемом несоответствием индивидуальных особенностей работников требованиям выполняемого ими труда, что выливается в огромные убытки для государства, потери для общества.

Социальный аспект рассматриваемой проблемы характеризуется удовлетворенностью или же неудовлетворенностью деятельностью, развитием положительного или отрицательного отношения к окружающей действительности, коллективу. Многие асоциальные проступки в той или иной мере связаны с разочарованием в работе, неумением найти достойное применение своим силам и энергии. Известно, что среди правонарушителей до 35% тех, кто не нашел себя в профессии и начал искать себе другое применение.

Военный аспект проблемы связан с боеготовностью и боеспособностью расчетов, экипажей, подразделений, надежностью работы военных специалистов. Характерны в таком отношении сведения о том, что курсанты летных училищ с недостаточным соответствием индивидуальных особенностей летному делу имеют предпосылки к летным происшествиям, авариям в 2,5 раза чаще, чем остальные курсанты. Неудовлетворенность выбором военной профессии приводит к конфликтам, нарушениям дисциплины. Ошибки в комплектовании военных учебных заведений могут приводить к тому, что в Вооруженные силы поступают недостаточно подготовленные специалисты, а это совершенно недопустимо ввиду сложности современной военной техники и высокой персональной ответственности каждого военнотру-

жащего за защиту Отчизны. То же можно сказать и о вузах всех силовых ведомств.

Медицинский аспект характеризуется прежде всего возможностями развития психогенных заболеваний в связи с отрицательными эмоциями, возникающими из-за неудовлетворенности работой, неудач в попытках овладеть профессией, в выполнении профессиональных обязанностей. Шведский психолог К. Брокер приводит сведения о выявлении в одной промышленной компании до 20% рабочих и служащих, у которых было отмечено развитие серьезных нервных и даже психических заболеваний из-за психологического несоответствия профессии. При этом говорят о «ролевых конфликтах», отражающих несоответствие между самооценкой личности и социальной (в том числе и профессиональной) ролью, которую человек играет в жизни. Как прямой результат систематического возникновения отрицательных эмоций из-за неудовлетворенности работой отмечается преждевременное старение. Гигиенисты наблюдали многочисленные случаи развития профессиональных заболеваний при недостатках профотбора на некоторые специальности, связанные с деятельностью в усложненных условиях среды (Марищук и др., 2005).

Профотбор не может быть заключен в узкие рамки вступительных экзаменов, так как сдавший успешно экзамены абитуриент не всегда становится хорошим курсантом. Более того, не всегда и хороший курсант становится отличным профессионалом. Кто станет более успешным в профессиональной деятельности — вчерашний школьник, сдавший вступительные экзамены с первого раза, или молодой человек, поступающий несколько раз, не расстающийся со своей мечтой? Думается, что второй, хотя, возможно, и первый, сохранивший сильную мотивацию, приступив к профессиональной деятельности. Наиболее актуальным вопрос правильной организации профотбора становится в силовых ведомствах, так как от их сотрудников зависит безопасность и государства, и его граждан. С представителями этих профессий всегда ассоциировались лучшие члены общества, наиболее подготовленные и мотивированные к выполнению опасной и трудной деятельности. Ошибки в профессиональной деятельности сотрудников силовых ведомств могут приводить к необратимым последствиям. Поэтому необходимо постоянное совершенствование профессионального отбора на основе разработанных и постоянно уточняемых профессиограмм и психограмм как модельных характеристик деятельности и профессионально пригодной к ней личности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977.

Гайдук С.А., Марищук Л.В. Технология формирования волевых качеств в процессе профессионально-прикладной физической подготовки. Минск: Минск. гос. высш. радиотех. колледж, 2007.

Гуревич К.М. Психологическая диагностика: Проблемы и исследования. М.: Педагогика, 1981.

Ильин Е.П. Психомоторная организация человека: учебник. СПб.: Питер, 2003.

Климов Е.А. Психология профессионала. М.: Ин-т практ. психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.

Логинов О.В. Формирование эмоционально-волевой устойчивости у курсантов танковых вузов средствами физической подготовки: Дисс. ... канд. пед. наук. СПб., 2006.

Ломов Б.Ф. О системной детерминации психических явлений и поведения // Принцип системности в психологических исследованиях / Под ред. Д.Н. Завалишиной, В.А. Барабанщикова. М.: Наука, 1990. С. 10—18.

Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: Автореф. дисс. ... докт. психол. наук. Л., 1983.

Марищук В.Л., Блудов Ю.М., Серова Л.К. Психодиагностика в спорте: Учеб. пособие. М.: Просвещение, 2005.

Марищук В.Л., Марищук Л.В. Профессиональный отбор: проблема способностей к обучению и к различным видам деятельности // Актуальные проблемы и перспективы профессионального отбора кадров в государственные органы системы обеспечения национальной безопасности Республики Беларусь: Материалы I межвуз. науч.-практ. семинара (28 июня 2011 г.) / Редкол.: Л.В. Марищук (гл. ред.). Минск: Ин-т нац. безопасности Республики Беларусь, 2012. С. 6—13.

Марищук Л.В. Способности к освоению иностранных языков и дидактическая технология их развития: Дисс. ... докт. психол. наук. СПб., 1999.

