

УДК 159.96.345.211.1

Силенко Ю.О., підполковник, начальник групи аналізу та психолого-педагогічного забезпечення підготовки військових фахівців навчально-методичного управління НАОУ

Ткаченко Я.М., науковий співробітник науково-організаційного управління НАОУ

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ МОЛОДШИХ КОМАНДИРІВ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ

Стаття присвячена питанню психологічного відбору сержантів служби за контрактом. Визначений рівень розвитку їх професійно-важливих якостей та націй основі експериментально виділені групи психологічної придатності і визначені їх межі.

Ключові слова: психологічний відбір, професійно-важливі якості, професійна придатність.

Актуальність теми зумовлена змінами, які відбуваються в нашій країні та її Збройних Силах. Державна програма розвитку Збройних Сил України на 2006 – 2011 роки визначила їх чисельність та виділила контрактний принцип формування, як пріоритетний напрямок.

В свою чергу, це призводить до необхідності відбору з значної кількості бажаючих лише тих хто буде відповідати, з однієї сторони професійним вимогам військової спеціальності, а з іншої матимуть необхідні психологічні (психофізіологічні) особистісні характеристики. Успішність вирішення другої складової в значній мірі обумовлюється існуючою системою психологічного відбору.

Аналіз літератури та практика життєдіяльності військ свідчить про те, що сьогодні в Збройних Силах недостатньо напрацьована методика психологічного відбору зазначеної категорії військовослужбовців.

В основному зусилля дослідників зосереджувались на створенні системи психологічного відбору курсантів у ВВНЗ А.П. Москаленко, 2002, військових моряків І.А. Сапов, А.С. Солодков, 1985; М.С.Корольчук 1996, 2003; військових водіїв В.А.Вайсман, М.Д. Брейдо, 1981; М.В.Макаренко 1996; бійців загонів спеціального призначення Д.І. Сохадзе, 2004.

Окремі аспекти вирішення проблеми психологічного відбору військовослужбовців служби за контрактом знайшли своє відображення у роботах В.В. Стасюка, 2003; Н.А. Агаєва, Е.С. Литвиненко, 2005; Г.М. Ржевського, 2007.

Поза увагою залишаються в першу чергу молодші командири від яких в сучасних умовах служби залежить успішність, ефективність і злагодженість діяльності військових підрозділів.

Таким чином, розробка змісту та процедури психологічного відбору до лав Збройних Сил України військовослужбовців служби за контрактом в наш час має особливу *актуальність* та гостроту.

Мета статті полягає у визначенні груп психологічної придатності сержантів служби за контактом.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз стану розробки питання, що вивчається.

2. Визначити професійно-важливі якості сержантів – контрактників.

3. Встановити кількісні межі груп психологічної придатності до служби у ЗС України сержантів – контрактників.

Виклад основного матеріалу. В психології під професійним відбором розуміється система засобів, які забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини та професії у тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих небезпечних умовах (гігієнічних, мікрокліматичних, технічних, соціально-психологічних), котрі вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, високої працездатності та точності виконання завдання, стійкої емоційно-вольової регуляції) [8-10].

За даними М.С. Корольчука, психологічний відбір дозволяє зменшити відсів кандидатів у ВВНЗ у зв'язку з їх професійної непридатністю на 30-50%, підвищити надійність системи роботи управління на 20-25%, знизити аварійність на 40-70%, скоротити фінансові затрати на підготовку фахівців на 30-40% [3-4].

До видів професійно-психологічного відбору належать: медичний; освітній; психофізіологічний; соціально-психологічний.

Для оптимізації процесу відбору фахівців необхідно дотримуватись певних принципів, серед яких основними можна вважати принципи науковості, динамічності, системно-особистісного підходу, групування професій, комплексності і надійності.

Професійно-психологічний відбір являє собою комплекс заходів, які дозволяють виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуально-психологічними якостями, нахилами і здібностями для подальшої службової діяльності за конкретним військовим фахом.

