



МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

АВТОМАТИЗАЦІЯ
ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ
КАНДИДАТІВ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ
В НАЦІОНАЛЬНУ ГВАРДІЮ УКРАЇНИ

Монографія

Монографія

НАЦІОНАЛЬНА ГВАРДІЯ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

АВТОМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО
ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ
В НАЦІОНАЛЬНУ ГВАРДІЮ УКРАЇНИ

Монографія

Харків
2020

УДК 159.9:355.23.6-211.1

A18

*Рекомендовано до видання Вченою радою Національної Академії
Національної гвардії України (протокол № 11 від 07.12.2017 р.)*

А в т о р с ь к и й к о л е к т и в:

Я. В. Мацегора, канд. психол. наук, с.н.с. (підрозд. 3.4–3.6, Висновки);

І. І. Приходько, д-р психол. наук, проф. (Вступ, розд. 1);

О. С. Колесніченко, канд. психол. наук, с.н.с. (підрозд. 3.1–3.3);

С. А. Горелішев, канд. техн. наук, доцент (розд. 4);

Н. В. Юр'єва канд. психол. наук (підрозд. 2.5–2.9);

М. С. Байда (підрозд. 2.1–2.4).

**Автоматизація професійного психологічного відбору кандидатів
на військову службу в Національну гвардію України: монографія.**
A18 Я. В. Мацегора та ін. За заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків: НАНГУ,
2020. 339 с.

ISBN 978-966-8671-55-5

Викладено матеріали теоретико-експериментального дослідження проблеми професійного психологічного відбору до Національної гвардії України. Подано результати психологічного вивчення службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України, зокрема досліджень ефективності розробленої системи професійного психологічного відбору на військову службу до Національної гвардії України.

Для психологів-практиків, викладачів, слухачів магістратури, аспірантів, ад'юнктів, курсантів та студентів вищих навчальних закладів – майбутніх психологів, офіцерів по роботі з особовим складом, а також слухачів курсів удосконалення кваліфікації офіцерського складу психологічного профілю.

Іл. 104. Табл. 93. Бібліогр.: 199 назв.

Р е ц е н з е н т и:

В. О. Лефтеров, завідувач кафедри клінічної психології Інституту інноваційного та післядипломної освіти Одеського національного університету ім. І. І. Мечнікова, доктор психологічних наук, професор;

Н. В. Оніщенко, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру Національного університету цивільного захисту України, доктор психологічних наук, професор

УДК 159.9:355.23.6-211.1

ЗМІСТ

ВСТУП	6
Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ	
1.1 Професійний психологічний відбір як науково-практична проблема ...	8
1.2 Психологічне вивчення професійної діяльності в процесі професійного відбору	20
1.3 Професійний психологічний відбір до силових структур	29
1.3.1 Професійний психологічний відбір військовослужбовців у зарубіжних країнах	29
1.3.2 Сучасний стан професійного психологічного відбору військовослужбовців інших військових формувань України	38
1.3.3 Сучасний стан професійного психологічного відбору військовослужбовців Національної гвардії України та нормативно-правова основа його здійснення	45
1.3.4 Професійний психологічний відбір кандидатів на навчання в закладах вищої освіти МВС України	47
Розділ 2. ОБҐРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ	
2.1 Обґрунтування добору психодіагностичних тестів для автоматизованого комплексу професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу	52
2.2 Психодіагностичні методики визначення психодинамічних властивостей	54
2.3 Психодіагностичні методики визначення загальних здібностей кандидата	57
2.4 Психодіагностичні методи визначення в кандидатів особливостей мотивації до служби у Національній гвардії України та навчання у вищих військових навчальних закладах	61
2.5 Психодіагностичні методики визначення особливостей характеру, наявності акцентуацій у кандидатів на військову службу	63
2.6 Питальник суїцидального ризику	66
2.7 Метод колірних виборів	67
2.8 16-факторний питальник Р. Кеттелла	72
2.9 Багаторівневий особистісний питальник “Адаптивність”	76
Розділ 3. ВИЗНАЧЕННЯ ЗАГАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА ЕФЕКТИВНОСТІ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ РІЗНИХ ТИПІВ ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИН ЗА ДОПОМОГОЮ РЕГРЕСІЙНОГО АНАЛІЗУ ТА ПРОФІЛІВ ОСОБИСТОСТІ	
3.1 Організація психографічного дослідження військовослужбовців військової служби за контрактом	83

3.2 Розроблення шкали оцінювання ефективності діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом	87
3.3 Розроблення методики визначення психологічного профілю військовослужбовців Національної гвардії України	96
3.4 Психографічне вивчення військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції	134
3.5 Психографічне вивчення військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з охорони громадського порядку	156
3.6 Психографічне вивчення військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв і консульських установ	175

Розділ 4. ФУНКЦІОНУВАННЯ БЛОКУ АНАЛІЗУ РЕЗУЛЬТАТІВ ПСИХОДІАГНОСТИКИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ В АВТОМАТИЗОВАНОМУ КОМПЛЕКСІ “ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР”

4.1 Основи побудови автоматизованого комплексу психологічного відбору “Професійний відбір”	194
4.2 Структура бази даних та їх логічний взаємозв’язок у психодіагностичному комплексі “Професійний відбір”	199
4.2.1 Вибір форматів зберігання інформації в тематичних таблицях бази	201
4.2.2 Структура зберігання інформації в тематичних таблицях бази	203
4.3 Інструментарій інтелектуального інтерфейсу психодіагностичного комплексу “Професійний відбір”	214
4.3.1 Підключення бази даних респондентів	215
4.3.2 Зберігання профільованої бази даних	216
4.3.3 Збір даних із інших баз даних в основну поточну базу	217
4.3.4 Імпорт списку групи	220
4.3.5 Формування комплексного тесту	221
4.3.6 Порядок редагування списку респондентів	223
4.3.7 Порядок проведення окремого психологічного тесту	224
4.3.8 Перегляд результатів поточного психологічного тесту	225
4.3.9 Перегляд індивідуального результату тестування	225
4.3.10 Перегляд результатів тестування групи респондентів	226
4.3.11 Експортування даних у додаток Excel	227
4.3.12 Розрахунок рівнянь регресії успішності навчання за різними спеціальностями	228
4.3.13 Розрахунок рівнянь регресії ефективності служби за різними спеціальностями	229
4.3.14 Сортування бази даних респондентів	230
4.3.15 Фільтрація бази даних респондентів	231
4.3.16 Зміна мови тестування	232
4.3.17 Робота із різними психологічними профілями	233

4.3.18 Внесення результатів тестування респондентів психологом з класичного бланка методик	238
4.3.19 Бланки тестів	242
ВИСНОВКИ	244
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	247
Додаток А. Методика “Самооцінки структури темпераменту” (Б. Смірнов)	259
Додаток Б. Прогресивні матриці Равена	262
Додаток В. Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів закладів вищої освіти МВС	266
Додаток Г. Питальник Леонгарда – Шмішека	269
Додаток Д. Питальник суїцидального ризику	273
Додаток Е. Методика колірних виборів	275
Додаток Ж. 16-факторний питальник Кеттелла	313
Додаток И. Багаторівневий особистісний питальник “Адаптивність”	325
Додаток К. Переведення прогнозованої оцінки ефективності службово-бойової діяльності в стени, якісні показники та групи придатності	339

ВСТУП

Автоматизацію діяльності фахівців, які проводять психологічне і психофізіологічне обстеження, варто розглядати як одну із обов'язкових умов удосконалення системи професійного психологічного відбору (далі ППВ) і супроводу професійної діяльності.

В психології, а особливо під час проведення професійного психологічного відбору, значну роль відіграють експериментальні психодіагностичні методики. Ці методики дозволяють кількісно виразити такі різні особливості людей, що визначають їх внутрішній стан і відносини із навколишнім світом. Таке кількісне вираження досягається шляхом організації спеціального стимульного середовища, в яке поміщається людина, реєстрацією тих або інших показників реакцій випробуваного і завданням правил перетворення показників, що реєструються, в оцінку властивостей, що діагностуються.

Велике значення в розвитку експериментальних психодіагностичних методик мають технічні засоби стимуляції, реєстрації й оброблення психодіагностичної інформації. Ці технічні засоби знайшли своє найбільш повне втілення в сучасних високопродуктивних комп'ютерах з їх потужними операційними і зображувальними можливостями.

Крім того, як зазначають фахівці, до основних недоліків традиційної процедури відбору претендентів на вакантні посади із використанням співбесіди належать різні прояви суб'єктивізму інтерв'юера і відсутність реальних інструментів для перевірки особистісних особливостей, психологічних та інтелектуальних якостей здобувачів, які не мають прямого відношення до їх вузькопрофесійних знань й вмінь, в той час як автоматизоване (комп'ютерне) тестування позбавлене цих недоліків.

Автоматизація процесу психологічного тестування можлива завдяки тому, що більшість професійних психологічних тестів є високоформалізованими, тобто побудованими на основі жорсткої регламентації процедури тестування, стандартній оцінці результатів тестування, що відповідає вимогам надійності й валідності. В цьому разі якість (надійність) бланкових психодіагностичних методик, що піддалися автоматизації, зберігається. Таким чином, автоматизація психологічних тестів, зберігаючи якість результатів тестування, знижує витрати на його проведення.

Використання в психодіагностиці можливостей сучасних комп'ютерів компактно зберігати, швидко виймати, оперативно і всебічно аналізувати й наочно відображувати експериментальну інформацію спричиняє ефекти, які умовно можна назвати кількісними та якісними.

Перший тип кількісних ефектів пов'язаний, головним чином, із автоматизацією рутинних операцій традиційного психодіагностичного експерименту, таких, як інструктаж випробуваного, пред'явлення стимулів і реєстрації його відповідей, ведення протоколу, розрахунок і видача результатів тощо. За рахунок такої автоматизації підвищуються рівень стандартизації, точність та швидкість одержання вихідних діагностичних даних. Крім того, оперативність оброблення інформації в процесі комп'ютерного експерименту

дозволяє проводити у стислий термін масові психодіагностичні обстеження, які, зокрема, використовуються для вирішення завдань професійного психологічного відбору або професійної орієнтації в умовах дефіциту часових ресурсів.

Якісні ефекти можна поділити на дві категорії. Першу категорію становлять ефекти, що забезпечуються можливостями сучасних комп'ютерів реалізовувати нові види психодіагностичних експериментів. Сюди належать можливості генерувати нові види стимулів (динамічні й полімодальні), повному організувати стимульну послідовність (наприклад, так зване адаптивне тестування), реєструвати раніше не допустимі параметри реакцій випробуваних, оформляти психодіагностичні методики у вигляді комп'ютерних ігор тощо. Друга категорія якісних ефектів пов'язана із застосуванням у психодіагностиці останніх досягнень в галузі інформаційних технологій. Ці досягнення стосуються способів створення й ведення комп'ютерних баз даних, алгоритмів розпізнавання образів у психодіагностиці та методів штучного інтелекту, що ґрунтуються на маніпулюванні знаннями у розглянутій предметній галузі.

Разом із тим поширення інформаційних технологій у багатьох сферах суспільної практики призвело до появи безлічі психодіагностичних програмних продуктів сумнівної якості, різних як за цілями застосування, так і за змістом тестових завдань, вихідними показниками, інтерпретацією результатів, організацією зберігання й оброблення даних. Практично жодна із запропонованих комп'ютерних програм не містить відомостей про теоретичне обґрунтування тієї або іншої методики обстеження. В них не наводяться дані, що підтверджують валідність, надійність й вірогідність використаних тестів. Це у більшості випадків унеможливує застосування наявних комп'ютерних психодіагностичних засобів для проведення професійного психологічного відбору і професійного психологічного супроводу діяльності військовослужбовців Національної гвардії України.

Таким чином, із одного боку, подальше удосконалювання систем професійного психологічного відбору і психологічного супроводу діяльності військовослужбовців Національної гвардії України неможливе без упровадження нових інформаційних технологій і комп'ютерного психологічного та психофізіологічного обстеження. З іншого боку, нові технічні засоби мають строго відповідати потребам практики.

На основі викладеного вище можна зазначити, що проблема розроблення автоматизованого психодіагностичного комплексу визначення професійної придатності військовослужбовців Національної гвардії України, кандидатів на військову службу за контрактом, на навчання у вищих та середніх військових навчальних закладах Національної гвардії України є вкрай актуальною.

Розділ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ

1.1 Професійний психологічний відбір як науково-практична проблема

У сучасній науці спостерігається тенденція до інтенсивної розробки проблем міждисциплінарного характеру, їх розгляду із позицій системно-структурного підходу. До найактуальніших варто віднести проблему професійного відбору фахівців, що сформувалася на стику філософії, ергономіки, психології, медицини, соціології, педагогіки тощо.

Професійний відбір персоналу – найвідповідальніший етап в управлінні персоналом та розвитком трудових відносин. Упродовж багатьох десятиріч у нас керівників призначали, а співробітників набирали та приймали на роботу. Але часи змінилися, змінилася й ситуація. Зникла влада партійно-політичного апарату та міністерської номенклатури, але з'явилися нові завдання, турботи та проблеми, які необхідно розв'язувати. В умовах сучасного вільного вибору місця роботи людиною необхідне розуміння того, що всі співробітники організації, незалежно від посади, є персоналом. Нині на кожну посаду треба знайти людину, ввести її в організацію, допомогти оволодіти специфікою роботи, потурбуватися про те, щоб вона давала максимум користі і в цьому разі відчувала задоволеність та шану.

Процес приймання на роботу – перший і часто найбільш відповідальний момент у кадровому менеджменті й його сенс полягає не тільки в оформленні документів під час приймання нового персоналу організації. Його специфічна функція полягає в практичній реалізації кадрової політики, прийнятої керівництвом організації на певний період часу. Нині ефективність професійного відбору ні в кого не викликає сумніву.

Вітчизняний та закордонний досвід відбору вже давно продемонстрував його високу виробничу та економічну доцільність. Якщо перевести роль “людського чинника” як основної ланки функціонування системи людина-машина, то отримаємо досить солідні цифри. Причому, в 75–80 % психофізіологічний прогноз успішності навчання у вузах та навчально-бойовій діяльності у військах підтверджується практикою. Так, застосування психофізіологічного професійного відбору на навчання операторським професіям скорочує відсів непридатних (у процесі навчання) з 23–30 до 5–8 %, тобто у 4 рази, знижує аварійність технічних систем через помилки персоналу на 40–70%, підвищує надійність роботи систем керування на 10–25 %, а також приводить до зниження затрат на навчання військових спеціалістів на 30–40 % [96].

Система відбору забезпечує зниження відсіву за льотною неуспішністю у військово-повітряних силах США з 75 до 36 %, в морській авіації – з 50 до 30 %, у ВПС Франції – з 60 до 36 %. Результати аналізу авіаційних катастроф в Англії

та США свідчать, що в 55–90 % випадків вони сталися з вини людського фактора, тобто через помилки пілота, у Бельгії ця цифра становить 65 %, в Італії – 45 %. Нами було вивчено і проаналізовано 10 випадків парашутних інцидентів і катастроф з 1998 по 2008 рік, які були описані у відкритій літературі. Встановлено, що у трьох випадках стався раптовий збій у роботі парашутних систем (30 %). У двох випадках проявив себе фактор непередбачуваності повітряної стихії (20 %). У п'яти випадках зіграв роль людський чинник (50 %) (у трьох випадках установлена недостатня підготовка парашутиста, в одному випадку халатність “випускового” інструктора, а в іншому випадку парашутист-інструктор пожертвував своїм життям заради життя іншого парашутиста [20]).

Польський військовий психолог Ю. Сметек показав, що водії автотранспортних засобів, які пройшли психофізіологічне обстеження й допущені до роботи, здійснюють аварій набагато менше (на 75 %), ніж особи, які профвідбір не проходили. За даними американських спеціалістів, під час управління складними системами значна частина відмов (40 % – у ракетній техніці, 63 % – у військово-морському флоті та 70 % – у ВПС) виникає через помилки, які допускає людина у ході експлуатації цієї техніки. В цьому разі постійно зростає ціна помилок: збитки, яких завдають їх наслідки, стають все більш значними.

Наприклад, ціна помилок, допущених диспетчерами енергосистем Нью-Йорка у 1995 р. під час прийняття оперативних рішень, сягнула збитків у розмірі декількох сотень мільйонів доларів. Усі наведені дані переконливо свідчать про очевидність залежності успішності складної професійної діяльності людини від її індивідуально-психологічних якостей та здібностей.

Проблемами професійного відбору взагалі та професійного психологічного відбору зокрема займалися такі науковці, як Е. О. Клімов, В. А. Бодров, К. М. Гуревич, А. Г. Маклаков, Д. С. Медведєв, О. П. Булка, М. В. Макаренко, М. С. Корольчук, О. Р. Малхазов, О. М. Кокун та ін. Але, незважаючи на високу цінність отриманих дослідниками результатів, проблема організації та проведення професійно-психологічного відбору, психологічної корекції та навчання персоналу в сфері праці залишається актуальною в зв'язку із її багатовекторністю та складністю. Профвідбір використовується, зазвичай, під час рекомендації кандидатів на складні, відповідальні професії й посади, які відрізняються, по-перше, високою економічною та соціальною “вартістю” допущених помилок (значні збитки виробництву, загроза здоров'ю або життю самого виконавця, інших людей тощо); по-друге, тим, що їх успішне засвоєння не завжди і не повністю залежить від бажання людини, методів її виховання, а зумовлене психофізіологічними характеристиками (гострота зору, особливості пам'яті, уваги тощо). Робота із професійного відбору є досить трудомісткою й складною, вимагає спеціальної підготовки у галузі фізіології, психології, медицини, педагогіки. Основні завдання профвідбору спеціалістів полягають у визначенні здібностей кандидатів до виду праці за станом здоров'я, виявлення ступеня здатності кандидатів до навчання з конкретної спеціальності, здійснення довгострокового прогнозу ефективної діяльності спеціаліста

Зрозуміло, що виконати означені завдання та досягти ефективності професійного відбору можливо на основі вирішення відповідних завдань різних видів відбору, а саме: освітнього, медичного, за рівнем фізичної підготовленості, психологічного, соціально-психологічного та психофізіологічного [78], [100].

У психологічному словнику визначено, що професійний відбір – це спеціалізована процедура вивчення та ймовірнісної оцінки придатності людей до оволодіння спеціальністю, досягнення необхідного рівня майстерності й успішного виконання професійних обов'язків у типових і специфічно складних умовах [146].

В іншому аналогічному виданні професійний відбір трактується як система засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини і професії в тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих небезпечних умовах (гігієнічних, мікрокліматичних, технічних, соціально-психологічних), що потребують від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, високої працездатності й точності виконання завдання, стійкої емоційно-вольової регуляції [149].

Поняття професійного відбору А. Г. Маклаков формулює як визначення вимог до людини, передбачених тією або іншою професією, й оцінка наявності в конкретної людини індивідуально-психологічних професійно важливих якостей, що дають їй змогу успішно освоювати і здійснювати цю діяльність [147]. Як зазначає М. В. Макаренко, професійний відбір являє собою систему заходів, які дозволяють виявляти осіб, котрі за своїми індивідуальними якостями найбільш придатні до навчання й подальшої професійної діяльності за конкретною спеціальністю [97]. Стосовно професійної діяльності військовослужбовців О. Г. Караяні та І. В. Сиромятніков під професійним відбором розуміють систему заходів і засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини і професії, вибір на цій основі із групи цивільних людей найбільш відповідних за своїми якостями до певної військової спеціальності й попередження вступу людини на контрактну службу, до якої вона не здатна за віком, станом здоров'я, освітою та психологічними якостями [68].

На нашу думку, найширше і найповніше проблему професійного психологічного відбору розкрито у працях В. О. Бодрова [22]–[26]. Сутність професійного відбору він вбачає в комплексній оцінці фізичних і психічних якостей кандидата, а також освітнього рівня за допомогою системи заходів соціального, освітнього, медичного і психологічного відбору.

Наразі проблема професійного відбору перебуває в центрі уваги фахівців різних галузей науки. В цьому разі практично кожен із них, із одного боку, розглядає професійний відбір як соціальний феномен у цілому, а із іншого – займається поглибленою науковою розробкою одного із його видів (психологічного, медичного тощо). Тому в науці є безліч поглядів із цього питання й немає єдиної думки щодо елементів системи професійного відбору, його структури та змісту.

Дослідження показало, що у структурі професійного відбору фахівці, як правило, виділяють чотири компоненти, які відбивають медичні, психологічні, соціальні та педагогічні аспекти. Однак в їхніх формулюваннях, на наш погляд, є певні різночитання [59, 68, 81, 97, 109, 146, 149]. Компоненти структури професійного відбору, які виділяють різні автори, подано у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Структурні компоненти професійного відбору

Автор, джерело	Компоненти
Офіційні документи [134–142]	Освітній рівень, індивідуальні психологічні якості, стан здоров'я і фізична підготовленість
Психологічний словник [146]	Педагогічний, психологічний, медичний, фізіологічний
Психологія. Словник [149]	Розглядається як різновид психологічного відбору
Барко В. І. [17–19]	Психологічний, соціально-психологічний, медичний, освітній
Бодров В. О. [22, 23, 25, 26]	Освітній, психологічний (психофізіологічний), медичний, соціальний
Караяні О. Г., Сиромятніков І. В. [68]	Психологічний, медичний, фізіологічний, педагогічний
Макаренко М. В. [97]	Освітній, психофізіологічний, медичний, соціально-психологічний
Маклаков А. Г. [147]	Психологічний, медичний, оцінка освітньої і фізичної підготовленості
Крилов А. О. [128]	Освітній, психологічний, медичний, соціальний
Новіков В. С., Боченков О. А. [120]	Соціально-психологічний, психофізіологічний, медичний
Стасюк В. В. [167]	Психологічний, соціальний, психофізіологічний, оцінка фізичних параметрів і фізіологічних резервів організму

Як видно із таблиці 1.1, провідні фахівці в цій галузі дотримуються єдиної точки зору щодо структури професійного відбору, де обов'язковим елементом є медичний відбір. Його сутність полягає у виявленні осіб, стан здоров'я яких дозволяє успішно і в регламентований термін опанувати ту спеціальність, за якою проводиться відбір, а також надійно та ефективно працювати за певною спеціальністю протягом тривалого часу без шкоди для здоров'я.

Так, для військовослужбовців Національної гвардії України придатність до проходження військової служби або навчання у вищому військовому навчальному закладі МВС України визначається наказом МО України № 2 від 04.01.1994 р. [139]. Особи, які не пройшли медичний відбір, іншим видам професійного відбору не піддаються.

Вчені, які розглядають педагогічний аспект проблеми професійного відбору, обмежуються формулюванням “освітній відбір”, мета якого – виявлення осіб із рівнем знань, що забезпечує успішне навчання певній професії й безпосереднє виконання пов'язаних із нею обов'язків. У цьому разі оцінка професійної придатності визначається особливостями конкретної навчальної або трудової діяльності, а також наявністю конкурсу кандидатів. До змісту

такого виду відбору, зазвичай, входить аналіз успішності навчання в середньому навчальному закладі (конкурс атестатів), результати вступних іспитів із профільюючих предметів.

Деякі сучасні вчені розглядають професійний відбір як один із факторів соціалізації особистості й виділяють в його структурі соціальний аспект. Так, В. О. Бодров стверджує, що метою соціального відбору є вивчення й оцінка моральних якостей особистості, мотивів вибору професії, інтересів, потреб, відносин у колективі, стійкості до впливу соціальних факторів, здатності до адаптації в новому середовищі тощо [23]. Як зазначає В. В. Стасюк, соціальний відбір виконує низку функцій соціально-психологічного характеру, визначення таких професійних якостей, як патріотизм, моральність, духовність, дисциплінованість, колективізм тощо [167]. На думку А. О. Крилова, джерелами одержання інформації під час проведення соціального відбору можуть бути автобіографії, характеристики із місця роботи або навчання, індивідуальні співбесіди за заздалегідь складеними питальниками, письмові твори з певної тематики, обговорення яких дозволяє оцінити соціальну зрілість претендента [128].

Розглядаючи соціальний і психологічний компоненти професійного відбору в єдності, М. В. Макаренко зазначає, що соціально-психологічний відбір спрямований на виявлення тих соціально зумовлених психологічних властивостей і моральних якостей особистості, які визначають її прагнення й готовність до виконання професійних обов'язків у звичайних та екстремальних умовах, сприяють появі задоволення від своєї праці й успішності роботи людини у колективі [97].

В деяких наукових працях [97, 120, 167] розглядаються в єдності психологічний і фізіологічний – психофізіологічний (психолого-фізіологічний) відбір, під яким (наприклад, Ю. І. Погодін, В. С. Новіков, О. А. Боченков) розуміють оцінку і прогнозування функціонального стану організму і професійної працездатності військовослужбовців для підтримання високої боєздатності частин і підрозділів [126]. На думку М. В. Макаренка, психофізіологічний відбір являє собою складову частину професійного відбору, сутність якого полягає в проведенні обґрунтованих і послідовних заходів, що дозволяють виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуальними якостями і можливостями до навчання в установленій термін і успішної професійної діяльності за тією чи іншою спеціальністю [97]. За визначенням О. А. Боченкова, В. І. Булика, О. М. Глушка, Є. Б. Науменка, С. В. Чермяніна психофізіологічний відбір є системою заходів, спрямованих на оцінку рівня фізіологічних резервів організму кандидата, що забезпечують його стійкість до несприятливих факторів середовища і професійної діяльності [30].

Розглянута деякими авторами позиція об'єднання психологічного і фізіологічного видів професійного відбору, на наш погляд, пояснюється тим, що у період 1960–1990-х рр. у науці існувала думка про те, що результати психологічної оцінки якостей особистості (психодіагностики, тестування) мають обов'язково підтверджуватися фізіологічними даними: зіставленням результатів тестування з особливостями вищої нервової діяльності, динамікою

біоелектричної активності мозку та ін. На підтвердження цієї тези Л. Ф. Бурлачук у доповіді на III Харківських Міжнародних психологічних читаннях зазначив, що аж до останнього часу мірилом усього у психології була фізіологія, зокрема, вчення про вищу нервову діяльність [121]. Однак сучасні психологи (Л. Ф. Бурлачук, В. Д. Шадріков та ін.) дедалі частіше наполягають на тому, що спроби однозначного, прямого, поелементного зіставлення психічних і нейрофізіологічних процесів виявляються малопродуктивними, а дослідження психологів і фізіологів повинні тільки доповнювати одне одного. Ефективність же їх взаємного узгодження істотно підвищиться, якщо і психологічні, й фізіологічні дослідження проводитимуться з позицій функціональної системи у рамках “єдиної архітектури”, але будуть спрямовуватися на розкриття конкретних механізмів психічної діяльності “в рамках мови своєї науки” [178].

Тому головний акцент робився нами на змісті психологічного аспекту в психофізіологічному відборі, оскільки загальна мета цих відборів полягає у виявленні й оцінюванні характерних для людини стійких психофізіологічних, психологічних і соціально-психологічних якостей, а також співвіднесенні їх із якостями, необхідними для успішного оволодіння конкретною професійною діяльністю, й подальшим ефективним виконанням посадових обов’язків [147].

Сутністю психологічного компонента професійного відбору, як і його теоретичною основою, є діагностика і прогнозування здібностей. У зв’язку з цим у працях різних учених [23, 167, 179] поняття “професійний відбір” і “психологічний відбір” найчастіше ототожнюються.

Аналіз існуючих понять “професійний психологічний відбір” дозволив сформулювати й упровадити у наукову сферу його нове трактування. Так, під професійним психологічним відбором ми розуміємо безперервний керований процес, що включає комплекс психодіагностичних заходів щодо виявлення рівня розвитку сукупності професійно важливих якостей особистості й наступного визначення професійної придатності до навчання, а також прогнозування подальшої ефективної професійної діяльності за вибраною спеціальністю [130].

Одним із ключових понять психології праці є професійна придатність. Під нею розуміють сукупність психологічних і психофізіологічних особливостей, необхідних і достатніх для досягнення людиною за наявності спеціальних знань, вмінь та навичок суспільно прийнятної ефективності праці. Професійна придатність не є вродженою якістю: вона формується в процесі трудової діяльності людини.

Під час тривалої професійної праці, що проходить в певних соціально-економічних умовах, формуються не тільки окремі функціональні системи і психічні процеси людини (професійне сприйняття, пам’ять, мислення тощо), але й її особистість, складається соціально-професійний тип особистості з певними ціннісними орієнтаціями, характером, особливостями міжгрупового та внутрішньогрупового спілкування тощо. Нерідко професія накладає відбиток на зовнішній вигляд людини.

Час, необхідний для формування професійної придатності, за інших рівних умов залежить від природних особливостей людини, її професійної мотивації та відповідної професійної підготовки (знань, вмінь, навичок). У різних професіях і за різних рівнів майстерності кожен із цих факторів має різну питому вагу в загальній картині професійної придатності людини. Формування професійної придатності завжди є індивідуальним процесом, під час організації якого можна створити умови для досягнення особами певного рівня професійної підготовки і позитивної професійної мотивації. Цього не можна сказати стосовно вроджених якостей людини: такі передумови її трудової діяльності досить універсальні, професійно нейтральні й пластичні, що дозволяє людині опанувати досить широке коло професій [44].

У процесі вивчення професійної придатності виходять з психологічних, медичних та інших критеріїв. Для встановлення рівня професійної придатності, досягнутого на момент дослідження, використовується різноманітний арсенал психологічних засобів: тести, що діагностують ступінь оволодіння професійними знаннями і навичками (тести досягнень); тести, що діагностують рівень розвитку професійно важливих якостей і психічних функцій, методики вивчення мотивації тощо.

Сьогодні залежно від вимог, які висуваються до фахівця, для винесення підсумкового висновку про професійну придатність кандидата використовується п'ять основних принципів комплектування оцінок: монофакторний, критеріальний, компенсаторний, компенсаторно-критеріальний і поліфакторний [30].

У разі використання монофакторного принципу за основу беруть підсумкову оцінку одного із досліджуваних компонентів діяльності (інтелект, сенсомоторні якості, нервово-психічна стійкість, рівень фізіологічних резервів організму) залежно від профілю професії. Цей принцип застосовується в процесі відбору для навчання професіям, що висувають підвищені вимоги, переважно до однієї зі сфер психічної структури особистості.

В основу критеріального принципу покладено урахування однієї, але мінімальної оцінки із чотирьох досліджуваних компонентів, що забезпечують ефективне оволодіння професією кандидатом. Його використовують в процесі відбору для навчання спеціальностям, що висувають менш жорсткі, але однакові вимоги до усіх функціональних систем організму людини [43].

Основою компенсаторного принципу є сумарна оцінка усіх чотирьох компонентів із виведенням інтегральної оцінки. Здебільшого його застосовують для прогнозування успішної діяльності різних фахівців в екстремальних умовах [10, 70].

Компенсаторно-критеріальний принцип, що ґрунтується на сумарній оцінці всіх компонентів діяльності, використовують під час винесення підсумкового висновку про професійну непридатність до спеціальностей, що висувають підвищені вимоги до конкретних професійно важливих якостей, які неможливо розвинути за певний строк до рівня, мінімально необхідного для ефективної діяльності за визначеними спеціальностями.

Поліфакторний принцип, що ураховує значущість окремих психічних процесів у діяльності фахівця, є універсальним і найперспективнішим у разі прогнозування професійної придатності на тривалий термін. Проте на сучасному етапі розвитку професійного психологічного відбору через відсутність уніфікованих методів обстеження й математичної обробки результатів підрахунок інтегрального бала у практичних цілях є досить трудомістким.

Деякі автори (К. М. Гуревич, А. О. Крилов) виділяють два типи професійної придатності: абсолютну (до професій, що вимагають наявності спеціальних індивідуальних рис) і відносну (до професій, оволодіти якими може практично будь-яка здорова людина) [44, 128]. Оцінюючи професійну придатність в процесі проведення професійного психологічного відбору, багато авторів орієнтуються, насамперед, на виявлення осіб із високим рівнем розвитку деяких якостей, найбільш важливих для досягнення успіхів у навчанні та діяльності (підхід по максимуму). Інші фахівці, навпаки, головним чином намагаються визначити осіб із низькими показниками розвитку професійно важливих якостей (підхід по мінімуму). Вибір підходу багато у чому зумовлюється конкурсом кандидатів і складністю професії.

На наш погляд, ефективнішим є другий підхід, оскільки виявлення осіб з показниками “нижчий за середній” рівень дозволяє ймовірно прогнозувати їхній неуспіх у навчанні та діяльності й рекомендувати їм програму спеціальної психологічної підготовки або вибір іншої професії. В разі реалізації підходу по мінімуму найменш допустимі показники тестів, зазвичай, визначаються розмірами конкурсу, але у низці випадків вони можуть бути чітко визначені тільки вимогами професії (наприклад, краще не добрати кандидатів на навчання льотчиків, ніж приймати осіб із показниками, на підставі яких можна ймовірно прогнозувати їхні низькі успішність в навчанні та надійність під час професійної діяльності).

Вивчення наукових досліджень з цієї проблеми [50, 97, 147] показало, що у практиці проведення професійного психологічного відбору найчастіше застосовують диференційований підхід із поділом обстежуваних осіб на чотири групи за ступенем імовірності прогнозу подальших успіхів у навчанні й діяльності, наприклад:

- придатні в першу чергу;
- придатні в другу чергу;
- умовно придатні;
- професійно непридатні.

Деякі автори рекомендують ранжирування на три групи: групу умовно придатних у цьому випадку не виділяють [151]. Наявність проміжної градації зумовлена неможливістю одержання однозначного висновку про професійну придатність (непридатність) кандидата.

Характеризуючи першу групу кандидатів, необхідно зазначити, що до неї відносять осіб безумовно або абсолютно придатних. Це випробовувані, які можуть успішно опанувати конкретну спеціальність у встановлений термін і надалі успішно виконувати функціональні обов'язки цієї професії. В цих осіб

відзначається повна відповідність психологічних властивостей і функціональних можливостей до вимог щодо конкретної спеціальності. Їм надають найбільші переваги під час зарахування до числа тих, кого навчатимуть.

Друга група – професійно придатні або придатні в другу чергу. Особи, що входять до цієї групи, можуть допускати у процесі роботи за спеціальністю незначні помилки, що істотно не впливають на ефективність професійної діяльності. Ці помилки найчастіше можуть бути пов'язані зі зміною умов діяльності, появою нових функцій, ускладненням обстановки. Для таких фахівців характерним є деяке зниження резервних фізіологічних і психічних можливостей. Їх рекомендують до зарахування на загальних підставах.

Третю групу становлять особи із невизначеним прогнозом професійної придатності (умовно придатні). Для них необхідні збільшення строків підготовки і коригування програм навчання. Зарахування кандидатів і призначення таких осіб на відповідні посади можливе у разі гострого дефіциту людських ресурсів, оскільки пов'язане із підвищеною небезпекою допущення ними помилок у процесі професійної діяльності. В цьому випадку потрібен комплекс спеціальних заходів щодо додаткового навчання, проведення періодичного психологічного обстеження та контролю за працівниками або тими, хто навчається. Певне значення для компенсації недостатньої професійної придатності може мати психологічна підготовка і тренування цих осіб, а також комплекс фізіологічних методів підтримання й підвищення працездатності. В процесі професійного відбору осіб третьої групи рекомендують в разі досягнення високих показників у конкурсних іспитах.

Четверта група – професійно непридатні особи. Це кандидати, не здатні опанувати конкретну спеціальність у встановлений термін. Їх рекомендують не зараховувати на навчання на цю спеціальність. Однак висновок про професійну непридатність стосується тільки конкретної спеціальності. Будучи не придатними до певної спеціальності, ці особи можуть увійти у групу із високою придатністю до роботи і навчання за іншою професією [97].

Значне місце у сучасних дослідженнях із психології праці займають виявлення закономірностей та обґрунтування принципів проведення професійного психологічного відбору. На думку вчених [24, 68, 147], на них мають ґрунтуватися методологія, підбір методів вирішення цієї проблеми, вибір організаційних форм проведення професійного відбору, визначення його взаємозв'язку із ефективністю діяльності в ілому. На наш погляд, принципи професійного психологічного відбору найповніше розкрито у працях В. О. Бодрова [22–26]. В узагальненому вигляді ці принципи професійного психологічного відбору наведено у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2 – Принципи професійного психологічного відбору (за В. О. Бодровим)

Принцип	Зміст
Системний підхід	Рекомендації з відбору мають ґрунтуватися на вивченні особливостей розвитку і взаємозв'язку різних професійно важливих психологічних якостей особистості, взаємного впливу на них характеристик об'єкта, змісту, умов та організації діяльності
Особистісний підхід	Всебічне вивчення динамічної функціональної структури особистості за результатами психологічного обстеження й аналізу даних про особливості професійної, соціальної та інших форм її активності
Діяльнісний підхід	Необхідно ураховувати: 1) ступінь відповідності структури конкретної особистості до вимог майбутньої професії; 2) особливість розвитку особистості в різних умовах, проявах дійсної й попередньої професійної (навчальної, трудової) діяльності
Актуальність відбору	Наявність розбіжностей у рівні професійної підготовленості, ефективності діяльності обстежуваних, що обумовлені станом індивідуально-психологічних якостей, професійних здібностей
Наукова обґрунтованість	Рекомендації з професійного психологічного відбору мають бути результатом обґрунтування: 1) необхідності, доцільності проведення відбору для певної професії (спеціальності); 2) конкретизації завдань відбору (прогнозування придатності до навчання, діяльності за конкретною спеціальністю, роботи у визначених умовах і т. д.); 3) характеристики обстежуваного контингенту (обсяг вихідної вибірки, ступінь загальної спрямованості на оволодіння конкретною професією тощо); 4) професійних вимог до кандидатів; 5) валідності та надійності психодіагностичних методик; 6) критеріїв прогнозування професійної придатності; 7) ефективності розроблених рекомендацій з відбору; 8) організаційних форм проведення відбору. Рекомендації з відбору, розроблені для певної категорії фахівців, без спеціальної наукової перевірки не можуть бути використані в процесі відбору до інших професій
Динамічність і прогнозованість	Під час оцінювання професійних здібностей повинна передбачатися можливість їх зміни і розвитку. Тому необхідно вивчати стан професійно важливих якостей особистості безперервно у процесі навчання й подальшої діяльності: проводити періодичне психологічне обстеження, аналізувати інформацію про прояви індивідуально-психологічних особливостей особистості в різних сферах життя та діяльності
Комплексність	Психологічний відбір тісно пов'язаний із медичним, освітнім, соціально-педагогічним відборами: їх результати дозволяють доповнити характеристику особистості та зрозуміти особливості стану професійно важливих якостей, досліджуваних у ході психологічного обстеження
Активність	Результати психологічного обстеження необхідно використовувати не тільки для прогнозування професійної придатності, але й для розвитку і формування професійних здібностей у процесі навчання, виховання, тренування, діяльності фахівців
Динамічність та адаптивність критеріїв відбору	Передбачає можливість зміни значень інтегрального показника професійної придатності: у випадках зміни вимог до професії, умов набору, показників конкурсу тощо

Принцип	Зміст
Диференційоване прогнозування	Результати психологічного відбору мають забезпечувати можливість оцінювання професійної придатності до навчання й діяльності до конкретного класу професій, об'єднаних за принципом спільності основних елементів структури діяльності й обумовлених ними властивостей особистості, а потім і до окремих спеціальностей цього класу
Практичність	Заходи із психологічного відбору мають бути невід'ємним складником системи комплектування навчальних закладів (виробничих колективів), економічними за матеріальними витратами, прийнятними за тривалістю обстеження, видачею висновків тощо

Як бачимо із таблиці 1.2, сучасний професійний психологічний відбір є складною комплексною науковою проблемою й розглядається вченими, із одного боку, як система, а із іншого – як процес.

Система психологічного відбору має такі компоненти:

- обґрунтований і експериментально перевірений комплекс діагностичних методик, необхідних технічних засобів та стандартизовану процедуру обстеження;
- методи узагальнення, інтерпретації вихідної діагностичної інформації й складання прогнозів;
- показники професійної ефективності та критерії оцінки успішності діяльності;
- логічні й математичні апарати верифікації прогнозів.

У процесі психологічного відбору передбачаються: по-перше, оцінка психофізіологічних функцій, тобто деяких характеристик аналізаторних систем організму і типологічних властивостей вищої нервової діяльності; по-друге, виявлення в процесі життєдіяльності набутих соціально-психологічних якостей (спрямованість особистості, комунікативність, схильність до лідерства, організаторські здібності, конформізм тощо); по-третє, вивчення психічних процесів, властивостей і станів [26]. Процес психологічного відбору включає такі етапи: отримання та первинне оброблення необхідної вихідної діагностичної інформації; психодіагностика й оцінювання рівня придатності обстежуваних, формулювання прогнозів придатності до навчання та (або) цього виду професійної діяльності; верифікація зазначених прогнозів на основі співвідношення даних про фактичну професійну діяльність відібраних осіб.

Розглянувши професійний відбір як процес, А. О. Крилов виділив такі етапи:

1) психологічне вивчення професії з метою виявлення вимог до людини (розкриття структури діяльності й обґрунтування цілісності та взаємозв'язку психічних і психомоторних процесів, що перебувають під найбільшим навантаженням), її докладна характеристика, складання професіограми (психограми);

2) вибір психодіагностичних методів дослідження (тестів), що дозволяють

оптимально оцінити професійну придатність на основі виділених психічних процесів і професійних дій;

3) психодіагностика: психологічне вивчення претендентів для оволодіння професією, оцінка їхнього загального розвитку, спрямованості на оволодіння конкретною професією, ступеня розвитку якостей, найважливіших для подальшого оволодіння професією, оцінка здатності виконання певних цілісних дій або їх елементів у різних умовах;

4) психологічний прогноз успішності навчання й подальшої діяльності на підставі:

а) співвідношення відомостей про вимоги певної професії до людини й отриманих психодіагностичних даних;

б) урахування можливості цілеспрямованого удосконалення та компенсації професійно значущих якостей (із урахуванням строків навчання), імовірності адаптації до професії, можливості появи екстремальних впливів [23].

У процесі професійного відбору Б. Ф. Ломов виділяє чотири етапи [92]:

- аналіз професійної діяльності;
- визначення мети і критеріїв відбору, підбір методів відбору;
- перевірка інформативності та надійності методик;
- проведення відбору, аналіз результатів і коригування критеріїв та методів.

На першому етапі має здійснюватися аналіз трудового процесу, а також фізіолого-гігієнічних і психологічних особливостей трудової діяльності. Метою такого аналізу є визначення вимог, які висуває діяльність до професійно важливих якостей особистості. Один із можливих шляхів вирішення цього завдання полягає в складанні професіограми (детального опису професійної діяльності). Протягом цього етапу досліджуються структура і характер діяльності, проводиться аналіз можливих ситуацій і, насамперед, найбільш несприятливих, екстремальних, що висувають підвищені вимоги до тих або інших якостей людини [61]. На підставі такого аналізу визначають основні вимоги до кандидата на певну спеціальність (медичні, освітні, соціальні, психофізіологічні). З урахуванням цих вимог розробляють критерії професійної придатності (непридатності) для конкретного виду діяльності.

На другому етапі процесу професійного відбору мають визначатися мета і критерії відбору, підбір та розробка методичних прийомів, що дозволяють оцінити професійно важливі якості особистості. Головними труднощами цього етапу є встановлення об'єктивних критеріїв, адже вони не можуть бути строго фіксованими і змінюються під впливом низки умов (факторів зовнішнього середовища, часу, тренування, навчання тощо).

Третій етап відбору – контрольний. Його метою є перевірка, наскільки вірогідно відібрані методики можуть прогнозувати результати відбору.

Четвертий етап – безпосереднє проведення професійного психологічного відбору, аналіз отриманих даних, коригування критеріїв і методів відбору. Після оброблення результатів формуються рекомендації щодо професійної придатності кожного кандидата на навчання або для роботи за конкретною спеціальністю.