Платонов К.К., Гольдштейн Б.М. Психология личности пилота. М.: Изд-во МО СССР, 1972.

Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 1999.

Теплов Б.М. Способность и одаренность // Ученые записки ГНИИ психологии. М., 1941. Т. 2. С. 3—56.

Поступила в редакцию 10.10.2016
Принята к публикации 01.11. 2016

TO THE QUESTION OF ABILITIES, PROFESSIONAL SUITABILITY AND PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SELECTION

Lyudmila V. Marishchuk

Russian State Social University (branch in Minsk, Belarus)

Abstract: The article analyzes the concepts of “Ability”, “Professional suitability”, “Professional psychological selection”, in the development and understanding of which a significant contribution was made by E.A. Klimov. Professional psychological selection is considered as a system, the system-forming factor of which is the professional suitability of a person who chooses a specific profession. The content of the concept of ability includes the motivation and experience (knowledge, skills, and abilities) of the individual, by analogy with the dynamic functional structure of personality developed by K.K. Platonov. Its own definition of the term “Abilities” is presented.

Key words: abilities, professional suitability/unfitness, psychological selection, motivation, knowledge, skills, abilities.

References:

- Anan'ev, B.G. (1977) *O problemakh sovremennogo chelovekoznaniya* [On the problems of modern humanities]. Moscow: Nauka.
- Gayduk, S.A., Marishchuk, L.V. (2007) *Tekhnologiya formirovaniya volevykh kachestv v protsesse professional'no-prikladnoy fizicheskoy podgotovki* [The technology of volitional qualities formation in the process of professionally-applied physical training]. Minsk: Minsk. gos. vyssh. radiotekh. kolledzh.
- Gurevich, K.M. (1981) *Psikhologicheskaya diagnostika: Problemy i issledovaniya* [Psychological diagnosis: problems and research]. Moscow: Pedagogika.
- Il'in, E.P. (2003) *Psikhomotornaya organizatsiya cheloveka: Uchebnik* [Psychomotor organization of man: Textbook]. St. Petersburg: Piter.
- Klimov, E.A. (1996) *Psikhologiya professionala* [Psychology of the professional]. Moscow: In-t prakticheskoy psikhologii; Voronezh: NPO “MODEK”, 1996.
- Loginov, O.V. (2006) *Formirovanie emotsional'no-volevoy ustoychivosti u kursantov tankovykh vuzov sredstvami fizicheskoy podgotovki*: Diss. ... kand. ped. nauk [Formation of emotionally-strong-willed stability at cadets of tank high schools by means of physical preparation: the Dissertation of the candidate of pedagogical sciences]. St. Petersburg.
- Lomov, B.F. (1990) *O sistemnoy determinatsii psikhicheskikh yavleniy i povedeniya*. In D.N. Zavalishina, V.A. Barabayshchikov (eds.) *Printsip sistemnosti v psikhologicheskikh issledovaniyakh* [The principle of systematicity in psychological research] (pp. 10—18). Moscow: Nauka.

Marishchuk, V.L. (1983) *Psikhologicheskie osnovy formirovaniya professional'no znachimykh kachestv: Avtoref. diss. ... dokt. psikhol. nauk* [Psychological bases of formation of professionally significant qualities: the Author's abstract of the dissertation of the doctor of psychological sciences]. Leningrad.

Marishchuk, V.L., Bludov, Yu.M., Serova, L.K. (2005) *Psikhodiagnostika v sporte: ucheb. posobie* [Psychodiagnosics in sports: Textbook]. Moscow: Prosveshchenie.

Marishchuk, V.L., Marishchuk, L.V. (2012) Professional'nyy otbor: problema sposobnostey k obucheniyu i k razlichnym vidam deyatel'nosti. In L.V. Marishchuk et al. (eds.) *Aktual'nye problemy i perspektivy professional'nogo otbora kadrov v gosudarstvennye organy sistemy obespecheniya natsional'noy bezopasnosti Respubliki Belarus': Materialy I mezhvuz. nauch.-prakt. seminar 28 iyunya 2011 g.* [Actual problems and perspectives of professional selection of cadres in the state bodies of the system of ensuring national security of the Republic of Belarus: Proceedings of the I Interuniversity scientific-practical seminar (June 28, 2011)] (pp. 6—13). Minsk: In-t nats. bezopasnosti Resp. Belarus'.

Marishchuk, L.V. (1999) *Sposobnosti k osvoeniyu inostrannykh yazykov i didakticheskaya tekhnologiya ikh razvitiya: Diss. ... dokt. psikhol. nauk* [Ability to learn foreign languages and didactic technology of their development: The dissertation of the doctor of psychological sciences]. St. Petersburg.

Platonov, K.K., Gol'dshteyn, B.M. (1972) *Psikhologiya lichnosti pilota* [Psychology of the personality of the pilot]. Moscow: Izd-vo MO SSSR.

Rubinshteyn, S.L. (1999) *Osnovy obshchey psikhologii* [Fundamentals of General Psychology]. St. Petersburg: Piter.

Teplov, B.M. (1941) Sposobnost' i odarennost'. *Uchenye zapiski GNII psikhologii* [Scientific notes of the State Research Institute of Psychology], 2, 3—56.

Original manuscript received October, 10, 2016
Revised manuscript accepted November, 01, 2016