Прогнозування успішності службової діяльності військовослужбовців неможливе без вивчення двох базових характеристик. Перша - умови та наслідки їх діяльності. Друга – професійно-важливі індивідуально-психологічні особливості.

Зупинимось на кожній окремо. Проблема визначені психологічних умов професійної діяльності військових фахівців різних видів збройних сил розглядалась в роботах І.В. Сапова 1980, А.А. Телічкіна 1998, М.С. Корольчука 2003, Н.А. Агаєва 2006, і ін.

Узагальнюючи їх розробки можна виділити стресові фактори військово-професійної діяльності:

- відсутність довіри до співслужбовців;
- приховання непорядних вчинків співслужбовців;
- отримання каліцтва під час виконання службових обов'язків;
- недостатні умови особистої безпеки;
- побутові умови, які пов'язані з виконанням службових обов'язків;

Зазначені фактори в значній мірі сприяють наступним психологічним особливостям діяльності військовослужбовців:

- виконання задач, в умовах підвищеної психологічної напруженості, де необхідно виявляти свої вольові якості;
- відчуття нервово-психічної напруги;
- наявність вогнепальної зброї, що породжує очікування її застосування;
- мінливий графік навчально-бойових чергувань;
- недостатнє інформаційне забезпечення в процесі виконання завдань;
- недостатньо комфортні матеріально-побутові умови життєдіяльності [14].

Стосовно другої умови – оцінки професійно-важливих якостей потрібно зазначити, що розмаїття індивідуально-психологічних і біологічних якостей інтегрується в неповторності людини, що відображується в понятті “індивідуальність”, яка є не просто сумою індивідуальних відмінностей, а системою властивостей та якостей, що забезпечує цілісність і автономність особистості людини. Професійна

придатність визначається всією сукупністю індивідуальних властивостей особистості. Визначаючи професійну придатність, часто оперують поняттям “здібностей”. В.Д. Шадріков, аналізуючи проблему професійних здібностей, визначає їх як сформовані на підставі задатків індивідуально-психологічні особливості, котрі відрізняють одну людину від іншої, і від яких залежить можливість успіху в діяльності [17].

В сукупності показників, за якими здійснюється психологічний відбір важливу роль відіграє і темперамент. До військової діяльності, яка потребує терпіння, постійного рівного напруження, найбільше підходять особи флегматичного чи сангвіністичного темпераменту. Для холерика ж подібна службова діяльність досить втомлива і, отже, малопродуктивна. Спеціальності навідника, водія, механіка-водія успішніше освоюють особи сангвіністичного темпераменту. При певному тренуванні ними можуть добре оволодіти і холерики. Взагалі ж осіб з холеричним темпераментом краще всього використовувати там, де вимагається велике, але не довгострокове напруження.

Як показує аналіз існуючих розробок, щодо організації і проведення психологічного обстеження широкого використання набули наступні методи:

1. Аналіз документів. Він дозволяє одержати інформацію про біографічні дані, моральні і індивідуально-психологічні якості, загальноосвітню підготовленість призовника.

2. Анкетування. Анкетне опитування - це особливий метод збору первинних даних. Питання торкаються моральних і психологічних якостей особистості, стилю спілкування й поведінки, характерологічних особливостей.

Для проведення анкетування визначені наступні методики: анкета “Прогноз”; тест Спілбергера – Ханіна; опитувач Айзенка; тест Літмана – Шмішека.

Анкета “Прогноз” призначена для виявлення осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості. Тест Спілбергера - Ханіна призначений для визначення ситуаційної і особистісної тривожності. Опитувач Айзенка направлений на дослідження факторів екстро-інтроверсії й нейротизму. Тест Літмана-Шмішека призначена для виявлення акцентуації характеру.

- 3 наведеного аналізу існуючої системи професійно-психологічного відбору військовослужбовців видно, що основні зусилля зосереджуються на дослідженні рівня нервово-психічної стійкості та

акцентуації характеру, тобто частково розкриваються психофізіологічні та психологічні властивості. В той же час залишаються поза увагою такі важливі психологічні властивості як інтелект та мотивація. Останнім, на думку сучасних психологів, які займаються проблемами військово-професійної діяльності М.С. Корольчук, 2003; О.П. Макаревич, 2002 і ін. належить важлива роль на сучасному етапі вимог до особистості військовослужбовця.