Таким чином, проведений теоретичний аналіз проблеми дослідження дозволяє зробити висновок, що проблема професійного психологічного відбору актуальна, багатогранна і розглядається фахівцями у комплексі з педагогічним, медичним і соціальним компонентами професійного відбору. Вона вимагає постійного вивчення, наукового аналізу й удосконалення з урахуванням вимог сьогодення. Наразі окремі аспекти наведеної проблеми розроблені недостатньо і потребують подальших комплексних динамічних досліджень.

1.2 Психологічне вивчення професійної діяльності в процесі професійного відбору

Аналіз наукових досліджень свідчить, що вихідним етапом вирішення методологічних, методичних та організаційних питань проведення професійного відбору має бути психологічне вивчення конкретних видів професійної діяльності та визначення вимог до людини як до суб'єкта праці. Дослідження за цією проблемою дозволяє визначити критерії успішності професійної діяльності, обґрунтувати процедуру вибору тестів для оцінювання та прогнозування ефективності діяльності.

В сучасній психологічній науці розроблено низку концепцій діяльності, методологічних і методичних підходів до її вивчення. Загальнотеоретичний аспект досліджуваної проблеми широко розкрито у працях К. О. Абульханової-Славської, Б. Г. Ананьєва, А. М. Леонтьєва, С. Л. Рубінштейна, Б. М. Теплова, В. Д. Шадрікова та ін.; дослідженнями із психології праці та інженерної психології займалися С. П. Бочарова, О. В. Землянська, В. П. Зінченко, О. М. Іванова, А. О. Крилов, Б. Ф. Ломов, В. Д. Небиліцин, Ю. Л. Трофімов та ін. Значний внесок у розуміння психофізіологічної сутності трудової діяльності своїми дослідженнями зробили П. К. Анохін, І. П. Павлов, І. М. Сеченов, О. О. Ухтомський, Л. М. Балабанова, О. М. Кокун та ін. Психологічному вивченню професійної діяльності військовослужбовців окремих спеціальностей і працівників МВС присвячено дослідження В. І. Барка, В. О. Бодрова, І. В. Ващенко, Ю. Б. Ірхіна, М. С. Корольчука, В. О. Лефтерова, М. Г. Логачова, С. Ю. Лебедєвої, М. В. Макаренка, А. Г. Маклакова, В. С. Медведєва, О. М. Морозова, О. Р. Охременко, Є. М. Потапчука, І. І. Приходька, О. Д. Сафіна, В. В. Стасюка, О. В. Тімченка, С. О. Філіппова, С. І. Яковенка та багатьох інших.

Категорія “діяльність” широко трактувалась в філософській, економічній, педагогічній, психологічній, фізіологічній та інших науках. У психології одним із найбільш загальноприйнятих є визначення, відповідно до якого діяльність розглядається як активна взаємодія з навколишньою дійсністю, під час якої жива істота виступає як суб'єкт, що цілеспрямовано впливає на об'єкт і задовольняє в такий спосіб свої потреби [146]. Структурними складниками діяльності є мета, мотив, способи, умови, результат.

Діяльність сучасної людини дуже різноманітна, однак є принципові розбіжності та труднощі: в тлумаченні самого поняття “діяльність”, у виборі основ для класифікації її видів; одиниць, призначених для її аналізу; у виборі

адекватних методів її дослідження як у лабораторних, так і природних (виробничих, навчальних) умовах; у порівнянні результатів, отриманих різними методами як між собою, так і стосовно категоріального апарату тощо. Сьогодні існує (й далеко не повний) перелік різних форм і видів діяльності: матеріальна і духовна, зовнішня й внутрішня, безпосередня й опосередкована, довільна і мимовільна, свідома і несвідома, індивідуальна і колективна, репродуктивна і творча; ігрова, навчальна, трудова, спортивна; пізнавальна (перцептивна, мнемонічна, розумова), комунікативна, управлінська та виконавча тощо. До цього можна додати диференціацію діяльності за мотивами, цілями, предметним змістом, способами здійснення, кінцевим результатом [16].

Будь-яка діяльність людини являє собою систему, що, на думку В. І. Медведєва, складається з чотирьох взаємозалежних ланок: органи сприйняття зовнішнього світу і поточної обробки інформації, що надходить; органи руху, які здійснюють безпосередній матеріальний вплив на навколишній світ; механізми формування й внутрішньої оцінки людиною свого сприйняття та дій; енергетичне забезпечення стійкої й надійної роботи усього організму. А. Г. Маклаков уточнює, що діяльність – це динамічна система взаємодії суб'єкта зі світом, у процесі якої відбуваються виникнення та втілення в об'єкті психічного образу, а також реалізація опосередкованих суб'єктом відносин із навколишньою дійсністю [147].

Головним видом діяльності людини, що відіграє вирішальну роль в розвитку її фізичних і психічних якостей, є праця. З нею генетично пов'язані інші види людської діяльності (ігрова, навчальна, пізнавальна тощо). Водночас трудова (професійна) діяльність людини спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей, за організацією й результатами праці являючи собою суспільний вид діяльності людини. Процес праці буває складним, нерідко пов'язаним із напруженням фізичних і психічних сил, подоланням зовнішніх і внутрішніх перешкод. Тому особливості професійної діяльності висувають різні вимоги до фізичних і психічних якостей людини. Психологічне вивчення професійної діяльності спрямоване на виявлення вимог щодо певної діяльності до психічних якостей, необхідних для успішного оволодіння конкретною спеціальністю в найкоротший термін, та подальшу ефективну працю.

Виходячи із мети психологічного аналізу професійної діяльності, Б. Ф. Ломов його завдання вбачає у визначенні суб'єктивного відбиття дійсності, а також механізму психічної регуляції діяльності та його впливу на розвиток психологічних функцій, процесів, станів і властивостей людини [93]. Поряд із цим В. Д. Шадріков доповнює завдання психологічного вивчення діяльності необхідністю виявлення механізму її індивідуалізації [179].

Слід зазначити, що кожна діяльність, в тому числі професійна, складається з численних дій людини. Тому дія займає чільне місце в ієрархічній структурі діяльності та є основною одиницею її аналізу. Кожну дію можна виконати за допомогою різних способів – операцій, які є найбільшими одиницями діяльності, ніж дії. Операції розкривають технічний бік виконання дій. Прагнення вдосконалювати свою професійну діяльність, тренування дій приводять до формування автоматизованих дій – навичок і звичок, яким

характерна стереотипність. Система знань, умінь та навичок забезпечує готовність людини до самостійного вирішення поставлених перед нею завдань [64], [179].

Як показали дослідження видатних вітчизняних психологів О. М. Леонтьєва, С. Л. Рубінштейна, Б. М. Теплова, В. Д. Шадрікова, С. П. Бочарової, Ю. Л. Трофімова та деяких інших, перебіг і розвиток різних психічних процесів істотно залежать від змісту і структури діяльності, від її мотивів, цілей і засобів здійснення [16]. Разом із тим у наукових дослідженнях, проведених П. Я. Гальперіним, Д. Б. Ельконіним та іншими вченими, визначено, що на основі зовнішніх матеріальних дій шляхом їх послідовних змін і скорочень формуються внутрішні, ідеальні дії, які відбуваються в розумовому плані й забезпечують людині всебічне орієнтування в навколишньому світі.

Обґрунтовуючи психологічну структуру діяльності в цілому, В. Д. Шадріков характеризує її як цілісну єдність психічних компонентів та їх усебічних зв'язків, які спонукають, програмують, регулюють та реалізують діяльність [156]. Водночас у своїй теорії він розглядає діяльність як психологічну систему, в якій психологічна структура являє собою послідовне виконання функцій конкретної діяльності для досягнення певної мети. Як основні функціональні блоки цієї системи В. Д. Шадріков виділяє: мотиви, мету, програму, інформаційну основу діяльності, прийняття рішень, підсистеми професійно (діяльнісно) важливих якостей. Останній компонент, що входить до психологічної системи діяльності, на наш погляд, набуває особливої актуальності під час проведення професійного психологічного відбору [129], [133].

Проблематика, що стосується шляхів та засобів підвищення ефективності та безпечної діяльності хвилює вчених усього світу. В останні десятиріччя суттєвий внесок в її розробку для спеціалістів зробили В. Г. Алтухов, Г. Л. Апанасенко, Ю. М. Бобров, В. А. Бобров, В. А. Бухарін, В. В. Довгуша, Ю. Н. Єгоров, В. П. Загрядський, А. М. Карпухіна, М. С. Корольчук, В. І. Кулешов, І. А. Сапов, А. С. Солодков, С. Г. Терещенко, В. С. Щеголев, В. М. Крайнюк, П. П. Криворучко, В. І. Осьодло, О. А. Блінов та ін.

Вчені виділяють дві групи шляхів, які використовують для збереження працездатності спеціалістів. Перша група шляхів визначається ще до зустрічі спеціаліста із складних ситуацій. Найбільш значними шляхами є:

- розподіл функцій та прогноз впливу і взаємозв'язків у системі “техніка – людина – середовище” із урахуванням психофізіологічних можливостей людини;

- професійний психологічний відбір із обов'язковим довгостроковим прогнозом психофізіологічних резервів організму та успішної працездатності спеціалістів;

- використання психофізіологічних методів навчання та тренування, спрямованих на розвиток саме тих психологічних якостей і фізіологічних властивостей організму, котрі лежать в основі ефективного використання роботи у конкретній спеціальності.

Друга група шляхів використовується в процесі обслуговування та експлуатації техніки і в свою чергу включає дві підгрупи заходів. Одні з них

застосовуються постійно, інші ж за необхідністю.

Призначення заходів першої підгрупи – профілактика несприятливих функціональних змін в організмі, збереження й підвищення стійкості й психофізіологічних резервів організму, запобігання розвитку вираженого стомлення та перевтомлення в спеціалістів. У першу підгрупу заходів включаються:

- динамічний контроль за станом функцій організму та працездатності;
- заходи щодо розширення психофізіологічних резервів організму в період між виконанням циклів учбових завдань (польотів, навчань, тренувань);
- заходи у період виконання циклів або окремих учбових завдань;
- заходи після виконання учбових завдань;
- заходи безпосередньої дії на організм (раціональний режим праці та відпочинку під час виконання завдань), активний та пасивний відпочинок, водні процедури, додаткова вітамінізація, ультрафіолетове опромінення, оптимізація емоційного стану.

Заходи другої підгрупи проводяться в разі необхідності з метою мобілізації резервних можливостей організму для підтримки й негайного підвищення працездатності (після напруженої професійної діяльності, специфіки умов її виконання, індивідуальних особливостей, віку). До заходів, що застосовуються в разі необхідності, належать: вдихання кисню у разі нормального тиску, гіпербарична оксигенація, повітряно-теплові процедури, дія імпульсним електричним струмом, застосування електросну, використання фармакологічних препаратів.

Описані заходи відносяться до фізіологічного забезпечення учбових завдань, а вони у свою чергу включені в систему медичного забезпечення учбових завдань разом із лікувально-профілактичними, санітарно-гігієнічними та протиепідемічними заходами. Крім суто фізіологічних заходів, котрі дозволяють підвищити працездатність за рахунок регуляції неспецифічної стійкості, функціонального стану й фізіологічних резервів організму спеціалістів, важливе значення для ефективного та безпечного виконання професійної діяльності мають матеріально-технічні та соціально-психологічні заходи. Останні вважаються неспецифічними заходами підвищення працездатності.

Матеріально-технічні заходи спрямовані на пристосування обслуговуючих технічних систем та умов навколишнього середовища до людини. Соціально-психологічні заходи включають професійний відбір, професійну підготовку, формування змін, постів екіпажів (колективів), у цілому – психологічне та психофізіологічне забезпечення діяльності [20, 78, 79].

В процесі розвитку системи діяльності професійно важливі якості, їх підсистеми виступають в ролі тих внутрішніх умов, через які виявляються зовнішні впливи та вимоги діяльності. Отже, розвиток професійно важливих якостей та їх підсистем є вузловим моментом формування психологічної системи діяльності. Відповідно до визначення В. Д. Шадрікова професійно важливі якості (ПВЯ) – це індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що

впливають на ефективність діяльності та успішність її освоєння [179]. До професійно важливих якостей він відносить й здібності, але вони не вичерпують всього обсягу ПВЯ. Вивчення розвитку ПВЯ в професійній діяльності має проводитись в двох напрямках:

- розвиток окремих ПВЯ;
- розвиток структури ПВЯ.

Сьогодні є надзвичайно багато різноманітних спеціальностей і чітко помітна тенденція до стрімкої перебудови професійної діяльності в межах окремих спеціальностей. У зв'язку із цим у психології праці роблять спроби створити типологію професій. Так, К. М. Гуревич виділяє два типи професій за критерієм контрастності вимог, запропонованих ними до людини [44]. Перший тип – це види діяльності, що проходять в нормативно заданих екстремальних умовах. Для них, насамперед, необхідні психофізіологічна витривалість та висока працездатність. Цей тип професій вимагає абсолютної професійної придатності, а отже, і професійного відбору. До другого типу належать професії масового характеру, які доступні для оволодіння практично кожною людиною за наявності в неї усвідомленого і спрямованого інтересу до конкретного виду діяльності, схильностей, знань та бажання працювати.

Багатоознакова концепція професійної типології, розроблена Є. О. Клімовим, ґрунтується на виділенні основних якостей, що діагностуються за психофізіологічною та психологічною значущістю, а також вимог до особистості. Ця концепція охоплює п'ять типів професій, виділених із конкретних сфер професійної діяльності людини: “людина – техніка”; “людина – людина”; “людина – природа”; “людина – знак”; “людина – художній образ”. Особливість цієї концепції полягає в єдиному компонентному складі структури будь-якої професії та видів психологічних дій, специфічних для виконання різних професійних завдань. До компонентів структури професії, на погляд Є. О. Клімова, належать: предмет, знаряддя, мета й умови праці. До видів психологічних дій він відносить: гностичні, перетворювальні, пізнавальні та комунікативні [71–72].

Під час аналізу психологічного змісту різних видів професійної діяльності А. О. Деркач, Л. Г. Лаптев та інші вчені виділяють кілька компонентів, за якими поділяють спеціальності, де критичними є такі професійно важливі якості [47]:

- особистісний компонент діяльності – характеристики емоційної, вольової та мотиваційної сфер;
- сенсорно-перцептивний компонент – характеристики сприйняття й уваги;
- гностичний або інтелектуальний компонент – характеристики процесів оброблення інформації, приймання рішення тощо;
- моторний компонент – характеристики психомоторних якостей та мови.

Варто звернути увагу на те, що А. І. Кліменко до першого компонента діяльності відносить й організаторські здібності, розуміючи під цим сукупність таких якостей: контактність з колективом; об'єктивність в оцінці підлеглих; вміння правильно підбирати й розставляти кадри; здатність оцінювати і контролювати роботу підлеглих; вміння координувати поточні й перспективні

завдання колективу; талант не тільки виховувати і навчати інших, але й навчатися в них; уміння спонукати людей до праці, використовуючи і моральну, і матеріальну зацікавленість працівників у кінцевих результатах праці; вміння чітко організувати власну роботу [130].

Вивчення різних концепцій професійної типології та вимог до професійно важливих якостей дозволяє зробити висновок, що професійна діяльність має єдину психологічну структуру, але різний зміст структурних компонентів, а виділення оптимальних наборів професійно важливих якостей обумовлює типологічну диференціацію професій за системами взаємодії “суб’єкт–об’єкт” праці.

Якщо звернутися до аналізу останніх наукових досліджень В. І. Барко детальніше можливо розглянути напрями оптимізації професійного відбору і моніторингу персоналу органів внутрішніх справ (ОВС). Дослідження показали, що наявна система психодіагностики і прогнозування придатності персоналу в процесі професійного психологічного відбору характеризується фрагментарністю, відсутністю чітких методологічних орієнтирів. Під час вивчення особистості кандидатів на службу в ОВС України звертається увага на значну кількість якостей та індивідуальних рис майбутніх співробітників, проте нерідко поза увагою залишаються фундаментальні індивідуально-психологічні характеристики, від яких у першу чергу, залежить успіх діяльності [15], [17]. Психодіагностика професійної придатності й надійності заснована на уявленні про властивості (риси) як відносно стійкі характеристики людини, які мало змінюються в часі та дозволяють прогнозувати її поведінку (Р. Кеттелл). Математично це можна навести у вигляді формули: $V = f(ps)$; де V – поведінка; p – риса; s – ситуація. Під рисою (trait), або якістю (personalquality), розуміється стійка описова перемінна, яка обумовлює поведінку людини і формується під впливом організмичного, індивідуального і особистісного рівнів. Припускається, що форми поведінки, які відповідають якостям (рисам), досить стійкі та проявляються в різноманітних ситуаціях, що визначає їх транситуативну стабільність. Проте це основне положення теорії рис піддається справедливій критиці, оскільки поведінка певною мірою ситуативно специфічна, тобто залежить не лише від рис, а й від особливостей конкретної ситуації. Слід зазначити, що підсистема конституціональних рис (властивостей) не є культурно і популяційно-специфічною, отже психодіагностика цих рис дозволяє прогнозувати поведінку людини лише в дуже широкому класі ситуацій [17]. Шанувальники теорії рис розробили декілька моделей особистості (точніше індивідуальності), серед яких найбільш відомими є моделі Г. Ю. Айзенка, Р. Кеттелла, Л. М. Собчик. Цей підхід отримав розвиток після поширення факторного аналізу як інструменту кількісних вимірювань та класифікації ознак. Теорія Г. Ю. Айзенка побудована за ієрархічним принципом і включає в себе опис трьохфакторної моделі психодинамічних властивостей (екстра-інтроверсія, нейротизм-стабільність й психотизм); перші два фактори є вихідними (суперрисами), модель Айзенка є ортогональною, тобто фактори є незалежними один від одного і некорелюючими. Згідно Л. Собчик, базовими ортогональними рисами є екстра-інтроверсія й нейротизм-

агресивність, вони доповнюються також ортогональними факторами ригідність-емотивність та сенситивність-спонтанність. Теорія Р. Кеттелла виходить з побудови на основі рис особистісного профілю, тобто їх сукупності, яка дозволяє прогнозувати поведінку людини у певній ситуації. В структурі особистості Р. Кеттелл виділяв вихідні й поверхневі риси, за функціональною ознакою він виокремлював темпераментні, характерологічні та динамічні (ті, які забезпечують активність в досягненні мети) [8, 17]. Наступні дослідження індивідуальних відмінностей у поведінці, класифікація їх за категоріями особистісних якостей із використанням факторного і кластерного аналізу дозволила виокремити п'ять факторів, які виявили стійкість в різних вибірках і соціокультурних умовах (П. Коста, Р. Мак-Кра). Така структура особистості отримала назву “Велика п'ятірка” і складається із таких вимірів (у дужках наводяться прикметники, які отримали найбільші факторні навантаження):

- екстраверсія (комунікабельний, енергійний, активний);
- згідливий (сенситивний, добросердечний, довірливий, схильний до співробітництва, неконфліктний);
- добросовісність (наполегливий, добросовісний, відповідальний, дисциплінований, організований);
- нейротизм (неспокійний, невротичний, пригнічений);
- відкритість досвіду (інтелект, фантазія, незалежність мислення, нестандартність).

На основі п'ятифакторної моделі особистості розроблений особистісний опитувальник NEO PI-R [17]. В процесі дослідження нами була висунута гіпотеза стосовно того, що усі зазначені теорії можуть об'єднуватись в рамках загального базового методологічного підходу, який ґрунтується на ідеях, розроблених Г. Ю. Айзенком і Л. М. Собчик. Цей підхід ґрунтується на ортогональній моделі особистості й умовно може бути названий “Концепція провідних тенденцій”. Під час розроблення оптимальної моделі психодіагностики профпридатності та перевірки висунутої гіпотези вчені дотримувались концепції, в якій визначальною типологічною ознакою є присутність на усіх рівнях особистості емоційнодинамічного патерну, який проявляється однією або декількома провідними тенденціями [19].

Аналіз наукових досліджень з наведеної проблеми свідчить, що основним методом психологічного вивчення професійної діяльності є професіографія. Відповідно до визначення В. О. Бодрова професіографія – це загальний метод аналізу й опису трудової діяльності та умов праці, який використовується в усіх галузях науки. Він стверджує, що психологічна професіографія є комплексом методів і технічних засобів, за допомогою яких отримана й оброблена вагома, із позиції психології, інформація про професії. Крім психологічних, у ній використовуються медичні, фізіологічні, соціологічні та інші методи різних наук про людину і працю [24].

Розглядаючи сутність професіографічного опису як методу психологічного вивчення професійної діяльності, М. В. Макаренко зазначає, що він полягає в цілеспрямованому, організованому процесі, який включає збирання інформації щодо оцінки значущості різних фізіологічних, гігієнічних, ергономічних, соціально-психологічних та інших аспектів діяльності [97]. З

цією метою під час проведення професіографії використовуються різні традиційні методи: вивчення літератури, звітних документів, що характеризують особливості праці, бесіди, спостереження та експеримент, які доповнюються об'єктивною реєстрацією робочих операцій, оцінкою функціонального стану організму працюючих, різними формами самоспостереження й самозвіту. Оцінку складності кожної спеціальності можна одержати із офіційних та інших документів (інструкцій, настанов, керівництв із експлуатації технічних засобів, нормативних документів із підготовки та визначення рівня кваліфікації фахівців тощо). Матеріали, в яких наведено дані динаміки продуктивності праці та якості продукції, що випускається, плинності кадрів, співвідношення фахівців із високими і низькими показниками трудової діяльності, дані аварійності з провини персоналу, факти травматизму тощо, які дають підставу орієнтовно вирішувати питання щодо необхідності або недоцільності проведення професійного відбору для певних професій.

У сучасних умовах набув розвитку такий напрямок психологічного вивчення професійної діяльності, як акмеологія, завдання якої – створити цілісну модель соціального суб'єкта, прийнятний алгоритм і технологію його дослідження, формування й активної реалізації творчого потенціалу в професійній діяльності в єдиному процесі життєдіяльності. Акмеологічний підхід до аналізу професійної діяльності широко розглядається в працях К. О. Абульханової-Славської, О. О. Бодальова, А. О. Деркача, Є. О. Клімова, В. Г. Михайловського, В. А. Пономаренка, А. А. Реан, В. Д. Шадрікова та багатьох інших.

Акмеографія як основний метод акмеології ґрунтується на професіографії й включає визначення рольових характеристик персоналу, особливостей взаємодії фахівця в процесі професійної діяльності з предметами, засобами та продуктами праці, з оточуючими людьми та іншими явищами, а також на виявленні індивідуальних, професійних якостей та акмеологічних інваріантів, які є основними внутрішніми збудниками творчого розвитку і самоудосконалення особистості. Ще стародавні греки найвищий ступінь чогонебудь, досягнення вершини досконалості або розвитку визначили як “акме”. Саме спрямованість до “акме” на рубежі ХХ–ХХІ ст. виявляється як одна із головних тенденцій людського розвитку, що набуває характеру провідної закономірності прогресивного суспільства. Відмітною рисою акмеографічного підходу є його орієнтованість на визначення та продуктивний розвиток творчого потенціалу людини, її професійної культури [13, 17, 51, 69, 120, 130, 178].

У результаті акмеографічного (професіографічного) дослідження складається акмеограма (професіограма), яка являє собою комплексний, систематизований, короткий і багатобічний опис професійної діяльності, призначений для психологічного вивчення праці та використання в подальшій практичній діяльності.

З численних трактувань професіограм, які наведено у працях В. О. Бодрова, С. П. Бочарової, А. О. Крилова, Б. В. Кулагіна, Б. Ф. Ломова, К. К. Платонова, Я. Райскупа та ін. [16, 23, 26, 84, 92, 123, 124] можна зробити висновок,

що її сутність полягає в систематизованому описі характеристик конкретної професійної діяльності (завдань, функцій, результатів, умов праці тощо), соціальних, психологічних та інших вимог до суб'єкта професії й, виходячи із них, у визначенні необхідних професійно важливих якостей особистості, що становлять основу професійної придатності людини. Ці відомості мають міститись в ключовому компоненті будь-якої акмеограми (професіограми) – психограмі, тобто описі психологічних особливостей конкретної професійної діяльності та професійно важливих особистісних якостей.

Вивчення матеріалів із цієї проблеми показало, що акмеограма (професіограма) може складатися з різною метою: для профорієнтації, профконсультації, професійного відбору і розміщення кадрів, підвищення кваліфікації, раціоналізації та оптимізації роботи, що й визначатиме її основний зміст. У працях сучасних учених дається чітка специфіка складання професіограми із метою професійного психологічного відбору, яка орієнтована на виявлення:

- сукупності стійких, стабільних якостей, що мають вирішальне значення в обстежуваних людей за ефективністю праці;
- необхідних і бажаних якостей, що компенсуються, й тих, що не компенсуються;
- не бажаних для певної професії якостей;
- не сумісних із діяльністю або протипоказаних для конкретної спеціальності.

Таке ранжирування професійних якостей, за А. О. Криловим та В. О. Бодровим, найбільш широко наведено у сучасній психологічній теорії. Вони обґрунтовують та рекомендують певну послідовність в аналізі структури професійної діяльності. На їхню думку, насамперед, варто виділяти сукупність основних, найбільш стабільних якостей, що визначають можливість досягнення високого рівня професійної майстерності; потім – якості, які компенсуються, й ті, що не компенсуються в будь-якого середнього працівника певної професії, а після цього – якості, не сумісні з діяльністю за цією професією.

Вивчення наукових матеріалів за аналізованою проблемою показало, що у сучасній науці за змістом виділяють два типи професіограм: комплексні та спеціальні (окремі). Комплексна професіограма за Я. Райскупом полягає у всебічному описі професійної діяльності, заснованому на результатах досліджень всіх галузей ергономіки і спеціальних (технічних, економічних, організаційних тощо) дисциплін [130]. У спеціальній професіограмі зосереджено вузькоспеціальні найважливіші характеристики, необхідні для виконання конкретних завдань.

В змісті професіограми слід відбити загальні (об'єктивні й суб'єктивні) особливості професійної діяльності: виділити основні дії та операції, їх послідовність й взаємозумовленість; вказати на необхідний обсяг спеціальної підготовки, знань, вмінь та навичок; визначити режим праці й відпочинку, санітарно-гігієнічні умови, фактори екстремального впливу на суб'єкт праці; виявити характерні психофізіологічні стани (монотонність, стомленість, емоційна напруженість, фізично важка праця тощо); визначити обсяг і характер

інформації, що опрацьовується; охарактеризувати технологічні аспекти, устаткування, яке використовувалося тощо.

У сучасній психологічній теорії й практиці існує кілька форм складання акмеограм і професіограм. Найбільш поширеними є описова (В. О. Бодров, К. К. Платонов, Б. Л. Покровський та ін.) і графічна або аналітична (О. М. Іванова, Л. Г. Лаптев, І. І. Приходько, В. С. Сіцінський, В. А. Стаднік, В. А. Толчинський та ін.) акмеограми і професіограми [22–26, 123, 166].

Таким чином аналіз психологічної структури професійної діяльності полягає в послідовному виявленні сукупності основних, найбільш стабільних професійно важливих якостей, що визначають можливість досягнення високого рівня професійної майстерності. Головним методом психологічного вивчення професійної діяльності є професіографія.

Наразі розвивається такий напрямок, як акмеографія, що включає визначення об'єктивних і суб'єктивних характеристик праці. До об'єктивних належать мета, завдання, функції та результати праці. До суб'єктивних відносять: професійно-рольові знання, уміння, навички; професійно важливі якості (індивідуальні, професійні, акмеологічні інваріанти); психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності. В результаті проведення акмеографії складається системно-структурна модель професії – акмеограма – комплексний систематизований багатобічний опис професійної діяльності, призначений для психологічного вивчення праці та виявлення на практиці ступеня оптимальної відповідності індивідуально-психологічних якостей особистості вимогам професії.

1.3 Професійний психологічний відбір до силових структур

1.3.1 Професійний психологічний відбір військовослужбовців у зарубіжних країнах

Психологічний відбір та тестування в армії розпочалося з Першої світової війни. Саме тоді Італія та Франція, активно проводили програми відбору пілотів для збройних сил за такими показниками як: час реакції, рівновага, увага, емоційна стабільність. В США були створені Army Alpha і Beta тест. Ця тенденція продовжилася під час Другої світової війни. Основними батареями психологічного відбору США у цей час стають Армійський генеральний класифікаційний (AGCT) и Генеральний класифікаційний тест Військово-Морського Флоту (NGCT). Також на базі Управління Стратегічних Служб (OSS) засновано відомство з відбору агентів розвідувальної діяльності "станція S", до складу котрого увійшли: Генрі Мюррей, Дональд Адамс, Курт Левін, Урі Бронфенбреннер, що спричинило, вперше у військовій історії, до активного використання проєктивних методик та створення різноманітних ситуативних тестів та тестів, діагностики когнітивної сфери для відбору розвідників. Результатами активної роботи психологів стали: покращений відбір кадрів для ВПС, розвідки, напрацювання в галузі аналізу розумових та практичних умінь.

Це зробило психодіагностичні методики незамінними і зумовило активну адаптацію комплексних тестових батареї здібностей і тестів спеціальних навичок для завдань різних родів військ. Так, з 1971 по 1984 роки ізраїльські сили оборони незмінно використовували два тести, що кваліфікувалися як тести розумового розвитку (IQ). Це прогресивні матриці Равена, що зазнали модифікації та тест “Інструкція”, що власне є переосмисленим та адаптованим тестом Army Alpha [193].

Одним із завдань, що висувається до сучасних методик професійно-психологічного відбору є визначення потенціалу до опанування кандидатом специфікою діяльності, що дозволяє багато у чому зменшити матеріальні витрати та час на його навчання. Для цього психологи збройних сил Великої Британії активно ведуть розробку та удосконалення психологічних батареї, спрямованих на успішний моніторинг та визначення позитивної динаміки до майбутнього навчання. Для цього було створено для кожного із родів військ індивідуальну батарею психодіагностичних методик із урахуванням найбільш важливих якостей, необхідних для військовослужбовців [185]. Так, сухопутні війська активно використовують “Британську армійську батарею відбору”(BARB), що використовувалась з 1992 р., але у 1997 р. зазнала суттєвого удосконалення. Вона містить в собі 5 субтестів (перевірка навичок письма, мислення, числову відстань, варіативність, чергування символів), результати субтестів формують GTI (загальний індекс здібностей до навчання). Тестова батарея демонструє високу зовнішню валідність, критерієм котрої виступає успішність навчання на другому періоді навчальної програми. Королівські повітряні сили активно використовують психологічну батарею під назвою “Тест Вибору Кандидатів”(AST), батарея включає 7 тестів (мислення, математичне мислення, пам’ять, абстрактно-логічне мислення, норма роботи, механічне розуміння). Цей проект був заснований на результатах аналізу задачі, що указують на знання, необхідні для навчального успіху в різних типах спеціалізації. Королівський флот використовує тест відбору (RN), який використовується в оцінці кандидатів у реальному масштабі часу, та складається з 4 дискретних тестів (мислення, загальної обізнаності, здатності до кількісного мислення й механічного розуміння). Тест розроблений, щоб оцінити загальну інтелектуальну здатність претендента і послідовну здатність впоратися з інтелектуальними вимогами [185].

Для відбору новобранців до Збройних Сил США було розроблено цілу класифікацію вимог, котрим мають відповідати майбутні солдати, відповідно до цих вимог було розроблено спочатку “Армійський генеральний кваліфікаційний тест”(Army General Classification Test), а пізніше його сучасну версію Батарею професійної відповідності збройних сил США (Armed Services Vocational Aptitude Battery). Ця батарея тестів є обов’язковою для проходження усіма новобранцями незалежно від роду військ. Сучасний ASVAB містить 10 субтестів, що варіативно висвітлюють навички кандидата: загальні знання, математичні та вербальні знання, швидкість кодування, розуміння механічних закономірностей. Комбінація результатів субтестів надається відносно повної варіативності критеріїв навчальної та професійної діяльності. Кожний із видів

військ об'єднує ці субтести таким чином, щоб створити комбінацію показників, необхідних для відбору новобранців відповідно з власними вимогами. Але батарея ASVAB в основному спрямована та розкриває когнітивну сферу новобранця. В зв'язку із цим було поставлено завдання доповнити цю когнітивну батарею тестовими методиками не когнітивного спрямування [189], [198]. В цьому аспекті активно використовується методика “Оцінка індивідуальної мотивації”(Assessment of Individual Motivation) для оцінювання пов'язаних із роботою характеристик темпераменту та виявлення майбутньої успішності новобранця. Батарея відповідає всім вимогам, складаються з 25 запитань, що спрямовані на вимірювання шести головних факторів: спрямованість на роботу, адаптивність, приємність в спілкуванні, благонадійність, лідерство, фізичний стан. Задля виявлення тенденції ефективності приймання рішень та поведінки новобранця в певних специфічних ситуаціях використовується “Тест ситуативних рішень” (Situational Judgment Test). В основу тесту покладені критичні інциденти, що використовуються для розроблення різноманітних ситуацій. Після пред'явлення ситуацій респондента просять надати найбільш та найменш ефективне рішення цієї проблеми із діапазону наданих варіантів. Для остаточного створення особистісного профілю новобранця вище перераховані методики доповнюються автобіографічною анкетною (Rational Biodata Inventory), що побудована на концепції стилів управління Лайкерта (керівник, що орієнтується на роботу і керівник, що орієнтується на особовий склад) та дозволяє виявити продуктивні й контрпродуктивні тенденції у виконанні майбутніх завдань. Важливим надбанням цієї психологічної анкети є наявність шкали спотворення результатів (шкала нещирості), що спрямована на виявлення навмисного викривлення відповідей, котра, крім того, у деяких випадках слугує інструментом для виявлення схильності особистості до використання дезінформації [198].

Цікавим є варіативність методик та підходів, що використовуються в Німеччині та США для відбору військових пілотів. Так, у німецьких повітряних військах була розроблена система трьохетапного послідовного психологічного відбору [195]. Для кожного із рівнів було створено власний набір психологічних методик. Так, на першому рівні використовують два тести на діагностування інтелектуального рівня та рівня стресостійкості. Для інтелектуальних можливостей використовують тест IT-70, що є спеціальною військовою версією тесту ITS-70 Амтхауэра. Його адаптація та модифікація полягала у зменшенні часу для проходження відбору через виокремлення субтестів, що найбільш відповідають вимогам (зменшення з 9 до 5). Для діагностики стресостійкості використовують Тест Стресової концентрації (КВТ), особливістю котрого є вимірювання уваги та продуктивності в жорстких часових рамках .

У США використовують дещо інший підхід. Він базується на тому, що потрібно діагностувати не лише когнітивну сферу та здібності, що безумовно посідає ключову позицію, а й стійкі характеристики особистості, які здійснюють потужний вплив на діяльність когнітивних процесів, продуктивність екіпажу та кількість помилок, тобто відбір оптимального

особистісного профілю. Для діагностування когнітивної сфери використовується дві психологічні батареї:

- базовий атрибутивний тест, що містить 16 субтестів;
- офіцерський кваліфікаційний тест повітряних сил (AFOQT), що є останньою модернізацією напрацювань з відбору пілотів протягом 40 років, та складається з 15 субтестів.

Діагностування особистості проводять за допомогою тесту NEO-PI-R (Revised NEO Personality Inventory), що побудований на американській традиції розгляду особистості в форматі п'яти універсальних рис, більш відома як п'ятифакторна модель та представляє собою сучасну модифікацію особистісного опитувальника NEO PI психологів П. Кости та Р. Мак-Креята сформований із таких факторів як: нейротизм, екстраверсія, відкритість, приємність в спілкуванні, сумлінність. Найголовнішим фактором, що слугує ключовим маркером для пілота признано вважати п'ятий фактор – сумлінність, що моделюється з таких показників як: компетентність, порядок, відчуття обов'язку, прагнення досягнення результату, самодисципліна, обережність [184]. Також у США високі та унікальні психологічні вимоги висуваються до діяльності груп спеціального призначення. Так, акцент робиться на питання про їх ефективність, що багато у чому залежить від швидкої адаптованості військовослужбовців до мінливих обставин місії та стійкості до їх високої інтенсивності. В контексті цієї вимоги важливим показником виступає психологічна стійкість та психічна витривалість як потенційний маркер успіху [197]. Відповідно психологами було сконструйовано систему психодіагностичних методик під назвою “Масштаб диспозиційної стійкості” (DRS), що у початковому варіанті складався з 45 пунктів, але пізніше був модернізований відповідно до специфіки вимог та скорочений до 30-пунктної та 15-пунктної версії відповідно. Шкала DRS, що використовується в американських військах, піддавалася практичним перевіркам із демонстрацією позитивних результатів. Так, обидві скорочені форми DRS продемонстрували хороший коефіцієнт надійності Кронбаха, що був зареєстрований для DRS-15 на 0,82, та не менш високий для DRS-30, що активно використаний для вимірювання психологічної стійкості. Відбір до деяких підрозділів доповнюється використанням Мінесотського мультифакторного опитувальника (MMPI-2) [187].

В подібному напрямку приділяють увагу психологічному відбору в Росії. Робота ведеться з виявлення стійких базових психологічних якостей, котрі виступають вимогами для ефективного виконання обов'язків по військових посадах (командир, оператор зв'язку та спостереження, водійських, групи спец. призначення). Було створено та введено тестову батарею, в котру увійшли: “S-test” для оцінки зорового сприйняття, уваги, здатності до ідентифікації об'єктів в умовах лімітованості часу. “Краткий ориентировочный тест” (КОТ) для оцінки загальних пізнавальних здібностей, “Опросник воинской профпригодности” (ВПП) для виявлення загальної направленості на військову службу, а також виявлення окремих спеціальностей, анкета “Прогноз” для доповнюючої перевірки нервово-психологічної стійкості та ймовірності

нервово-психічного зриву. Батарей тестів призначена дати загальну психологічну характеристику особистості призовника; його емоційній та когнітивній сфері, нервово-психологічній стійкості (оскільки це допомагає виявити ранні стани психологічної дезадаптованості, які характерні схильністю до зривів в умовах емоційного напруження).

У Великій Британії встановлено такий порядок вступу на військову службу: особи, котрі досягли певного віку, спочатку в письмовій або в усній формі звертаються в інформаційний пункт, або до офіцера по зв'язках із цивільним навчальним закладом, одержують необхідні бланки і документи для заповнення, а також рекламну літературу. Для тих, хто ще сумнівається в правильності вибору майбутньої спеціальності, організують відвідування навчальних центрів родів військ і служб, яких у збройних силах налічується більше 230. Після цього кандидатів для вербування направляють у відбірну комісію вербувального центру (пункту), що існує при кожному виді збройних сил, де протягом трьох днів із ними проводять співбесіду, психодіагностичне тестування, а також перевіряють їх на фізичну витривалість. На підставі результатів тестування військово-вербувальна комісія визначає рід військ і службу для кандидатів, після чого направляє їх до військових навчальних закладів і навчальних центрів. Для рядового складу визначено дві основні категорії вступу на військову службу: “молодий солдат” (16–17 років) і “дорослий солдат” (17–30 років). У сухопутних військах функціонують 207 вербувальних пунктів, 6 пунктів зв'язків із університетами та 24 – із коледжами; у військово-повітряних силах – відповідно 61 і 5; у військово-морських силах – 60 вербувальних пунктів, є також більше 10 пунктів вербування жінок – майбутніх військовослужбовців.

Особи, які виявили бажання служити у сухопутних військах, звертаються в армійські інформаційні пункти, в яких перевіряють вік, національність, благонадійність добровольця, організують медичне обстеження. Потім придатних за станом здоров'я для військової служби кандидатів направляють у вербувальний центр сухопутних військ, розташований у Саттон Голдфіл (західний військовий округ), де протягом двох днів вони проходять співбесіди, під час яких визначається (за згодою добровольців) їхня придатність до навчання різним військовим спеціальностям. Сухопутні війська Великої Британії мають шість дивізіонних навчальних центрів. Строк навчання в них становить 16–20 тижнів, у тому числі один тиждень – відбірний період, шість тижнів – одиночний початковий вишкіл, у ході якого велика увага приділяється ретельному виявленню рівня фізичного і психічного розвитку для того, щоб остаточно визначити придатність до конкретної військової спеціальності добровольця. В процесі навчання відраховують до 25 % військовослужбовців, що підписали контракт.

Питаннями комплектування військово-повітряних сил займається авіаційний вербувальний центр у Біггін Хілл (графство Кент), де відібрані на інформаційних пунктах кандидати протягом чотирьох днів проходять медичну комісію та психологічний відбір, який виявляє рівень загального психічного розвитку та спеціальні здібності (наприклад, визначається розподіл уваги і

координації рухів). Перевіряється також певний рівень знань з математики та англійської мови. Кандидатів, що відповідають вимогам, допускають до другого етапу перевірки. Їх розбивають на групи по шість осіб для визначення придатності до управлінської діяльності як майбутнього командира підрозділу. Їм пропонують розв'язати низку вступних завдань з керування групою, прийняття рішень й самостійних дій в ускладненій обстановці.

Під час проведення професійного психологічного відбору до повітрянодесантних військ головна увага приділяється визначенню психологічних здібностей кандидатів до дій в екстремальних умовах.

Для вербування добровольців у військово-морські сили на території Великої Британії створено п'ять вербувальних районів, штаби яких розташовуються в містах Глазго, Бірмінгем, Дербі, Брістоль та Лондон. Кожен такий район включає від восьми до десяти інформаційних (вербувальних) пунктів.

Підготовка сержантського та унтер-офіцерського складу здійснюється в професійно-технічних коледжах, куди приймаються юнаки віком 16–17 років після успішного проходження співбесіди і психологічного тестування. З метою підвищення професійного рівня розвитку офіцерського корпусу міністерство оборони Великої Британії здійснює широку загальноосвітню програму. Серед школярів, які захоплені військовою справою та які найбільше придатні для служби на офіцерських посадах, відбирають стипендіатів (не більше двох осіб на рік для кожного виду збройних сил) віком 15,5–16,5 років. За даними англійських фахівців, із 500 молодих людей, що виявили бажання вступити на військову службу, із різних причин одержують відмову 410. Однак навіть ретельний професійний психологічний відбір кандидатів до військової служби не виключає вербування осіб, які не відповідають запропонованим вимогам або розчарованих у військовій службі вже під час початкового навчання. За офіційним даними щорічно від 16 до 26 % завербованих добровольців, які не прослужили й шести місяців, з різних причин звільнюються з лав збройних сил [186].

У збройних силах Німеччини також велике значення приділяється проведенню професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу. Сьогодні проведенням заходів із відбору займаються чотири регіональних центри відбору добровольців для сухопутних військ і військово-повітряних сил, один центр відбору кандидатів на службу до військово-морського флоту. До складу регіональних центрів організаційно входить також група відбору кандидатів із числа громадян Німеччини, що перебувають за межами території держави.

До кандидатів на навчання на офіцерські посади ставлять такі вимоги: вік 17–25 років, наявність атестата про закінчення середньої школи або гімназії, відсутність судимості та фінансових боргів. Потім визначається придатність до служби за станом здоров'я, після отримання позитивних результатів психологічного тестування з метою виявлення професійної придатності підписується зобов'язання служити до закінчення терміну дії контракту. Під час відбору офіцерів для навчання в академії керівного складу бундесверу

(м. Гамбург) вимоги значно вищі: високі професійні знання та навички; певні професійно важливі якості, такі, як здатність до логічного, аналітичного й абстрактного мислення, чесність, кмітливість, спостережливість, рішучість, моральна стійкість тощо.

Сьогодні державними органами управління планується радикально змінити структуру збройних сил Німеччини, які будуть складатись із сил оперативного реагування (їм надається особливе значення), сил стабілізації та сил підтримки. На думку німецьких фахівців, під час їх комплектування необхідно використовувати різні критерії відбору для різних складників збройних сил.