Дослідження проводилось на базі військової частини розташованої в м. Києві. Серед військовослужбовців служби за контрактом шляхом експертної оцінки були відібрані 40 сержантів військової служби за контрактом (в подальшому для зручності викладення матеріалу їх позначали як „сержанти - контрактники”).

Весь контингент був поділений на чотири групи:

- **безумовно придатні**. До них відносяться військовослужбовці, які здатні успішно виконувати приписані за родом діяльності функції. У них спостерігається повна відповідність психофізіологічних та психологічних властивостей вимогам військової служби;

- **придатні**. Військовослужбовці, що входять в цю групу, в процесі професійної діяльності, можуть допускати незначні помилки, які не суттєво впливають на її ефективність. Ці помилки можуть бути пов'язані із зміною умов діяльності, появою не приписаних раніше функцій, ускладненими обставинами;

- **умовно придатні**. Такі військовики частково відповідають вимогам спеціальності, допускаються до виконання завдань військово-професійної діяльності за умови недостатньої кількості відповідних фахівців;

- **не придатні**. До них відносяться військовослужбовці з повною невідповідністю психологічних та психофізіологічних характеристик, вимогам військової професії, і не можуть нею опанувати.

Визначення груп професійно – психологічного відбору проводилось наступним чином.

За отриманими показниками обраних методик визначались наступні математичні значення: середнє арифметичне значення; середнє квадратичне відхилення (стандартне відхилення); коефіцієнт варіації.

На цьому підґрунті проводилось визначення діапазону балів кожної з груп професійно-психологічного відбору використовувались правило “трьох сігм” та принцип “рівності накопичених частот” [13]. Відповідно, показники які знаходяться в діапазоні:

- $X \pm \delta$ будуть відповідати II групі професійно – психологічного відбору;

- $X + 2\delta$ відповідатимуть I групі професійно – психологічного відбору;

- $X - 2\delta$ відповідатимуть III групі професійно – психологічного відбору;

$X - 2,5\delta$, $X + 2,5\delta$ відповідатимуть IV групі професійно – психологічного відбору.

Для приведення показників різних методик до єдиної системи та визначення меж кожної групи, отримані за методиками сирі бали переводились в стени “стандартної десятки”. За початок відрхунку обирається середнє арифметичне значення в “сирих” балах. Праворуч і ліворуч від нього відкладаються інтервали які дорівнюють $0,5\delta$ стандартного відхилення.

На підставі проведеного теоретичного аналізу виділені наступні професійно-важливі якості, на визначення яких і доцільно спрямовувати зусилля психологічного відбору: інтелектуальні здібності; емоційно-вольова стійкість; мотивація;

Для визначення зазначених якостей підібраний наступний комплекс методик: тест інтелектуальної лабільності (тест Амтхауера), визначення рівня емоційно – вольової стійкості (методика Спілбергера-Ханіна); сили нервової системи (методика Теппінг – тест); мотивація особистості визначали за допомогою опитувальника Ю. Орлова і потреби в досягненні по шкалі соціальної бажаності Кроуна-Марлоу.

Дослідження властивостей нервової системи за допомогою теппінг – тесту показало, що сержанти – контрактниками мають сильний і середньо-сильний тип нервової системи. Середньо групові показники знаходяться в діапазоні $32,2 \pm 3,1$ кр. Встановлено розходження динамічних характеристик серійних рухів рук у залежності від особливостей сили нервової системи. При цьому, середньогрупові значення показників для правої руки виявилися значно вищими, ніж для лівої, що відображає тип моторної асиметрії мозку (праворукість – ліворукість). Можна також говорити, що для сержантів – контрактників притаманний вищий за середній рівень інтелекту IQ. середньогруповий показник становить $14,01 \pm 2,246$. Особиста тривожність становить $35,28 \pm 4,466$, а реактивна тривожність - $37,77 \pm 4,376$, тобто, вона є помірною, що в свою чергу вказує на достатньо високу емоційно-вольову стійкість. Показники мотивації досягнення та мотивації

схвалення знаходяться в діапазоні 11,12 – 12,19 б., що вказує на їх середню міру вираженості. При незначному домінуванні схвалення. Останнє може бути поясненим впливом специфіки військової служби.

Використовуючи зазначений підхід до розрахунку встановлюємо наступні межі для інтелекту:

I група відбору. Відповідно до середньо групового показника та стандартного відхилення $X + 2\sigma$ діапазон значень знаходиться в межах $17,37 \div 20,73$ балам., що відповідає 8 ÷ 10 стеном. *II група відбору.* Відповідно до середньо групового показника та стандартного відхилення: $X \pm \sigma$ діапазон значень знаходиться в межах $11,77 \div 16,25$ балів, що відповідає 4-7 стеном. *III група відбору.* Відповідно до середньогрупового показника та стандартного відхилення: $X - 2\sigma$ діапазон значень знаходиться в межах $9,53 \div 10,65$ балів, що відповідає 2 ÷ 3 стеном. *IV група відбору.* Відповідно до середньогрупового показника та стандартного відхилення: $X - 2,5\sigma$ діапазон значень знаходиться в межах $0 \div 8,41$ балів, що відповідає 0-1 стеном.

В такій же послідовності встановлювалась і мотивація сержантів – контрактників до військової служби шляхом визначення меж для кожної групи професійно – психологічного відбору: *I група відбору.* Відповідно до показників середньогрупового показника та стандартного відхилення $X + 2\sigma$ діапазон значень для мотивації досягнення знаходиться в межах $14,63 \div 18,14$ б, що відповідає 8 ÷ 10 стеном; *II група відбору.* Відповідно до середньо групового показника та стандартного відхилення $X \pm \sigma$ діапазон значень для мотивації досягнення знаходиться в межах $8,78 \div 13,46$ б., що відповідає 4 ÷ 7 стеном; *III група відбору.* Відповідно до середньо групового показника та стандартного відхилення $X - 2\sigma$ діапазон значень для мотивації досягнення знаходиться в межах $6,44 \div 7,61$ балів, що відповідає 2 ÷ 3 стеном; *IV група відбору.* Відповідно до середньогрупового показника та стандартного відхилення: $X - 2,5\sigma$ діапазон значень знаходиться в межах $0 \div 5,27$ балів, що відповідає 0-1 стеном.

Подібним чином проводимо розрахунок груп для мотивації схвалення:

I група відбору. Відповідно до показників середньогрупового показника та стандартного відхилення $X - 2\sigma$ діапазон значень для мотивації схвалення знаходиться в межах $2,71 \div 7,45$ б, що відповідає 8 ÷ 10 стеном; *II група відбору.* Відповідно до середньо групового показника та стандартного відхилення $X \pm \sigma$ діапазон значень для мотивації

схвалення знаходиться в межах $9,03 \div 15,35$ б., що відповідає $4 \div 7$ стенам; *III група відбору*. Відповідно до середньо групового показника та стандартного відхилення $X + 2\sigma$ діапазон значень для мотивації схвалення знаходиться в межах $16,0 \div 18,51$ балів, що відповідає $2 \div 3$ стенам; *IV група відбору*. Відповідно до середньогрупового показника та стандартного відхилення: $X + 2,5\sigma$ діапазон значень знаходиться в межах $20,09 \div 22$ балів, що відповідає 0-1 стену.

Мотивація до військової служби визначається як сукупність мотивації досягнення та мотивації уникнення.