У збройних силах Франції, де скасовано строкову військову службу, професійний психологічний відбір кандидатів проводиться з застосуванням таких методів, як співбесіда, психодіагностичне тестування. Після успішного проходження психологічного відбору проводиться медичне обстеження кандидата. Велика увага приділяється також вивченню професійно важливих психологічних якостей кандидатів на військову службу, пропонуються індивідуальні рекомендації щодо їхнього розвитку.

Порядок проходження військової служби у збройних силах Туреччини та система їх комплектування визначаються законом про загальну військову повинність, відповідно до якого військова служба протягом 15 місяців є обов'язковою для всіх громадян чоловічої статі віком старше 20 років, придатних до неї за станом здоров'я. Професійний психологічний відбір у збройні сили цієї країни не проводиться. Облік і призов військовозобов'язаних здійснюються військово-мобілізаційними управліннями (їх існує 23) та військово-мобілізаційними відділами (635), які щорічно призивають близько 460 тис. осіб.

Особливу увагу психологічному відбору призовників на військову службу стали приділяти у збройних силах Румунії, яка у березні 2004 р. увійшла до складу НАТО. До 2002 р. новобранці проходили тільки медичний огляд.

Наведені вище дані переконливо підтверджують наявність позитивних сторін у системі організації й проведення професійного психологічного відбору та комплектування особовим складом армій держав, що входять до складу НАТО. До них, зокрема, належать: добре організована робота із проведення реклами, популяризації та пропаганди військової служби, визначення військово-професійної орієнтації; здійснення з цією метою широкої загальноосвітньої програми, яка передбачає активне залучення до неї підлітків; конкурсна система рекрутування, що забезпечує проведення ретельного відбору кращих кандидатів із числа бажаючих служити; вербування в збройні сили осіб, що мають цивільні спеціальності, близькі до військових; наявність висококваліфікованих підготовлених фахівців із вербування та професійного психологічного відбору кандидатів; використання з цією метою різноманітних тестових методик, що дозволяють усебічно вивчати претендентів і уточнювати їхнє професійне самовизначення; регулярне відновлення методик (три–п'ять років); чітка професійна спрямованість на військові спеціальності з можливістю використання професійних знань, вмінь та навичок після звільнення зі збройних

сил; наявність науково-дослідних структур у кожному виді збройних сил, що займаються розроблюванням й удосконалюванням наукового та методичного забезпечення професійного психологічного відбору, оцінкою його ефективності; існування групи відбору добровольців із числа громадян країни, що перебувають за межами території держави.

Проте деякі іноземні фахівці зазначають, що, не зважаючи на явні досягнення, проблема професійного психологічного відбору гостро стоїть й сьогодні. Зокрема, психологи Ф. Бартлетт, З. Гератеволь, П. Міл, Л. Кронбах указують на недоліки тестологічного підходу до визначення професійної придатності, серед яких головними є:

- методологія тестового підходу не дозволяє повною мірою оцінити умови і рівень розвитку осіб, які проходять випробування: оцінка здібностей індивіда за результатами короткочасного випробування дає лише статистичний зріз;

- вимоги щодо випробуваного у тестовому дослідженні не збігаються з професійною діяльністю;

- ситуація в процесі проведення тесту має характер експертизи, що може впливати на кінцевий результат;

- під час оцінювання визначаються тільки результат, ефект роботи, а не перебіг дії, процес мислення [188].

Поряд із цим за даними тестових психологічних випробувань, проведених у військово-повітряних силах інших країн, максимальний збіг прогнозів не перевищує 70–73 %. Зауважується також про досить часту розбіжність даних тестових досліджень та реальної професійної діяльності військових фахівців.

Саме тому закордонні фахівці особливу увагу приділяють перевірці відповідності психологічних методів відбору до ефективності військової діяльності. З цією метою воєнні дії в Кореї і В'єтнамі та миротворчі операції широко використовуються американськими військовими фахівцями для проведення наукових досліджень в галузі професійного психологічного відбору військовослужбовців. Однак результати роботи показали, що кореляція результатів тестів із поведінкою військовослужбовців у бойовій обстановці, професійною успішністю в більшості випадків досить незначна – усього від 0,09 до 0,22 [162]. Тому в збройних силах США, Великої Британії, Німеччини та Ізраїлю є спеціальні підрозділи і центри, які проводять цілеспрямовану психологічну підготовку особового складу, профілактику і коригування стресогенних розладів військовослужбовців у бойовій обстановці. Це дає можливість повертати до строю після відповідних медико-психологічних заходів до 80 % військовослужбовців, які мали різні психічні порушення, й дозволяє підтримувати боєздатність особового складу на необхідному рівні [191].

Цей досвід змусив іноземних фахівців дещо інакше сформулювати роль та завдання психологічних методів відбору: оскільки у мирний час із високим ступенем вірогідності не можна визначити наявність тих або інших професійних бойових якостей, то доцільно виявляти й фіксувати якості, що із найбільшою ймовірністю можуть розглядатись як потенційні. Отже,

дослідження мають спрямовуватися на установлення таких психологічних якостей особистості, які виявляються найціннішими у бойовій практиці.

В цілому іноземними фахівцями звертається увага на позитивний ефект запровадження психологічних методів у процесі проведення відбору. Широке застосування цих методів забезпечує раціональніший розподіл за посадами особового складу в зарубіжних арміях і створює передумови для економії досить значних коштів [186, 190].

Удосконалення системи професійного психологічного відбору військовослужбовців за кордоном відбувається так само, як і в Україні, в двох напрямках: удосконалення психодіагностичних методик (тестів) і розвиток технічних засобів проведення професійного психологічного відбору. Так, Д. Еванс запропонував автоматизовану тестову систему APES, призначену для психологічного обстеження особового складу. В ній є програми, що реалізують тести Дж. Равена, Д. Векслера, 16-факторний особистісний питальник Р. Кеттелла, ММРІ тощо, але вона не включає методик визначення психомоторних якостей. Тестування з її використанням у шість разів дешевше, ніж звичайне [84].

Одна із сучасних тенденцій у дослідженнях іноземних учених із наведеної проблеми – аналіз поведінкових реакцій людини у різних екстремальних умовах і на підставі отриманих результатів – моделювання ситуацій, спрямованих на виникнення стресових реакцій в обстежуваних. Такі дослідження проводяться для відбору кандидатів у військову розвідку. Крім спеціально розроблених ситуаційних тестів на стрес програма відділу стратегічних служб США включає тести оцінювання здібностей, проєктивні методики, інтенсивне інтерв'ювання та спостереження за поведінкою кандидатів [87].

Сьогодні в зарубіжній психології чітко простежується тенденція вивчення поведінки людини у різних екстремальних ситуаціях, що зумовлено такими негативними явищами у житті сучасного суспільства, як кіднепінг, тероризм, проблема заручників. Прикладами цих досліджень можуть бути вивчення: інформаційно-психологічного впливу на свідомість людини та її ідеологічної обробки В. Саргентом; релігійного фанатизму і впливу рекламних кампаній у військових цілях Дж. Браунгом; поведінки людини в умовах полону П. Уотсоном тощо [191]. Наведені дослідження спрямовані на виявлення різних видів психологічного реагування людини на екстремальні ситуації, які можуть провокувати різні стресові реакції за типом копіювання (адаптивні або неадаптивні), сприяти виникненню психічних захворювань або виробленню й активізації механізмів психологічного захисту (регресія, сублімація, раціоналізація, ідентифікація тощо).

З позиції ресурсного підходу стрес виникає в результаті реальної або передбачуваної втрати частини ресурсів, які включають поведінкову активність, соматичні та психічні можливості, індивідуально-психологічні особливості, вегетативні й обмінні процеси тощо. У дослідженнях П. Хенкока зазначається, що можливості ресурсу уваги оператора пов'язані з психологічною адаптивністю людини до стресу [87]. Аналогічна думка про співвідношення стресу і ресурсів наводиться А. Гейлардом, який стверджує, що стрес так само,

як і розумове навантаження, відбиває характер співвідношення між вимогами середовища або діяльності та величиною ресурсів для їх задоволення [186].

Результати проведених досліджень дозволяють вважати, що стресові реакції людини на екстремальні впливи, їх сприйняття й оцінка як несприятливих (шкідливих, небезпечних) факторів обумовлюються сукупністю психологічних якостей і властивостей особистості, від яких залежать тип індивідуально-психологічних реакцій людини, характер домінуючої поведінкової активності в цих умовах [186, 199].

Вивчення процесів реагування на стрес і механізмів захисту є актуальним для прогнозу поведінкових реакцій людей, що потрапили у різні екстремальні умови. Ці дослідження доцільно використовувати для вдосконалювання системи професійного психологічного відбору військовослужбовців у спеціальні підрозділи різних силових структур.

1.3.2 Сучасний стан професійного психологічного відбору військовослужбовців інших військових формувань України

Відповідно до наказу Міністра оборони України від 10.12.2014 № 883 “Про затвердження Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України” заходи відбору проводяться у військових комісаріатах, військових частинах (закладах, установах) штатними та позаштатними групами професійно-психологічного відбору.

Професійно-психологічний відбір у Збройних Силах України – комплекс заходів, спрямованих на забезпечення відбору громадян, які призиваються (приймаються) на військову службу, і військовослужбовців із професійно важливими якостями, що відповідають вимогам військово-професійної діяльності.

Професійно-психологічний відбір є початковим етапом соціально-психологічного супроводу військової служби у Збройних Силах України.

Основними завданнями професійно-психологічного відбору особового складу є:

- оцінка психологічної та психофізіологічної придатності військовослужбовців до видів діяльності, до виконання яких вони призначаються, прогноз успішності їх подальшої професійної діяльності під час проходження військової служби та виконання завдань за призначенням;

- виявлення осіб із нервово-психічною нестійкістю, з асоціальними установками та тих, які вживають психоактивні речовини, підготовка та надання керівному складу військових частин (підрозділів) відповідних висновків та рекомендацій;

- надання рекомендацій із раціонального розподілу особового складу відповідно до рівня розвитку їх професійно важливих індивідуально-психологічних та психофізіологічних якостей за військовими спеціальностями.

Заходи професійно-психологічного відбору в Збройних Силах України:

- визначення ступеня придатності до конкретних видів військово-професійної діяльності громадян, які призиваються (приймаються) на військову службу;

– військово-професійна орієнтація громадян і військовослужбовців на оволодіння військово-обліковими спеціальностями і призов (прийняття) на військову службу;

– відбір кандидатів для навчання у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України (далі – ВВНЗ) та у військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти України (далі – ВНП ЗВО);

– відбір кандидатів у системі багаторівневої підготовки сержантського та старшинського складу;

– вивчення індивідуально-психологічних якостей кандидатів для проходження служби у військовому резерві Збройних Сил України (далі – служба у військовому резерві);

– професійно-психологічний відбір особового складу національних контингентів (персоналу);

– поглиблене психологічне вивчення військовослужбовців у процесі адаптації до служби та надання пропозицій командирам щодо проведення з ними індивідуальної роботи;

– надання пропозицій командирам (начальникам) щодо комплектування екіпажів, розрахунків, команд, підрозділів військовослужбовцями із урахуванням їх психологічної сумісності.

Проведення професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження військової служби за контрактом, служби у військовому резерві та вступу до ВВНЗ та у ВНП ЗВО України є обов'язковим та проводиться за письмовою згодою особи, вивчення професійно важливих якостей якої здійснюється з урахуванням відповідних вимог.

У разі відмови у наданні письмової згоди кандидатів для проходження військової служби за контрактом, служби у військовому резерві та вступу до ВВНЗ та ВНП ЗВО взяти участь у вивченні їх професійно важливих якостей, вони не розглядаються як кандидати для проходження військової служби за контрактом, служби у військовому резерві та вступу до ВВНЗ та ВНП ЗВО. Заходи попереднього вивчення особистих якостей громадян, які підлягають приписці до призовних дільниць, призову на строкову військову службу, та військовозобов'язаних проводяться в районних, об'єднаних районних, міських, об'єднаних міських військових комісаріатах під час персонально-якісного обліку громадян і в ході проведення призову на військову службу призовною комісією.

Для проведення професійно-психологічного відбору громадян України, які приймаються для комплектування посад за відповідними військово-обліковими спеціальностями під час проведення мобілізації застосовуються визначені методики психодіагностичних тестів: “Багаторівневий опитувальник особистості (БОО-200)” із визначенням рівня стійкості до бойового стресу, психографічний тест “Конструктивний малюнок людини з геометричних фігур” та проєктивна методика “Геометричні фігури”, також доцільно проводити бесіди у формі “Фокус-груп” для додаткового вивчення індивідуально-психологічних якостей військовозобов'язаних.

У процесі вивчення обов'язково проводиться робота із виявлення осіб, які притягувались до кримінальної чи адміністративної відповідальності, перебувають під слідством чи судом, на обліку в органах внутрішніх справ, психіатричних, туберкульозних, венерологічних, наркологічних диспансерах та інших лікувально-профілактичних закладах.

Для професійно-психологічного відбору громадян, що підлягають персональному обліку, під час призову на строкову військову службу застосовуються визначені методики психодіагностичних тестів: “Підбір слів” (ПС), “Числові ряди” (ЧР), “Візерунки” (В), “Фігури” (Ф), “Аналогії” (А), “Арифметичний рахунок” (АР), “Слухомовна пам'ять” (СП).

Висновок про професійну придатність громадян до проходження строкової військової служби у Збройних Силах України виноситься фахівцями, визначеними для проведення професійно-психологічного відбору, за результатами виконання всіх методик психодіагностичних тестів.

У з'єднаннях і військових частинах заходи професійно-психологічного відбору здійснюються на пунктах прийому і розподілу поповнення в разі надходження поповнення, а також у періоди удосконалення початкової підготовки, загальновійськової підготовки, підготовки за спеціальностями і в процесі проходження військової служби на військових посадах визначеними наказом командира фахівцями по роботі з особовим складом.

Проведення заходів професійно-психологічного відбору з кандидатами на військову службу в Збройних Силах України за контрактом складається з двох етапів та здійснюється обласними військовими комісаріатами та військовими частинами.

На I етапі – визначаються рівні пізнавальних здібностей і нервово-психічної стійкості кандидата, на II етапі – визначається рівень розвитку окремих індивідуально-психологічних якостей, професійно важливих для служби на конкретних військових посадах (за класами споріднених військових посад).

У першу чергу із кандидатами (тільки для цивільних громадян) проводиться обов'язкове тестування для виміру рівня інтелектуального розвитку за допомогою тесту “Шкала прогресивних матриць Равена”.

Кандидати із результатами нижче третього ступеня інтелектуального рівня вважаються такими, що не пройшли відбір, і до подальших випробувань не допускаються.

Рівень розвитку загальних пізнавальних здібностей (для всіх кандидатів) визначається за результатами виконання методик: “S-тест” і “Особистісний опитувальник 16-ФОО” (фактор В), (для жінок – “S-тест” і “Встановлення закономірностей”).

Рівень нервово-психологічної нестійкості (далі НПН) (для всіх кандидатів) визначається за результатами виконання методик “Багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність – БОО–200” (для тих, хто раніше не проходив військову службу “Багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність на 165 питань”), шкала поведінкової регуляції; “Особистісний опитувальник 16-ФОО” (фактор С) (для жінок – “Багаторівневий особистісний

опитувальник “Адаптивність”, шкала поведінкової регуляції; “Особистісний опитувальник 16-ФОО” (фактор С).

Зі значенням показника пізнавальних здібностей або показника рівня НПН, що дорівнює 3 або менше 3 балів за 10-бальною шкалою (за результатами хоча б однієї із зазначених методик), незалежно від результатів соціально-психологічного вивчення робиться висновок про четверту категорію професійної придатності до військової служби за контрактом і оцінювання рівня окремих індивідуально-психологічних якостей, професійно важливих для служби на конкретних військових посадах (за класами споріднених військових посад), не проводиться.

З іншими показниками пізнавальних здібностей проводиться другий етап підготовки висновку. В цьому разі використовуються показники таких методик:

– для чоловіків – “S-тест”, “Методика дослідження особливостей мислення (МДОМ-2)”, “Арифметичний рахунок”, “Встановлення закономірностей”, “Особистісний опитувальник 16-ФОО” (фактори G і Q₁), “Опитувальник структури темпераменту (ОСТ)” (шкали CEP, П і SEM);

– для жінок – “S-тест”, “Методика дослідження особливостей мислення (МДОМ-2)”, “Встановлення закономірностей”, “Особистісний опитувальник 16-ФОО” (фактори F, G, N і Q₄).

Вивчення кандидатів обов’язково здійснюється командирами підрозділів, на укомплектування посад яких вони будуть призначені після прийняття на військову службу.

Організація професійно-психологічного відбору особового складу національних контингентів (персоналу) здійснюється з метою визначення його психологічної готовності до виконання службового завдання до виконання службових завдань в міжнародних операціях із підтримання миру та безпеки.

Оцінка готовності особового складу проводиться посадовими особами структур по роботі з особовим складом під загальним керівництвом відповідних командирів (начальників) за участю відповідних спеціалістів медичної служби.

Оцінка рівня психологічної готовності та емоційно-вольової стійкості військовослужбовців складається з таких етапів:

– оцінка індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців командирами підрозділів під час індивідуальних бесід (соціально-психологічного спостереження);

– проведення психологічного обстеження особового складу і аналізу отриманих результатів;

– визначення рівня стійкості військовослужбовців до бойового стресу (далі рівень СБС) за інтегральними оцінками психофізіологічного обстеження;

– розроблення рекомендацій і пропозицій командирам щодо раціонального комплектування частин і підрозділів.

Психологічні особливості особистості військовослужбовця досліджуються за допомогою багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність” (БОО-200), особистісного опитувальника нервово-психічної стійкості (НПН-А), методики “Дезадаптивні порушення”(ДАП). Особовий

склад, рівень психологічної готовності якого до виконання завдань не відповідає встановленим вимогам або з яким не проведено заходів професійно-психологічного відбору та психологічної підготовки, до складу національного контингенту (персоналу) не призначається.

Під час проведення ППВ до ВВНЗ та ВВП ЗВО Міністерства оборони України здійснюється вивчення соціально-психологічних особливостей та мотиваційної спрямованості особистості, уточнення уявлень, які має кандидат на навчання, про військову службу та обрану військову спеціальність, оцінюється ступінь відповідності індивідуальних психічних якостей вступника до вимог, що висуває військова служба до людини, зокрема до його нервово-психічної стійкості, визначається придатність кандидата до успішного навчання у ВВНЗ та ВВП ЗВО.

Оцінка індивідуальних психологічних якостей вступників включає:

- оцінку військово-мотиваційної спрямованості особистості;
- оцінку рівня нервово-психічної стійкості;
- оцінку професійної придатності до успішного навчання у ВВНЗ та ВВП ЗВО та оволодіння відповідною військовою спеціальністю.

Для більш повної характеристики індивідуально-психічних якостей особистості вступника, прогнозування успішності його подальшого навчання у ВВНЗ або ВВП ЗВО, ефективної організації психолого-педагогічного супроводу навчально-виховного процесу для психологічного обстеження застосовується комплекс (батарея) методик, які дозволяють охарактеризувати відповідну сукупність властивостей особистості [135].

Відповідно до вимог пункту 6.8 наказу Міністра оборони України від 14 квітня 1998 року № 152 “Про затвердження Інструкції про проведення військово-професійної орієнтації молоді та вступних випробувань у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів України”, максимальна оцінка індивідуальних психічних якостей кандидата на навчання у ВВНЗ та ВВП ЗВО становить 70 балів. Індивідуальні психологічні якості кандидата на навчання оцінюються так: “пройшов професійний психологічний відбір” або “не пройшов професійний психологічний відбір”. Вступники, в яких під час тестування індивідуальних психологічних якостей виявлена нервово-психічна нестійкість, а також ті, які набрали менше 50 % максимальної кількості балів (менше 35 балів), вважаються такими, що не пройшли професійний психологічний відбір, і з числа кандидатів для вступу до ВВНЗ та ВВП ЗВО відраховуються.

Для проведення ППВ рекомендуються такі методики відповідно до напрямів психологічного обстеження.

А. Щодо оцінки військово-мотиваційної спрямованості особистості:

- 1) картки вивчення кандидата на навчання;
- 2) картки вивчення студента, який вступає на навчання за програмою підготовки офіцерів запасу.

Б. Щодо оцінки рівня нервово-психічної стійкості – для обстеження кандидатів на навчання у ВВНЗ та ВВП ЗВО:

- 1) стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості;
- 2) шістнадцятифакторний особистісний опитувальник (16-ФОО);
- 3) для обстеження студентів, які вступають на навчання за програмою підготовки офіцерів запасу;
- 4) методика “Характерологічні акцентуації особистості – нервово-психічна нестабільність” (ХАО НПН);
- 5) методика “Психодіагностичний тест” (ПДТ).

В. Щодо оцінки професійної придатності до успішного навчання у ВВНЗ та ВВП ЗВО і оволодіння відповідною військовою спеціальністю – для обстеження кандидатів на навчання у ВВНЗ та ВВП ЗВО методика “Матриці прогресивні Равена” або батарея методик для оцінки мислення, пам’яті та уваги:

- 1) щодо оцінки мислення:
 - методика “Прості доручення”;
 - методика “Кількісні відношення”;
 - методика “Компаси”;
 - методика “Складні аналогії”;
- 2) щодо оцінки пам’яті:
 - методика “Оперативна пам’ять”;
 - методика “Пам’ять на образи”;
 - методика “Пам’ять на числа (зорова)”;
 - методика “Пам’ять на числа (слухова)”.
- 3) щодо оцінки уваги:
 - методика “Відшукування чисел з переключенням” (чорно-червоні таблиці);
 - методика “Складання і віднімання з переключенням”;
 - методика “Коректурна проба” (кільця Ландольта);
 - для студентів, які вступають на навчання за програмою підготовки офіцерів запасу, методика “Матриці прогресивні Равена” [198].

Проведення ППВ до вищих військових навчальних закладів Служби безпеки України здійснюються відповідно до вимог наказу Голови служби безпеки України від 01.03.2012 № 79 “Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах Служби безпеки України”.

Під час проведення ППВ здійснюється виявлення та оцінювання психологічних особливостей, якостей вступника, сформованості його мотивації, рівня юридичної обізнаності та прийняття на їх підставі рішення про придатність вступника до навчання та військової служби курсантом ВВНЗ або ВВП ЗВО.

ППВ проводиться на основі загальноприйнятих психолого-педагогічних методів та методик шляхом письмового виконання вступниками тестових завдань, а також проходження співбесіди.

Придатність вступника до навчання та військової служби курсантом ВВНЗ або ВВП ЗВО оцінюється так: “Пройшов професійно-психологічний відбір” або “Не пройшов професійно-психологічний відбір”.

Вступники, які за результатами виконання кожного тестового завдання отримали 50 і більше балів, визнаються такими, що пройшли ППВ.

Із вступниками, які за результатами виконання одного або двох тестових завдань отримали за кожне менше 50 балів, проводяться співбесіди.

Вступники, які за результатами виконання трьох і більше тестових завдань отримали за кожне менше 50 балів, вважаються такими, що не пройшли ППВ.

Співбесіди проводяться в присутності не менше трьох членів комісії з метою забезпечення об'єктивності прийняття рішення про придатність вступників до навчання та військової служби курсантами ВВНЗ або ВНП ЗВО.

Співбесіди із вступниками проводяться в індивідуальному порядку шляхом їх опитування в межах тестових завдань, винесених для ППВ, а також спостереження за їх психологічними особливостями, якостями під час такого опитування.

Дата та час проведення співбесід із вступниками доводяться до їх відома у день оголошення результатів тестування та оприлюднюються на інформаційному стенді приймальної комісії ВВНЗ або відбіркової комісії ВНП ЗВО.

Психологічні методики, які рекомендовані для проведення професійно-психологічного відбору вступників до навчальних закладів Служби безпеки України.

1. Багатофакторний особистісний опитувальник FPI-¹.
2. Індивідуальний типологічний опитувальник.
3. Карта інтересів.
4. Короткий орієнтовний тест.
5. Методика Кейрсі.
6. Методика ТІП.
7. Методика визначення інтелектуальної лабільності.
8. Методика визначення рівня суб'єктивного контролю.
9. Методика Гілфорда.
10. Методика СВП.
11. Методика діагностики показників та форм агресії А.Басса, А.Дарки.
12. Методика діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки К.Томаса.
13. Методика "Оцінка потреби в досягненні".
14. Методика "Мотиви вибору професії".
15. Методика "Оцінка кмітливості".
16. Методика Лірі.
17. Методика Шутца.
18. Опитувальник Айзенка.
19. Тест вибору кольорів Люшера.
20. Тест Леонгарда-Шмішека.
21. Тест Равена.
22. Тест САН.
23. Шкільний тест розумового розвитку.

24. Методики, стандартизовані Інститутом психології імені Г.С.Костюка Національної академії педагогічних наук України.

25. Методики, розроблені психологами Служби безпеки України [137].

1.3.3 Сучасний стан професійного психологічного відбору військовослужбовців Національної гвардії України та нормативно-правова основа його здійснення

Сучасна система професійного психологічного відбору військовослужбовців Збройних Сил (ЗС) України та Міністерства внутрішніх справ України сформувалась в середині 1980-х років і стала активно розвиватися після виходу наказу МО СРСР № 162 від 1986 р., а також сучасних керівних документів МВС України [134–142].

Саме у цей період було створено штатні й позаштатні підрозділи професійного відбору у військових комісаріатах, окружних навчальних центрах, навчальних військових частинах, військових навчальних закладах ЗС України, а також лабораторію професійного відбору в науково-дослідному інституті проблем військової медицини Української військово-медичної академії, запроваджено посади офіцерів з професійного відбору в Головних штабах видів Збройних Сил, Головному управлінні кадрів та Генеральному штабі МО України.

На початку 1990-х років при відділах охорони здоров'я управлінь МВС України створено центри професійного психофізіологічного відбору та психіатричної допомоги МВС України, Автономної Республіки Крим та у кожній області, на які покладалося проведення професійного відбору кандидатів, що вступають на службу в органи внутрішніх справ і призиваються на військову службу за контрактом у Національну гвардію України, вступають до ЗВО та ВВНЗ МВС України.

Сучасна система професійного психологічного відбору кандидатів на службу в Національну гвардію України діє відповідно до вимог наказу МВС України від 08.12.2016 р. № 1285 “Про затвердження положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України” та наказу командувача Національної гвардії України (далі КНГУ) від 31.03.2017 р. № 196 “Про деякі питання організації психологічного забезпечення у Національній гвардії України”. Відповідно до вищеуказаних нормативних документів професійно-психологічний відбір проводиться шляхом поглибленого психологічного вивчення кандидатів із використанням методів соціально-психологічного вивчення, психологічного та психофізіологічного обстеження.

Соціально-психологічне вивчення передбачає оцінку умов виховання та розвитку особистості, її професійної спрямованості, емоційно-вольових якостей, організаторських здібностей, особливостей спілкування й поведінки у колективі.

Психологічне та психофізіологічне обстеження (тестування) передбачає оцінку пізнавальних психічних процесів (сприйняття, увага, пам'ять, мислення), властивостей нервової системи (сила, рухливість, лабільність, урівноваженість) й психомоторики, психологічних особливостей особистості (темперамент,

характер, здібності).

Методики та форми психологічних досліджень, психодіагностичний інструментарій та його програмне забезпечення впроваджуються відділом психологічного забезпечення Головного управління НГУ після їх відповідного наукового обґрунтування науково-дослідним центром Національної академії НГУ.

Професійно-психологічний відбір кандидата здійснюється після попереднього вивчення його даних посадовими особами підрозділу, до якого відбирається кандидат, а також за направленням кадрового органу (до проходження військово-лікарської комісії).

Основні завдання професійно-психологічного відбору в Національній гвардії України:

- перевірка психологічної готовності та придатності громадян під час призову (прийняття) на військову службу, а також подальша їх військово-професійна орієнтація на оволодіння військово-обліковими спеціальностями;

- охорона психологічного здоров'я військовослужбовців, зведення до мінімуму впливу стрес-факторів службово-бойової діяльності, створення підґрунтя для проведення своєчасної психокорекційної роботи, спрямованої на дезактуалізацію негативних психічних станів, підтримку психоемоційного стану військовослужбовців на якісно необхідному рівні, його відновлення, а за необхідності й підвищення.

Поглиблене психологічне вивчення проводиться за етапами:

- узагальнення соціально-демографічних даних і особливостей соціалізації особистості кандидата;

- вивчення стилю керівництва та особливостей соціально-психологічного клімату в підпорядкованому військовому колективі (в разі призначення на керівну посаду);

- інструктаж перед проходженням психологічного тестування кандидата та отримання письмової згоди щодо проходження поглибленого психологічного вивчення;

- психологічне інтерв'ю кандидата для визначення мотивів призову на військову службу за контрактом, проходження навчання (призначення на посаду), а також установа психотравмуючих факторів та наслідків їх впливу на особистість;

- психологічне тестування;

- узагальнення результатів психологічного тестування та підготовка довідки із висновком і рекомендаціями;

- доповідь про результати професійно-психологічного відбору кандидата на атестаційній комісії військової частини, надання довідки представнику кадрового органу військової частини під підпис;

- облік результатів професійно-психологічного відбору в картці психологічного супроводу кандидата, військовослужбовця [134, 140].

У подальшому розвитку професійного психологічного відбору майбутніх військових фахівців нам вбачаються такі тенденції: удосконалення психодіагностичного інструментарію (апаратурних або батарей тестів);

розроблення рекомендацій щодо оптимізації проходження військової служби військовослужбовцями-жінками у Національній гвардії України; урахування соціально-психологічних особливостей та особливостей професійної реалізації, поглиблене дослідження психологічних реакцій військових фахівців на вплив екстремальних факторів; розроблення технічних засобів професійного психологічного відбору.

1.3.4 Професійний психологічний відбір кандидатів на навчання в закладах вищої освіти МВС України

Відбір та прийом кандидатів у заклади вищої освіти МВС України здійснюються відповідно до наказу МВС України від 15.04.2016 р. № 315 “Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України”, наказу МВС України від 08.12.2016 р. № 1285 “Про затвердження положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України” та наказу командувача Національної гвардії України (далі КНГУ) від 31.03.2017 р. № 196 “Про деякі питання організації психологічного забезпечення у Національній гвардії України”.

Правила прийому до Національної академії Національної гвардії України розробляються навчальним закладом та затверджуються командувачем Національної гвардії України.

Головний етап професійного психологічного відбору під час вступу до ВВНЗ МВС України проводиться в три стадії:

- групове обстеження з застосуванням психодіагностичних (переважно бланкових) методик;
- індивідуальне обстеження з використанням спеціальної апаратури;
- індивідуальна бесіда з метою виявлення рівня загального розвитку кандидатів, спрямованості на певний вид діяльності, особливостей особистості тощо [129–133].

Пролонгований етап професійного психологічного відбору (у військових частинах Національної гвардії України та ВВНЗ МВС України) передбачає участь спеціалістів-психологів у комплектуванні підрозділів із урахуванням психологічної сумісності військовослужбовців, виявленні осіб з нервово-психічною нестійкістю, поглибленому психологічному вивченні військовослужбовців із ознаками утрудненої адаптації до військової служби і навчання з метою розроблення пропозицій командуванню щодо проведення індивідуальної роботи з ними, а також програми психологічної підготовки із указаною категорією військовослужбовців (групи посиленої психологічної уваги).

Заключний етап проводиться перед звільненням військовослужбовців строкової служби у запас або закінченням ВВНЗ курсантами. Передбачається винесення висновку про їхню відповідність займаним посадам і результати служби у Національній гвардії України та навчання у ВВНЗ для подальшої

оцінки фахівцями-психологами ефективності проведених заходів. Такі відомості командир підрозділу і його заступник по роботі з особовим складом та офіцер-психолог вносять в карти психологічного супроводження військовослужбовців [132].

Сучасна оцінка психологічних властивостей кандидатів у ВВНЗ з метою проведення професійного психологічного відбору і розподілу за спеціальностями проводиться за допомогою бланкових та апаратурних методик. Проте деякі якості, наприклад особливості сенсомоторної сфери, не можуть бути досліджені повною мірою за допомогою тільки бланкових методик: для цього необхідні різні технічні засоби. На перспективу розвитку цієї проблеми вказують А. Ф. Богачов, І. В. Захаров, Б. В. Кулагін [84].

Теоретично обґрунтовано і проведено експериментальні дослідження чотирьох самостійних напрямків у процесі професійного психологічного відбору військовослужбовців: вивчення інтелектуальних (когнітивних) властивостей; рухових (сенсомоторних) якостей; нервово-психічної стійкості та фізіологічних резервів організму. Четвертий напрямок є межовим між професійним психологічним і медичним відбором [30].

Для розподілу військовослужбовців за різними спеціальностями Б. В. Кулагін, Л. Є. Поляков, С. Т. Сергєєв пропонують використовувати автоматизовані системи, зокрема автоматизовану систему комплектування військових підрозділів (далі АСКВП) [84]. Для прогнозування ефективності професійної діяльності в екстремальних умовах деякі вчені (В. О. Бодров, А. А. Генкін, Л. В. Забродіна, А. В. Карпов, І. Б. Соловйова, А. П. Чернишов, В. Д. Шадріков) пропонують її експериментальне моделювання [22–26, 178–179].

Більшість дослідників цієї проблеми подальший розвиток системи професійного психологічного відбору військовослужбовців убачають в удосконалюванні психодіагностичних бланкових методик, так званих тестів. Зокрема, О. А. Боченков та О. М. Глушко пропонують підвищувати надійність психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення нервово-психічної стійкості, оскільки остання на рівні поведінки і діяльності особистості проявляється в особливостях пізнавальної та емоційно-вольової сфери, у порушенні структур соціального рівня [30]. І. М. Ареф'єв, В. В. Нечипоренко вважають доцільною розробку нових методів психодіагностики особистісних особливостей, зокрема спрямованих на виявлення ознак патологічного розвитку особистості [130].

Як зазначають Ю. В. Астапов, Ю. В. Горський, В. В. Кормачов, А. І. Хорішко, для прогнозування успішності діяльності необхідно використовувати три групи критеріїв, значущих для конкретної спеціальності, а не одного інтегрального показника, нівелюючого нюанси індивідуальної професійної специфіки [130]. Г. М. Загородніков підкреслює, що під час проведення професійного відбору військовослужбовців необхідно приділяти належну увагу рівню фізичної підготовленості як одному із факторів адаптації до військової служби. Б. В. Кулагін, С. Т. Сергєєв рекомендують використання типологічного підходу до проведення професійного психологічного відбору

військовослужбовців, заснованого на переході від лінійної схеми відбору до розгалуженої з застосуванням алгоритму таксономічного аналізу, і вказують на необхідність індивідуалізації прогнозу [84]. К. Б. Булаєва, В. А. Вавілов, С. М. Чарухілова пропонують використовувати психогенетичний підхід до професійного відбору. А. Т. Давидов, А. В. Старченко для оцінки і прогнозування психічного здоров'я військовослужбовців рекомендують вивчати імунологічні показники [130].

Таким чином, аналіз матеріалів із питань дослідження дозволяє зазначити, що проблема професійного психологічного відбору військовослужбовців має суспільно-історичний характер, її постановка безпосередньо пов'язана із потребою держави у підготовці боєздатної армії та інших силових структур для внутрішнього і зовнішнього захисту.

Під час проведення професійного психологічного відбору і визначення рівня професійної придатності майбутнього військового фахівця необхідно ураховувати, що, із одного боку, розвиток професійно важливих якостей особистості є динамічним процесом, і тому оцінювати рівень їхнього розвитку треба неодноразово, а періодично; з іншого боку – науково-технічний прогрес і постійне збільшення та відновлення інформації в усіх сферах громадського життя зумовлює зміну вимог до професії, а отже, й до професійно важливих якостей.

Відбір кандидатів на навчання здійснюється підрозділами кадрового забезпечення підрозділів Національної гвардії України спільно із постійно діючими комісіями з питань профорієнтації кандидатів та відбірковими комісіями ЗВО МВС України.

Відповідальними за відбір кандидатів на навчання, якість проведення обстеження військово-лікарською комісією та психологічного обстеження, а також за правильність оформлення особових справ є керівники підрозділів кадрового забезпечення та відповідних підрозділів Національної гвардії України.

Наразі професійний відбір до закладів вищої освіти МВС України складається з декількох послідовних етапів, кожен із яких являє собою певний вид професійного відбору і на кожному із яких вирішується питання про готовність кандидата до служби за визначеними критеріями. Це соціально-правовий відбір, медичний, психофізіологічний і психологічний. Рішення про непридатність кандидата, прийняте на будь-якому етапі, як правило, припиняє подальшу процедуру обстеження, тобто кожний етап професійного відбору є цілком самостійним щодо ухвалення рішення про професійну придатність [107, 114]. Психологічний відбір кандидатів до закладів вищої освіти МВС України – це вивчення особистісних, інтелектуальних якостей та підготовка відповідних висновків щодо рівня інтелектуально-мотиваційної, психологічної готовності кандидатів до навчання в освітніх закладах МВС України [67].

Взагалі, за своєю сутністю професійний психологічний відбір являє собою систему якісного відбору абітурієнтів на підставі комплексної оцінки рівня сформованості професійно значущих якостей особистості. Особливе значення професійного психологічного відбору визначається тим, що успішність

підготовки абітурієнтів залежить від певної сукупності індивідуально-психологічних якостей, а недостатній їх розвиток є причиною низької придатності до навчання та майбутньої діяльності.

Проблему професійного відбору кандидатів до вищих навчальних закладів системи МВС відбито у працях О. М. Бандурки, В. І. Барка, Б. Г. Бовіна, С. П. Бочарової, В. Л. Васильєва, О. В. Землянської, А. Ф. Караваєва, В. В. Лебедько, Н. І. Мягких, І. І. Приходько, В. В. Романова, А. Н. Роша, А. Д. Сафронова, О. В. Шаповалова та ін. В цих працях розкриваються окремі підходи до організації професійного психологічного відбору до закладів вищої освіти системи МВС: визначення інтелектуально-мотиваційної готовності до навчання в освітніх закладах МВС (В. І. Барко, Б. Г. Бовін, В. В. Лебедько, Н. І. Мягких, А. Д. Сафронов, О. В. Шаповалов); організація системи профорієнтації в правоохоронних органах, де психологічний відбір розглядається тільки як одна із її форм (А. Ф. Караваєв, А. Н. Роша).

Як зазначає А. П. Москаленко, існуючий психологічний відбір до закладів вищої освіти МВС України поділено на три, практично не взаємопов'язані між собою, етапи [112].

Перший етап проводиться психодіагностичними центрами та лабораторіями при військово-лікарських комісіях і має виражену медичну (психіатричну) спрямованість. На цьому етапі кандидати на навчання порівнюються за станом здоров'я до контингенту тих осіб, які вступають на службу. Вимоги щодо навчання в ЗВО, а також вимоги, обумовлені майбутньою професією кандидата, цей вид відбору не урахує, тобто професійно значущі якості майбутніх спеціалістів не оцінюються.

Метою другого етапу психологічного відбору, що здійснюється працівниками служби психологічного забезпечення апаратів УМВС України в областях, є відбір кандидатів, придатних саме до навчання. В цьому разі вимоги, обумовлені особливостями системи МВС, а також майбутньої професії кандидатів, не ураховуються. По суті, на думку А. П. Москаленка, здійснюється відбір на професію "студент".

Третій етап психологічного відбору проводиться психологами ЗВО. Висновки про придатність до навчання на цьому етапі не мають належного правового статусу і відбір, в основному, має за мету виділення "групи посиленої психологічної уваги" та визначення кандидатів на посади молодших командирів із числа осіб, зарахованих на навчання.

Не зважаючи на таку багатоетапність, психологічний відбір не є достатньо ефективним. Усі етапи відбору є самостійними і мають, як вважає А. П. Москаленко, різні цілі. Відсутність взаємозв'язку між указаними етапами створює громіздкість в процедурі відбору та негативно впливає на його кінцевий результат [111].

Важливим напрямком у розробленні системи психологічного відбору є теоретичне й експериментальне дослідження проблеми професійних здібностей. У теоретичному плані ця проблема розроблена ще недостатньо повно, не зважаючи на те, що вона отримала певне відображення в дослідженнях Б. Г. Ананьєва, Т. І. Артем'євої, О. Г. Ковальова, Н. Д. Левітова, А. О. Леонтьєва,

В. Н. Мясищева, К. К. Платонова, Б. М. Теплова (у положеннях про співвідношення задатків, здібностей та обдарованості, про загальні та спеціальні здібності, про психологічну структуру особистості тощо). Значного розвитку проблема здібностей набула у процесі її вивчення з позиції системного підходу (Б. Ф. Ломов), змісту динамічної функціональної структури особистості (К. К. Платонов), регулюючої ролі функціональних систем організму в поведінковій активності людини (В. Д. Шадріков).

На думку О. В. Бодрова, розв'язуючи питання щодо методологічних принципів вивчення професійних здібностей, слід виходити із положення про те, що будь-яка психологічна якість не може бути описана однією одиницею виміру: різні рівні реалізації якостей вимагають як різних прийомів опису, так і різних одиниць виміру [23].

У більшості випадків згадані принципи реалізуються за допомогою методу тестування. Не зважаючи на певну критику цього методу (Ф. Бартлетт, Є. А. Мілерян та ін.), він залишається ключовим в оцінці професійних здібностей. Одним із напрямків усунення недоліків наведеного методу В. О. Бодров вважає більш широке використання методичних прийомів вивчення особистості, врахування та додержання загальних принципів створення та використання системи професійного психологічного відбору [23].

Проведений аналіз існуючих професіографічних описів видів діяльності та спеціальностей Національної гвардії України, які зустрічаються в психологічній і спеціальній літературі, дозволив зазначити, що доцільність вдосконалення професійного психологічного відбору до закладів вищої освіти МВС України визначається такими чинниками:

- високою вартістю підготовки курсантів ЗВО МВС України;
- високим рівнем складності та відповідальності професійної діяльності;
- високим ступенем психологічного напруження та частотою виникнення екстремальних ситуацій, великою вірогідністю професійних деформацій;
- суттєвими показниками плинності кадрів та відрахувань з навчальних закладів через профнепридатність та із психологічних причин;
- високими вимогами до мотиваційної сфери особистості, її емоційно-вольових якостей і когнітивних здібностей [18].

З іншого боку, постійне удосконалення такого напрямку, як професійно-психологічний відбір дало змогу вийти на новий, більш ефективний, рівень підготовки та навчання, як військовослужбовців так і курсантів у НА НГУ. Адже вмотивований, адаптований до різних сфер діяльності військовослужбовець буде з легкістю долати труднощі, що перед ним поставили.

Таким чином, проведений нами аналіз стану проблеми професійного психологічного відбору до закладів вищої освіти МВС України вказує на те, що існує актуальна потреба у чіткому визначенні вимог, які впливають з особливостей як навчальної діяльності в ЗВО МВС України, так і з професійної діяльності сил охорони правопорядку. Аналіз та систематизація цих вимог дозволять виділити структуру індивідуально-психологічних характеристик кандидата на навчання, які він повинен мати для успішного оволодіння професією та виконання своїх професійних і службових обов'язків.

Розділ 2

ОБҐРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

2.1 Обґрунтування добору психодіагностичних тестів для автоматизованого комплексу професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу

Проведений професіографічний аналіз особливостей діяльності військовослужбовців і складені на його основі психограми свідчать про те, що на ефективність діяльності військовослужбовців різних підрозділів впливають психологічні особливості, що належать до усіх сфер особистості. Звісно, що у військовослужбовців різних підрозділів конкретні професійно важливі якості можуть та мають не збігатися. Проте і завданням профвідбору, на відміну від професійного підбору і розстановки кадрів, є визначення потенційної придатності до служби, відсіювання осіб, які будуть, напевне, неефективними у військовій діяльності, а не визначення рівня їх ефективності в тій чи іншій діяльності (це завдання наступних науково-дослідних робіт, що будуть вирішувати завдання підбору і розстановки кадрів). Така постановка завдання визначила добір методів та особливості їх використання.

Зокрема, методи добиралися таким чином, щоб охопити усі сфери особистості. За основу нами було взято одну із найдосконаліших класифікацій сфер особистості, що має виражену практичну спрямованість й потенційно придатна для дослідження особи як суб'єкта праці – класифікацію Б. Г. Ананьєва. Він виділяв такі сфери особистості, як:

- темперамент;
- задатки та здібності;
- мотивація (спрямованість);
- характер;
- воля;
- почуття.

З метою дослідження цих сфер брали найбільш надійні й інформативні психодіагностичні методики, зокрема:

- для дослідження особливостей темпераменту – методику “Самооцінки структури темпераменту (Б. М. Смірнов);
- для дослідження загальних здібностей, що визначають можливість оволодіння будь-якою діяльністю – прогресивні матриці Равена;
- для визначення особливостей мотивації вибору саме професії військовослужбовця – Закриту анкету вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ЗВО МВС;
- для визначення особливостей характеру та їх загострень, що погіршують пристосування до нових умов і обставин життєдіяльності – методику визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту (К. Леонгард та Х. Шмішек);

– для визначення вольових особливостей, які свідчать про можливість подолання труднощів, перешкод, що стоять перед військовослужбовцем – питальник суїцидального ризику (А. Г. Шмельов);

– для визначення особливостей емоційної сфери – метод колірних виборів (тест Люшера у модифікації Л. Собчик).

Крім того, використовувалися два тести, що є узагальненими щодо вибраної структури і дані за якими можуть застосовуватися для уточнення даних, отриманих за наведеними вище методиками. Один із цих тестів дає узагальнену характеристику сформованості в людини у процесі її життєдіяльності рис – 16-факторний питальник Кеттелла; другий – характеризує особливості пристосування особистості до нових умов, її толерантність до змін – багаторівневий особистісний питальник “Адаптивність” (А. Г. Маклаков).

Значущість даних, що отримані за наведеними методиками, не є однаковими для висновку про професійну придатність до служби у НГУ. Найбільш значущими є дані, одержані за методиками Смірнова, Маклакова та Равена. Перша серед них визначає психодинамічні особливості, які не підлягають кардинальним змінам і тому не можуть бути розвиненими у процесі професійного навчання, підготовки. Друга методика показує, наскільки можливі зміни у структурі якостей індивіда, тобто наскільки перспективною є підготовка цієї особи для служби у НГУ, а третя – характеризує спроможність освоювати нову діяльність, навчатися. Незадовільні показники за цими методиками інтерпретуються як абсолютна непридатність і подальший аналіз особливостей кандидата на військову службу проводити не доцільно.

Дані, що отримані за допомогою інших методик наведеної батареї, пов’язані з визначенням професійної придатності не так жорстко. Зокрема, для визначення професійної придатності нами було використано систему, так би мовити “корсетів”, тобто відсіювання кандидатів, які мають крайні граничні показники. Наявність таких крайностей ускладнює навчання особи та її пристосування до нових умов. Проте усередині визначених меж показники за цими методиками можуть комбінуватися будь-яким чином і формувати індивідуальний стиль виконання діяльності. Наприклад, особливості мотивації, характеру та вольові якості змінюються як із віком, так і з професійним навчанням, підготовкою та вихованням.

Окреме місце у запропонованій батареї займає метод колірних виборів (тест Люшера у модифікації Л. Собчик). Це проєктивна методика, яка дає орієнтовну інформацію про несвідомі глибинні проблеми особистості, актуальні стани, базисні потреби, індивідуальний стиль переживання, тип реагування та ступінь адаптованості респондента. Вона також дозволяє виявити компенсаторні можливості людини, оцінити ступінь виразності хворобливо загострених рис характеру, клінічні прояви. Через проєктивний характер методики (узагальненість даних) не можна стовідсотково стверджувати, що саме вплинуло на вибір кольору – актуальні потреби, стан, стійкі риси тощо. Ця методика використовується в запропонованій батареї з двома цілями. Так, крім прямої мети – діагностика емоційного стану (саме зміна стану більш щільно пов’язана із чутливістю до різних кольорів), вона використовується як

перевірочна методика для даних, що отримані за іншими методиками. Якщо одержані за допомогою питальників дані не узгоджуються з даними тесту Люшера, то це зумовлює необхідність втручання в процес автоматичної діагностики професійного психолога.

Як видно із наведеного вище опису, добір методик здійснювався таким чином, щоб відбувалося часткове перекриття даних, отриманих за однією методикою, даними, одержаними за іншими методиками, особливо за такими важливими характеристиками, як психодинамічні особливості та здібності. Таке перекриття без нарощування кількості методик за кожним пунктом використаної структури особистості сприяє підвищенню точності прогнозу без ускладнення процедури обстеження.

2.2 Психодіагностичні методики визначення психодинамічних властивостей

Для визначення особливостей темпераменту як основу ми використовували методику Б. М. Смірнова. Крім того, дані за цією методикою частково перекривалися даними, одержаними за методикою “Адаптивність” та питальником суїцидального ризику.

Питальник Б. М. Смірнова дозволяє виявити низку полярних властивостей темпераменту, зокрема: екстраверсія – інтроверсія, емоційна збудливість – емоційна урівноваженість, темп реакцій (швидкий – повільний), активність (висока – низька). Він також має шкалу ширості випробуваного під час відповідей на запитання, що дозволяє оцінити надійність отриманих результатів. Інструкція, текст питальника та ключі надані в додатку А. Одержані за допомогою питальника дані дозволяють визначити виразність рис темпераменту в претендентів. У цій методиці передбачена така градація балів за шкалами (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Середня оцінка і зона виразності властивостей темпераменту

Екстраверсія	Ригідність	Емоційна збудливість	Темп реакцій	Активність
22–26 висока екстраверсія	16–23 висока ригідність	18–20 висока емоційна збудливість	20–22 дуже швидкий	24–26 висока
14–21 середня екстраверсія	9–15 середня ригідність	10–17 середня емоційна збудливість	11–19 швидкий	17–23 вища за середню
7–13 середня інтроверсія	3–8 середня пластичність	4–9 середня емоційна врівноваженість	5–10 повільний	9–16 нижча за середню
0–6 висока інтроверсія	0–2 висока пластичність	0–3 висока емоційна врівноваженість	0–4 дуже повільний	0–8 низька

Екстраверсія – інтроверсія

0–6 балів = Висока інтроверсія

Спокійний, сором’язливий, занурений у свої переживання, закритий для спілкування з усіма, крім близьких людей. Планує свої дії заздалегідь, любить у всьому порядок і строго контролює свої почуття. Більше схильний спілкуватися з близькими, домашній, вірний своїм симпатіям, смирний і слухняний,

утримується від галасливих компаній і нестійких партнерів. Терпимий і лояльний до чужих поглядів. Зовні – повільний, нерішучий, але це може бути оманом, оскільки не свідчить про його внутрішній світ.

7–14 бали = Середня інтроверсія.

Спокійний, сором'язливий, занурений у свої переживання, закритий для спілкування з усіма, крім близьких людей. Планує свої дії заздалегідь, любить у всьому порядок і контролює свої почуття. Схильний спілкуватися з близькими, вірний своїм симпатіям, смирний і слухняний, утримується від галасливих компаній і нестійких партнерів. Терпимий і лояльний до чужих поглядів.

14–21 бал = Середня екстраверсія.

Комунікабельний, має багато друзів. Не любить довго читати і займатися систематичним навчанням. Імпульсивний, безтурботний і веселий, оптимістичний. У житті віддає перевагу діям і руху. Буває запальним. Емоції та почуття не завжди контролюються. Позитивні риси: енергійність, ініціативність, ентузіазм, під час реалізації своїх задумів жвавий і діяльний. Хороший організатор, цілеспрямований. З оточуючими життєрадісний.

22–26 балів = Висока екстраверсія.

Комунікабельний, має багато друзів. Не любить довго читати і займатися систематичним навчанням. Характерним є прагнення до різного роду збуджень (як позитивних, так і негативних), схильний до ризику і пригод, діє під впливом моменту, імпульсивний, безтурботний і веселий, оптимістичний. У житті віддає перевагу діям і руху. Буває запальним. Емоції й почуття не завжди контролює. Позитивні риси: енергійність, ініціативність, ентузіазм, прагнення до розкриття нових сторін життя; в разі реалізації своїх задумів жвавий і діяльний. Хороший організатор, цілеспрямований і заповзятливий.

Ригідність – пластичність

0–2 бали = Висока пластичність.

Пластичність – одна із властивостей нервової системи, що характеризує швидкість виникнення й припинення нервових процесів. Пластичність є показником легкості та швидкості пристосування людини до зовнішніх впливів.

3–8 балів = Середня пластичність.

На відміну від попереднього рівня характеризується менш легким і швидким пристосуванням до зовнішніх впливів.

9–15 балів = Середня ригідність.

Ригідність – ознака млявості, стереотипності реагування, виникнення істотних складнощів у разі необхідності змінювати звички або судження, умови життя й діяльності.

16–23 бали = Висока ригідність.

Ригідність – утрудненість в змінюванні наміченої суб'єктом програми діяльності в умовах, що об'єктивно потребують її перебудови. Виражається:

– в млявості афективних (емоційних) відгуків на об'єкти емоцій, що змінюються;

– в тугорухливості перебудови системи мотивів в обставинах, які вимагають від суб'єкта гнучкості й зміни характеру поведінки;

– у труднощах перебудови сприйняття та уявлень в ситуації, що змінилася.

Емоційна збудливість – врівноваженість

0–3 бали = Висока емоційна врівноваженість.

Стриманий, терплячий, небагатослівний, мудрий, урівноважений. Рівний у спілкуванні, стриманий від гніву і незворушний у ситуації стресу. Терпимий до позбавлень, помірний у своїх потребах. Це психологічно стійка особистість, яка добре адаптується до соціального середовища.

4–9 балів = Середня емоційна урівноваженість.

Стриманий, небагатослівний, урівноважений. Рівний у спілкуванні, стриманий від гніву і незворушний у ситуації стресу. Терпимий до позбавлень, помірний у своїх потребах.

10–17 балів = Середня емоційна збудливість.

Чуттєвий, уразливий, делікатний, сприйнятливий до негативних сигналів ззовні, сором'язливий. Приймає все близько до серця, неупевнений у собі й боязкий. Можуть виявлятися закомплексованість та полохливість.

18–20 балів = Висока емоційна збудливість.

Особистість емоційно нестійка, схильна до всіляких психологічних відхилень, які спричиняють неурівноваженість. Чуттєвий, уразливий. Емоційно тонко відчуває світ, делікатний, сприйнятливий до негативних сигналів ззовні, сором'язливий. Приймає все близько до серця, неупевнений у собі й боязкий. Можуть виявлятися закомплексованість та полохливість.

Темп реакції

0–4 бали = Дуже повільний темп реакцій.

Дуже повільні перебіг і зміни психічних процесів.

5–10 балів = Повільний темп реакцій.

Повільні перебіг і зміни психічних процесів

11–19 балів = Швидкий темп реакцій.

Швидкі темп перебігу і зміни психічних процесів

20–22 бали = Дуже швидкий темп реакцій.

Дуже швидкі темп перебігу і зміни психічних процесів

Активність

0–8 балів = Низький рівень активності.

Протилежний полюс активності проявляється в швидкому пасуванні перед труднощами, прагненні уникати всякого роду зусиль, небажанні прийняти відповідальність на себе за те, що відбувається.

9–16 балів = Активність нижча за середню.

Пасує перед труднощами, прагне уникати зусиль, не бажає приймати відповідальність на себе за те, що відбувається.

17–23 бали = Активність вища за середню.

Ступінь енергійності, напористості, з яким людина прагне впливати на навколишній світ, підкорити його собі, перетворити, долати окремі перешкоди, є вищим за середній.

24–26 балів = Висока активність.

Високий ступінь енергійності, напористості, з яким людина прагне впливати на навколишній світ, підкорити його собі, перетворити, долати окремі перешкоди.

2.3 Психодіагностичні методики визначення загальних здібностей кандидата

Для визначення загальних здібностей як головну методику нами використано тест Дж. Равена. Крім того, дані про інтелект як загальну здібність (здібність до навчання) отримуються й за допомогою питальника Р. Кеттелла (фактора В). Деякі дані про здібності (до адаптації, змін) отримуються й за допомогою методики “Адаптивність” та питальника суїцидального ризику.

Прогресивні матриці Равена. Тест призначений для вимірювання рівня інтелектуального розвитку. Запропонований Л. Пенроузом, і Дж. Равеном у 1936 р.

За Дж. Равеном цей тест визначає здібності сприймати певні форми, схоплювати їх особливості, характер і взаємні відносини або ансамбль, сукупність відносин, а тому він і потребує логічних міркувань. Автор методики вважає, що тут мова йде не про абсолютний вимір якогось абсолютного інтелекту, проте результати тесту певною мірою репрезентують інтелект.

Під час вирішення завдань тесту виявляються три основні психічні процеси:

- увага, уважність;
- сприйняття, сприйнятливність;
- мислення, кмітливність.

У разі визначення змісту понять увага/уважність існує кілька поглядів: деякі розуміють її як зосередження свідомості, інші вважають її основним елементарним чинником перцепції, який викликає спрямованість на об’єкт сприйняття або підготовку суб’єкта до сприйняття.

В процесі вирішення завдань тесту увага сильно напружена, підтримує прагнення (інтерес) до вирішення завдань. Процес вирішення вимагає водночас і концентрації, й розподілу уваги. У разі зниження уваги завжди з’являються помилки. Крім уваги на вирішення завдань впливають рівень волі (наполегливість) та стійкість емоцій.

Таким чином, тест Равена не є тестом “чистого інтелекту”, а є чутливим до гостроти і точності уваги, ясності мислення. В цьому випадку мова йде про визначення здатності до систематизації й планомірності або методичності мислення, а не про сам інтелект у цілому, оскільки тест Равена – невербальне випробування.

Найбільш відомі два основні варіанти тесту Равена: чорно-білі та кольорові матриці.

Чорно-білі матриці призначені для обстеження дітей та підлітків віком від 8 до 14 років і дорослих – від 20 до 65 років. Кольоровий варіант (більш простий, ніж чорно-білий) тесту Равена призначений для обстеження дітей віком від 5 до 11 років, іноді рекомендується для осіб, які старші за 65 років.

У розроблену систему професійно-психологічного відбору був включений чорно-білий варіант тесту (додатковий матеріал подано у дод. Б).

Стимульний матеріал тесту чорно-білого варіанта складається із 60 матриць або композицій із пропущеними елементами. Завдання поділені на 5 серій (А, В, С, Д, Е) по 12 однотипних, але зростаючої складності матриць в

кожній серії. Трудність завдань зростає і під час переходу від серії до серії. Обстежуваний повинен вибрати відсутній елемент матриці серед 6–8 запропонованих варіантів.

У процесі розроблення тесту було зроблено спробу реалізувати принцип “прогресивності”, який полягає в тому, що виконання попереднього завдання та серій завдань є своєрідною підготовкою обстежуваного до виконання наступних. Відбувається навчання виконанню складніших завдань.

Кожна серія завдань складена за певними принципами.

Серія А – принцип взаємозв’язку в структурі матриць. Обстежуваному потрібно додати відсутню частину зображення. Вважається, що під час роботи із матрицями цієї серії реалізуються такі основні розумові процеси:

- диференціація основних елементів структури та розкриття зв’язку між ними;
- ідентифікація відсутньої частини структури та звернення її з запропонованими зразками.

Психологічне значення: вирішення залежить від рівня уважності, рівня статичної уяви та рівня візуального розрізнення.

Серія В – принцип аналогії між парами фігур. Завдання досліджуваного полягає в пошуку аналогії між парами фігур. Обстежуваний розкриває цей принцип шляхом поступової диференціації елементів. Під час вирішення використовується здатність осягати симетричність між фігурами.

Психологічне значення: здатність до лінійної диференціації та міркування на основі лінійних взаємозв’язків.

Серія С – принцип прогресивних змін у фігурах матриць. Завдання цієї серії містять складні зміни фігур за принципом їх безперервного розвитку, збагачення по вертикалі й горизонталі (підсумовування нових елементів у кінцевій відсутній фігурі).

Психологічне значення: виявляються здатність до динамічної, швидкої спостережливості та простежування безперервних змін, динамічна уважність, здатність уявляти.

Серія Д – принцип перегрупування фігур. Ця серія складена за принципом перестановки фігур у матриці по горизонталі й вертикалі. Вирішення вимагає дотримуватися закономірної послідовності фігур і з’єднання їх у цілісну структуру.

Психологічне значення: вирішення залежить від здатності схоплювати кількісні й якісні зміни в упорядкуванні (складанні) фігур згідно із закономірністю використовуваних змін.

Серія Е – принцип розкладання фігур на елементи. Найбільш складна серія. Процес вирішення завдань цієї серії полягає в аналізі фігур основного зображення й подальшому складанні відсутньої фігури по частинах (аналітико-синтетична діяльність мислення). Тут потрібно складати і віднімати елементи фігур, змішувати частини за алгебраїчним принципом. Відсутній член структури знаходять за допомогою алгебраїчних операцій із останніми членами структури.

Психологічне значення: здатність спостерігати складний кількісний і якісний розвиток кінетичних, динамічних рядів; вища форма абстракції та динамічного синтезу.

Процедура дослідження інтелекту за тестом Равена для дорослих. Випробуванім дають інструкцію до тесту: “Перед Вами – 60 завдань. Всі завдання поділені на 5 груп, які називаються серіями і позначаються індексами (літерами) А, В, С, Д, Е. У кожній серії 12 завдань. Ці завдання складені так, що на початку кожної серії завдання більш легкі, а наприкінці – більш важкі. В кожному завданні у великій рамці міститься зразок, складений із певних фігур. Такі фігури чи малюнки складені не випадково, а за певними закономірностями. Цю закономірність Ви повинні виявити у кожному завданні. В кожному великому зразку відсутня частина фігури або остання фігура. Ви повинні знайти цю фігуру. Вона має правильно доповнити великий зразок (матрицю) згідно із виявленою Вами закономірністю. Фігури, серед яких є потрібна фігура для доповнення верхнього зразка, позначені числами 1–6 або 1–8 і розміщені під ним. Номер фігури, якою слід заповнити зразок верхньої рамки, потрібно записати у відповідну рубрику протоколу випробувань. Стежте за правильним внесенням кожної відповіді в ту рубрику, яка позначена номером завдання. Дійте послідовно від завдання до завдання та не пропускайте жодного із них. Не повертайтеся до завдань знову! Працюйте швидко, але не поспішайте. Якщо якесь завдання не виходить за логікою, спробуйте угадати, яка із фігур (зображень) під великою рамкою могла б потрапити на порожнє місце зразка!”

Обробка даних тесту

Результати випробуваного порівнюємо з ключем правильних відповідей. За кожну правильну відповідь надається один бал, тому досліджуваній може отримати вищу оцінку – 60 балів. Бали підраховуються окремо за кожною серією й сумарно за усім тестом. Загальна сума є індексом (показником) інтелектуальної сили випробуваного. Виявляються рівень розвитку його логічного мислення, системність мислення. Виявляється здатність упорядковувати фігури у зразках.

Перш ніж оцінювати й інтерпретувати результати тесту, необхідно визначити їх надійність. Для цього, по-перше, треба ураховувати, чи вирішував обстежуваний завдання або тільки відгадував. Результати, які свідчать про те, що випробуваній тільки відгадував, вважаються поганими, несприятливими. На таке угадування у виборі фігур вказує низька сума балів за тестом у цілому. Низькі числові показники слід завжди вважати менш надійними, ніж високі.

По-друге, визначається рівень варіабельності отриманих результатів. Для цього результати тестування за кожною серією порівнюються з очікуваними результатами розподілу нормальних рішень (дод. Б, табл. Б. 2). Різниця між ними розглядається як “відхилення” й записується в нижньому рядку бланка відповідей як 0, -1, +1, -2, +2 і т. д. Коли відхилення більше 2 балів у серії, повний числовий показник не можна прийняти таким, яким він вийшов; він не може бути вирішальним під час оцінювання загальної інтелектуальної сили випробуваного. Загальний числовий показник важливий тільки тоді, коли відхилення більше 2 з’являється наприкінці випробування, в останніх серіях.

Позитивні й негативні відхилення мають додаткове психологічне значення. Великі відхилення на початку тесту свідчать про дефект уваги або сприйняття, але не можуть бути ознакою зниження інтелектуальної сили.

Для визначення діагностичності тесту підраховується сума відхилень без урахування знака (не звертаючи уваги на “+” або “-” за модулем) по всьому тесту. Отриманий індекс варіабельності вважається нормальним, якщо він становить не більше 4–6; якщо ж він досягає 7 і більше – це означає, що результат випробування не є надійним (позитивним), і випробуваного потрібно обстежити іншим методом.

У разі дуже високого “відхилення” (варіабельності) необхідно проаналізувати “випадковість” помилок випробуваного, для чого ми порівнюємо його результати із розподілом завдань за складністю (дод. Б, табл. Б. 2), що дозволяє скоригувати підсумковий результат. Якщо помилки пов’язані з легкими завданнями (1–4 ступінь), то це може бути віднесено за рахунок зниження уважності в ході експерименту. Зниження результатів у серіях за рахунок помилок у складних завданнях, особливо у 8–12 ступені складності, розглядаються як закономірні прояви несформованості або зниження рівня розвитку відповідних психічних процесів (див. “Психологічне значення” за серіями), розумових операцій.

Визначивши діагностичність субтестів, переводимо “сирі” бали у показники IQ (коефіцієнт інтелекту) за таблицею Б. 3 додатка Б для дорослих 16–30 років. Якщо вік обстежуваного більше 30 років, то під час визначення IQ вводиться так названа поправка на вік (див. дод. Б, табл. Б. 4). Визначений за таблицею Б. 3 IQ-показник ділять на поправковий коефіцієнт К. Останній дозволяє враховувати поступове зниження з віком інтелектуальних здібностей людини. Характеристику інтелектуальних здібностей за відповідним IQ-показником наведено у таблиці Б. 7 (див. дод. Б).

Крім того, результати тестового обстеження можуть бути інтерпретовані з допомогою використання типових оцінок результатів за тестом Равена (див. дод. Б, табл. Б. 5), запропонованих В. М. Блейхер, Л. Ф. Бурлачуком. Під час обстеження групи людей інтелектуальний рівень розвитку кожного може бути визначений після знаходження процентильних показників та їх порівняння з показниками таблиці Б. 5. Для віку 20–65 років спеціально розраховано процентильні оцінки, внесені в табл. Б. 6 (див. дод. Б).

Процентильна оцінка показує, який відсоток членів стандартної вибірки конкретного віку має більш високий, а який – більш низький показник у “сирих” балах. Так, процентиль 95 означає, що лише 5 % із вибірки досягли цього результату в “сирих” балах, інші 95 мають більш низький бал.

Якісна обробка тесту проводиться відповідно до психологічного значення кожної конкретної серії.

2.4 Психодіагностичні методи визначення в кандидатів особливостей мотивації до служби у Національній гвардії України та навчання у вищих військових навчальних закладах

Для визначення особливостей мотивації до служби в Національній гвардії України як основну використовували Закриту анкету вивчення мотивації професійного відбору абітурієнтів ВНЗ МВС, проте деякі дані про цілі й засоби діяльності надає й тест Люшера.

Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ЗВО МВС була розроблена у науково-дослідній лабораторії соціальної і психологічної роботи ХНУВС. Методика побудована за типом оцінної шкали, що складається з 40 тверджень, кожне із яких обстежуваний оцінює за 5-бальною системою. Діагностична оцінка методики стосується восьми мотиваційних шкал, що складають мотиваційний профіль особистості:

- мотиви, пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії (шкала 1);
- мотиви, пов'язані з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням (шкала 2);
- самостійний вибір професії (шкала 3);
- несамостійний вибір професії (під впливом референтної групи) (шкала 4);
- мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії та матеріальним благополуччям (шкала 5);
- мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії (шкала 6);
- мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки (шкала 7);
- асоціальні мотиви (ставлення до професії як до засобу задоволення особистих асоціальних потреб) (шкала 8).

Процедура діагностики

Обстежуваному пропонують запитання й варіанти відповідей до них та інструкцію. Час не обмежується. Робота із методикою займає близько 15 хвилин. Бланк питальника та ключі надані в додатку В.

Обробка результатів дослідження проводиться за таким алгоритмом. Отримані з кожного запитання відповіді переводяться в бали за схемою:

- стосується в дуже високому ступені – 5 балів;
- скоріше стосується, ніж ні – 4 бали;
- скоріше не стосується, ніж стосується – 2 бали;
- зовсім не стосується – 1 бал;
- важко відповісти – 0 балів.

Підраховується сума балів кожної мотиваційної шкали за ключем. У такий спосіб отримують мотиваційний коефіцієнт за кожною шкалою. Тип мотивації, в якому мотиваційний коефіцієнт має найбільше значення, є в обстежуваного домінуючим. Значущість кожного мотиву можна оцінювати так:

- менше за 11 балів – зовсім не значущий мотив;
- від 12 до 14 балів – не дуже значущий мотив;
- від 15 до 25 балів – особистісно значущий мотив.

Крім того, отримані значення ранжирують й роблять висновок щодо провідних мотивів вибору професії, професійної діяльності.

Потім можна побудувати профіль мотивації вибору професії, що дозволяє оцінити не тільки структуру мотивів, але й їхній взаємозв'язок. На горизонтальній осі графіка відкладають мотиваційні шкали, на вертикальній – отримані бали за шкалами.

Сприятлива мотивація характеризується такими параметрами:

- високий рівень самостійності у виборі професії;
- раннє захоплення професією;
- адекватне уявлення про професію, усвідомлення її об'єктивних цілей, змісту, умов і соціальної значущості;
- усвідомлення вимог професії до особистості;
- прагнення особисто брати участь в реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії;
- усвідомлення необхідності переборювати труднощі, пов'язані з професією;
- усвідомлення необхідності морального вибору і високої відповідальності в професійній діяльності правоохоронців;
- прагнення до творчої самореалізації в професійній діяльності;
- прагнення до особистісного і професійного самоудосконалювання;
- конкретне уявлення про плани на майбутнє, що пов'язані з вибраною професією.

Профіль, в якому зазначені показники домінують, а зовнішні умови професії, її методи, фактори контролю й оцінки розглядаються особистістю як засоби діяльності, характеризують ступінь присвоєння нею об'єктивного змісту діяльності та визначають відповідність дійсних професійних мотивів характеристикам професії, що соціально задаються.

Несприятлива мотивація характеризується домінуванням у мотиваційному профілі особистості таких параметрів:

- виражене прагнення компенсації характерологічних недоліків за рахунок професії;
- потреба у соціальному схваленні, реалізація якої пов'язана із зовнішнім престижем професії;
- домінуюча потреба у виправданні своєї самооцінки, реалізація якої пов'язується з зовнішніми характеристиками професії (володіння владними повноваженнями, кар'єрне зростання, зовнішній імідж професіонала);
- прагнення вирішувати свої матеріально-побутові проблеми за допомогою професії;
- неадекватне уявлення про професію та її вимоги до особистості, вибір її на основі романтичної привабливості;
- ігнорування творчих аспектів діяльності, а також можливості особистісного і професійного удосконалювання;
- низький рівень самостійності у виборі професії;
- відсутність уявлень про власні плани на майбутнє, пов'язані з вибраною професією;

- нерозбірливість в засобах у разі реалізації особистих потреб;
- небажання особисто брати участь в реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії;
- негативне емоційне ставлення до професії.

Необхідно зазначити, що сполучення наведених параметрів мотивації з соціальною незрілістю, низьким рівнем розвитку моральних якостей, відсутністю віри у можливість закону і права, низькою самооцінкою й слабкою здатністю передбачати наслідки власних дій, ставлення до закону як до засобу реалізації власних потреб може виражатися в асоціальній поведінці, призводити до порушення дисципліни і законності.

2.5 Психодіагностичні методики визначення особливостей характеру, наявності акцентуацій у кандидатів на військову службу

Визначення особливостей акцентуацій характеру у запропонованій системі професійно-психологічного відбору проводиться за допомогою питальника Леонгарда–Шмішека. Додаткову інформацію можна також одержати за методикою “Адаптивність”.

Методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту призначена для діагностики типу акцентуації особистості. В основу питальника, розробленого Х. Шмішеком, закладено концепцію “акцентуованої особистості” К. Леонгарда. Згідно із цією концепцією індивідуальні якості особистості можна поділити на дві групи: основну й додаткову. Стрижень особистості становлять основні риси, які й визначають її індивідуальність, розвиток, адаптацію, психічне здоров'я.

Надмірна вираженість цих рис призводить до структурних психологічних змін, а у несприятливих соціальних умовах – і до розладу структури особистості.

Особистості, в яких основні риси мають високий ступінь вираженості, названі К. Леонгардом акцентуованими. Ці особистості не є патологічними. Як писав К. Леонгард, у разі іншого тлумачення довелося б вважати нормальною тільки середню людину, а будь-яке відхилення від такої середини (середньої норми) має бути визнане патологією. Це змусило б вивести за межі норми тих особистостей, які своєю своєрідністю чітко виділяються на тлі середнього рівня. Однак тоді б до цієї рубрики потрапила б і та категорія людей, про яких говорять “особистість” в позитивному сенсі, підкреслюючи, що вони мають яскраво виражений оригінальний психічний склад.

На основі своєї концепції К. Леонгард виділив 10 основних типів акцентуованих осіб, в основному таких, що відповідають систематиці психопатій у граничній психіатрії.

Демонстративний тип. Центральною особливістю демонстративної особистості є потреба у самовираженні, постійне прагнення справляти враження, привертати до себе інтерес, бути у центрі загальної уваги. Елементами поведінки особистості цього типу є самовихваляння, розповіді про себе або про події, в яких ця особистість посідала центральне місце. Значна

частка цих оповідань насправді є або фантазуванням, або істотно прикрашеним викладом подій.

Педантичний тип. Яскраво вираженими зовнішніми проявами людей цього типу особистості є підвищена акуратність, прагнення до порядку, нерішучість та обережність. Перш ніж що-небудь зробити, ці люди довго і ретельно усе обмірковують. Очевидно за зовнішньою педантичністю стоїть небажання й нездатність до швидких змін, до прийняття на себе відповідальності. Ці люди без потреби не змінюють місце роботи, а якщо це необхідно, то вони важко йдуть на майбутні зміни. Вони люблять своє виробництво, звичну роботу. В побуті для них характерна сумлінність.

Застраглий тип. Цей тип особистості характеризується високою стійкістю афекту, тривалістю емоційних переживань. Образа особистих інтересів і гідності, як правило, довго не забувається й ніколи легко не вибачається. В зв'язку із цим оточуючі часто характеризують людей цього типу як злопам'ятних і мстивих. Для цього є підстави: переживання афекту часто поєднується в них із фантазуванням, виношуванням плану відповіді кривднику, помсти йому.

Збудливий тип. Особливістю людей цього типу особистості є надзвичайно виражена імпульсивність поведінки. Манера їх спілкування та взаємодії з людьми значною мірою залежить не від логіки, не від раціонального оцінювання інших людей і своїх вчинків, дій, а обумовлена імпульсом, потягом, інстинктом або неконтрольованими мотивами. У сфері соціальної взаємодії для них характерна край низька терпимість, що часто може характеризуватися як відсутність терпимості взагалі.

Гіпертимічний тип. Основною вираженою особливістю людей цього типу особистості є постійне перебування в піднесеному емоційному настрої, навіть не зважаючи на відсутність для цього будь-яких зовнішніх причин. Піднесений настрій поєднується в них із високою активністю, жагою діяльності. Для них характерні товариськість, підвищена балакучість. На життя такі люди дивляться завжди оптимістично, не втрачаючи оптимізму й у разі виникнення труднощів і життєвих перешкод. Люди такого типу часто долають труднощі без особливих зусиль завдяки органічно властивим їм активності та діяльнісній спрямованості.

Дистимічний тип. Дистимічна особистість є протилежністю гіпертимічній. Дистиміки, зазвичай, сконцентровані на похмурих, сумних сторонах життя та на негативних її результатах. Це проявляється в усьому: в поведінці, в спілкуванні, в особливостях сприйняття життя, окремих його подій та інших людей. Зазвичай, ці люди за своєю натурою серйозні. Активність, а тим більше гіперактивність, їм абсолютно не властиві.

Тривожний тип. Головною особливістю цього типу особистості є підвищена тривожність, занепокоєння з приводу можливих невдач, негативно проявляється вболівання за свою долю та долю своїх близьких. У цьому разі об'єктивних підстав до такого занепокоєння може й не бути або вони незначні. Люди цього типу характеризуються боязкістю, іноді з проявом покори обставинам. Постійна настороженість перед зовнішніми обставинами поєднується в них із неупевненістю в своїх силах.

Циклотимічний тип. Вираженою особливістю людей цього типу особистості є постійна зміна гіпертимічних і дистимічних станів. У цьому разі такі зміни є не тільки частими, але й випадковими. У гіпертимічній фазі поведінка цих людей типова – радісні події викликають не тільки позитивні емоції, але також і жагу діяльності, підвищену активність, балакучість. Сумні події викликають в цих людей не тільки засмучення, але й пригніченість. В цьому стані для них характерні уповільнення реакцій, переживань й мислення, уповільнення й зниження емоційної чуйності, здатності до співпереживання та співчуття.

Екзальтований тип. Головною особливістю особистості цього типу є яскрава екзальтована реакція. Люди цього типу легко приходять в бурхливе захоплення від радісних подій і в найглибший відчай – від сумних. Їх вирізняє крайня вразливість з приводу як позитивних, так і сумних подій і фактів. У цьому разі внутрішня вразливість та переживання поєднуються в людей цього типу із яскравим зовнішнім вираженням.

Емотивний тип. Найважливішою особливістю емотивної особистості є висока чутливість та глибина переживань в області тонких емоцій, що породжуються в сфері духовного життя людини. Людям цього типу характерні м'якосердя, доброта, задушевність, емоційна чуйність, високо розвинена емпатія. Всі ці особливості, як правило, очевидні й постійно виявляються в зовнішніх реакціях і в різних ситуаціях. Характерною особливістю цього типу особистості є підвищена слізливість ("очі на мокрому місці"). Якщо екзальтований тип особистості характеризується як "бурхливий, поривчастий, збуджений", то емотивний тип – як "чутливий і вразливий".

Особистісний питальник Х. Шмішека включає перелік запитань, звернених до різних установок і особливостей ставлення людини до світу, інших людей, до самого себе. За інструкцією випробуваний має висловити свою думку із кожного запитання відповідями або "так", або "ні". В процесі оброблення результатів питальника відповіді випробуваного відповідно до ключа розподіляються за десятьма типами особистості. Ці результати є "сирими" балами. Для кожного із десяти типів особистості крім цього розроблені коефіцієнти. В остаточному вигляді "сирі" бали перетворюються на підсумкові показники за допомогою їх множення на відповідні коефіцієнти. Критичне значення підсумкового показника, що дозволяє характеризувати випробуваного як акцентуйовану особистість певного типу, лежить в межах вище 14 балів (максимальне значення, яке може бути отримано по кожному із типів особистості, дорівнює 24 балам).

Використовуючи цей питальник, слід зважати на те, що він не має шкали брехні. Тому потрібно під час процедури тестування створювати атмосферу доброзичливості й серйозної настроєності на роботу.

Інструкція, текст питальника та ключі надані в додатку Г.

2.6 Питальник суїцидального ризику

Ризик виникнення суїцидальної поведінки безпосередньо пов'язаний із особливостями афективно-вольової сфери людини. Тому питальник суїцидального ризику допомагає оцінити як вольові якості, так і особливості стану.

Порівняно із іншими одношкальними методиками, що так чи інакше вимірюють рівень емоційної дезадаптації (питальники тривожності особистості, нейротизму тощо), у питальнику суїцидального ризику зроблено спробу якісної кваліфікації симптоматики – виявлення індивідуального стилю та змісту суїцидальних намірів певної людини.

Питальник суїцидального ризику пройшов психометричну адаптацію в праці І. Ю. Белякова, що виконана під керівництвом А. Г. Шмельова. На першому етапі під час обстеження 24 пацієнтів кризового стаціонару на базі лікарні № 20 м. Москви були відібрані пункти ММРІ (версія Березіна із співавторами), що виражають специфіку відповідей суїцидентів порівняно із звичайними людьми. На другому етапі перелік пунктів з ММРІ був доповнений низкою авторських оригінальних запитань і пілотажна версія питальника суїцидального ризику із 72 пунктів пред'являлася 77 випробуваним із метою відбору пунктів за методом експериментальних груп. Двадцять обстежуваних із 77 були пацієнтами зазначеного кризового відділення лікарні № 20.

В результаті було відібрано 29 пунктів, які відповідали статистичним вимогам.

Зміст діагностичних концептів

Демонстративність (Д). Бажання привернути увагу оточуючих до своїх нещастя, домогтися співчуття та розуміння. Оцінка із зовнішніх позицій, деколи як “шантаж”, “істероїдне випинання труднощів”, демонстративна суїцидальна поведінка, що переживаються зсередини як “крик про допомогу”. Найбільш суїцидонебезпечне поєднання з емоційною ригідністю, коли “діалог зі світом” може зайти надто далеко.

Афективність (А). Домінування емоцій над емоційним контролем в оцінці ситуації. Готовність реагувати на психотравмуючу ситуацію безпосередньо, емоційно. Крайній варіант – блокада інтелекту.

Унікальність (У). Сприйняття себе, ситуації й, можливо, власного життя в цілому як виняткове явище, не схоже на інші, й отже, передбачає виняткові варіанти виходу, зокрема суїцид. Ця шкала тісно пов'язана із феноменом “непроникності” для досвіду, тобто із недостатнім умінням використовувати свій і чужий життєвий досвід.

Неспроможність (Н). Негативна концепція власної особистості. Уявлення про свою неспроможність, некомпетентність, непотрібність, “виключеність” зі світу. Ця субшкала може бути пов'язана із уявленнями про фізичну, інтелектуальну, моральну та іншу неспроможність. Неспроможність виражає інтрапунітивний радикал. Формула внутрішнього монологу – “Я поганий”.

Соціальний песимізм (СП). Негативна концепція навколишнього світу. Сприйняття світу як ворожого, що не відповідає уявленням про нормальні або

задовільні для людини відносини із оточенням. СП тісно пов'язаний із екстрапунітивним стилем каузальної атрибуції. Екстрапунітивність визначається за формулою внутрішнього монологу “Ви всі не гідні мене”.

Злам культурних бар'єрів (ЗКБ). Культ самогубства. Пошук культурних цінностей і нормативів, які виправдовують суїцидальну поведінку або навіть роблять її якоюсь мірою привабливою. Запозичення суїцидальних моделей поведінки із літератури та кіно. Крайній варіант – інверсія цінності життя та смерті. За відсутності виражених піків за іншими шкалами це може свідчити лише про “естетизацію смерті”. Одна із можливих внутрішніх причин культу смерті – доведена до патологічного максималізму смислова установка на самостійність: “Вершитель власної долі сам визначає кінець свого існування”.

Максималізм (М). Інфантильний максималізм ціннісних установок. Максималізація цінностей значущості найменшої втрати із одночасною мінімалізацією цінностей значущості наявних досягнень. Поширення на усі сфери життя змісту локального конфлікту із якоїсь однієї сфери. Неможливість компенсації. Афективна фіксація на невдачах.

Часова перспектива (ЧП). Неможливість конструктивного планування майбутнього. Це може бути наслідком сильної заглибленості в дійсну ситуацію, трансформації почуття нерозв'язності поточної проблеми, глобального страху невдач і поразок у майбутньому.

Антисуїцидальний фактор (АФ). Навіть за високої вираженості всіх інших факторів він є фактором, який знижує глобальний суїцидальний ризик. Це глибоке розуміння почуття відповідальності за близьких, почуття обов'язку. Уявлення про гріховність самогубства, його антиестетичність, боязнь болю та фізичних страждань. В певному сенсі це показник наявного рівня передумов для психокорекційної роботи.

Інструкцію, текст питальника та ключі надано у додатку Д.

2.7 Метод колірних виборів

Метод колірних виборів є адаптацією методики вибору кольору М. Люшера, що здійснена Л. Собчик.

Тест вибору кольору М. Люшера – проєктивна методика дослідження особистості, заснована на суб'єктивній перевазі колірних стимулів.

Відомо, що вплив кольору може викликати в людини як фізіологічний, так і психологічний ефект. Ця обставина давно уже враховується в мистецтві, естетиці, на виробництві. Оскільки емоційне ставлення до кольору може характеризуватися або наданням йому переваги (вибором), або байдужістю, або відмовою від нього (негативною оцінкою), то воно ураховується й в психодіагностиці.

Тест Люшера ґрунтується на припущенні про те, що вибір кольору відображає нерідко спрямованість випробуваного на певну діяльність, настрій, функціональний стан і найстійкіші риси особистості. Стимульний матеріал містить 4 основних і 4 додаткових кольори.

Основні кольори:

- синій – символізує спокій, задоволеність;
- синьо-зелений – почуття впевненості, наполегливості, іноді впертість;
- оранжево-червоний – символізує силу волевого зусилля, агресивність, наступальні тенденції, збудження;
- світло-жовтий – активність, прагнення до спілкування, експансивність, веселість.

За відсутності конфлікту в оптимальному стані основні кольори повинні займати переважно перші п'ять позицій.

Додаткові кольори:

- фіолетовий;
- коричневий;
- чорний;
- сірий (позначається як нульовий – “0”).

Ці кольори символізують негативні тенденції: тривожність, стрес, переживання страху, гніву. Їх зміст (як і основних) найбільшою мірою визначається взаємним розташуванням, розподілом за позиціями.

Процедура методики полягає в тому, що випробуваний повинен вибрати із восьми запропонованих кольорів той, який найбільше подобається. В цьому разі в інструкції до випробуваного наголошується, що він має вибрати колір як такий, не намагаючись співвіднести його із улюбленим кольором в одязі, кольором очей тощо. Після вибору картка із кольором прибирається з поля зору. Потім випробуваний вибирає з решти семи кольорів найбільш приємний. Вибрана картка так само прибирається з поля зору. Процедура триває до останнього кольору. Порядок виборів утворює цифровий ряд (кожному кольору відповідає стандартне цифрове позначення). Через 2–3 хв вибір кольорів випробуванням повторюється, в цьому разі в інструкції до другої “розкладки” наголошується, що він не повинен намагатися згадувати порядок “розкладки” у першому виборі й свідомо змінювати попередній порядок. Він має вибирати кольори, наче вперше.

Перший вибір (“розкладка”) характеризує бажаний стан, другий – дійсний. Інтерпретація результатів проводиться таким чином.

“Розкладка” оцінюється за вісьмома позиціями:

- перша і друга – явна перевага (позначається ++);
- третя і четверта – перевага (позначається X X);
- п'ята і шоста – байдужість до кольору (позначається ==);
- сьома і восьма – антипатія до кольору (позначається --).

На підставі аналізу понад 36000 результатів досліджень М. Люшер розробив характеристику вибраних позицій.

Перша позиція відображує засоби досягнення мети (наприклад, вибір синього кольору свідчить про намір діяти спокійно, без надмірного напруження).

Друга позиція показує мету, до якої прагне випробуваний.

Третя й четверта позиції характеризують перевагу кольору і відображують відчуття випробуванням щирості ситуації, в якій він знаходиться, або ж образ дій, який йому підказує ситуація.