За вище наведеною схемою проводимо визначення груп емоційно – вольової стійкості, як сукупності показників особистісної і реактивної тривожності. Для *I групи* відбору згідно з середньогруповим показником та стандартним відхиленням $X - 2\sigma$ діапазон значень особистісної тривожності знаходиться в межах $21,9 \div 28,59$ балів, що відповідає $8 \div 10$ стенам; *II група відбору*, відповідно до середньогрупового показника особистісної тривожності та її стандартного відхилення $X \pm \sigma$ знаходиться в діапазоні значень $60,82 \div 39,84$ балів, що відповідає $4 \div 7$ стенам; *III група відбору*, відповідно до середньогрупового показника особистісної тривожності та її стандартного відхилення $X + 2\sigma$ діапазон значень знаходиться в межах $41,97 \div 44,2$ балів, що відповідає $2 \div 3$ стенам; *IV група відбору*. Відповідно до середньогрупового показника та стандартного відхилення: $X + 2,5\sigma$ діапазон значень знаходиться в межах $46,43 \div 60$ балів, що відповідає 0-1 стену.

Дослідження типу нервової системи за допомогою тепінг – тесту показало, що зазначеним респондентам притаманний сильний тип нервової системи.

Загальний бал для кожної групи визначався шляхом складання показників за кожною групою професійно – важливих рис (таб. 1).

Таблиця 1

Діапазон балів, згідно груп психологічної придатності

Група психологічної придатності	ПРОФЕСІЙНО – ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ					Сумарний показник
	Рівень інтелекту	емоційно – вольова стійкість		Мотивація особистості		
		ОТ	РТ	М _д	М _{сх}	
I ГРУПА	8 – 10	8 – 10	8 – 10	8 – 10	8 – 10	40-50
II група	4 – 7	4 – 7	4 – 7	4 – 7	4 – 7	20-35
III група	2 - 3	2 - 3	2 - 3	2 - 3	2 - 3	10-15
IV група	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1	0-5

Примітка: ОТ – особистісна тривожність; РТ – реактивна тривожність;

M_d – мотивація досягнення; M_{cx} – мотивація схвалення

Приклад розрахунку: військовослужбовець має такі показники - IQ – коефіцієнт інтелекту має 8 ст., показник емоційно-вольової стійкості (ОТ = 6 ст., РТ = 7 ст.), показник мотивації особистості (M_d = 5 ст., M_{cx} = 6 ст.). Відповідно розраховується інтегральний бал – $8+6+7+5+6=32$ ст., що відповідає II групі професійно-психологічного відбору.

На основі отриманих результатів можна зробити наступні **висновки**:

1. Психологічний відбір являє собою заходи, спрямовані на виявлення осіб, найбільш придатних за своїми індивідуально-психологічними якостями і здібностями до успішної професійної діяльності в конкретній спеціальності. Основними його принципами є: принципи науковості, етапності добору, системно-особистісного підходу, динамічності, групування професій, комплексності і надійності.

2. Встановлено, що для сержантів – контрактників професійно – важливими якостями виявились сильний тип нервової системи, помірний рівень особистої і реактивної тривожності, низька залежність від стресів, прагнення до успіху, вищий за середній рівень інтелекту.

3. Встановлено, що психологічний відбір сержантів – контрактників доцільно проводити за наступними 4 групами психологічної придатності: *безумовно придатні, придатні, умовно придатні та не придатні*. За допомогою методів математичної статистики виведений інтегральний показник для кожної групи та встановлені їх межі, а також межі для зазначених особистісних характеристик.

Перспективи подальших досліджень. Потребують подальшого вивчення питання пов'язані з психологічним супроводом професійної діяльності сержантів – контрактників на етапах професійної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Агаєв Н.А., Литвиненко Е.С. Контрактна служба: досвід, проблеми, перспективи. Навчальний посібник. – К.: Видавництво „РОСА”, 2005. – 140 с.