П'ята і шоста позиції характеризують байдужість до кольору, нейтральне до нього ставлення. Вони мов би свідчать, що випробуваний не пов'язує свій стан, настрій, мотиви із цими кольорами. Однак у певній ситуації ця позиція може містити резервне трактування кольору, наприклад, синій колір (колір спокою) відкладається тимчасово як той, що не відповідає цій ситуації.

Сьома і восьма позиції характеризують негативне ставлення до кольору, прагнення придушити будь-яку потребу, мотив, настрій, що відображаються вибраним кольором.

Запис вибраних кольорів здійснюється відповідно до номерів у порядку переваги із зазначенням позицій. Наприклад, у разі вибору червоного, жовтого, синього, сірого, зеленого, фіолетового, коричневого і чорного кольорів записується:

++ XX == --
3 4 1 0 2 5 6 7

Зони (++; XX; ==; --) утворюють 4 функціональні групи.

Інтерпретуючи результати, ураховують такі аспекти, як:

- загальна послідовність вибору кольорів у першій і другій серії;
- взаємне розташування основних кольорів, основних і додаткових кольорів;
- розташування кольорів на перших і останніх позиціях.

Оцінюючи положення основних кольорів, ураховують, що якщо вони займають позицію далі п'ятої, то це означає, що властивості, потреби, які ними характеризуються, не задоволені, отже, мають місце тривожність, негативний стан.

Розглядається також взаємне положення основних кольорів. Коли, наприклад, № 1 і 2 (синій і жовтий) знаходяться поруч (утворюючи функціональну групу), підкреслюється їхня загальна риса – суб'єктивна спрямованість “всередину”. Розташовані поруч кольори № 2 і 3 (зелений і червоний) указують на автономність, самостійність в прийнятті рішень, ініціативність. Поєднання кольорів № 3 і 4 (червоного і жовтого) підкреслює спрямованість “назовні”. Поєднання кольорів № 1 і 4 (синього і жовтого) підсилює уявлення залежності випробуваних від середовища. У разі поєднання кольорів № 1 і 3 (синього і червоного) в одній функціональній групі підкреслюється сприятливий баланс залежності від середовища і суб'єктивної спрямованості (синій колір) та автономності, спрямованості “ззовні” (червоний колір). Поєднання зеленого і жовтого кольорів (№ 2 і 4) розглядається як протиставлення суб'єктивного прагнення “всередину” автономності.

Інтерпретації колірних пар у різних позиціях наведено у додатку Е.

Основні кольори, на думку М. Люшера, символізують такі психологічні потреби:

№ 1 (синій) – потреба у задоволенні, спокої, стійкій позитивній прихильності;

№ 2 (зелений) – потреба у самоствердженні;

№ 3 (червоний) – потреба активно діяти і досягати успіху;

№ 4 (жовтий) – потреба у перспективі, надія на краще, мрії.

Якщо основні кольори знаходяться в 1–5-й позиціях, то вважається, що ці потреби певною мірою задовольняються, сприймаються як задоволені; якщо вони на 6–8-й позиціях, то мають місце певний конфлікт, тривожність, незадоволеність через несприятливі обставини. Колір, що відхиляється, може розглядатися як джерело стресу. Наприклад, якщо відхиляється синій колір, то це означає незадоволеність відсутністю спокою, прихильності.

Можливості оцінки працездатності в процесі аналізу вибору кольорів М. Люшер урахував виходячи із таких посилок.

Зелений колір характеризує гнучкість вольових проявів у складних умовах діяльності, чим забезпечується підтримка працездатності.

Червоний колір характеризує силу волі та почуття задоволеності прагненням до досягнення мети, що також сприяє підтримці працездатності.

Жовтий колір відображає надії на успіх, спонтанне задоволення від участі в діяльності (іноді без чіткого усвідомлення її деталей), орієнтацію на подальшу роботу.

Якщо всі ці три кольори стоять на початку ряду і всі разом, то ймовірно більш продуктивна діяльність, більш висока працездатність. Якщо ж вони перебувають в другій половині ряду і відокремлені один від одного, то прогноз менш сприятливий.

Показники тривоги. Якщо основний колір стоїть на шостому місці, то він позначається знаком “–”, і вся решта, що знаходиться за ним (сьома-восьма позиції), позначаються цим же знаком. Їх слід розглядати як кольори, що відхиляються, як причину тривожності, негативного стану.

В тесті Люшера такі випадки додатково позначають буквою А над номером кольору і знаком “–”, наприклад:

А А А
– – –
1 6 0

Показники компенсації. За наявності джерела стресу, тривоги (що виражається яким-небудь основним кольором, поміщеним на шосту та восьму позиції) колір, поміщений у першу позицію, розглядається як показник компенсації (компенсуючим мотивом, настроєм, поведінкою). В цьому випадку над цифрою, що займає перше місце, ставиться буква С. Вважається явищем більш-менш нормальним, коли компенсація відбувається за рахунок одного із основних кольорів. У той же час сам факт наявності показника компенсації стресу завжди свідчить про недостатню оптимальність стану.

В тих же випадках, коли компенсація проходить за рахунок додаткових кольорів, результати тесту трактуються як показники негативного стану, негативних мотивів, негативного ставлення до навколишньої ситуації.

Показники інтенсивності тривоги характеризуються позицією, яку займають основні кольори. Якщо основний колір на шостому місці, то фактор, що викликає тривогу, вважається відносно слабким (це зазначено одним знаком оклику); якщо колір у сьомій позиції, то ставляться два знаки оклику (!!); якщо основний колір на восьмій позиції, то ставляться три знаки (!!!). Таким чином, може бути поставлено до 6 знаків оклику, що характеризують джерело стресу, тривоги. Наприклад:

! !! !!!
А А А
– – –
2 1 4

Подібним чином оцінюються випадки несприятливої компенсації. Якщо компенсацією є який-небудь з основних кольорів чи фіолетовий, то не ставиться ніяких знаків. Якщо сірий, коричневий або чорний колір займають третю позицію, то ставиться один знак оклику (!), якщо другу позицію, – то два знаки (!!), якщо першу позицію, то ставиться три знаки (!!!).

Отже, їх може бути 6, наприклад:

!!! !! !
С С С
6 0 7

Вважається, що чим більше знаків “!”, тим гірший прогноз.

Особливе значення під час інтерпретації результатів тестування має оцінка кольору в останній, восьмій позиції (або у четвертій функціональній групі за наявності двох кольорів зі знаком “–”). Якщо кольори у цій позиції позначені знаками оклику, то це означає досить велику ймовірність розвитку у випробуваного стану тривожності.

Необхідно звертати увагу на співвідношення першої та восьмої позицій: чи має місце компенсація, чи за нормальною схемою вона здійснена?

Може бути також проаналізовано співвідношення кольорів у другій та третій позиціях (бажана мета і фактична ситуація). Чи немає між ними конфлікту? Наприклад, червоний колір у другій і сірий у третій позиції символізують конфлікт між метою, мотивами і самооцінкою реального свого стану.

Інтерпретація результатів тесту Люшера передбачає зіставлення їх із результатами інших методів.

2.8 16-факторний питальник Р. Кеттелла

Щоб отримати можливість прогнозувати поведінку людини у широкому класі можливих ситуацій, психологи прагнуть виміряти базисні або універсальні риси. Ці риси відносять, як правило, до найбільш загальних структурно-динамічних характеристик стилю діяльності.

Першу спробу, спрямовану на виділення рис і конструювання з них системи особистості, було зроблено співробітниками Ілінойського університету під керівництвом Р. Б. Кеттелла у процесі розробки групи багатофакторних особистісних питальників (БОП).

Прагнучи добитися систематичної класифікації рис особистості, Р. Кеттелл новаторськи застосував метод факторного аналізу до розроблення особистісних питальників. Характерною особливістю підходу Р. Кеттелла є ставлення до факторного аналізу не як до способу скорочення розмірності даних, а як до методу виявлення базисних, причинних рис особистості.

Щоб отримати вичерпні відомості про особливості поведінки, Р. Кеттелл проаналізував усі назви рис особистості, що були у словнику, складеному Г. Олпортом і Х. Одбертом у 1936 р. Таких слів виявилось 4,5 тисячі. Цей перелік Р. Кеттелл звів до 171 синонімічної групи, позначивши кожен одним словом, що найточніше відображує основний зміст відповідної риси. Далі вибірку із 100 дорослих людей експерти оцінювали за кожною з 171 змінних. Потім список змінних був скорочений до 36 за допомогою вибору експертами найбільш значущих рис. Додавши до них 10 термінів, узятих в інших дослідників, Р. Кеттелл за скороченим списком отримав оцінки поведінки ще 208 осіб. Факторний аналіз цих оцінок привів його до створення того, що було названо першоджерелом рис особистості. На його основі було розроблено питальник 16 PF, що складається з великої кількості пунктів, які стосуються життєвих ситуацій. На кожен слід дати один із трьох варіантів відповіді: “так”, “ні”, “не знаю”. Питальник призначений для осіб віком 16 років і старше.

За допомогою цього питальника можна оцінити кожного випробуваного за 16 факторами. Кожен із них позначається літерами латинського алфавіту і має буденну та технічну назви. Як буденні, так і технічні назви факторів даються в біполярній формі й супроводжуються списком найбільш значущих поведінкових проявів. Крім цього, для кожного фактора дається його інтерпретація (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Порівняльний опис властивостей особистості

Фактор А: замкнутість – товариськість	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
А– Скритність, відособленість, відчуженість, недовірливість, нетовариськість, замкнутість, критичність, схильність до об’єктивності, ригідності, до зайвої строгості в оцінці людей. Труднощі у встановленні міжособистісних, безпосередніх контактів	Товариськість, відкритість, природність, невимушеність, готовність до співпраці, пристосованість, увага до людей, готовність до спільної роботи, активність в усуненні конфліктів у групі, готовність підкорятися. Легкість у встановленні міжособистісних, безпосередніх контактів

Фактор В: інтелект	
Низькі оцінки (0–3 бали)	Високі оцінки (4–8 балів)
В– Конкретність та деяка ригідність мислення, труднощі у вирішенні абстрактних завдань, знижена оперативність мислення, недостатній рівень загальної вербальної культури	В+ Розвинуте абстрактне мислення, оперативність, кмітливість, здатність швидко навчатися. Досить високий рівень загальної культури, особливо вербальної
Фактор С: емоційна нестабільність – емоційна стабільність	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
С– Емоційна нестійкість, імпульсивність. Людина перебуває під впливом почуттів, мінлива у настроях, легко засмучується, нестійка в інтересах. Низька толерантність до фрустрації, дратівливість, втомлюваність	С+ Емоційна стійкість, витриманість; людина емоційно зріла, спокійна, стійка в інтересах, працездатна, може бути ригідною, орієнтована на реальність
Фактор Е: підпорядкованість – домінантність	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
Е– Характерними є м'якість, поступливість, тактовність, лагідність, люб'язність, залежність, покірливість, послужливість, шанобливість, сором'язливість, готовність брати на себе провину, скромність, експресивність. Людина схильна легко виходити із рівноваги	Е+ Самостійність, незалежність, наполегливість, впевненість, свавільство, іноді конфліктність, агресивність, відмова від визнання зовнішньої влади, схильність до авторитарної поведінки, жага захоплення, бунтарство
Фактор F: стриманість – експресивність	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
F– Розсудливість, обережність, розважливість у виборі партнера для спілкування. Схильність до заклопотаності, турботи про майбутнє. Песимістичність в сприйнятті дійсності, стриманість в прояві емоцій	F+ Життєрадісність, імпульсивність, захопленість, безпечність, нерозважливість у виборі партнера для спілкування, соціальні контакти є емоційно значущими. Експресивність, експансивність, емоційна яскравість в стосунках із людьми. Динамічність в спілкуванні, що передбачає лідерство у групах
Фактор G: низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
G– Схильність до мінливості, впливу почуттів, випадків та обставин. Потурає своїм бажанням, не докладає зусиль до виконання групових вимог і норм. Неорганізованість, безвідповідальність, імпульсивність, відсутність згоди із загальноприйнятими моральними правилами та стандартами, гнучкість відносно до соціальних норм, свобода від їх впливу, іноді безпринципність та схильність до асоціальної поведінки	G+ Добросовісність, відповідальність, стабільність, врівноваженість, наполегливість, схильність до моралізування, розумність, сумлінність. Розвинуте почуття обов'язку і відповідальності, усвідомлене дотримання загальноприйнятих моральних правил і норм, наполегливість в досягненні мети, ділова спрямованість

Продовження табл. 2.2

Фактор Н: боязкість – сміливість	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
Н– Сором'язливість, емоційна стриманість, боязкість, обережність, соціальна пасивність, делікатність, уважність до інших, підвищена чутливість до загрози. Віддається перевага індивідуальному стилю діяльності та спілкуванню у малій групі (2–3 особи)	Н+ Сміливість, заповзятливість, активність. Людина має емоційні інтереси. Готовність до ризику і співпраці з незнайомими людьми у незнайомих обставинах, здатність приймати самостійні, неординарні рішення, схильність до авантюризму і прояву лідерських якостей
Фактор І: жорсткість – чутливість	
Низькі оцінки (0–5 балів для чоловіків, 0–6 балів для жінок)	Високі оцінки (6–12 балів для чоловіків, 7–12 балів для жінок)
І– Несентиментальність, самоупевненість, суворість, розсудливість, гнучкість в судженнях, практичність, іноді деяка жорсткість й черствість щодо оточуючих людей, раціональність, логічність	І+ Чутливість, вразливість, багатство емоційних переживань, схильність до романтизму, художнє сприйняття світу, розвинені естетичні інтереси, артистичність, жіночність, схильність до емпатії, співчуття, співпереживання та розуміння інших, емоційність
Фактор L: довірливість – підозрілість	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
L– Відкритість, терпимість, слухняність. Свобода від заздрості, поступливість. Можливим є відчуття власної незначущості	L+ Обережність, егоцентричність, настороженість у відношенні до людей. Схильність до ревнощів, прагнення покласти відповідальність за помилки на оточуючих, дратівливість. Іноді автономність, самостійність й незалежність в соціальній поведінці
Фактор М: практичність – мрійливість	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
M– Висока швидкість вирішення практичних завдань, прозаїчність, орієнтація на зовнішню реальність, розвинена конкретна уява, практичність, реалістичність	M+ Людина поглинута своїми ідеями, внутрішніми ілюзіями (“витає у хмарах”). Характерна буденна уява. Легкість відмови від практичних суджень, вміння оперувати абстрактними поняттями, орієнтованість на свій внутрішній світ, мрійливість
Фактор N: прямолінійність – дипломатичність	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
N– Характерна відвертість, простота, наївність, прямолінійність, нетактовність, природність, безпосередність, емоційність, недисциплінованість, невміння аналізувати мотиви партнера. Відсутність проникливості, простота смаків. Задовольняється наявним	N+ Характерні вишуканість, вміння поводитись в суспільстві. У спілкуванні дипломатичність, проникливість, обережність, хитрість, іноді ненадійність. Вміння знаходити вихід зі складних ситуацій, розважливість

Фактор О: спокій – тривожність	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
О– Характерними є безтурботність, самоупевненість, життєрадісність, впевненість в собі та своїх силах, неоязливість, холонокровність, спокій, відсутність каяття та почуття провини	О+ Занепокосня, заклопотаність, вразливість, іпохондричність, залежність від настрою, страх, неупевненість в собі. Схильність до передчуття, самозвинувачення та депресій. Чутливість до схвалення оточуючих, почуття провини і невдоволення собою
Фактор Q ₁ : консерватизм – радикалізм	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
Q ₁ – Консервативність, стійкість щодо традицій. Характерними є сумнів стосовно нових ідей і принципів, схильність до моралізації та моралей, опір змінам, вузькість інтелектуальних інтересів, орієнтація на конкретну реальну діяльність	Q ₁ + Вільнодумство, експериментаторство, наявність інтелектуальних інтересів, розвинене аналітичне мислення, сприйнятливості до змін, до нових ідей. Недовіра авторитетам, відмова приймати що-небудь на віру. Спрямованість на аналітичну, теоретичну діяльність
Фактор Q ₂ : конформізм – нонконформізм	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
Q ₂ – Залежність від думок і вимог групи, соціабельність, додержання громадської думки, прагнення працювати і приймати рішення разом із іншими людьми. Низька самостійність, орієнтація на соціальне схвалення	Q ₂ + Незалежність, орієнтація на власні рішення, самостійність, винахідливість. Прагнення мати власну думку. В разі крайніх високих оцінок – схильність до протиставлення себе групі й бажання в ній домінувати
Фактор Q ₃ : низький самоконтроль – високий самоконтроль	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
Q ₃ – Низька дисциплінованість, потворство. Підвладність своїм бажанням, залежність від настроїв. Невміння контролювати свої емоції та поведінку	Q ₃ + Цілеспрямованість, сильна воля, вміння контролювати свої емоції та поведінку
Фактор Q ₄ : розслабленість – напруженість	
Низькі оцінки (0–7 балів)	Високі оцінки (8–12 балів)
Q ₄ – Розслабленість, млявість, апатичність, спокій, низька мотивація, надмірна задоволеність, незворушливість	Q ₄ + Зібраність, енергійність, напруженість, фрустрованість, підвищена мотивація, неспокій, напруженість, драгівливість
Фактор MD	
Низькі оцінки (0-4 бали)*	Високі оцінки (10-14 балів)
MD– Невдоволення собою, неупевненість в собі, надмірна самокритичність	MD+ Переоцінка своїх можливостей, Самовпевненість та задоволеність собою

Опис кожного фактора складається з кількох частин:

- позначення фактора літерою;
- оцінка полюсів у балах;
- популярна (буденна) назва фактора;
- комплекс найбільш яскравих рис особистості, що характеризують фактор.

Отримані результати виражаються в стенах із максимальним значенням 10 і середнім 5,5. Потім будується профіль особистості, в процесі аналізу якого керуються ступенем вираженості кожного фактора у зіставленні з нормами (4–7).

Крім перерахованих факторів першого порядку Р. Кеттелл у результаті подальшої факторизації виділив більш загальні фактори другого порядку. В різних його працях їх було від 4 до 8. Нами використана форма методики, що має 4 фактори (блоки факторів першого порядку) другого порядку:

- комунікативний блок – утворюють фактори А, Н, F, E, Q₂, G, N;
- інтелектуальний блок – утворюють фактори У, Q₁, E, M;
- емоційний блок – утворюють фактори С, I, O, Q₄, Q₃, F, G, L;
- самооцінка – утворює фактор MD – показник розвитку самосвідомості в структурі особистості.

Інтерпретація подається згруповано за виділеними вище чотирма блоками. Орієнтуючись на результати аналізу, в якому враховується співвідношення між оцінками за факторами, можна побудувати індивідуальний графік особистості, який часто має назву “профіль особистості”. Інструкція, текст 16 PF питальника (форма С) та ключі наведені в додатку Ж.

2.9 Багаторівневий особистісний питальник “Адаптивність”

Багаторівневий особистісний питальник (БОП) “Адаптивність” розроблений А. Г. Маклаковим і С. В. Чермяніним (1993). Призначений для вивчення адаптивних можливостей індивіда на основі оцінки деяких психофізіологічних та соціально-психологічних характеристик, які відображають інтегральні особливості психічного та соціального розвитку. Питальник прийнятий як стандартизована методика і рекомендується до використання для вирішення завдань професійного психологічного відбору, психологічного супроводження навчальної та професійної діяльності.

Результати тестування з БОП можуть бути інтерпретовані від найпростіших суджень (“придатний – непридатний”) до докладної особистісної характеристики.

Багаторівневий особистісний питальник “Адаптивність” складається із 165 питань й має 4 структурних рівні, що дозволяє отримати інформацію різного обсягу та характеру.

Шкали 1-го рівня є самостійними і відповідають базовим шкалам СМДО (ММРІ) та дозволяють отримати типологічні характеристики особистості, визначити акцентуації характеру.

Шкали 2-го рівня відповідають шкалам питальника ДАП (“дезадаптаційні порушення”), що призначений для виявлення дезадаптаційних порушень переважно астеничних і психотичних реакцій і станів.

Шкали 3-го рівня: поведінкова регуляція (ПР), комунікативний потенціал (КП) і моральна нормативність (МН).

Шкала 4-го рівня: особистісний адаптаційний потенціал (ОАП).

Теоретичною основою тесту є уявлення про адаптацію як про постійний процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища, що зачіпає всі рівні функціонування людини. Ефективність адаптації значною мірою залежить як від генетично обумовлених властивостей нервової системи, так і від умов виховання, засвоєних стереотипів поведінки, адекватності самооцінки індивіда. Викривлене або недостатньо розвинене уявлення про себе призводить до порушення адаптації, що може супроводжуватися підвищеною конфліктністю, нерозумінням своєї соціальної ролі, погіршенням стану здоров'я. Випадки глибокого порушення адаптації можуть спричиняти розвиток хвороб, зриви у навчальній, професійній діяльності, антисоціальні вчинки. Процес адаптації надзвичайно динамічний. Його успіх здебільшого залежить від низки об'єктивних і суб'єктивних умов, функціонального стану, соціального досвіду, життєвої установки тощо. Кожна людина по-різному ставиться до одних і тих же самих подій, а один і той же стимул у різних людей може викликати різну відповідну реакцію. Можна виділити деякий інтервал відповідних реакцій індивіда, який відповідатиме уявленню про психічну норму, а також можна визначити певний “інтервал” ставлення людини до того чи іншого явища, що стосується, перш за все, категорій загальнолюдських цінностей і не виходить за рамки загальноприйнятих моральних норм. Ступінь відповідності цьому “інтервалу” психічної й соціально-моральної нормативності та забезпечує ефективність процесу соціально-психологічної адаптації, визначає особистісний адаптаційний потенціал (ОАП) і є найважливішою інтегративною характеристикою психічного розвитку. Характеристику особистісного потенціалу адаптації можливо отримати, оцінивши поведінкову регуляцію, комунікативні здібності та рівень моральної нормативності.

Поведінкова регуляція (ПР) – це поняття характеризує здатність людини регулювати свою взаємодію з середовищем діяльності. Основними елементами поведінкової регуляції є: самооцінка, рівень нервово-психічної стійкості, а також наявність соціального схвалення (соціальної підтримки) із боку оточення. Всі виділені структурні елементи не є першоосновою регуляції поведінки. Вони лише відображують співвідношення потреб, мотивів, емоційного фону настрою, самосвідомості, “Я-концепції” та ін. Система регулювання – це складне, ієрархічне утворення, а інтеграція всіх її рівнів в єдиний комплекс і забезпечує стійкість процесу регуляції поведінки.

Комунікативні якості (комунікативний потенціал – КП) є наступним складником особистісного адаптаційного потенціалу (ОАП). Оскільки людина практично завжди перебуває в соціальному оточенні, її діяльність пов'язана з умінням побудувати відносини з іншими людьми. Комунікативні можливості

(або вміння досягти контакту і взаєморозуміння з оточенням) у кожної людини різні. Вони визначаються наявністю досвіду і потреби спілкування, а також рівнем конфліктності.

Моральна нормативність (МН) забезпечує здатність адекватно сприймати індивідом пропоновану для нього певну соціальну роль. В цьому тесті питання, що характеризують рівень моральної нормативності індивіда, відбивають два основних компоненти процесу соціалізації: сприйняття морально-етичних норм поведінки та ставлення до вимог безпосереднього соціального оточення.

Обробка та інтерпретація результатів проводяться так. На кожне запитання обстежуваній повинен відповідати “так” чи “ні”. Тому під час обробки результатів ураховується кількість відповідей, що збіглися з ключем. Кожний збіг відповіді з ключем оцінюється в один бал. Текст питальника та ключі надано у додатку І.

Шкали 3 і 4-го рівнів. Для вирішення завдань професійного консультування достатньо використовувати характеристики 3 і 4-го рівнів. Обробку результатів доцільно починати із 3-го рівня. Для цього необхідно мати чотири набори ключів, що відповідають шкалам: “достовірність”, “поведінкова регуляція” (ПР), “комунікативний потенціал” (КП), “моральна нормативність” (МН).

Шкала достовірності оцінює ступінь об’єктивності відповідей. У разі, якщо загальна кількість балів за цією шкалою перевищує 10 балів, то отримані результати доцільно вважати необ’єктивними через прагнення обстежуваного якомога “більше” відповідати соціально бажаному особистісному типу. “Сирі” бали шкал “поведінкова регуляція”, “комунікативний потенціал”, “моральна нормативність” підсумовуються, що відповідає значенню шкали 4-го рівня – “Особистісний потенціал соціально-психологічної адаптації” (ОАП).

Отримані значення 3-го рівня переводяться за таблицею в стени, група розвитку адаптаційних здібностей визначається за шкалою 4-го рівня, значення якої також переводяться в стени. Таблиці переведення в стени надано у додатку Ж.

Коротку інтерпретацію шкали 3-го рівня подано у вигляді таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Коротка інтерпретація шкал 3-го рівня

Шкала	Інтерпретація, в стенах	
	низьких значень	високих значень
ПР	Низький рівень поведінкової регуляції, певна схильність до нервово-психічних зривів, відсутність адекватності самооцінки й адекватного сприйняття дійсності	Високий рівень нервово-психічної стійкості та поведінкової регуляції, висока адекватна самооцінка, адекватне сприйняття дійсності
КП	Низький рівень комунікативних здібностей, складне становище у побудові контактів з оточенням, прояв агресивності, підвищена конфліктність	Високий рівень комунікативних здібностей, швидке встановлення контактів із оточенням, неконфліктність
МН	Низький рівень соціалізації, неадекватна оцінка свого місця та ролі в колективі, відсутність прагнення дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки	Високий рівень соціалізації, адекватна оцінка своєї ролі в колективі, орієнтація на дотримання загальноприйнятих норм поведінки

Інтерпретацію груп особистісних здібностей за тестом БОП подано у вигляді таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Інтерпретація груп особистісних здібностей за тестом БОП

Група	Інтерпретація
1-2	Група хороших адаптаційних здібностей. Особи цієї групи легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко “входять” в новий колектив, досить легко й адекватно орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки та соціалізації. Як правило, неконфліктні, володіють високою емоційною стійкістю. Функціональний стан осіб цієї групи у період адаптації залишається в межах норми, працездатність зберігається
3	Група задовільної адаптації. Більшість осіб цієї групи мають ознаки різних акцентуацій, які в звичних умовах частково компенсовані й можуть виявлятися в разі зміни діяльності. Тому успіх адаптації багато у чому залежить від зовнішніх умов середовища. Ці особи, як правило, мають невисоку емоційну стійкість. Процес соціалізації ускладнений, можливі асоціальні зриви, прояв агресивності та конфліктності. Функціональний стан на початкових етапах адаптації може бути порушений. Особи цієї групи вимагають постійного контролю
4	Група зниженої адаптації. Ця група має ознаки явних акцентуацій характеру і деякі ознаки психопатій, а психічний стан можна охарактеризувати як граничний. Процес адаптації проходить важко. Можливі нервово-психічні зриви, тривалі порушення функціонального стану. Особи цієї групи мають низьку нервово-психічну стійкість, конфліктні, можуть допускати делінквентні вчинки

Шкали 2-го рівня. Ці шкали відповідають шкалам питальника ДАП (“дезадаптаційні порушення”). Питальник ДАП містить в собі 77 питань й має 3 шкали:

- “Астенічні реакції і стан” (АС);
- “Психотичні реакції і стан” (ПС);
- “Деадаптаційні порушення” (ДАП).

Обробку результатів слід починати зі шкал: “Астенічні реакції” та “Психотичні реакції”. Для цього необхідно мати 2 набори ключів, що відповідають шкалам АС та ПС, кожний збіг із ключем оцінюється в один бал. Текст питальника ДАП та ключі до нього надано у додатку Ж.

Для астенічних реакцій та станів більшою мірою характерними є погіршення сну, зниження апетиту, відсутність мотивації до професійної діяльності, низька толерантність до несприятливих факторів праці, високий рівень тривожності, іпохондрична фіксація.

Для психотичних реакцій типовими є: високий рівень нервово-психічного напруження, агресивність, погіршення міжособистісних контактів, порушення морально-етичної орієнтації, явища афективного збудження та гальмування. “Сирі” бали шкал АС та ПС підсумовуються, й ці значення відповідають інтегральній оцінці – “дезадаптаційні порушення” (ДАП).

ДАП = АС (“сирі” бали) + ПС (“сирі” бали)

Отримані “сирі” значення шкал АС, ПС та ДАП переводяться в стени.

Коротку інтерпретацію основних астенічних і психотичних проявів подано у вигляді таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Коротка інтерпретація основних астенічних і психотичних проявів

Назва шкали	Смислова інтерпретація низьких значень (1-3 стени)
Шкала “Астенічні реакції і стани” (АС)	Високий рівень ситуаційної тривожності, розлади сну, іпохондричні фіксації, підвищена стомлюваність, виснаженість, слабкість, різке зниження здатності до тривалого фізичного або розумового напруження, низька толерантність до несприятливих факторів професійної діяльності, особливо у разі надзвичайних навантажень, афективна лабільність з переважанням зниженого фону настрою, слізливість, гнітюча безвихідь, туга, нудьга, сприйняття сьогоденішнього оточення й свого майбутнього тільки у темному світлі, наявність суїцидальних думок, відсутність мотивації до професійної діяльності тощо
Шкала “Психотичні реакції і стани” (ПС)	Виражене нервово-психічне напруження, імпульсивні реакції, напади неконтрольованого гніву, погіршення міжособистісних контактів, порушення морально-етичної орієнтації, відсутність прагнення дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки, групових і корпоративних вимог, делінквентна поведінка, надмірна агресивність, озлобленість, підозрілість, іноді: аутизм, деперсоналізація, наявність галюцинацій тощо
Інтегральна шкала ДАП	Виражені (досить виражені) ознаки дезадаптаційних порушень. Потрібна консультація психіатра. Показана комплексна психологічна і фармакологічна корекція

Шкали 1-го рівня – базові шкали СМДО. Методика ДАП може використовуватися самостійно або у загальному контексті БОП “Адаптивність”. Для поглибленого психологічного вивчення (виявлення акцентуацій характеру) і вибору методів індивідуальної комплексної психологічної корекції необхідно провести обробку шкал 1-го рівня, які є аналогічними базовим шкалам СМДО (ММРІ). Підраховується кількість збігів із ключем за кожною шкалою.

Потім “сирі” значення переводяться в Т-бали відповідно до правил переведення шкал СМДО.

Особливістю переведення є те, що до “сирих” показників окремих шкал додаються, з урахуванням коефіцієнта, значення шкали К (коригування), після чого тільки здійснюється переведення в Т-бали.

$$(Hs + 0,5K; Pd + 0,4K; Pt + 1K; Sc + 1K; Ma + 0,2K)$$

У тих випадках, коли значення за шкалою L (шкала достовірності) перевищує 70 Т-од., отримані дані слід розцінювати як недостовірні, вважаючи нецирими відповіді обстежуваних на питання БОП, й інтерпретація за рештою всіх шкал не проводиться. Зі значеннями показників, що знаходяться в межах 71–80 Т-од., можна стверджувати про наявність певних особистісних акцентуацій. Перевищення досліджуваних показників за шкалами більше 81 Т-од. свідчить про наявність виражених акцентуацій характеру. В разі 90 і більше Т-од. показана обов’язкова консультація психіатра (психоневролога).

Смислова інтерпретація результатів обстеження з застосуванням 1-го рівня БОП “Адаптивність” (патохарактерологічні особливості особистості).

Шкала вірогідності (L). Включає ті твердження, які виявляють тенденцію показувати себе у більш вигідному світлі, демонструвати дуже суворе дотримання правил. Високі показники за цією шкалою (70 Т і вище) указують на навмисне прагнення прикрасити себе, заперечуючи наявності в своїй поведінці слабкостей, властивих будь-якій людині.

Шкала надійності (F). Високі показники (70 Т і вище) свідчать про надмірну самокритичність. Тенденції до перебільшення існуючих проблем, прагнення підкреслити дефекти свого характеру. Ознаки відсутності гармонії та психологічного комфорту. Ознаки захисних реакцій: можливо, неусвідомлена спроба зобразити іншу (вигадану) особу, а не свої особистісні особливості. Підвищені значення за цією шкалою, можливо, є наслідком надмірної схвильованості під час проведення процедур обстеження.

Шкала коригування (K). Тенденція до викривлення результатів обстеження, що пов'язано із надмірною обережністю, високим самоконтролем у ході обстеження та (або) бажанням показати себе "з кращого боку". Також можливий неусвідомлений контроль поведінки.

Шкала іпохондрії (Hs). Тенденція до астено-невротичного типу реагування. Схильність до соціальної пасивності, прагнення коритися іншим. Повільна адаптація до професійних умов діяльності, кліматичних факторів і нового колективу. Погана пристосованість до зміни обстановки. Погане самовладання в ході міжособистісних конфліктів.

Шкала депресії (D). Спрямована на виявлення депресивних станів. Тенденція до зниженого фону настрою, невпевненості в своїх силах, тривоги, підвищеного почуття провини, ослаблення волевого контролю. Ознаки надмірної сензитивності (підвищена чутливість, образливість). Низька толерантність (стійкість) до психічних і фізичних навантажень. Нездатність швидко приймати самостійні рішення. В разі невдач – схильність впадати у відчай.

Шкала істерії (Hu). Підвищення показників за шкалою виявляє емоційну лабільність, витіснення складних психологічних проблем, соціальну й емоційну незрілість особистості, аж до істеричних проявів (у разі підвищення показників вище 80 Т). Ознаки істероїдних рис характеру. Прагнення здаватися значніше, краще, ніж це є насправді. Схильність до егоцентризму і саможалкування. Виражене бажання будь-що звернути на себе увагу оточення.

Шкала психопатії (Pd). Ознаки соціальної дезадаптації. Тенденція до підвищеної агресивності, міжперсональної конфліктності, частоті зміни настрою, інтересів і вподобань, образливість. Схильність до афектів, особливо у ситуаціях обмеження почуття власної гідності. В ході прийняття рішень переважає імпульсивність. Найчастіше – зневага до соціальних і корпоративних норм і цінностей. Тимчасове підвищення балів за цією шкалою, можливо, викликане якою-небудь ситуаційною причиною.

Шкала мужності – жіночності (Mf). Шкала вимірює ступінь ідентифікації пацієнта з чоловічою або жіночою рольовою поведінкою. Порізнному інтерпретується залежно від статі досліджуваного. Високі показники у чоловічому варіанті профілю визначають наявність жіночих рис характеру:

чутливість, вразливість, здатність тонко відчувати нюанси міжособистісних відносин, гуманістичну спрямованість інтересів.

Шкала паранояльності (Pa). Схильність до ригідної (негнучкої) системи у підході до вирішення різних життєвих проблем, повільної зміни настрою, поступового накопичення афекту. Конкретність мислення, надмірні деталізація та педантизм. Тенденція до наполегливого й активного насадження своїх поглядів і цінностей, що є причиною частих конфліктів з оточенням. Найчастіше – переоцінка власних удач і досягнень, які формують досконалу ідею винятковості. Схильність до суперництва, ревнощів, злопам'ятність, мстивість, формування надцінних ідей відносин.

Шкала психастенії (Pt). Характерна надмірна тривожність за будь-яких причин, нерішучість й боязкість в прийнятті рішень. Постійні сумніви у правильності вибору рішення та поставлених цілей. Тенденція до ретельної повторної перевірки своїх вчинків і зробленого. Підвищене почуття провини за найменші невдачі й помилки. Помисливість, непевність в собі. Обов'язкова орієнтація на думку колективу (групи), прихильність до загальноновизнаних норм. Схильність до альтруїстичних проявів, дій на маргінальному (граничному) рівні своїх можливостей, щоб заслужити схвалення з боку оточуючих осіб.

Шкала шизоїдності (Sc). Шизоїдний тип поведінки характеризується поєднанням підвищеної чутливості з емоційною холодністю та відчуженістю в міжособистісних відносинах. Виражені інтуїтивність, здатність тонко відчувати і сприймати абстрактні образи. Повсякденні (життєві) радості й прикраси, як правило, не викликають належного емоційного відгуку. Схильність до фантазування, орієнтація на своє суб'єктивне бачення сутності явищ, ніж на загальноприйняті, усталені, шаблонні уявлення. Іноді – продукування безглузвих вчинків, дивних і незрозумілих ідей та висловлювань.

Шкала гіпоманії (Ma). Гіпертимічний тип поведінки (незалежно від обставин піднесений настрій, надмірна активність, бурхлива діяльність, енергія “аж через край” без чіткої спрямованості). Хороша комунікабельність (охоче і швидко встановлення контактів із оточуючими людьми). Постійне прагнення до пошуку “гострих відчуттів”. Бажання випробувати себе і свої сили в екстремальних та нестандартних ситуаціях. Орієнтація на роботу із частими відрядженнями, зміною колективів та місць проживання. Проте інтереси, як правило, швидкоплинні, поверхневі, нестійкі. Все швидко набридає, дефіцит витримки і наполегливості. Егоцентризм, емоційна незрілість, ненадійність моральних установок та вподобань.

Шкала соціальної інтроверсії (Si). Схильність до обмеження соціальних контактів. Певні складнощі у встановленні міжособистісних контактів. Орієнтація на спілкування у вузькому колі друзів і знайомих.

Розділ 3

ВИЗНАЧЕННЯ ЗАГАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА ЕФЕКТИВНОСТІ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ РІЗНИХ ТИПІВ ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИН ЗА ДОПОМОГОЮ РЕГРЕСІЙНОГО АНАЛІЗУ ТА ПРОФІЛІВ ОСОБИСТОСТІ

3.1 Організація психографічного дослідження військовослужбовців військової служби за контрактом

Для того, щоб визначити критерії розподілу за військовими спеціальностями кандидатів, які вступають на військову службу за контрактом у НГУ, нами було сформовано таку програму емпіричного дослідження:

- визначення показника ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом та формування експериментальних груп відповідно до цього показника і військової спеціальності;

- діагностика індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців військової служби за контрактом, які мають різні військові спеціальності;

- опис вибірки військовослужбовців військової служби за контрактом та складання профілю військовослужбовців військової служби за контрактом різних типів військових частин;

- проведення статистичного порівняння індивідуально-психологічних особливостей групи з високою та низькою ефективністю службово-бойової діяльності для визначення професійно важливих якостей і діапазону їх виразності;

- проведення регресійного аналізу для визначення вкладу кожної індивідуально-психологічної особливості в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців за контрактом;

- складання психограм військовослужбовців військової служби за контрактом різних типів військових частин НГУ та військово-облікових спеціальностей.

Отже, результатами реалізації цієї програми дослідження мають стати типовий психологічний портрет військовослужбовця НГУ, який служить за контрактом і психограми військових спеціальностей, які є найпоширенішими у НГУ. Отримані статистичні дані за кожною індивідуально-психологічною особливістю мають використовуватися під час розроблення комплексу “Психодіагностика” для вирішення питання про придатність до службово-бойової діяльності в НГУ і для прогнозування ефективності СБД кандидатів, які поступають на військову службу за контрактом, та надання рекомендацій про доцільність їх служби за тією чи іншою військово-обліковою спеціальністю.

Відповідно до цілей і завдань дослідження було сформовано чотири експериментальні групи:

1 група – загальна вибірка військовослужбовців військової служби за контрактом, 161 особа;

2 група – військовослужбовці військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах з ОГП, у кількості 48 осіб;

3 група – військовослужбовці військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах конвоювання та екстрадиції, в кількості 57 осіб;

4 група – військовослужбовці військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах ОДПіКУ, у кількості 56 осіб.

Відповідно до мети і завдань дослідження, в кожній групі було виділено підгрупи за показником ефективності СБД військовослужбовців за контрактом. Для визначення цього показника використовувалась спеціально розроблена процедура опитування експертів (див. п. 3.2).

Як психодіагностичний інструментарій добирались методики таким чином, щоб охопити усі сфери особистості військовослужбовця. За основу нами було взято одну із найдосконаліших класифікацій сфер особистості, що має виражену практичну спрямованість й потенційно придатна для дослідження особи як суб'єкта праці – класифікацію Б. Г. Ананьєва. Він виділяв такі сфери особистості, як:

- темперамент;
- задатки та здібності;
- мотивація (спрямованість);
- характер;
- воля;
- почуття.

З метою дослідження цих сфер брали найбільш надійні й інформативні психодіагностичні методики:

– методика “Самооцінка структури темпераменту” Б. М. Смірнова [158] (інструкція, текст опитувальника та ключі наведені в додатку А – для дослідження полярних особливостей темпераменту, зокрема: екстраверсія – інтроверсія, емоційна збудливість – емоційна урівноваженість, темп реакцій (швидкий – повільний), активність (висока – низька);

– прогресивні матриці Равена [119] – для дослідження загальних здібностей, що визначають можливість опанування будь-якої діяльності;

– “Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС України” [111] – для визначення особливостей мотивації вибору професії військовослужбовця;

– методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту (К. Леонгард та Х. Шмішек) [79] – для визначення особливостей характеру та їх загострень, що погіршують пристосування до нових умов і обставин життєдіяльності;

– опитувальник суїцидального ризику (А. Г. Шмельов) [127] – для визначення вольових особливостей, які свідчать про можливості подолання труднощів, перешкод, що стоять перед військовослужбовцем;

– метод колірних виборів (тест Люшера у модифікації Л. Собчик) [160] – для визначення особливостей емоційної сфери.

Крім того, використовувались два тести, що є узагальненими відносно обраної структури і дані за якими можуть використовуватися для уточнення інформації, отриманої за вищенаведеними методиками. Один із цих тестів дає узагальнену характеристику про сформовані в людини у процесі її життєдіяльності риси – 16-факторний опитувальник Кеттелла [152], другий – про особливості пристосування особистості до нових умов, її толерантність до змін – багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (А. Г. Маклаков) [99].

Значущість даних, що отримані за наведеними методиками, є неоднаковими для висновку про професійну придатність до служби в НГУ. Так, найбільш значущими є дані, що отримані за методикою Б. М. Смірнова, А. Г. Маклакова та Дж. Равена. Перша – визначає психодинамічні особливості, які не підлягають кардинальним змінам і тому не можуть бути розвиненими у процесі професійної підготовки. Другий – показує, наскільки можливі зміни у структурі якостей індивіда, тобто наскільки перспективна підготовка цієї особи для служби в НГУ. Третя – спроможність освоювати нову діяльність. Незадовільні показники за цими методиками інтерпретуються як абсолютна непридатність та подальший аналіз особливостей кандидата на військову службу проводити недоцільно.

Дані, що отримані за допомогою інших методик наведеної батареї, пов’язані з визначенням професійної придатності не так жорстко. Так, для визначення професійної придатності ми використовували систему, так би мовити, “корсетів”, тобто відсікання кандидатів, які мають крайні граничні показники. Наявність таких крайностей ускладнює процес професійного становлення військовослужбовця та пристосування до нових умов. Проте у середині визначених меж показники за цими методиками можуть комбінуватися будь-яким чином і формувати індивідуальний стиль виконання діяльності. Так, особливості мотивації, характеру та вольові якості змінюються як з віком, так і з професійним навчанням, підготовкою й вихованням.

Окреме місце у запропонованій батареї займає використання методики колірних виборів (тест Люшера у модифікації Л. Собчик). Це проєктивна методика, яка дає орієнтовну інформацію про несвідомі глибинні проблеми особистості, актуальні стани, базисні потреби, індивідуальний стиль переживання, тип реагування та ступінь адаптованості обстежуваного. Вона також дозволяє виявити компенсаторні можливості людини, оцінити ступінь виразності хворобливо загострених рис характеру, клінічні прояви. Через проєктивний характер методики (узагальненість даних) не можна стовідсотково стверджувати, що саме вплинуло на вибір кольору – актуальні потреби, стан, стійкі риси тощо. Ця методика використовується в запропонованій батареї з двома цілями. Крім прямої мети – діагностика емоційного стану (саме зміна стану більш щільно пов’язана із чутливістю до різних кольорів), вона використовується як перевірна для даних, що отримані за іншими методиками. Якщо отримані за допомогою опитувальників дані не

погоджуються з даними тесту Люшера, то це робить необхідним втручання в процес автоматичної діагностики професійного психолога.

Як видно із наведеного вище опису, добір методик має здійснюватися таким чином, щоб відбувалось часткове перекриття даних однієї методики даними за іншими методиками, особливо за такими важливими характеристиками, як психодинамічні особливості та здібності. Таке перекриття без нарощування кількості методик за кожним пунктом використаної структури особистості сприяє підвищенню точності прогнозу без ускладнення процедури обстеження.

Надалі обробка отриманих експериментальних результатів проводилася за двома напрямками: перший передбачав статистичний опис загальної вибірки військовослужбовців, що проходять військову службу за контрактом, другий – статистичний опис вибірок диференційованих за військовими спеціальностями військовослужбовців військової служби за контрактом. Ці два напрямки відповідають двом етапам професійного психологічного відбору:

1 етап – відбір – вирішення питання загальної придатності до військової служби.

2 етап – розподіл – вирішення питання доцільності несення служби військовослужбовцем за контрактом за тією чи іншою військовою спеціальністю відповідно до його психологічних особливостей.

Для вирішення завдань цих напрямків використовувався свій статистичний і методологічний апарат. Так, проблему першого етапу було сформульовано як визначення міри відповідності психологічного профілю кандидата на посаду до показників загальної вибірки військовослужбовців, які несуть військову службу за контрактом. Вирішення цієї проблеми передбачало створення психологічного профілю військовослужбовців НГУ, які несуть військову службу за контрактом. Особливість цього профілю в тому, що за кожною шкалою, бал, який максимально часто набиралася військовослужбовцями за контрактом, отримував максимальне значення – 10. Інші бали – відповідно до низхідної шкали. Таким чином, максимальний бал – це не найкращий (ідеальний) показник, а показник найбільш реальний, співпадаючий з вибіркою військовослужбовців за контрактом. Звісно, що такий підхід не міг вирішувати проблеми другого етапу професійного психологічного відбору.

Цю проблему було сформульовано, як визначення вкладу кожної якості та їх поєднання в бал ефективності СБД військовослужбовця за контрактом за тією чи іншою військовою спеціальністю. Ця проблема має ефективне вирішення лише окремо за кожною військовою спеціальністю. Для розв'язання цієї проблеми було використано кореляційний аналіз та його різновид – регресійний аналіз.

3.2 Розроблення шкали оцінювання ефективності діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

Завдання професійно-психологічного розподілу претендентів за військово-обліковими спеціальностями висуває на перший план проблему визначення залежної змінної ефективності, тобто тієї змінної, з якою будуть порівнюватися індивідуально-психологічні особливості фахівців під час визначення ПВЯ.

Існуючі підходи до визначення ефективності працівника, перед усім, наголошують на відповідність між ціллю та кінцевим результатом його діяльності. Проте не завжди така відповідність є кінцевим показником ефективності. Не менш важливим є врахування витрат (у тому числі й психологічних, наприклад, рівень напруження власних ресурсів, збереження адекватного рівня психоемоційного і фізіологічного стану тощо). Крім того, важливим є, так званий, смисловий аспект діяльності, тобто співвіднесення цілі діяльності працівника та підприємства (організації, закладу) із цілями суспільства. Наприклад, для правоохоронних органів це зменшення рівня злочинності в країні чи навіть підвищення рівня правової свідомості населення країни, як критерій ефективності профілактичних заходів.

Зазвичай, для професій, що не пов'язані з виробництвом і відносяться до сфери надання послуг (у тому числі й для професій, пов'язаних з правоохоронною діяльністю), ефективність працівника визначається за допомогою експертних оцінок. Як експерти виступають працівники, які мають певний стаж та досягнення за спеціальністю; представники контролюючих органів, які слідкують за якістю виконаних завдань (для правоохоронців це, зазвичай, працівники відділу кадрів); фахівці, які навчають спеціальності.

Для оцінювання використовують, як правило, 5-ти та 10-тибальні оцінки, які є звичними та зрозумілими. Проте іноді для оцінки діяльності правоохоронців використовують об'єктивні показники, наприклад, у слідчих – це кількість розкритих справ із різним рівнем складності [8]. Як складові оцінки ефективності діяльності правоохоронців можуть використовуватися такі об'єктивні показники: кількість затримань, заохочень тощо.

Якщо говорити про конкретні ознаки, за якими експерти оцінюють працівників, як ефективних чи ні, то вони найбільш детально, з орієнтацією на практичну значущість, розроблені приватними рекрутськими фірмами. Так, наприклад, О. Борисова [28] – генеральний директор компанії “U-Consult” (Санкт-Петербург), яка займається набором персоналу для компаній, пропонує під час відбору використовувати такі критерії для оцінки ефективності персоналу, як основної умови ефективності роботи організації.

1. Якість роботи співробітника. Робота виконується без помилок (або із незначними помилками, які виправляються самостійно), акуратно і ретельно.

(5) Постійно дуже високий рівень акуратності й точності, не потрібна додаткова перевірка, можна повністю покласти на його роботу, може виконувати роботу практично без допомоги керівника.

(4) Акуратність й точність вище очікуваного рівня, помилки зустрічаються дуже рідко, добре виконує інструкції, потребує незначної допомоги з боку керівника.

(3) Якість роботи відповідає висунутим вимогам.

(2) Буває недбалий, зустрічаються помилки, іноді доводиться перевіряти його роботу.

(1) Низька якість роботи, постійні помилки, потрібні постійні перевірки та виправлення.

2. Обсяг робіт (кількість). Робота виконується в запланованому обсязі.

(5) Дуже швидкий та енергійний співробітник. Постійно з заavidною легкістю робить більше, ніж від нього чекають.

(4) Працює швидко. Часто виконує більший обсяг робіт, ніж заплановано.

(3) Працює стабільно. Виконує планові показники.

(2) Працює повільно. Необхідно підганяти.

(1) Працює поволі, втрачає багато часу марно, не справляється із запланованим обсягом робіт.

3. Присутність на роботі (трудова дисципліна). У робочий час зайнятий роботою. Рідкісні пропуски з поважної причини, обумовлені заздалегідь.

(5) Надзвичайно надійний. Завжди на роботі і вчасно.

(4) Надійний. Рідко відсутній, якщо відсутній, то із поважної причини. Завжди заздалегідь повідомляє про відсутність керівника і колег.

(3) Трапляється відсутність на роботі з поважної причини, що не має серйозних негативних наслідків для роботи. Про свою відсутність попереджає заздалегідь.

(2) Ненадійний. Не завжди пунктуальний. Про свою відсутність іноді забуває вчасно попередити.

(1) Часто відсутній або спізнюється. Вкрай ненадійний. Своєчасно нікому не доводить до відома про свою відсутність.

4. Лояльність до організації (відділу). Шанобливе ставлення до організації.

(5) Дуже добре знає організацію й відданий їй. Завжди ставить інтереси організації вище своїх. Навіть якщо справи йдуть недостатньо добре, ніколи не дозволяє собі погано відгукуватися про організацію. Позитивно і з ентузіазмом говорить про компанію, керівництво, колег як на роботі, так і за її межами. Щиро пишається своєю організацією.

(4) Позитивно сприймає організацію й себе в організації. Не дозволяє собі неконструктивної критики або бурчання. Задоволений тим, що працює в компанії.

(3) Задоволений тим, що працює в компанії. Уникає публічно висловлювати невдоволення організацією, колегами, начальником.

(2) Не відчуває себе частиною організації. Іноді не стримує негативні емоції по відношенню до організації.

(1) Вкрай негативно ставиться до організації. Переслідує свої особисті цілі. Критикує компанію та колег як на роботі, так і за її межами.

Цікаво, що, якщо якість, обсяг роботи та дисципліна так чи інакше потрапляють в поле зору психологів, які вивчають ефективність діяльності

працівників правоохоронних органів, то такий параметр як лояльність, попри підвищення популярності теми корпоративних цінностей правоохоронних органів використовується рідко. Приведемо як приклад один із переліків параметрів для оцінювання ефективності військовослужбовця Національної гвардії України:

- рівень військово-професійних знань;
- виконання посадових обов'язків;
- ефективність управлінської діяльності;
- професійний розвиток підлеглих;
- культура роботи з документами;
- вміння організовувати та проводити заняття та наради;
- зовнішній вигляд та стройова виправка;
- стан фізичної підготовленості.

Проблему в оцінюванні ефективності військовослужбовця складає не лише ціннісний (значущий для суспільства) характер його діяльності, а й її ризиконебезпечність. Так, О. Н. Кір'янова [73] установила, що ефективність діяльності представників ризиконебезпечних професій майже у повній мірі (понад 90 %) залежить від здатності ефективно діяти в екстремальних умовах. Вона проявляється в пошуку нових знань, нових способів вирішення відомих проблемних ситуацій, у розвитку нових спеціальних здібностей та саморозвитку, тобто у тих діях, що дозволяють долати деструктивність ситуацій.

Досить вдалим прикладом шкали оцінювання ефективності правоохоронця є шкала, яка застосовується німецькими правоохоронними органами. Так, вона є орієнтованою на оцінювання результативності, перспективності й стресостійкості правоохоронця та ураховує його спрямованість на цілі правоохоронних органів країни. Ця шкала передбачає такі критерії оцінювання:

- якість роботи, що виконується працівником (успішність, обсяг, ретельність виконуваної роботи);
- функціональні характеристики роботи працівника (ініціативність, цілеспрямованість, організованість, швидкість роботи, взаємодія з іншими і керівництвом, поведінка, орієнтована на надання послуг (допомоги) громадянам, витратність (скільки коштує підтримувати професійну обізнаність цього працівника));
- управління працівником своєю поведінкою (організація, контроль, мотивація);
- можливості працівника (здібності, такі як креативність, відкритість новому досвіду, рішучість; крім того, готовність взятися за додаткові зобов'язання, фізична і психічна витривалість, лідерський потенціал);
- кваліфікація працівника (спеціальні знання, усна і письмова мова, навички ведення переговорів, допитів, інші технічні навички (знання іноземної мови, комп'ютера тощо).

Оцінюючи ефективність діяльності студентів (курсантів), прийнято використовувати складові оцінки, в яких оцінюється не одна, а перелік

характеристик, що тим чи іншим способом пов'язані з успішністю навчальної діяльності. В таких складових оцінках кожна навичка оцінюється окремо, а потім отримані дані додаються (іноді з використанням коефіцієнтів для підкреслення ваги кожної навички у загальному показнику ефективності діяльності). На етапі навчання таке оцінювання є виправданим, так як дозволяє визначити дефект яких знань та навичок веде до неефективності особи, що навчається. Крім того, загальна оцінка більш підходить для оцінки стильових особливостей діяльності, а у студентів (курсантів) окремі здібності і навички складаються в стильові особливості лише під час їх реалізації в діяльності, тобто після початку професійної діяльності, чи принаймні після проходження тривалої виробничої практики. Прикладом складової оцінки є шкала, яка розроблена І. І. Приходьком [130] для оцінки ефективності курсантів ВВНЗ. Попри поширеність й доцільність складових оцінок, вони можуть мати недоліки пов'язані з дією “ефекту ореолу” чи установок експертів. Так, наприклад, оцінюючи складові ефективності діяльності курсантів, педагоги не завжди можуть точно оцінити якість несення ними служби, а курсові офіцери – якість навчання. В результаті дії “ефекту ореолу” оцінки однієї сфери, наприклад, навчання, поширюються на іншу, наприклад, службу, чи навпаки. Нерідко експертам заважають давати диференційовані оцінки їх власні установки. Так, викладачі, можуть використовувати лише найвищі оцінки (наприклад, “5” та “4”), вважаючи, що низькі бали студентів можуть свідчити про їх неякісну роботу. Експерти із навчального відділу, а іноді й деякі педагоги (які необґрунтовано розширяють міру оцінювання: “На “5” знає лише Бог, на “4” – професор...”), навпаки використовують лише середні (4 – 3) чи крайні (3 – 2) оцінки.

Бланк складової оцінки ефективності курсантів ВВНЗ,
що розроблений І. І. Приходьком

№ пор.	П.І.Б.	Дисциплінованість	Несення служби у звичайних умовах	Несення служби в екстремальних умовах	Ставлення до виконання військово-практичних завдань	Успішність навчання	Ставлення до навчання	Взаємини з товаришами по службі	Взаємини з командним складом	Організаторські здібності	Моральні якості	Військово-професійна придатність
1.												
2.												
3.												
n...												

Вище наведений аналіз наукової літератури щодо принципів оцінювання ефективності діяльності, професіографічний аналіз особливостей несення служби військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ, особливості виконуваних ними службово-бойових завдань, а також аналіз існуючих шкал оцінювання ефективності військовослужбовців та

правоохоронців України і закордонних країн дозволив розробити наступну процедуру оцінювання ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ.

Інструкція для експертів: “Оцініть ступінь розвитку професійно значущих якостей і особливостей виконання СБД Вашого підлеглого _____. Виходьте із такого принципу оцінювання: 5 балів – це максимально можливий рівень розвитку оцінюваної професійно значущої якості або максимальна ефективність оцінюваного аспекту СБД. 0 балів – відсутність, нерозвиненість оцінюваної професійно значущої якості або повна неефективність підлеглого в оцінюваному аспекті службово-бойової діяльності. Бали 4, 3, 2, 1 розставляйте відповідно до рівня розвитку оцінюваної професійно значущої якості або міри ефективності підлеглого в оцінюваному аспекті СБД”.

Бланк експертної оцінки

№ пор.	Критерій оцінювання	Оцінка
Продуктивність роботи:		
1	повнота виконуваного обсягу службових обов’язків	
2	якість роботи (змістовність, відповідність формальним вимогам)	
Процесуальні аспекти роботи:		
3	ініціативність, самостійність (дія без підказки)	
4	організованість (вміння встановлювати пріоритети в роботі)	
5	активність планування (вміння виділити час на завдання, що раптово виникли)	
6	оперативність виконання завдань, що раптово виникають	
7	темп роботи	
8	дисциплінованість	
9	відповідальність	
10	ощадливість	
11	охайність, стройова виправка	
Особливості професійної комунікації:		
12	взаємодія з командиром	
13	співпраця з колегами	
14	вміння вирішувати конфлікти і уникати конфліктних ситуацій	
15	вміння налагоджувати і підтримувати контакти, що дозволяють бути обізнаним	
16	взаємодія з громадянами під час виконання службово-бойових завдань	
17	взаємодія з представниками інших організацій (співробітниками ОВС, МНС, мед. працівниками, ЗМІ і т. д.)	
Особливості професійної мотивації:		
18	розуміння цілей і завдань Національної гвардії України	
19	повага і толерантне ставлення до людей	
20	прагнення до професійного самоудосконалення	
21	відсутність асоціальних мотивів (відсутність прагнення зловживати своїм службовим становищем, владою, невиправданої агресії й прагнення до насильства)	
Професійні здібності та можливості:		
22	інтелект (розуміння поставлених завдань)	

Кінець бланку експертної оцінки

23	психічна гнучкість (відкритість новим способам вирішення професійних завдань й вирішення життєвих ситуацій)	
24	проникливість (розуміння нюансів поставлених завдань)	
25	незалежність в мисленні (незалежність від суджень та думок оточуючих, стійкість до маніпуляцій, негативних інформаційно-психологічних впливів)	
26	уміння зберігати особисту психологічну безпеку в екстремальних ситуаціях (виправдана обережність, розумний ризик)	
27	рішучість (готовність взяти на себе додаткові зобов'язання)	
28	спеціальні знання, вміння й навички	
29	фізична підготовленість	
30	володіння особистою зброєю	
31	володіння спеціальними засобами	
32	витривалість, стійкість до психічного та фізичного навантажень	
33	лідерські якості	
34	грамотність усного мовлення	
35	письмова мова (складання рапортів та іншої службової документації, ведення опитування під запис, конспектування)	
36	практичні дії з удосконалення своєї професійної підготовки	
37	додаткові можливості (робота з офісною технікою, знання іноземних мов або мов національних меншин, наявність спортивних розрядів тощо)	

Оскільки вага кожного із запропонованих критеріїв оцінювання для визначення ефективності СБД військовослужбовців військової служби за контрактом неоднакова, то для визначення відповідних коефіцієнтів було запропоновано таку процедуру:

– 30 експертів, в ролі яких виступили безпосередні командири військовослужбовців, оцінювали 155 військовослужбовців військової служби за контрактом за допомогою вище наведеної процедури визначення ефективності;

– крім того, цим експертам пропонувалося надати загальну оцінку військовослужбовцям військової служби за контрактом. Для чого використовувалась інструкція: “Поставте за 10-тибальною шкалою загальну оцінку Вашому підлеглому. Виходьте з такого принципу оцінювання: 10 балів – за своїми професійними і особистісними характеристиками кращий військовослужбовець в підрозділі; 0 балів – найгірший військовослужбовець в підрозділі. Всі інші бали (від 9 до 1) розставляйте у міру зниження професійних і особистісних якостей. Як можна рідше повторюйтесь в своїх оцінках. Максимально відповідально підійдіть до ранжирування підлеглих.

Військовослужбовець _____ за десятибальною шкалою може бути оцінений на “_____”.

Далі за допомогою регресійного аналізу визначався вклад кожного критерію оцінювання (залежна змінна) у загальний бал оцінки ефективності військовослужбовця (незалежна змінна).

В результаті було складене рівняння регресії, яке охоплює 56,7 % дисперсії залежної змінної, що дозволяє використовувати його для прогнозування.

Ефективність (за 10-ти бальною шкалою) = $-0,849 + 0,846$ Критерій №1 + $0,48$ Критерій №9 + $0,408$ Критерій №16 – $0,624$ Критерій №17 + $0,391$ Критерій №19 + $0,447$ Критерій №27 + $0,666$ Критерій №30 – $0,685$ Критерій №31 + $0,454$ Критерій №32 – $0,339$ Критерій №33 + $0,433, \dots \dots \dots (3.1)$

де – $0,849$ – константа;

Критерій №1 – повнота виконуваного обсягу службових обов’язків;

Критерій №9 – відповідальність;

Критерій №16 – взаємодія з громадянами під час виконання СБЗ;

Критерій №17 – взаємодія з представниками інших організацій (співробітниками ОВС, ДСНС, мед. працівника, ЗМІ і т. д.);

Критерій №19 – повага і толерантне ставлення до людей;

Критерій №27 – рішучість (готовність взяти на себе додаткові зобов’язання);

Критерій №30 – володіння особистою зброєю;

Критерій №31 – володіння спец. засобами;

Критерій №32 – витривалість, стійкість до психічного та фізичного навантажень;

Критерій №33 – лідерські якості; $0,433$, – похибка прогнозування.

Як бачимо із наведеного рівняння, на ефективність військовослужбовця військової служби за контрактом НГУ значним чином впливають лише 10 із запропонованих 37 критеріїв оцінювання, а серед них найбільш впливовими є обсяг виконуваних службових обов’язків та володіння особистою зброєю. Декілька менший позитивний вплив чинять комунікативні (вміння взаємодіяти з громадянами, повага і толерантність до людей) та вольові якості (відповідальність, витривалість та рішучість). Негативно впливають на оцінку ефективності військовослужбовців військової служби за контрактом такі особливості й якості, як лідерські якості, володіння спеціальними засобами та взаємодія з представниками інших організацій (співробітниками ОВС, ДСНС, мед. працівниками, ЗМІ і т. д.). Ці три властивості можуть бути непрямою ознакою самовпевненої, дещо зухвалої поведінки, яка може бути підставою для плинності кадрів.

Враховуючи ці результати було прийнято рішення про введення коефіцієнтів для підрахунку ефективності СБД військовослужбовців військової служби за контрактом (див. бланк обробки експертної оцінки).

Зазначимо, що оскільки регресійний аналіз проводився без урахування військово-облікових спеціальностей, то було вирішено залишити критерії, які не увійшли в отриману за допомогою регресійного аналізу модель, присвоївши їм коефіцієнт 1. Адже ці критерії можуть бути важливими у разі диференціації військовослужбовців за різними військово-обліковими спеціальностями. Якостям, які за результатами регресійного аналізу чинять негативний вплив, але є необхідними у діяльності військовослужбовця, присвоєно коефіцієнти менші 1, але зі знаком “+”.

Таким чином, ефективність військовослужбовців військової служби за контрактом має підраховуватися шляхом підсумовування виставлених експертом за кожним критерієм балів із урахуванням присвоєних коефіцієнтів. Далі виводиться середній показник за результатами оцінки усіх експертів.

Отримані результати мають оцінюватися за такою шкалою.

Бланк обробки експертної оцінки

№ пор.	Критерій оцінювання	Оцінка
Продуктивність роботи:		
1	повнота виконуваного обсягу службових обов'язків	X4
2	якість роботи (ретельність, змістовність, відповідність формальним вимогам)	X1
Процесуальні аспекти роботи:		
3	ініціативність, самостійність (дія без підказки)	X1
4	організованість (вміння встановлювати пріоритети у роботі)	X1
5	активність планування (вміння виділити час на завдання, що раптово виникли)	X1
6	оперативність виконання завдань, що раптово виникають	X1
7	темп роботи	X1
8	дисциплінованість	X1
9	відповідальність	X2
10	ощадливість	X1
11	охайність, стройова виправка	X1
Особливості професійної комунікації:		
12	взаємодія з командиром	X1
13	співпраця з колегами	X1
14	вміння вирішувати конфлікти і уникати конфліктних ситуацій	X1
15	вміння налагоджувати і підтримувати контакти, що дозволяють бути обізнаним	X1
16	взаємодія з громадянами під час виконання службово-бойових завдань	X2
17	взаємодія з представниками інших організацій (співробітниками ОВС, МНС, мед. працівниками, ЗМІ і т. д.)	X0,25
Особливості професійної мотивації:		
18	розуміння цілей і завдань Національної гвардії України	X1
19	повага і толерантне ставлення до людей	X2
20	прагнення до професійного самоудосконалення	X1
21	відсутність асоціальних мотивів (відсутність прагнення зловживати своїм службовим становищем, владою, невинуватим агресії й прагнення до насильства)	X1
Професійні здібності та можливості:		
22	інтелект (розуміння поставлених завдань)	X1
23	психічна гнучкість (відкритість новим способам вирішення професійних завдань та вирішення життєвих ситуацій)	X1
24	проникливість (розуміння нюансів поставлених завдань)	X1
25	незалежність в мисленні (незалежність від суджень та думок оточуючих, стійкість до маніпуляцій, негативних інформаційно-психологічних впливів)	X1

Кінець бланку обробки експертної оцінки

26	вміння зберігати особисту психологічну безпеку в екстремальних ситуаціях (виправдана обережність, розумний ризик)	X1
27	рішучість (готовність взяти на себе додаткові зобов'язання)	X2
28	спеціальні знання, вміння й навички	X1
29	фізична підготовленість	X1
30	володіння особистою зброєю	X3
31	володіння спеціальними засобами	X0,25
32	витривалість, стійкість до психічного та фізичного навантажень	X2
33	лідерські якості	X0,75
34	грамотність усного мовлення	X1
35	письмова мова (складання рапортів та іншої службової документації, ведення опитування під запис, конспектування)	X1
36	практичні дії з удосконалення своєї професійної підготовки	X1
37	додаткові можливості (робота з офісною технікою, знання іноземних мов або мов національних меншин, наявність спортивних розрядів тощо)	X1
Ефективність службово-бойової діяльності		Σ

Загальна оцінка діяльності військовослужбовця:

- 206–227 – високі показники ефективності;
- 205–140 – середні показники ефективності;
- 139–107 – низькі показники ефективності;
- нижче 106 – занадто низькі показники ефективності.

Ці дані також можна перевести у десятибальну та якісну шкалу оцінювання (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Переведення балів експертної оцінки в стени та якісні показники

Стени	Бали за експертною шкалою	Якісна оцінка показника ефективності
0	0–22,5	Незадовільно – військовослужбовець підлягає розгляду на атестаційній комісії на предмет відповідності займаній посаді
1	22,5–45	
2	45–62,5	
3	62,5–80	
4	80–100	
5	100–117,5	Задовільно – військовослужбовець відповідає займаній посаді
6	117,5–135	
7	135–155	Добре – військовослужбовець відповідає займаній посаді й може бути рекомендований для зарахування до резерву кандидатів для просування по службі та направлення на навчання
8	155–172,5	
9	172,5–190	
10	190–226	Відмінно – військовослужбовець рекомендується для зарахування до резерву кандидатів для просування по службі та направлення на навчання

3.3 Розроблення методики визначення психологічного профілю військовослужбовців Національної гвардії України

Отримані за допомогою батареї психодіагностичних методик дані було піддано статистичному аналізу, який проводився за результатами тестування всієї вибірки військовослужбовців та за цією самою вибіркою, але диференційованою за критерієм ефективності СБД.

Розроблений профіль оцінки військовослужбовців військової служби за контрактом має кількісну й якісну шкали. Перша визначала міру співпадання з реальною вибіркою військовослужбовців військової служби за контрактом, друга відповідність виборці ефективних у СБД військовослужбовців військової служби за контрактом та ідеальній моделі військовослужбовця.

Оскільки на цьому етапі роботи завданням було визначення критеріїв загального відбору на службу за контрактом, то у статистичному аналізі використовувались результати таких вибірок:

- загальна вибірка військовослужбовців військової служби за контрактом (зріз, що у рівних долях складається з військовослужбовців військової служби за контрактом найпоширеніших військово-облікових спеціальностей зі стажем не менше 3 років – 161 особа);

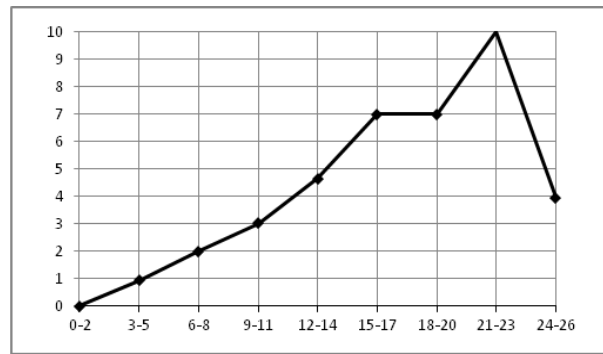
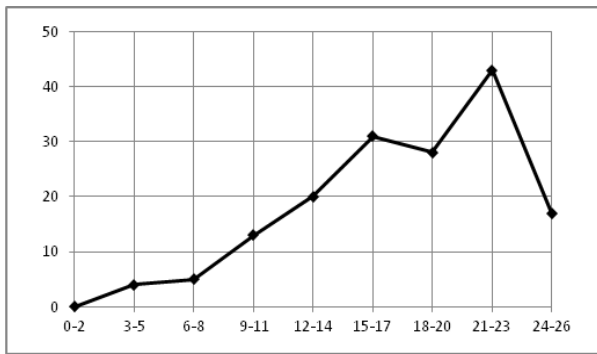
- вискоелективні в службово-бойовій діяльності військовослужбовці військової служби за контрактом (21 особа);

- слабоефективні в службово-бойовій діяльності військовослужбовці військової служби за контрактом (21 особа).

Розрахунок балів за кожним тестом проводився відповідно до розробленого профілю військовослужбовця за контрактом і встановленим нормам за загальною вибіркою, які пройшли тестування (161 особа). Розглянемо, як здійснюється підрахунок підсумкового балу за кожною методикою, що увійшла до комплексу.

Методики діагностики психодинамічної сфери особистості.

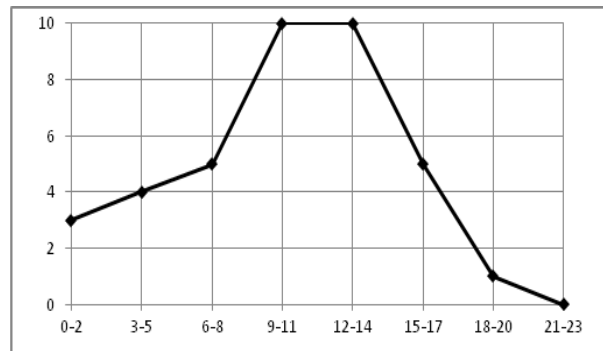
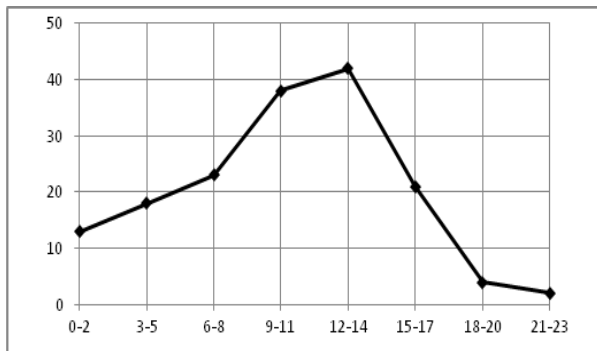
Тест Смірнова. Цей тест призначено для виявлення властивостей темпераменту респондента. Властивості екстраверсія – інтроверсія, ригідність – пластичність, емоційна збудливість – врівноваженість мають біполярне значення та їх інтерпретація починається з середини. Однак для розроблюваного профілю показник екстраверсія – інтроверсія та емоційна збудливість – врівноваженість зсунуто у крайні області, результати наведено на рисунках 3.1–3.5.



a

б

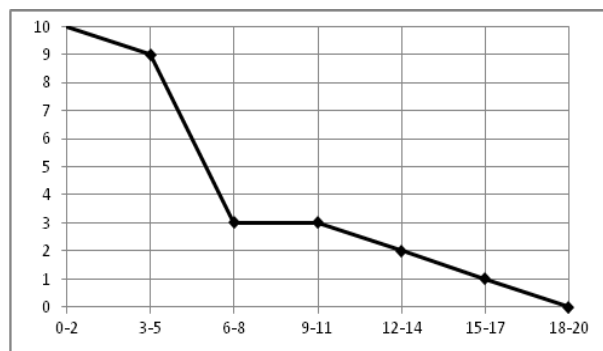
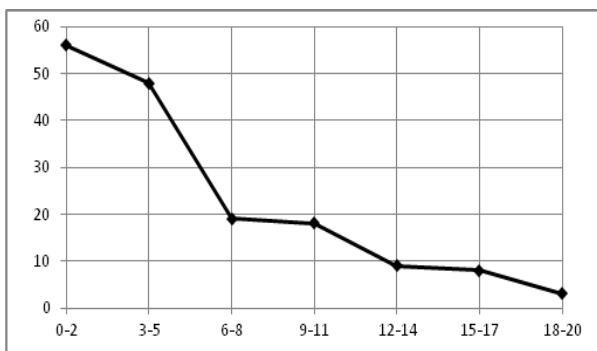
Рисунок 3.1 – Розподіл балів екстраверсії-інтроверсії за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 43 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за
 установленими діапазонами)



a

б

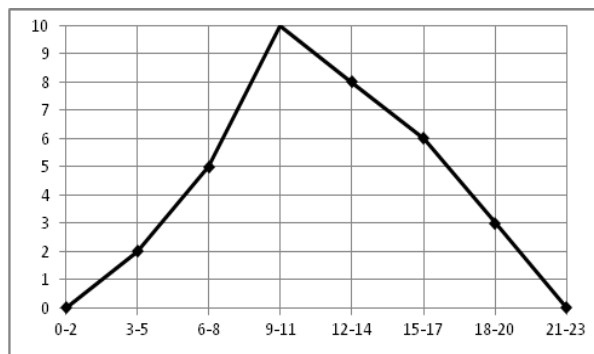
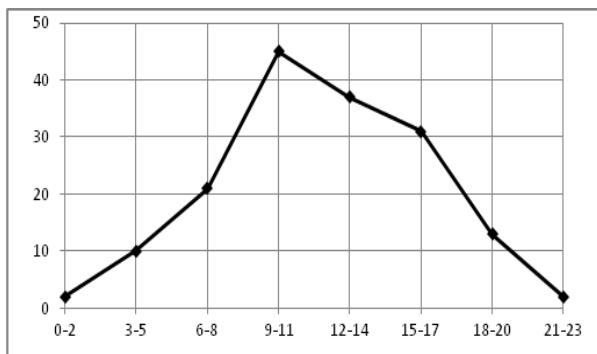
Рисунок 3.2 – Розподіл балів ригідності-пластичності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 42 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за
 установленими діапазонами)



a

б

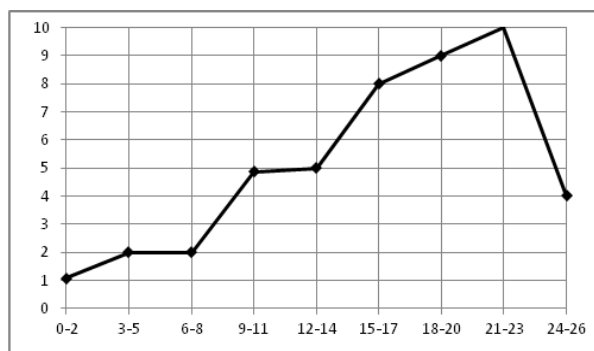
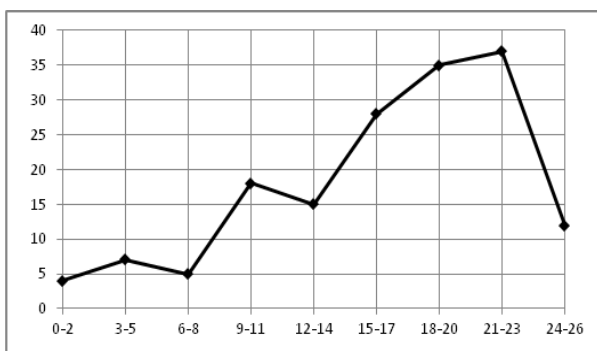
Рисунок 3.3 – Розподіл балів емоційної збудливості-рівноваженості
 за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення складає 56 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за установленими діапазонами)



a

б

Рисунок 3.4 – Розподіл балів темпу реакції за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 45 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за установленими діапазонами)



a

б

Рисунок 3.5 – Розподіл балів активності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення складає 37 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за установленими діапазонами)

Загальний бал за методикою розраховувався як середнє значення за усіма шкалами, показники за якими переведені в десятибальну шкалу. Виділеними за цією методикою ПВЯ є екстраверсія, ригідність, темп реакції, активність та емоційна збудливість-врівноваженість, яким виставлено значення не нижче 3, а останній – не нижче 2.

Результати порівняння високо- і слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом за показниками особливостей темпераменту представлені в таблиці 3.2.

Як бачимо, високо- і слабоефективні військовослужбовці за контрактом мають досить схожі показники за шкалами методики визначення особливостей темпераменту. Це пов'язано з досить прискіпливим психофізіологічним відбором, який існує на цей час у НГУ: в обох групах показники за шкалами “екстраверсія”, “ригідність” та “активність” знаходяться в діапазоні вище за середні, в них діагностується високий “темп реакцій” та нижчі за середні показники “емоційної збудливості”.

Таблиця 3.2 – Показники особливостей темпераменту у військовослужбовців військової служби за контрактом з різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Екстраверсія	17,05±5,64	17,71±4,33	0,43	–
2	Ригідність	12,67±4,97	10,33±4,09	1,66	–
3	Емоційна збудливість	5,57±4,77	7,00±5,81	0,87	–
4	Темп реакції	12,29±3,85	12,62±4,59	0,25	–
5	Активність	16,90±7,41	16,52±6,11	0,19	–
6	Шкала щирості	11,52±5,33	11,62±5,78	0,05	–

Проте у високоефективних військовослужбовців за контрактом більші показники ригідності та емоційної врівноваженості. Більш виражено ці відмінності проявляються під час кореляційного аналізу, результати якого наведено у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Показники внеску особливостей темпераменту в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Екстраверсія	-0,09	-0,15	-0,17
2	Ригідність	0,13*	0,37*	0,12
3	Емоційна збудливість	-0,13*	0,09	-0,10
4	Темп реакції	-0,04	0,05	0,11
5	Активність	-0,07	0,01	-0,05
6	Шкала щирості	-0,03	0,12	-0,29

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо із наведених вище даних, у загальній вибірці військовослужбовців за контрактом установлені тенденції до значущих кореляційних зв'язків між ефективністю СБД та “ригідністю” ($r_s = 0,13$, $p \leq 0,1$) і “емоційною збудливістю” ($r_s = -0,13$, $p \leq 0,1$). Вплив ригідності на ефективність СБД підтверджують дані кореляційного аналізу в групі високоефективних військовослужбовців за контрактом ($r_s = 0,37$; $p \leq 0,1$). Таким чином, психодинамічна сфера високоефективних військовослужбовців за контрактом характеризується екстравертованістю, активністю, високим темпом реакцій, а також емоційною врівноваженістю та вираженою ригідністю, які є основою витримки та інших вольових якостей гальмівного кола.

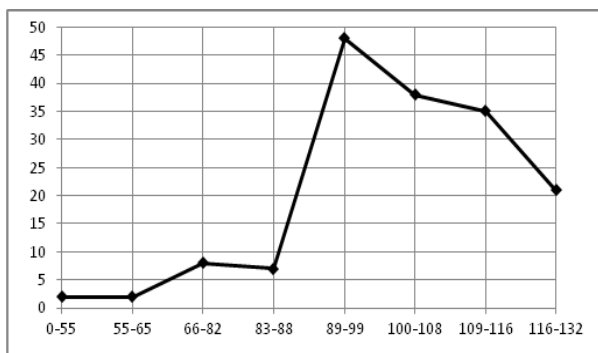
За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведу балів шкал методики Смірнова у стени та критичних значень за ПВЯ військовослужбовців за контрактом (табл. 3.4).

Таблиця 3.4 – Переведення балів шкал методики Смірнова у стени та критичні значення за професійно важливими якостями військовослужбовців військової служби за контрактом

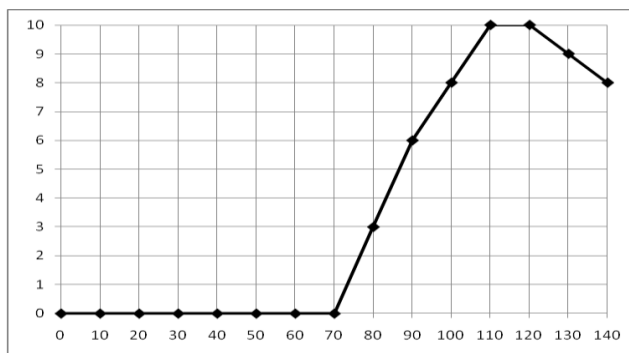
Шкали	Переведення балів у стени										Критичне значення
	діапазони балів	0–2	3–5	6–8	9–11	12–14	15–17	18–20	21–23	24–26	
Екстраверсія	діапазони балів	0–2	3–5	6–8	9–11	12–14	15–17	18–20	21–23	24–26	3
	стени	0	1	2	3	5	7	7	10	4	
Ригідність	діапазони балів	0–2	3–5	6–8	9–11	12–14	15–17	18–20	21–23		3
	стени	3	4	5	10	10	5	1	0		
Емоційна збудливість	діапазони балів	0–2	3–5	6–8	9–11	12–14	15–17	18–20			2
	стени	10	9	3	3	2	1	0			
Темп реакції	діапазони балів	0–2	3–5	6–8	9–11	12–14	15–17	18–20	21–23		3
	стени	0	2	5	10	8	6	3	0		
Активність	діапазони балів	0–2	3–5	6–8	9–11	12–14	15–17	18–20	21–23	24–26	3
	стени	1	2	2	5	5	8	9	10	4	

Методики діагностики загальних здібностей особистості

Тест Равена. У цьому тесті також оцінюється тільки один показник – коефіцієнт інтелекту, його оригінальний діапазон балів варіює від 0 до 132 одиниць. Перерахування отриманих балів у десятибальну розроблену шкалу здійснюється відповідно зі статистичними даними. Розподіл балів інтелекту досліджуваної вибірки наведений на рисунку 3.6, а; а нормоване значення – на рисунку 3.6, б.



а



б

Рисунок 3.6 – Розподіл балів інтелекту за вибіркою:

- а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 48 одиниць);
- б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 10)

Особливістю апроксимації цього показника є той факт, що показник інтелекту до 70 “умовних балів” включно у десятибальній шкалі не оцінюються й присвоюється нульове значення. Хоча отримані в дослідженні дані (табл. 3.5–3.6) не виявили розбіжності за показниками інтелекту між високо- і слабоефективною групою, проте відповідальний характер СБД військовослужбовців вимагає від них адекватних, цілеспрямованих дій (попри те, що загальне керування здійснюють офіцери), тому рівень інтелекту у військовослужбовців не може бути нижчим, ніж рівень інтелекту “нижчий за середній”. Для нього встановлено мінімально необхідне значення в 3

нормованих одиниці за десятибальною шкалою. Наведемо дані порівняння показників інтелекту у високо- і слабоефективних груп військовослужбовців (табл. 3.5).

Таблиця 3.5 – Показники інтелекту у військовослужбовців військової служби за контрактом з різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високо ефективні	Слабоефективні	t	p
1	інтелект	98,14±24,65	92,19±26,41	0,75	–

Дані, які наведені в таблиці 3.5, свідчать про те, що у високо- і слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом встановлено середні показники інтелекту.

Результати кореляційного аналізу наведено у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 – Показники внеску інтелекту в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

№ пор.	Шкали	Всі	Високо ефективні	Слабоефективні
1	інтелект	0,11	-0,32	0,12

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Через те, що усі військовослужбовці військової служби за контрактом проходять професійний відбір і, відповідно, всі вони мають задовільні й досить рівні показники за рівнем інтелекту, що й позначилось на результатах кореляційного аналізу, який показав відсутність значущих зв'язків між показниками ефективності діяльності та інтелекту.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів методики Равена у стени та критичного значення для неї (табл. 3.7).

Таблиця 3.7 – Переведення балів методики Равена у стени та критичне значення для неї

Бали	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140	Критичне значення
Стени	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	8	10	10	9	8	6

Методики діагностики особливостей професійної мотивації особистості

Тест Мотивації. Цей тест призначений для з'ясування особливостей мотивації вибору професії військовослужбовця. На основі специфіки розподілу балів за мотиваційними шкалами та змісту мотивів було виділено три групи мотивів вибору професії.

В першу групу відносяться мотиви: пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями й змістом професії; з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням; самостійний вибір професії й мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки; тобто першу групу склали мотиви, що умовно можна позначити як позитивні.

До другої групи (умовно – негативні) було віднесено такі мотиви: несамостійний вибір професії (під впливом референтної групи); асоціальні мотиви (відношення до професії як до засобу задоволення особистих асоціальних потреб).

До третьої – мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії; мотиви, пов’язані з зовнішнім престижем професії й матеріальним благополуччям. Ці мотиви мають амбівалентне значення: з одного боку, вони відбивають високу оцінку професії, зацікавленість в ній, з іншого – некритичне до неї ставлення чи корисну мотивацію.

Як вже вказувалось, розподіл балів мотивів кожної групи мають однакові тенденції поводження. Кожен показник у цих групах апроксимувався аналогічним способом (див. рис. 3.7–3.14).