2. Вайсман В.А., Брейдо М.Д. Психофизиологический профессиональный отбор водителей автомобилей // Гигиена труда и профзаболеваний. – 1981. - № 4. - С. 13-16.
3. Корольчук М.С. Актуальні проблеми психофізіології військової діяльності. – К.: КВГІ, 1996 – 164 с.
4. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 400 с.
5. Макаревич О.П. Психологія регуляції поведінки в складних ситуаціях. – К.: Оріяни, 2002. – 354 с.
6. Макаренко Н.В., Пухов В.А., Кольченко Н.В. и др. Основы профессионального психофизиологического отбора. – Киев: Наукова думка, 1987. – 244 с.
7. Москаленко А.П. Психологічне забезпечення професійного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України. – Автореф. дисс. канд. псих. наук., Харьков, 2002 – 12с.
8. Психологический отбор военных специалистов: Метод. пособие / Составители: В.А. Бодров, В.И. Медведев, Т.Т. Джамгаров и др. – М.: Изд-во МО СССР, 1973. 207 с.
9. Психологический отбор летчиков / Под ред. Е.А. Милеряна. – Киев НИИ психологии УССР, Наукова думка, 1966. – 234 с.
10. Психологический отбор летчиков и космонавтов // Проблемы космической биологии. – М.: Наука, 1984. – Т. 48. – 264 с.
11. Ржевський Г.М. Психологічні умови та критерії професійного становлення спеціалістів // Наукові записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. Академіка С.Д. Максименка. - К.: Міленіум, 2006. - Вип. 29. - С 498-506.
12. Сапов И.А. Функциональное состояние и работоспособность моряков. – М.: Медицина, 1987, – 280 с.
13. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: ООО «Речь», 2000. – 256 с.
14. Сиротинин В.В., Кольченко Н.В., Макаренко Н.В. и др. Значение индивидуально-типологических особенностей высшей нервной деятельности при профессиональном отборе // Физиологич. журн. – 1980. – 25, №4. – С. 505-511.
15. Стасюк В.В. Окремі аспекти психологічної підготовки молодших командирів військової служби за контрактом до бойової діяльності // Зб. наук. праць ВГІ НАОУ. – К.: НАОУ, 2003. – Вип. 4. – С. 49-53.

16. Телічкін А.А. Психологічна адаптація співробітників поліції до несення служби у в миротворчій місії: Автореф. дис... канд. психол. наук. – Харків, 1998. – 17 с.

17. Шадриков В. Д. Проблемы системогинеза профессиональной деятельности. - М., 1982. - 185 с.

УДК 159.91

Склень О.І., старший науковий співробітник НДЛ екстремальної та кризової психології УЦЗУ

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК САМООЦІНКИ ОСОБИСТОСТІ ТА ТИПУ ЇЇ ПОВЕДІНКИ У СТРЕСОВІЙ СИТУАЦІЇ

Статтю присвячено визначенню взаємозв'язку самооцінки особистості та типу її поведінки у стресовій ситуації.

Ключові слова: самооцінка, копінг-поведінка, стрес.

Актуальність статті. Невід'ємною частиною життєдіяльності людини в сучасних умовах є несприятливі екологічні, соціальні, професійні та інші фактори, що періодично виникають та викликають негативні переживання, нервово-психічну напругу, а також фізичні і психічні перенавантаження. Особливе місце серед зазначених факторів займають різного роду катастрофи, аварії та великомасштабні конфлікти. Неодноразово було відмічено негативний вплив згаданих явищ, що провокує не тільки погіршення самопочуття та перенавантаження, а і розвиток психологічного стресу.

Проблема стресу стала активно вивчатися не так давно, проте вважається досить розробленою [1-6; 9-15]. Вагомий внесок в розвиток цього напрямку в психологічній науці зробили Р. Лазарус, Р. Лейтер, Г. Сельє, С. Фолкман, С. Хобфол, С. Нартова-Бочавер, Н. Насенко, Л. Китаєв-Смик, В. Бодров, Ф. Бассін, Д. Вільсон, Л. Пергаменщик, Н. Тарабрина, О. Тімченко та ін. Слід відзначити, що і дотепер зазначене питання ще не є повністю та всебічно вивченим. Сутність стресу переважно представляється у вигляді своєрідної реакції особистості на вплив негативних зовнішніх факторів.

Як наслідок вивчення стресу стали з'являтися підходи, які розглядають особливості стрес-подолальної поведінки або копінг-