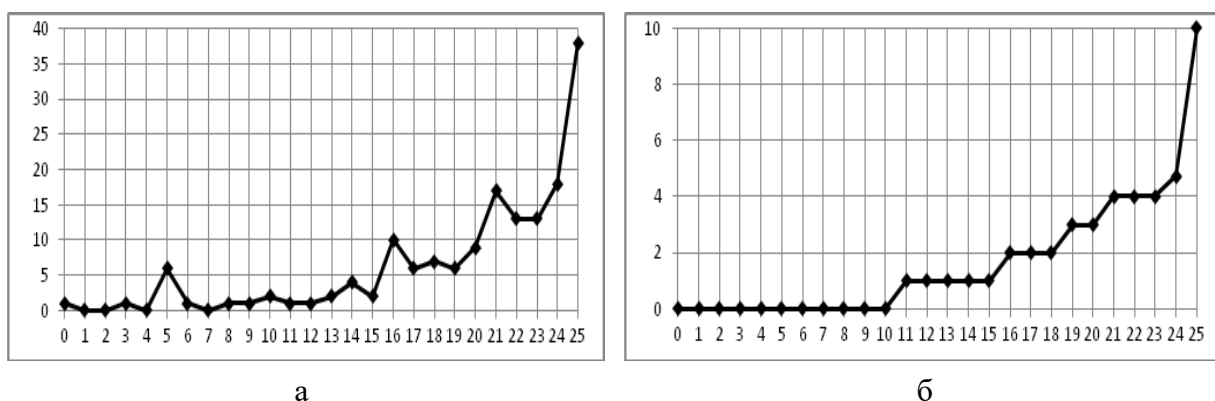


Рисунок 3.7 – Розподіл балів мотивів, пов’язаних з об’єктивними соціально заданими цілями і змістом професії (M1) за вибіркою:

- а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 38 одиниць);
- б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

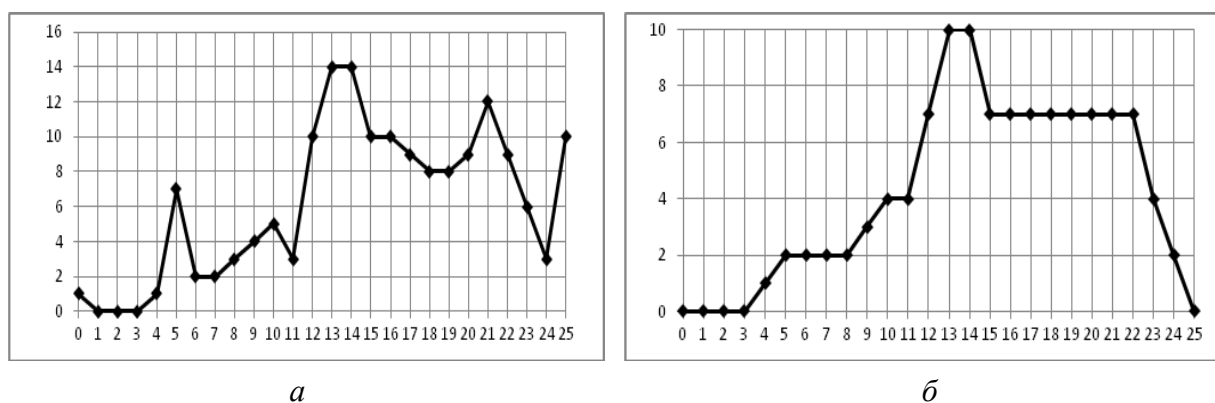
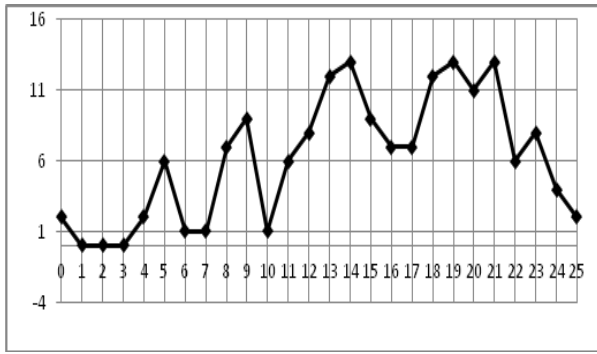
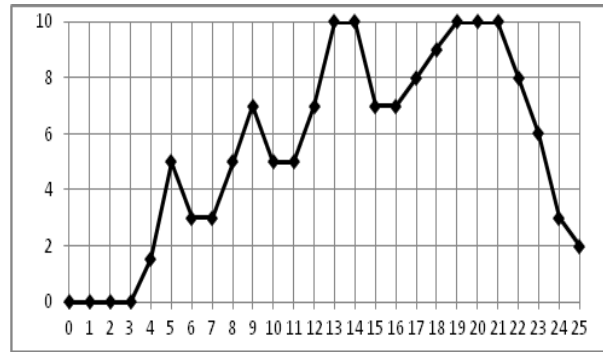


Рисунок 3.8 – Розподіл балів мотивів, пов’язаних з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням (M2) за вибіркою:

- а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 14 одиниць);
- б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



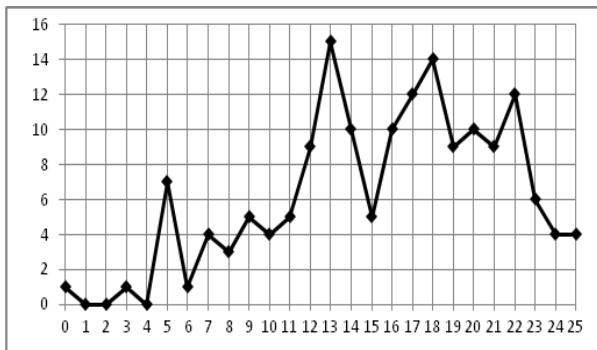
a



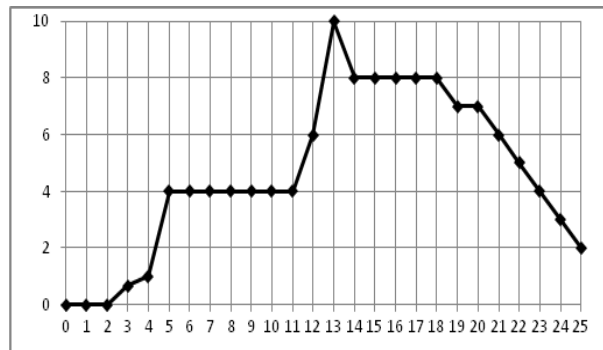
б

Рисунок 3.9 – Розподіл балів мотивів самостійного вибору професії (М3) за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 13 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



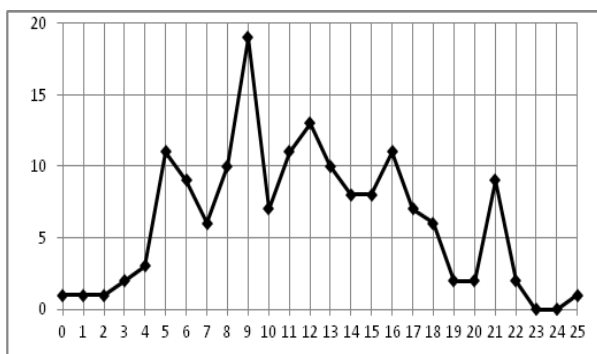
a



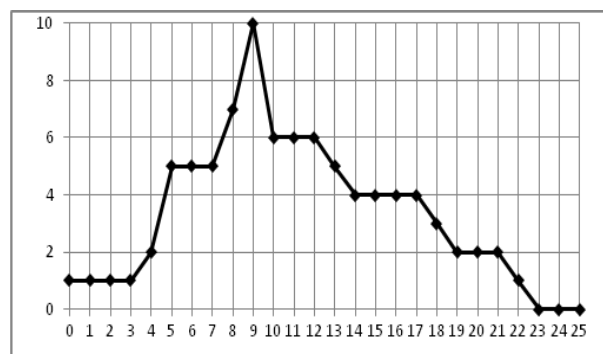
б

Рисунок 3.10 – Розподіл балів мотивів, пов'язаного з прагненням компенсувати характерологічні недоліки (М7) за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 15 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



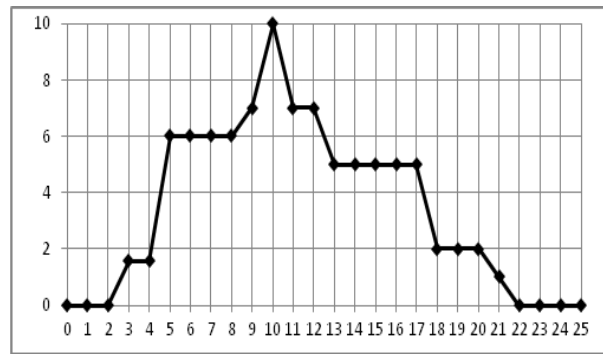
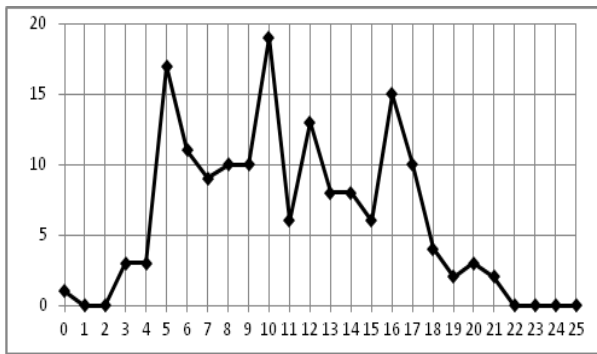
a



б

Рисунок 3.11 – Розподіл балів мотивів несамотійного вибору професії (М4) за вибіркою:

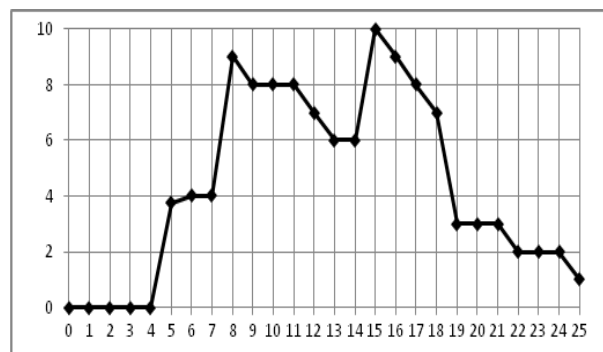
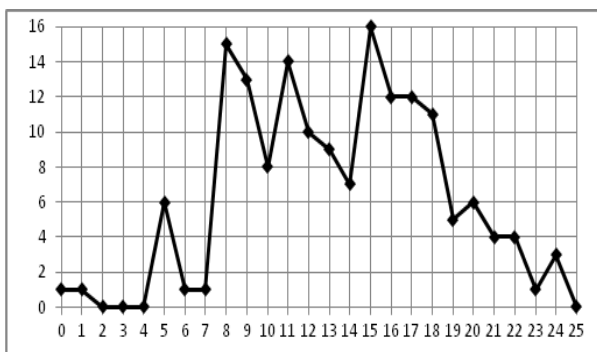
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 19 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



a

б

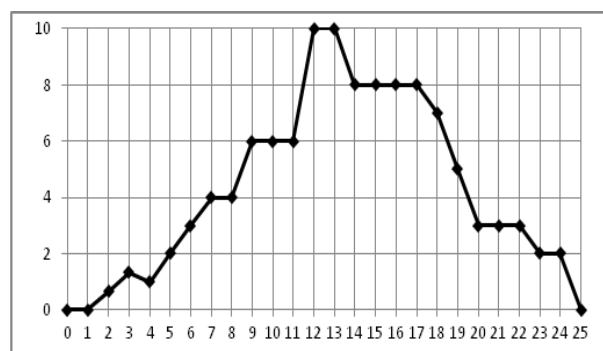
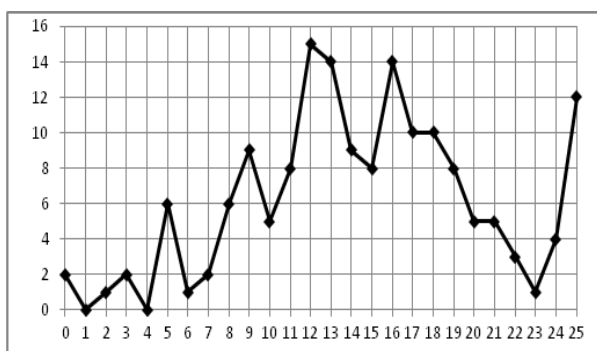
Рисунок 3.12 – Розподіл балів асоціальних мотивів (М8) за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 19 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою 1)



a

б

Рисунок 3.13 – Розподіл балів мотивів, пов'язаних із зовнішнім престижем професії й матеріальним благополуччям (М5) за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 16 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати - 10,
 крок за абсцисою 1)



a

б

Рисунок 3.14 – Розподіл балів мотивів, пов'язаних з романтичною привабливістю професії (М6) за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 15 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

Для кожного обстежуваного за отриманими десятибальними показниками оцінок мотивів вибору професії, що відповідають цьому профілю, розраховувалось середнє значення, що й є загальною оцінкою за тестом.

Виділеними професійно важливими мотивами за цією методикою є “мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії”, “мотиви, пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням” та “мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки”, яким виставлено значення не нижче 3. Потрібно контролювати також негативні мотиви: “мотиви несамотійного вибору професії” та “асоціальні мотиви”, яким установлено значення не нижче 1.

Нижче наведено розподіли балів за різними видами мотивів вибору професії у високо- і слабоефективних групах військовослужбовців військової служби за контрактом, на основі яких було виділено професійно важливі мотиви (табл. 3.8 –3.9).

Таблиця 3.8 – Показники особливостей мотивації у військовослужбовців за контрактом з різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоефективні	t	p
1	Мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії	19,67±6,89	19,14±5,96	0,26	–
2	Мотиви, пов’язані з особистісним і проф.удосконаленням	15,29±6,67	16,38±4,99	0,60	–
3	Самостійний вибір професії	15,05±7,29	15,81±5,43	0,38	–
4	Несамостійний вибір професії	9,81±3,88	11,62±4,43	1,41	–
5	Мотиви, пов’язані з зовнішнім престижем професії	12,95±5,57	14,43±4,45	0,94	–
6	Мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії	13,81±6,65	14,76±5,74	0,50	–
7	Мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	16,24±5,60	15,38±5,17	0,51	–
8	Асоціальні мотиви	11,33±4,88	12,24±5,11	0,58	–

Із наведених даних бачимо, що значущих розбіжностей за показниками мотивів вибору професії між військовослужбовцями військової служби за контрактом із високою та слабкою ефективністю встановлено не було. В обох групах найбільш значущими є мотиви, пов’язані з цілями та змістом професії та мотиви, пов’язані з професійним і особистісним удосконаленням, компенсацією характерологічних недоліків та самостійністю. Середнє значення мають мотиви, що відбивають емоційне ставлення до професії – мотиви зовнішньої престижності професії й її романтичної привабливості. Найнижчі позиції отримали мотиви несамотійного вибору професії та асоціальні мотиви. Хоча в обох групах у середньому це ранжування майже однакове, втім можемо указати на певну особливість: в групі високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом високо- і середньозначущі мотиви мають

більший діапазон (середньоквадратичне відхилення), ніж у групі слабо ефективних, але в останніх більш широкий діапазон негативних мотивів (асоціальних і несамостійного вибору професії).

Таким чином, можемо відзначити, що у високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом у разі великого різноманіття поєднань позитивних мотивів провідним мотивом може бути будь-який позитивний мотив, що підкоряє собі всю мотиваційну сферу, мається чітко визначений діапазон прояву негативних мотивів. У групі слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом негативні мотиви у деякого є якщо не провідними, то значущими.

Цікаві дані отримано у результаті кореляційного аналізу (табл. 3.9).

Таблиця 3.9 – Показники внеску мотивації в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	0,07	0,08	0,09
2	Мотиви, пов'язані з особистісним і проф.удосконаленням	-0,05	0,12	0,12
3	Самостійний вибір професії	0,02	0,01	0,25
4	Несамостійний вибір професії	-0,04	0,41*	0,37*
5	Мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії	-0,03	0,23	-0,01
6	Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	-0,03	0,21	0,24
7	Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	0,06	0,33	-0,15
8	Асоціальні мотиви	-0,01	0,51**	-0,14

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо із наведених у таблиці 3.9 даних, у групі високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом отримано значущий прямий кореляційний зв'язок між ефективністю праці й асоціальним мотивом ($r_s=0,51$, $p \leq 0,05$) та тенденція до значущого кореляційного зв'язку між ефективністю і мотивом, що відбиває несамостійний вибір професії ($r_s=0,41$, $p \leq 0,1$). Зазначимо, що така тенденція в умовах жорсткої локалізованості показників за цими шкалами у групі високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом не є показником асоціальності й несамостійності цих військовослужбовців. Так, низькі, але не наближені до нуля, показники за шкалою “несамостійний вибір професії” свідчать про просоціальну спрямованість цих військовослужбовців, інколи є показником належності до династії військовослужбовців або відбивають небажання підвести поручителя тощо. В той же час низькі показники можуть свідчити як про контрольованість реакцій під час роботи з опитувальником (усвідомлення своєї несамостійності й прагнення дати соціально схвальну

відповідь) чи про неврахування думки оточуючих у разі прийняття своїх рішень, що не завжди має позитивні наслідки, інколи є проявом егоїстичних тенденцій. Локалізовані в діапазоні низьких, але не наближених до нуля, показники за шкалою “асоціальні мотиви” можуть свідчити про деяку пластичність ціннісної сфери, сміливість тощо.

Таким чином, для ефективності діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом важливим є відведення в мотиваційній структурі провідної ролі позитивним мотивам та локалізація в зоні нижчих за середні, але не наближення їх до нуля показників за негативними мотивами.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкал методики вивчення мотивації професійного вибору в стени та критичних значень за мотивами, які суттєво впливають на загальну ефективність діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом (табл. 3.10).

Таблиця 3.10 – Переведення балів шкал методики вивчення мотивації професійного вибору в стени та критичні значення за мотивами, які суттєво впливають на загальну ефективність діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

Шкали	Переведення балів у стени																									Критичні значення		
	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24	25
M1	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	3
	стени	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	4	4	4	5	10	
M2	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	3
	стени	0	0	0	0	1	2	2	2	2	3	4	4	7	10	10	7	7	7	7	7	7	7	7	4	2	1	
M3	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	-
	стени	0	0	0	0	2	5	3	3	5	7	5	5	7	10	10	7	7	8	9	10	10	8	6	3	2		
M4	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1
	стени	1	1	1	1	2	5	5	5	7	10	6	6	6	5	4	4	4	4	3	2	2	2	1	0	0	0	
M5	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	-
	стени	0	0	0	0	0	4	4	4	9	8	8	8	7	6	6	10	9	8	7	3	3	3	2	2	2	1	
M6	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	-
	стени	0	0	1	1	1	2	3	4	4	6	6	6	10	10	8	8	8	8	7	5	3	3	3	2	2	0	
M7	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	3
	стени	0	0	0	1	1	4	4	4	4	4	4	4	6	10	8	8	8	8	8	7	7	6	5	4	3	2	
M8	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1
	стени	0	0	0	2	2	6	6	6	6	7	10	7	7	5	5	5	5	5	2	2	2	1	0	0	0	0	

Методики діагностики особливостей характеру особистості

Тест Шмішека. Цей тест застосовується для виявлення акцентуацій рис характеру – 10 показників. За статистичними даними цього тесту було отримано розподіли значень акцентуацій рис характеру (кількість кожної відповіді в досліджуваній вибірці). Далі ці розподіли були пронормовані та їх значення переведені в десятибальну шкалу.

Розподіл значень балів за гіпертимним типом акцентуації в цій вибірці наведено на рисунку 3.15, а, а нормоване значення – на рисунку 3.15, б.

За віссю абсцис на обох рисунках відкладено значення “сірих балів”, а ординат: на *a* – загальна кількість випадань, на *b* – десятибальна шкала.

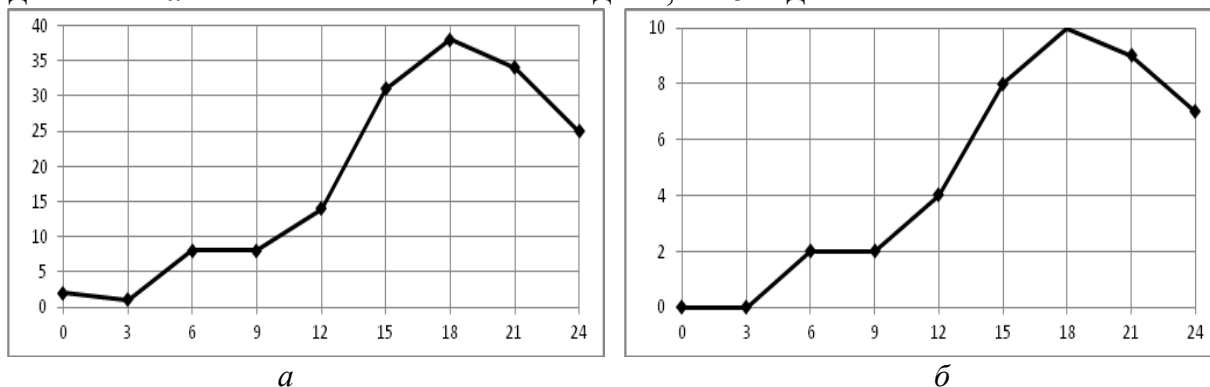


Рисунок 3.15 – Розподіл балів гіпертимності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 38 одиниць);
b – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 3)

Аналогічний підхід було застосовано і до інших показників акцентуацій цього тесту. Відповідні графіки розподілу балів наведено на рисунках 3.16–3.24.

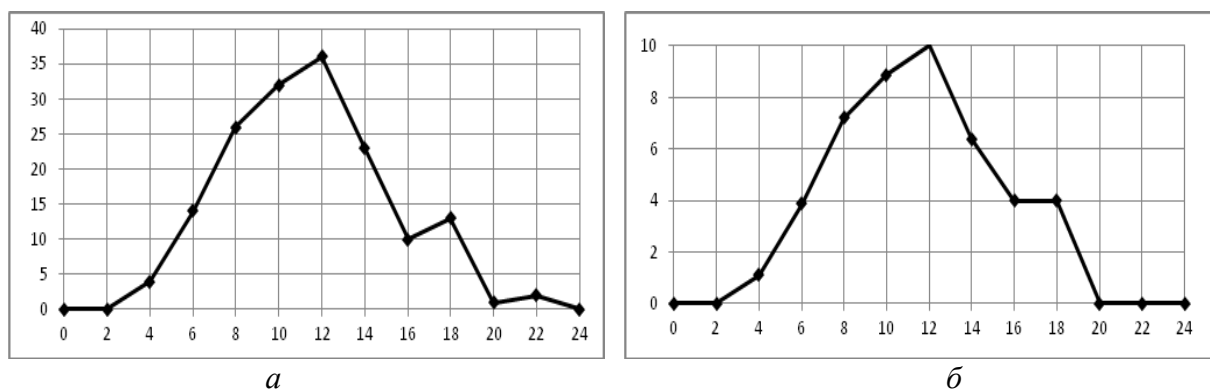


Рисунок. 3.16 – Розподіл балів застрягання за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 36 одиниць);
b – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 2)

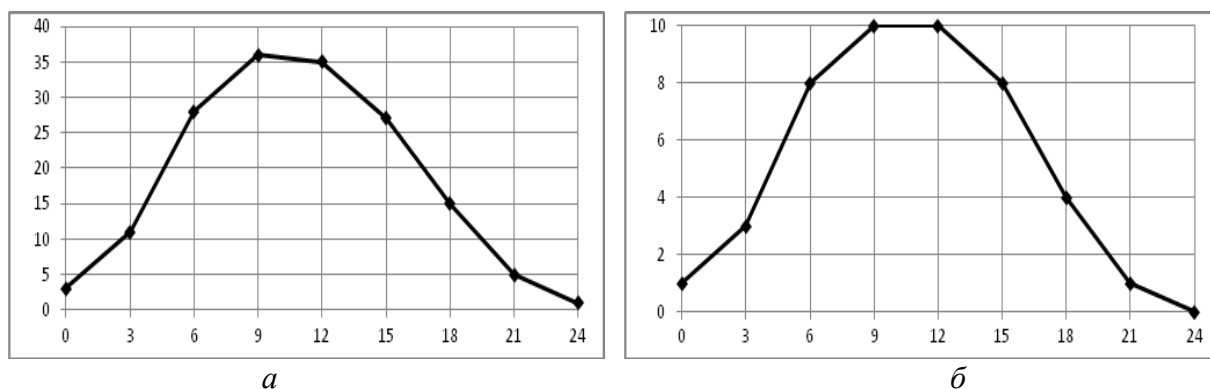


Рисунок 3.17 – Розподіл балів емотивності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 36 одиниць);
b – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 3)

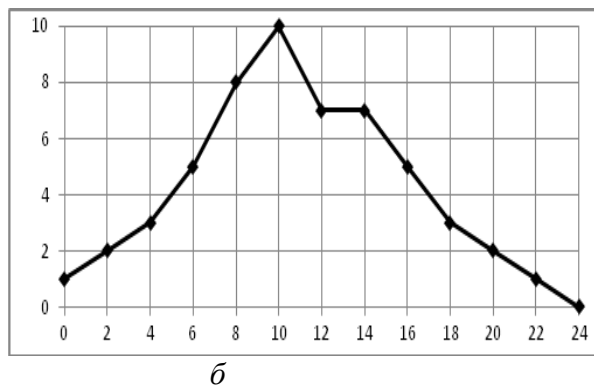
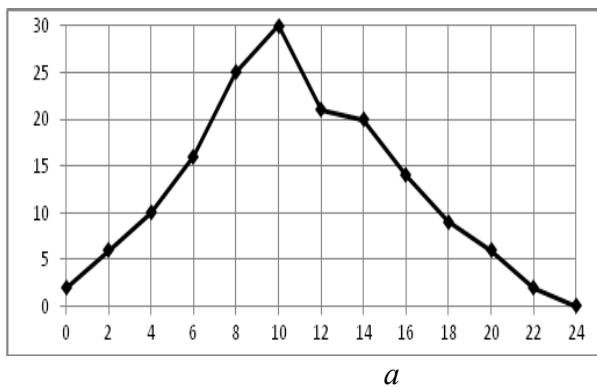


Рисунок 3.18 – Розподіл балів педантичності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 30 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою 2)

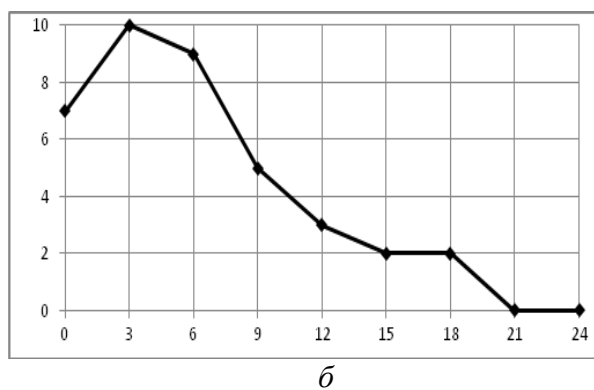
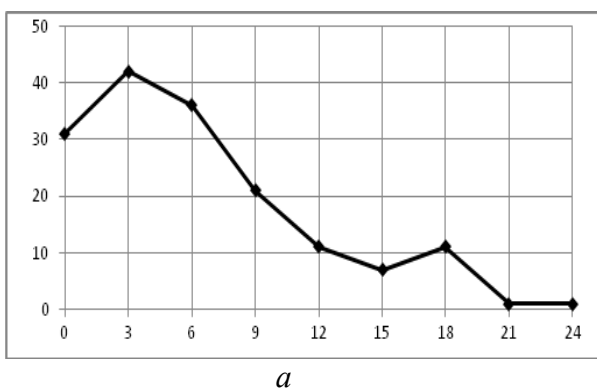


Рисунок 3.19 – Розподіл балів тривожності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 42 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою 3)

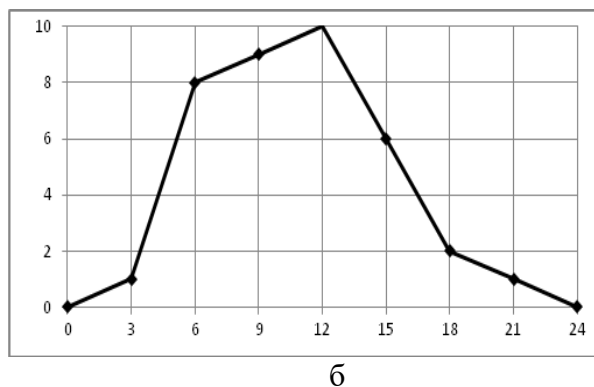
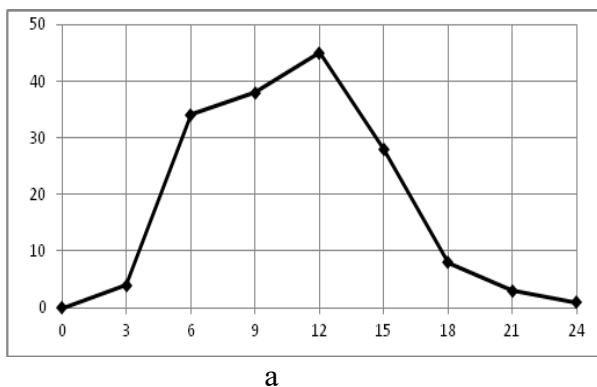
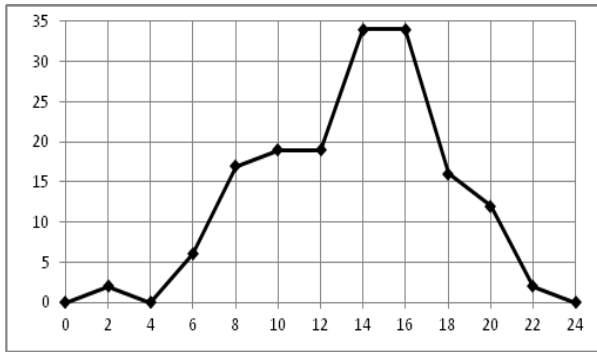
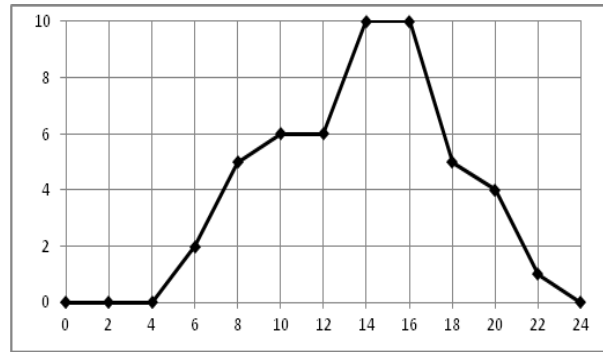


Рисунок 3.20 – Розподіл балів циклотимічності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 45 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою 3)

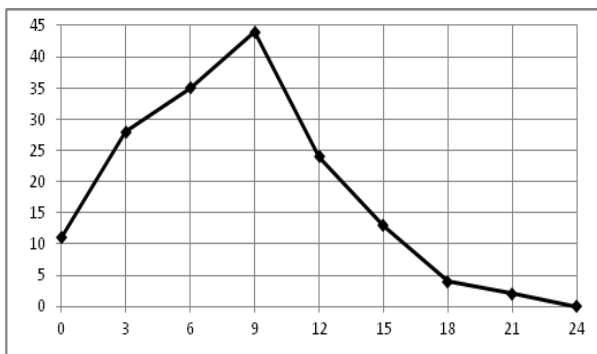


a

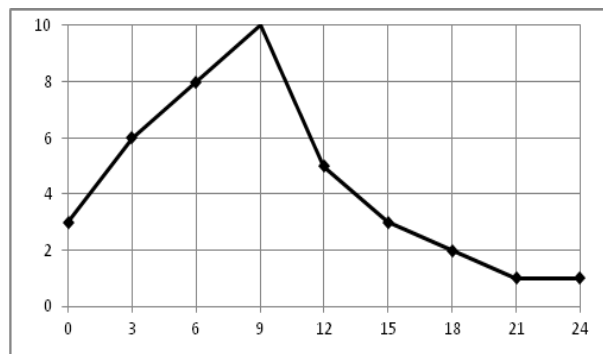


б

Рисунок 3.21 – Розподіл балів демонстративності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 34 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою 2)

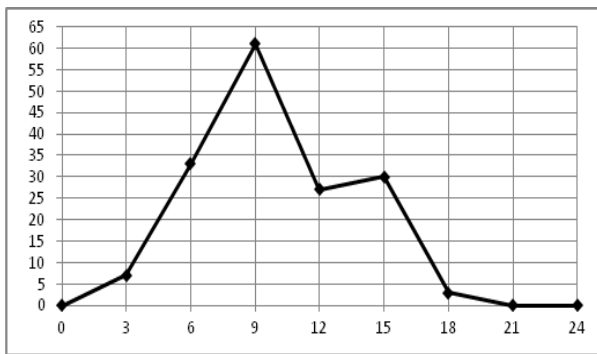


a

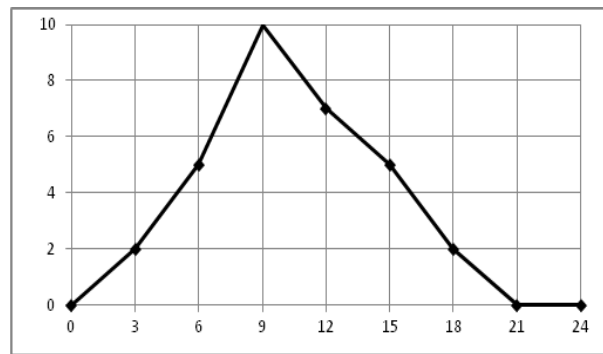


б

Рисунок 3.22 – Розподіл балів невірноваженості за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 44 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою 3)



a



б

Рисунок 3.23 – Розподіл балів дистимічності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 61 одиниця);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою 3)

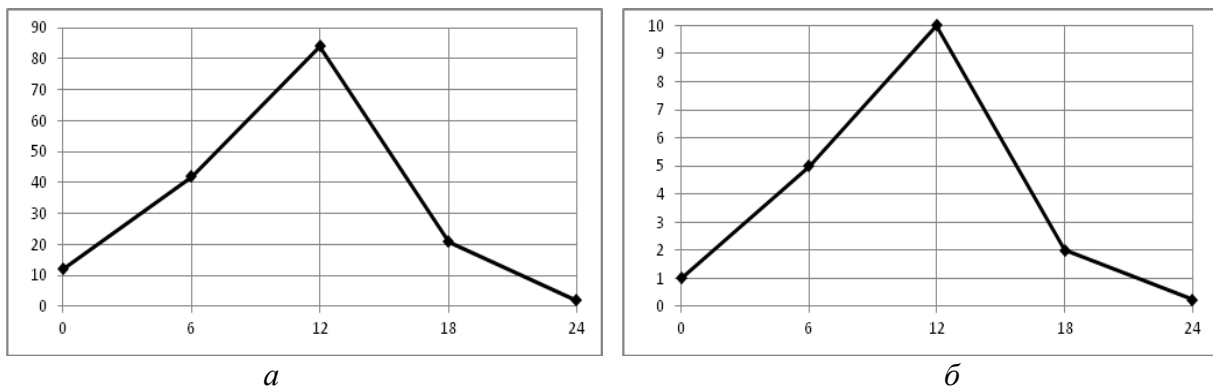


Рисунок 3.24 – Розподіл балів екзальтованості за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 84 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 6)

Для кожної особи, яка пройшла тестування, за отриманими десятибальними показниками оцінок акцентуацій характеру, що відповідають цьому профілю, розраховувалось середнє значення, яке й є загальною оцінкою за тестом.

Крім того, порівнявши розподіли балів акцентуацій рис характеру за високо- та слабоефективною групами військовослужбовців військової служби за контрактом, було виділено професійно важливі якості та встановлено границі їх припустимого мінімуму (не менше 3 балів). Наприклад, у цьому тесті таких показників виявилось 3 – гіпертимність, тривожність, демонстративність, ці дані наведено у таблицях 3.11–3.12.

Як бачимо із наведених даних, між високо- і слабоефективними групами військовослужбовців за контрактом не встановлено значущих розбіжностей за шкалами акцентуованості характеру. Проте, можна припустити, що відчутний вплив на ефективність СБД військовослужбовців здійснюють тривожно-боязкі риси особистості: у вискоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом показники за цією шкалою свідчать про низьку тривожність – $5,14 \pm 3,83$, а у слабоефективних (дуже великий діапазон даних за цією шкалою – від низьких до акцентуованих) – $8,14 \pm 7,29$.

Таблиця 3.11 – Показники акцентуацій характеру у військовослужбовців за контрактом із різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Вискоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Гіпертимний	17,72±6,54	17,71±4,44	0,17	–
2	Застрагаючий	12,47±4,14	12,09±3,43	0,32	–
3	Емотивний	11,43±6,03	11,14±5,46	0,17	–
4	Педантичний	11,81±5,09	10,95±4,46	0,58	–
5	Тривожно-боязкий	5,14±3,83	8,14±7,29	1,67	–
6	Циклотимічний	10,71±4,69	10,71±3,62	0,0	–
7	Демонстративний	13,14±4,32	14,38±3,77	0,99	–
8	Неврівноважений	8,57±4,75	8,00±4,58	0,39	–
9	Дистимічний	9,86±3,49	10,14±3,61	0,26	–
10	Екзальтований	10,29±3,77	10,85±5,24	0,41	–

Саме через цей великий діапазон, коли показники високоефективної групи поглинаються показниками слабоефективної групи, використаний метод не зміг установити значущих розбіжностей. Крім того, в обох досліджуваних групах високими, такими що сягають рівня акцентуованості, є показники за гіпертимним та демонстративним типами акцентуацій. Сумісне підвищення цих показників свідчить про сформовану у військовослужбовців за контрактом установку на демонстрацію соціально схвальної поведінки. Крім того, ці показники свідчать про високу активність та вольові риси. Отже, можна припустити, що дещо підвищений рівень гіпертимності, демонстративності та знижені показники тривожності є значущим для підтримання ефективності СБД військовослужбовців за контрактом. Для уточнення даних щодо впливу акцентуацій особистості на ефективність СБД військовослужбовців за контрактом було використано кореляційний аналіз (таблиця 3.12).

Таблиця 3.12 – Показники внеску акцентуацій характеру в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Гіпертимний	-0,07	0,01	0,50**
2	Застрагаючий	0,02	0,33	-0,06
3	Емотивний	-0,03	0,25	0,04
4	Педантичний	0,04	0,31	0,33
5	Тривожно-боязкий	-0,17**	-0,14	-0,07
6	Циклотимічний	-0,06	0,17	-0,32
7	Демонстративний	-0,19**	-0,19	-0,19
8	Неурівноважений	-0,07	-0,11	-0,17
9	Дистимічний	0,02	0,31	0,26
10	Екзальтований	-0,10	0,12	-0,02

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо із даних таблиці 3.12, показники за тривожно-боязким та демонстративним типами акцентуацій негативно пов'язані з ефективністю СБД ($r_s = -0,17$, $p \leq 0,05$ та $r_s = -0,19$, $p \leq 0,05$ відповідно). Проте, інтерпретувати ці дані потрібно досить обережно: показники за тривожно-боязким типом акцентуації для ефективного виконання СБД дійсно мають бути низькими, але не нульовими. Останні свідчать про контрольованість реакцій під час роботи із опитувальником, тобто у разі нульового показника тривожність насправді може бути високою, але обстежуваний усвідомлює цю свою особливість й видає соціально схвальні відповіді на питання, які діагностують тривожність. Що стосується демонстративності, то показники за цією шкалою методики Леонгарда-Шмішека мають бути у діапазоні вище за середні, але не надмірно високі. Адже, саме у цьому діапазоні показники свідчать про наявність розвинених вольових рис, а подальше збільшення свідчить про такі негативні тенденції, як схильність до маніпулювання чи невротичні риси.

Зазначимо, що у групі слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом ефективність СБД тим вища, чим більшою є

гіпертимність ($r_s=0,50$, $p\leq 0,05$). Дійсно, висока активність є однією з умов ефективності СБД. Втім, надмірно високий її рівень при знижених показниках контролю діяльності може призводити до зниження якості діяльності.

Таким чином, можна припустити, що гіпертимність, демонстративність та тривожність дійсно значно впливають на ефективність СБД військовослужбовців за контрактом, тому під час професійного психологічного відбору показники у претендентів мають бути у суворо визначених діапазонах.

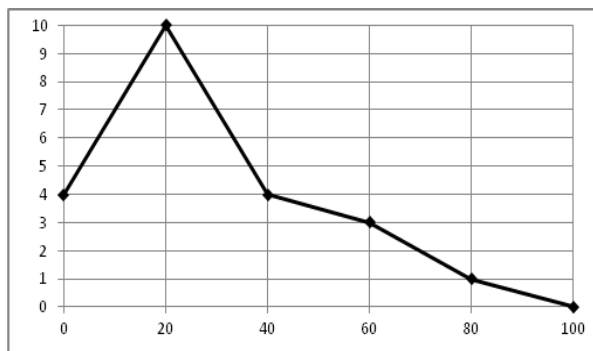
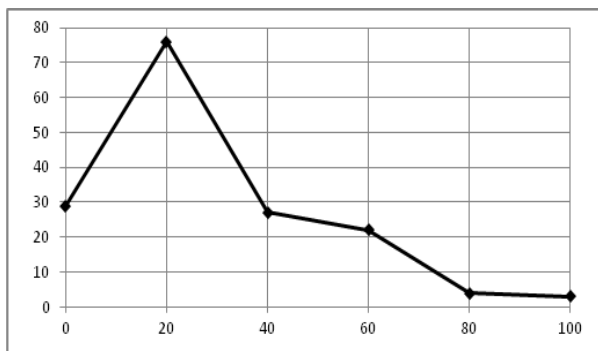
За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкал методики Шмішека у стени та критичних значень ПВЯ військовослужбовців за контрактом (табл. 3.13).

Таблиця 3.13 – Переведення балів шкал методики Шмішека у стени та критичні значення за професійно важливими якостями військовослужбовців військової служби за контрактом

Шкали	Переведення балів у стени														Критичне значення														
	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24	стени	0	0	2		2	4	8	10										
гіпертимний	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24	3	стени	0	0	2	2	4	8	10										
	бали	0	2	4	6	8	10	12	14	16		18	20	22	24	стени	0	0	1	4	7	9	10	6	4	4	0	0	0
емотивний	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24	-	стени	1	3	8	10	10	8	4	1	0								
	бали	0	2	4	6	8	10	12	14	16		18	20	22	24	стени	1	2	3	5	8	10	7	7	5	3	2	1	0
педантичний	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24	-	стени	1	3	8	10	10	8	4	1	0								
	бали	0	2	4	6	8	10	12	14	16		18	20	22	24	стени	1	2	3	5	8	10	7	7	5	3	2	1	0
тривожно-боязкий	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24	3	стени	7	10	9	5	3	2	2	0	0								
	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		-	стени	0	1	8	9	10	6	2	1	0							
циклотимічний	бали	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18		20	22	24	3	стени	0	0	0	2	5	6	6	10	10	5	4	1
	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24	-	стени	3	6	8		10	5	3	2	1	1							
неурівноважений	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		-	стени	0	2	5	10	7	5	2	0	0							
	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24	-		стени	0	2	5	10	7	5	2	0	0							
дистимічний	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		-	стени	0	2	5	10	7	5	2	0	0							
	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24	-		стени	0	3	6	9	12	15	18	21	24							
екзальтований	бали	0	6	12	18	24	-	стени	1	5		10	2	0															
	бали	0	3	6	9	12		15	18	21	24	-	стени	0	2	5	10	7	5	2	0	0							

Методики діагностики вольових особливостей особистості.

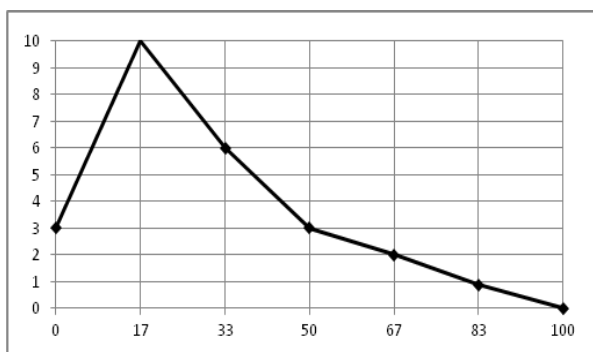
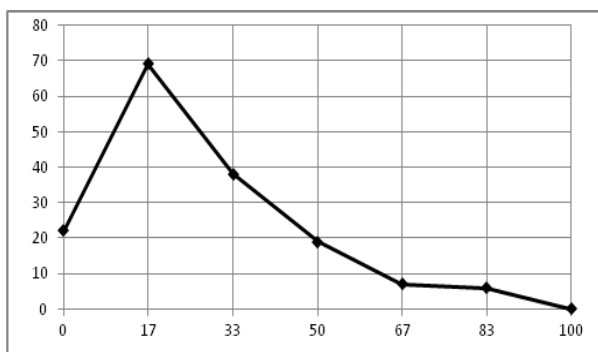
Тест Шмельова. Хоча цей тест безпосередньо призначений для виявлення суїцидальних схильностей (установок) респондента, втім отримані за його допомогою дані дозволяють судити про можливість особистості долати життєві труднощі та перешкоди. У цьому тесті налічується дев'ять показників, які також проходять аналогічну апроксимацію, результати наведено на рисунках 3.25–3.33.



a

б

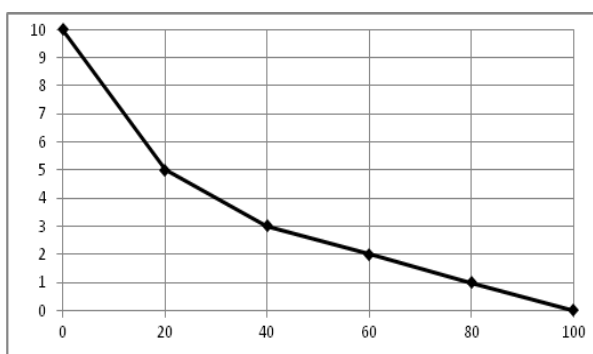
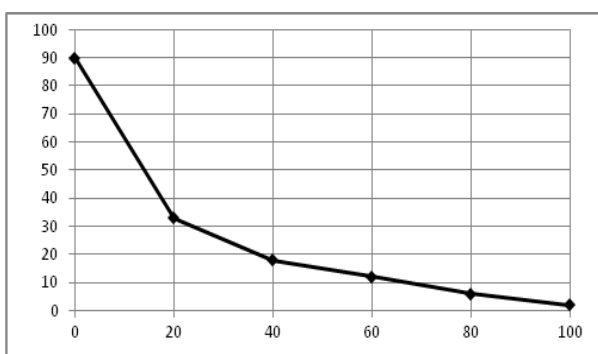
Рисунок 3.25 – Розподіл балів демонстративності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 76 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 20)



a

б

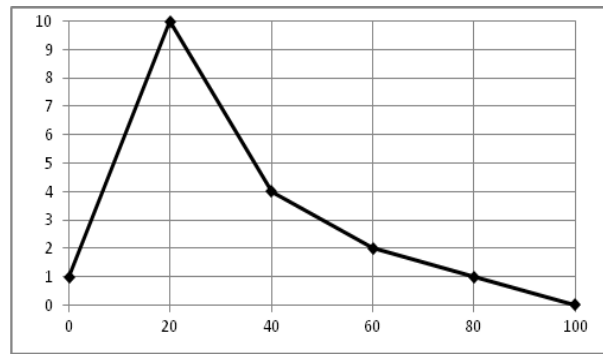
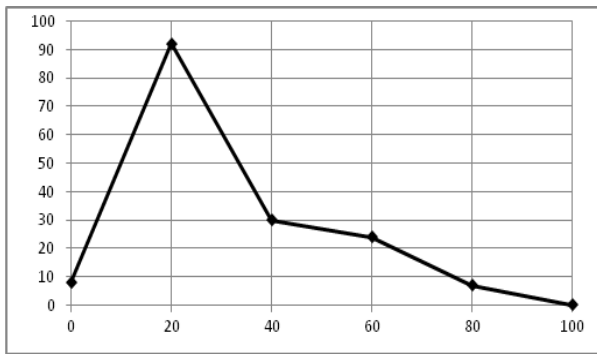
Рисунок 3.26 – Розподіл балів афективності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 69 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 17)



a

б

Рисунок 3.27 – Розподіл балів унікальності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 90 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 20)



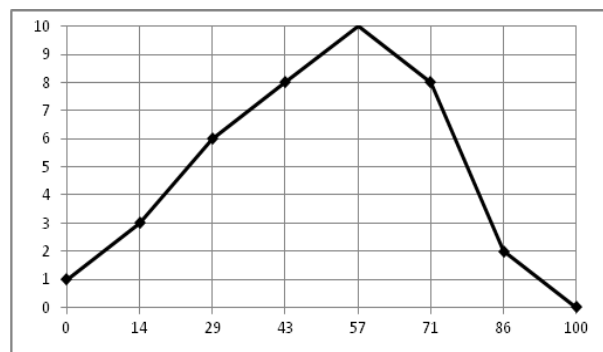
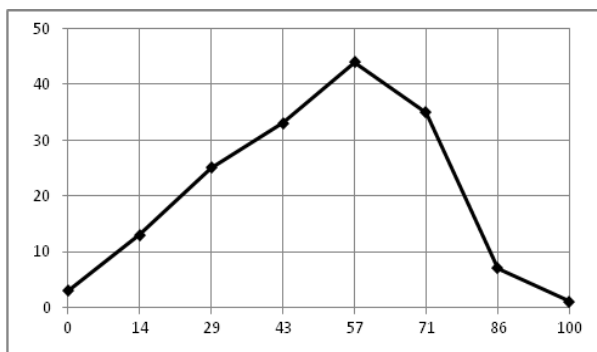
a

б

Рисунок 3.28 – Розподіл балів неспроможності за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 92 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 20)



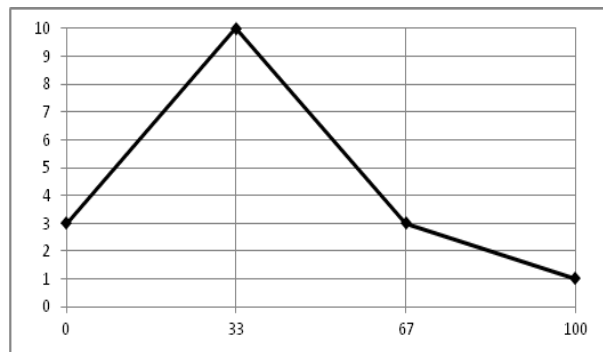
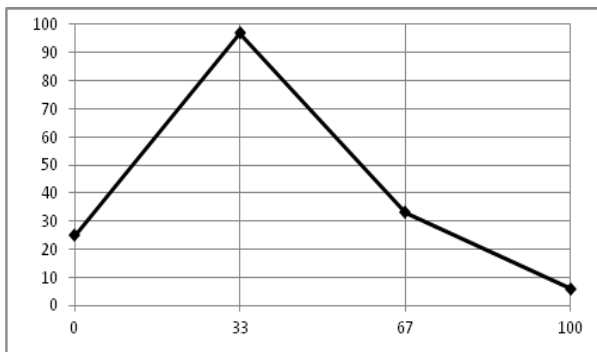
a

б

Рисунок 3.29 – Розподіл балів соціального песимізму за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 44 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 14)



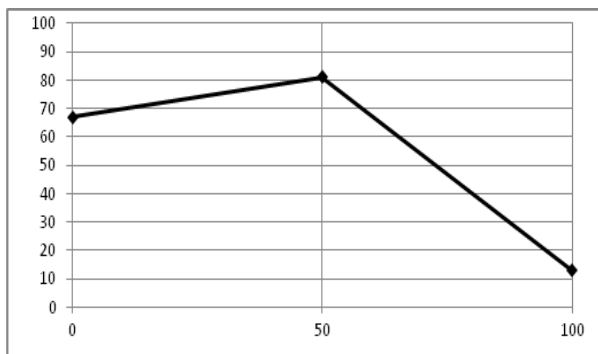
a

б

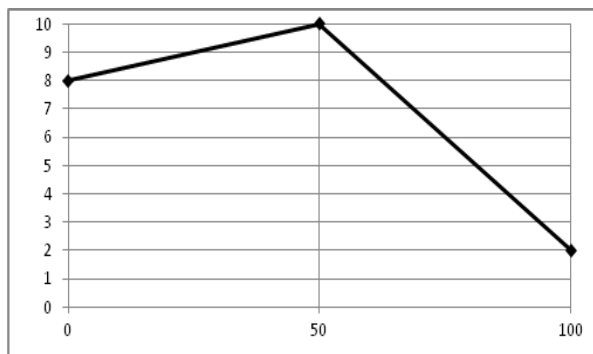
Рисунок 3.30 – Розподіл балів зламу культурних бар'єрів за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 97 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 33)



a

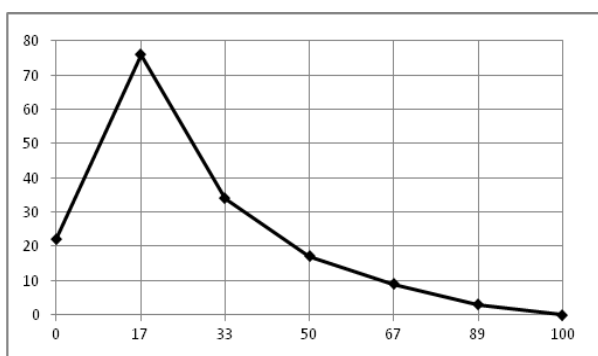


б

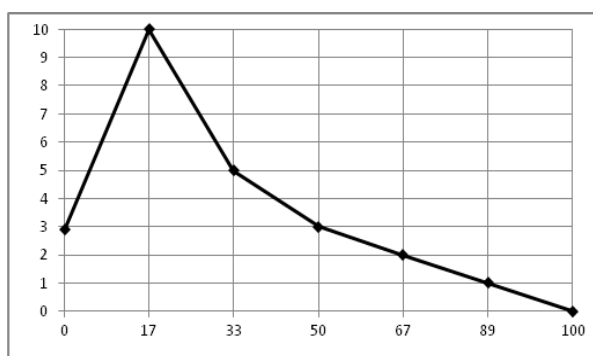
Рисунок 3.31 – Розподіл балів максималізму за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 80 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 50)



a

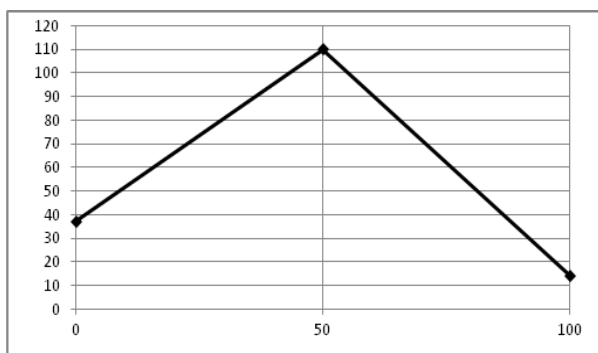


б

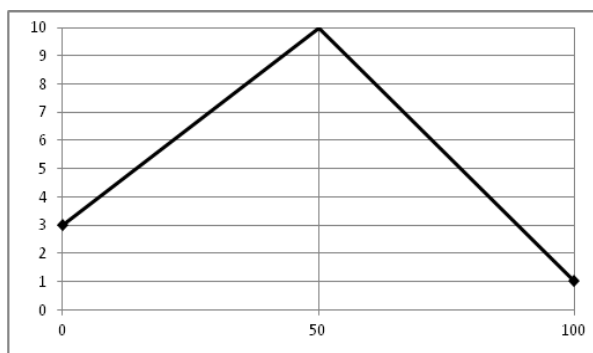
Рисунок 3.32 – Розподіл балів часової перспективи за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 76 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 17)



a



б

Рисунок 3.33 – Розподіл балів антисуїцидального фактора за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 110 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 50)

Аналогічно до попередніх випадків розраховувався й загальний бал за цим тестом. Виділеними ПВЯ за цією методикою є “соціальний песимізм”, “злам культурних бар’єрів” та “часова перспектива”, яким виставлено значення не нижче 3. Результати порівняння вискоєфективної й слабоефективної груп

військовослужбовців військової служби за контрактом за показниками вираженості суїцидальних установок та їх внеску в ефективність СБД наведено у таблицях 3.14–3.15.

Таблиця 3.14 – Показники суїцидальних установок у військовослужбовців військової служби за контрактом із різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Демонстративність	28,57±29,91	40,95±17,29	1,64	–
2	Афективність	28,57±20,68	37,29±22,18	1,32	–
3	Унікальність	20,00±30,45	31,43±23,29	1,37	–
4	Неспроможність	29,52±17,88	37,14±21,25	1,25	–
5	Соціальний песимізм	53,00±20,35	51,62±22,18	0,21	–
6	Злам культурних бар'єрів	31,66±24,79	49,09±27,29	2,16	0,05
7	Максималізм	28,57±29,52	35,71±32,18	0,75	–
8	Часова перспектива	25,57±19,34	35,71±19,08	1,71	0,1
9	Антисуїцидальний фактор	40,48±33,84	42,86±23,90	0,26	–

Із наведених у таблиці 3.14 даних бачимо, що військовослужбовці військової служби за контрактом із високою успішністю мають дещо менші й більш локалізовані середні показники майже за усіма шкалами методики, виключення становлять показники за шкалою “соціальний песимізм”, ніж слабоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом. Втім, досить великий діапазон даних в обох групах не дає змоги надійно установити значущі відмінності між ними. Аналізуючи ці дані також варто зазначити, що на відміну від досить низьких середніх показників за усіма прямими шкалами методики Шмельова за шкалою “соціальний песимізм” в обох групах отримано середні показники, причому в групі високоефективних вони є дещо більшими. Ці дані можуть свідчити про більш серйозне ставлення до життя та уважність до питань соціальної несправедливості у військовослужбовців НГУ, ніж у середньому за вибіркою. Можливо, що саме прагнення справедливості є одним із важливих мотивів професійної діяльності військовослужбовців НГУ. Як уже указувалось, досить складно установити значущі розбіжності з широким діапазоном показників, але такі розбіжності було встановлено за шкалою “злам культурних бар'єрів”. Тенденцію до значущих розбіжностей між досліджуваними групами було встановлено за шкалою “часова перспектива”.

Ці дані деякою мірою підтверджуються й даними кореляційного аналізу, результати якого представлено у таблиці 3.15.

Таблиця 3.15 – Показники внеску суїцидальних установок в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Демонстративність	–0,21***	0,29	0,11
2	Афективність	–0,16**	0,22	0,02
3	Унікальність	–0,17**	0,26	0,11

4	Неспроможність	-0,16**	0,05	-0,05
5	Соціальний песимізм	0,04	0,51**	-0,12
6	Злам культурних бар'єрів	-0,17**	0,26	0,28
7	Максималізм	-0,09	0,09	-0,10
8	Часова перспектива	-0,16**	0,20	-0,08
9	Антисуїцидальний фактор	-0,04	0,15	0,19

Примітка. * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо, майже усі суїцидальні установки негативно впливають на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом: установлені негативні зв'язки між ефективністю СБД та такими суїцидальними установками як “демонстративність” ($r_s = -0,21$, $p \leq 0,01$), “афективність” ($r_s = -0,16$, $p \leq 0,05$), “унікальність” ($r_s = -0,17$, $p \leq 0,05$), “неспроможність” ($r_s = -0,16$, $p \leq 0,05$), “злам культурних бар'єрів” ($r_s = -0,17$, $p \leq 0,05$) та “часова перспектива” ($r_s = -0,16$, $p \leq 0,05$). В групі вискоефективних установлено значущий прямий кореляційний зв'язок між ефективністю та “соціальним песимізмом” ($r_s = 0,51$, $p \leq 0,05$).

Таким чином, показники суїцидальних установок пов'язані з ефективністю СБД. Втім цей зв'язок не такий однозначний і може бути наслідком опосередкованого впливу іншого фактора: вискоефективні військовослужбовці мають середні й такі, що значно впливають на ефективність СБД показники за шкалою “соціальний песимізм” та низькі показники за шкалами “злам культурних бар'єрів” та “часова перспектива”, що дозволяє характеризувати їх такими, що мають дієві смислові регулятори активності, наповнене сенсом життя. Саме осмисленість життя, сенсожиттєва регуляція активності й можуть бути тими факторами, що опосередковано впливають на показники суїцидальних установок і ефективності СБД.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкал методики Шмельова у стени та критичних значень за ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом (табл. 3.16).

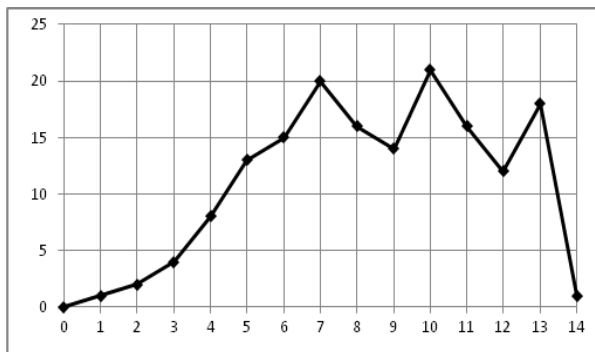
Таблиця 3.16 – Переведення балів шкал методики Шмельова у стени та критичні значення за професійно важливими якостями військовослужбовців військової служби за контрактом

Шкали	Переведення балів у стени								Критичне значення	
	бали	0	20	40	60	80	100	стени		
Демонстративність	бали	0	20	40	60	80	100		-	
	стени	4	10	4	3	1	0			
Афективність	бали	0	17	33	50	67	83	100	-	
	стени	3	10	6	3	2	1	0		
Унікальність	бали	0	20	40	60	80	100		-	
	стени	10	5	3	2	1	0			
Неспроможність	бали	0	20	40	60	80	100		-	
	стени	1	10	4	2	1	0			
Соціальний песимізм	бали	0	14	29	43	57	71	86	100	3
	стени	1	3	6	8	10	8	2	0	

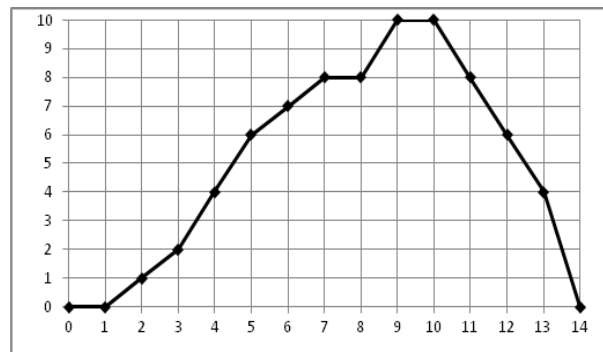
Злам культурних бар'єрів	бали	0	33	67	100	3			
	стени	3	10	3	1				
Максималізм	бали	0	50	100	–				
	стени	8	10	2					
Часова перспектива	бали	0	17	33	50	67	83	100	3
	стени	3	10	5	3	2	1	0	
Антисуїцидальний фактор	бали	0	50	100	–				
	стени	3	10	1					

Методики визначення особистісних рис особистості

Тест Кеттелла. Цей тест використовується для оцінки особистісних якостей респондентів. За більшістю факторів тесту Кеттелла вищий бал дорівнює 12, за фактором “MD” він становить 14 балів, а за фактором “B” – 8. Фактори мають біполярне значення й їх інтерпретація в той або інший бік починається з середини (у більшості випадків з 6). Тому було виділено серединну область, що задовольняє нашим вимогам, виняток можуть складати декілька факторів “MD”, “A”, “C”, “G” і “H”. Значення цих показників для нашого профілю буде зсунуто в область вищих показників. Значення за факторами “Q₂” та “Q₄” зсунуто в область нижчих показників, результати наведено на рисунках 3.34–3.50.



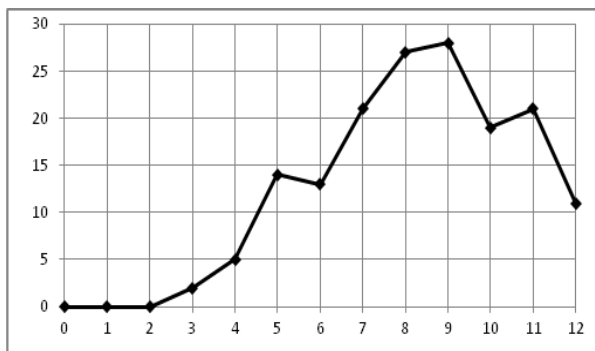
а



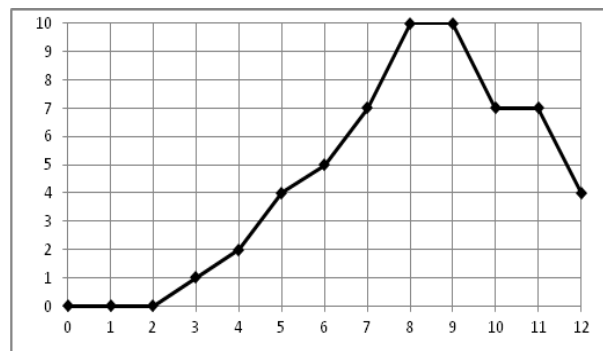
б

Рисунок 3.34 – Розподіл балів фактора MD за вибіркою:

а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 21 одиницю);
 б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



а



б

Рисунок 3.35 – Розподіл балів фактора A за вибіркою:

а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 28 одиниць);
 б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

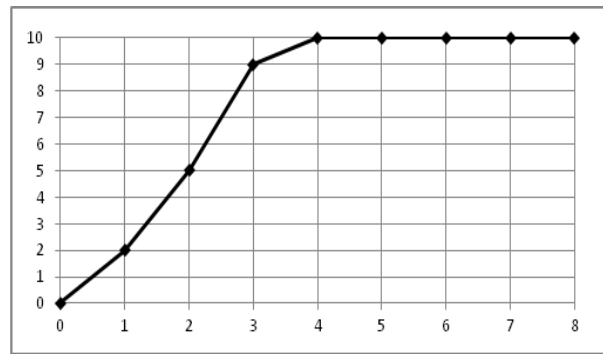
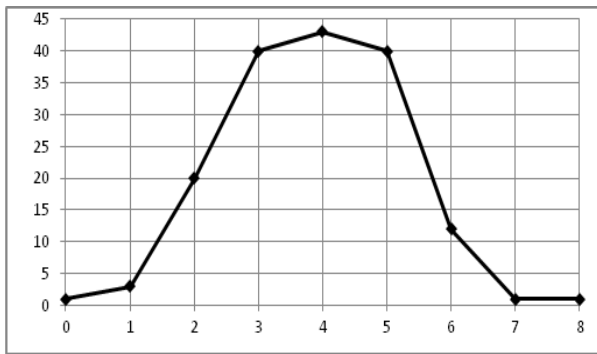


Рисунок 3.36 – Розподіл балів фактора В за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення складає 43 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

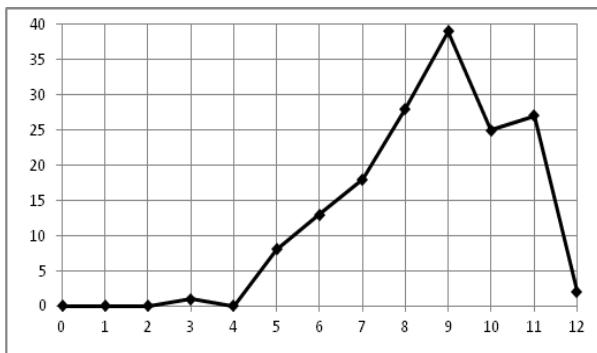


Рисунок 3.37 – Розподіл балів фактору С за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 39 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

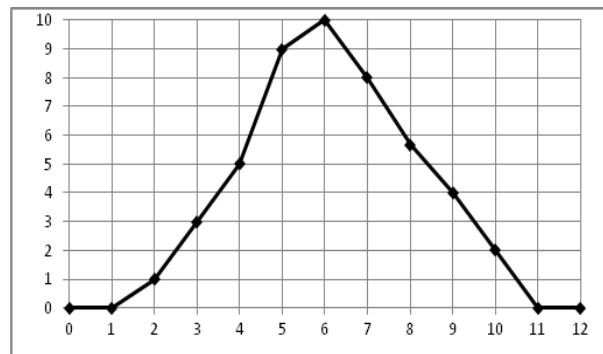
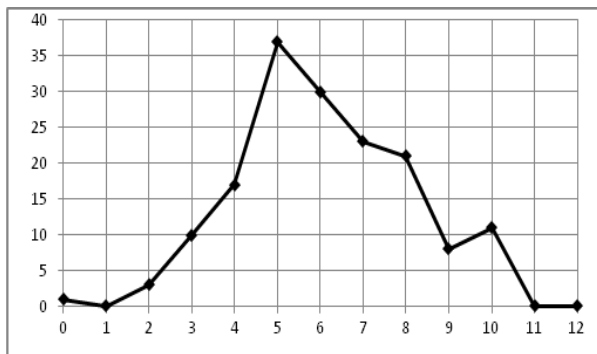
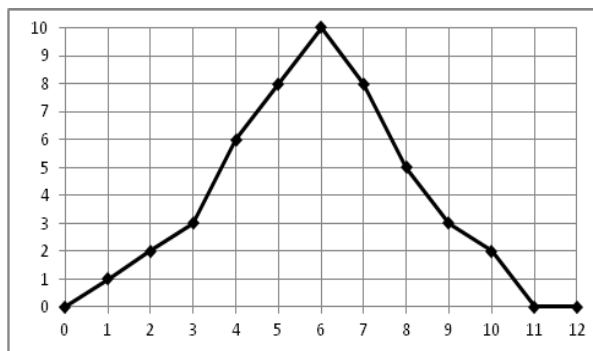
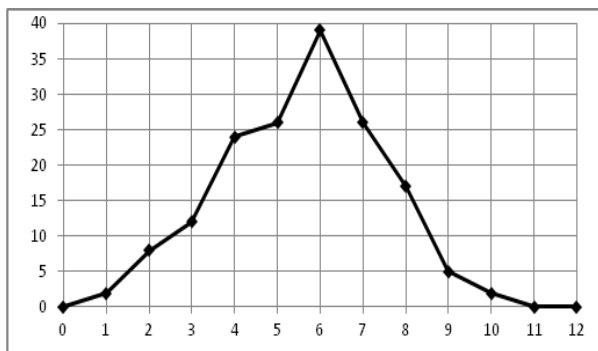


Рисунок 3.38 – Розподіл балів фактору Е за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 37 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



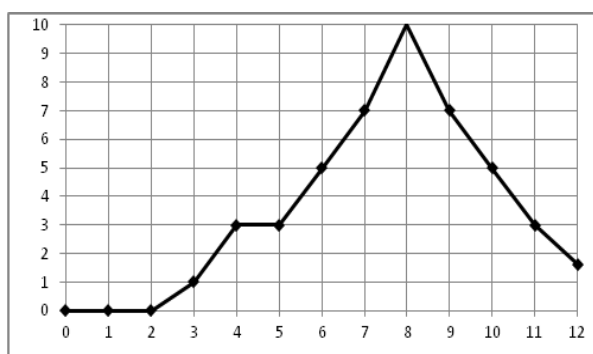
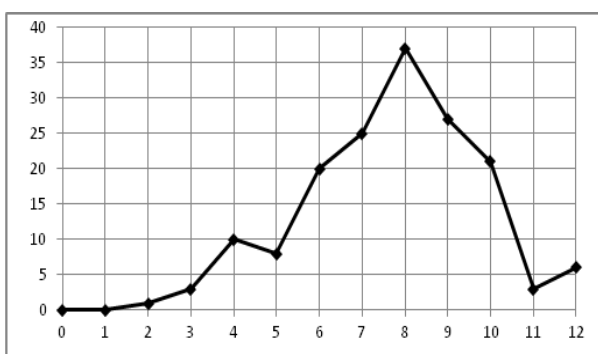
a

б

Рисунок 3.39 – Розподіл балів фактора F за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення складає 39 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



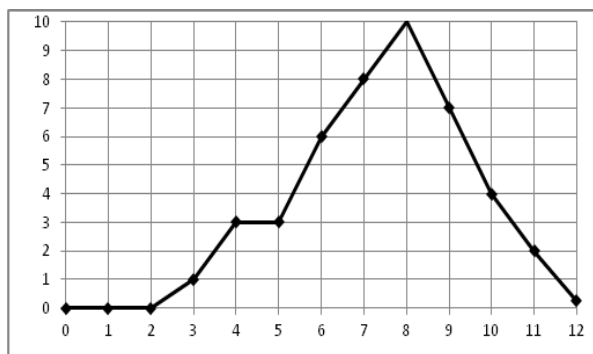
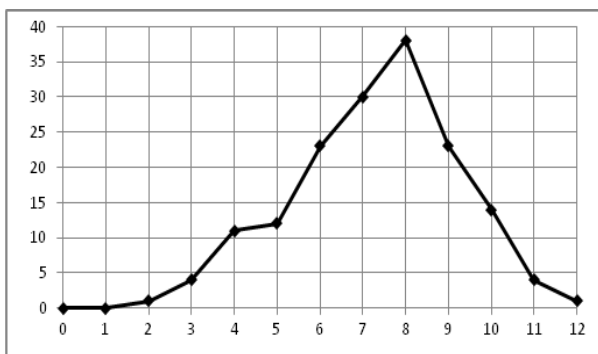
a

б

Рисунок 2.40 – Розподіл балів фактора G за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 37 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



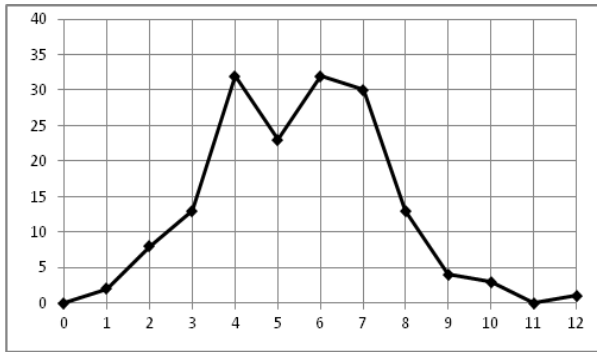
a

б

Рисунок 3.41 – Розподіл балів фактора H за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 38 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



a

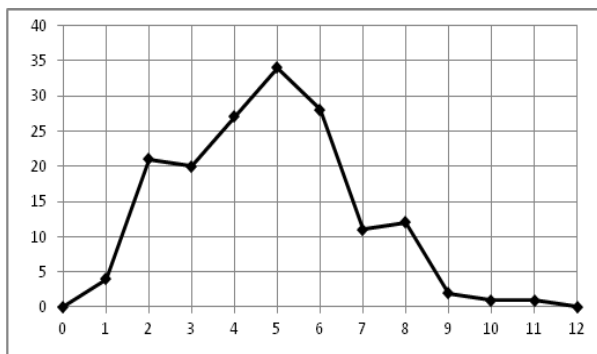


б

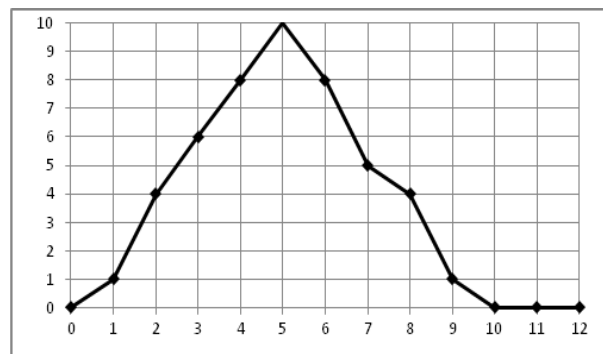
Рисунок 3.42 – Розподіл балів фактора І за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення складає 32 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



a

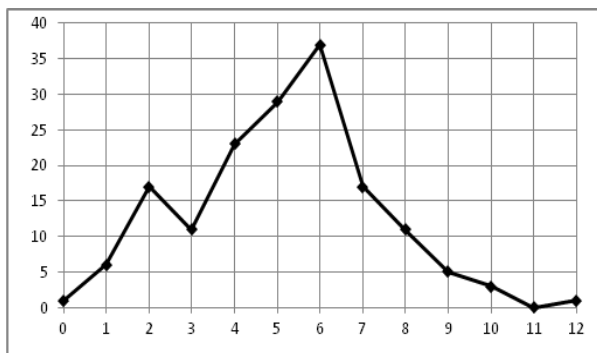


б

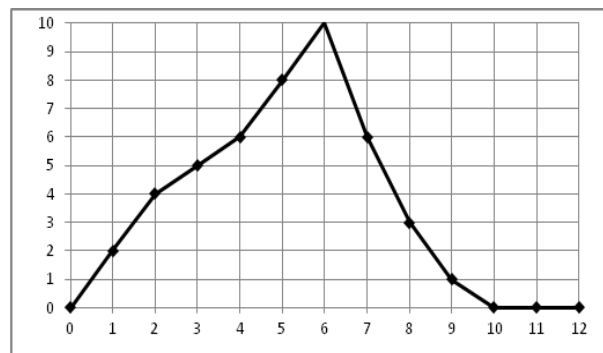
Рисунок 3.43 – Розподіл балів фактора L за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 34 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



a

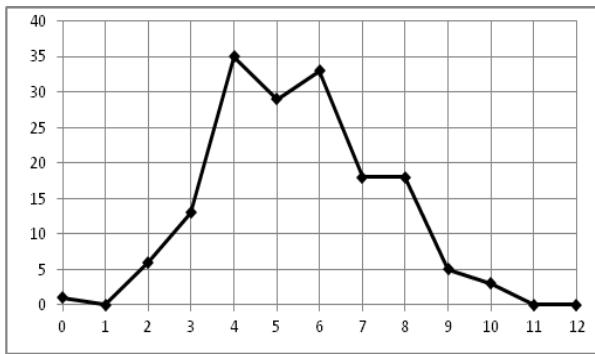


б

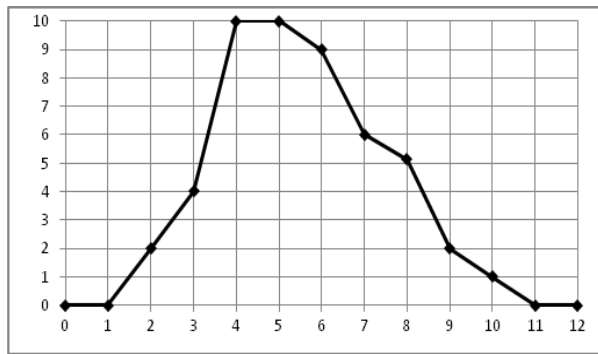
Рисунок 3.44 – Розподіл балів фактора M за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 37 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



a

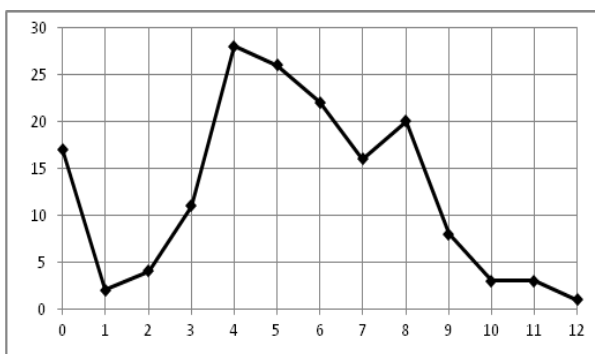


б

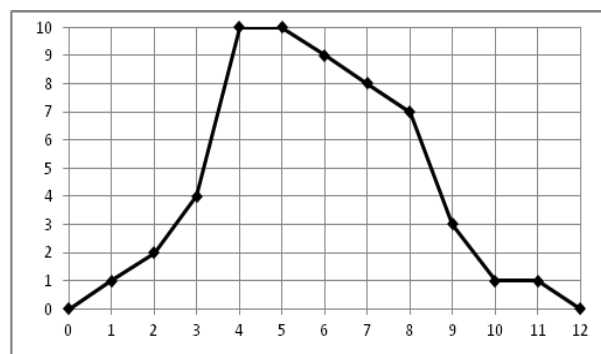
Рисунок 3.45 – Розподіл балів фактора N за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення складає 35 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



a

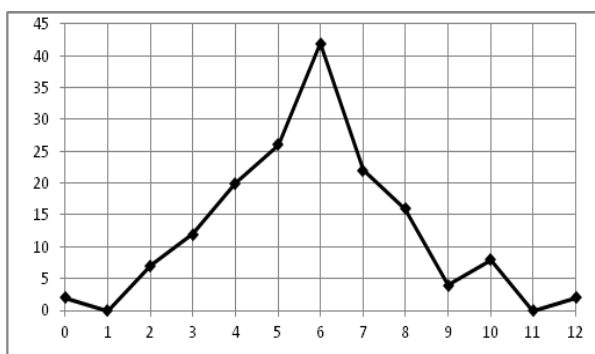


б

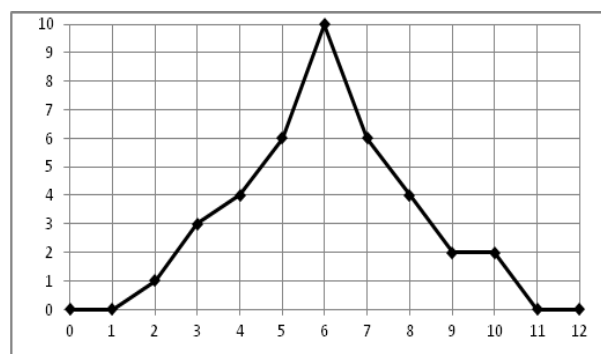
Рис. 3.46 – Розподіл балів фактора O за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 28 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



a

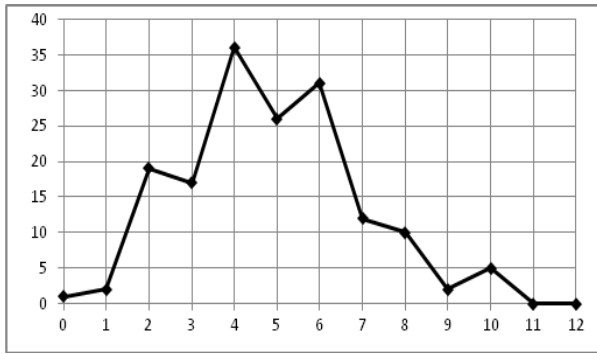


б

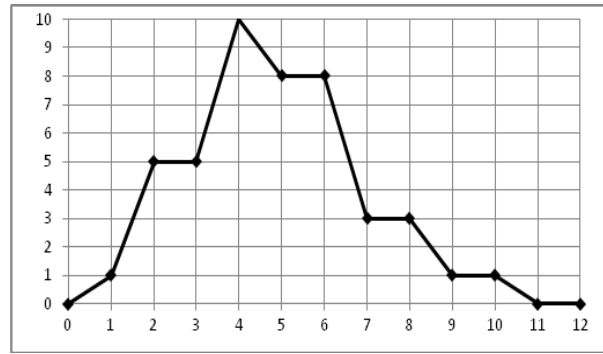
Рисунок 3.47 – Розподіл балів фактора Q₁ за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 42 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



a

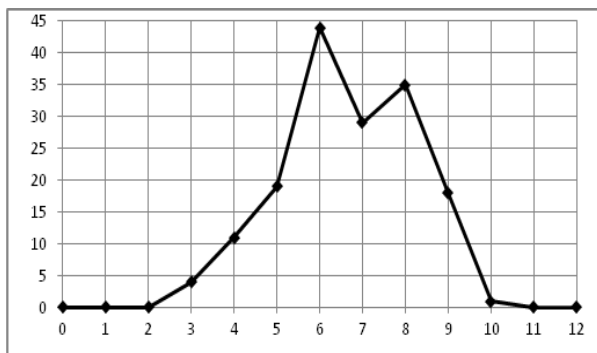


б

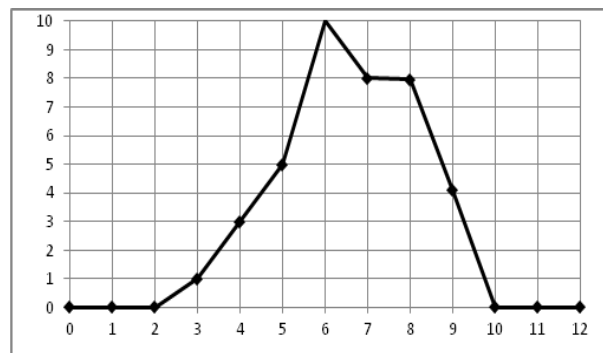
Рисунок 3.48 – Розподіл балів фактора Q_2 за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення складає 36 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



a

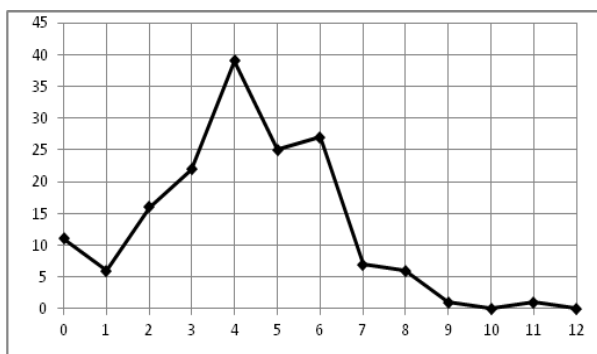


б

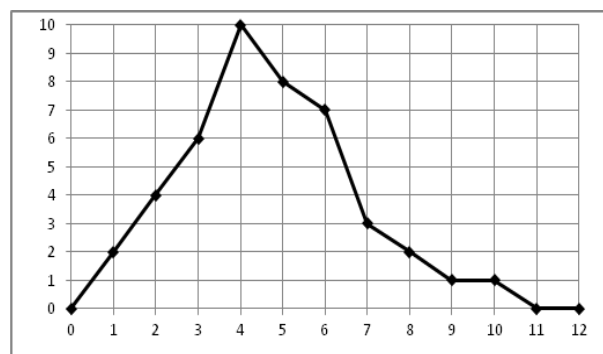
Рисунок 3.49 – Розподіл балів фактора Q_3 за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 44 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)



a



б

Рисунок 3.50 – Розподіл балів фактора Q_4 за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення складає 39 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 1)

Аналогічно до попередніх випадків розраховувався загальний бал за тестом. Виділеними ПВЯ є фактори “MD”, “A”, “E”, “F”, “ Q_1 ” та “ Q_3 ”, яким виставлено значення не нижче 3, про це дозволяють говорити результати порівняння показників факторів за методикою Кеттелла у групах високо- і слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом та

показники внеску цих факторів в ефективність СБД, які представлено у таблицях 3.17 та 3.18.

Таблиця 3.17 – Показники особистісних особливостей у військовослужбовців військової служби за контрактом із різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	MD	9,86±3,36	8,14±2,87	1,77	0,1
2	A	8,29±2,74	7,71±2,33	0,73	–
3	B	3,38±1,86	3,95±1,16	1,19	–
4	C	9,05±1,96	8,67±2,24	0,59	–
5	E	5,48±2,52	6,95±2,36	1,96	0,1
6	F	4,71±1,95	5,81±1,75	1,91	0,1
7	G	7,67±2,70	7,61±1,96	0,06	–
8	H	7,90±1,63	7,43±1,63	0,94	–
9	I	5,86±2,54	6,38±1,94	0,75	–
10	L	5,19±2,36	5,09±2,49	0,13	–
11	M	5,33±2,58	5,34±2,41	0,12	
12	N	5,09±2,58	6,09±2,26	1,34	
13	O	6,48±2,71	5,67±2,56	0,99	
14	Q ₁	6,14±2,61	6,57±2,09	0,59	
15	Q ₂	4,81±2,64	5,14±2,19	0,44	
16	Q ₃	6,57±2,56	6,43±1,69	0,21	
17	Q ₄	4,43±3,73	4,76±1,87	0,37	

Як бачимо, існує тенденція до значущих розбіжностей між показниками високо- і слабоефективної груп за факторами “E”, “F” та “MD” за методикою Кеттелла. Так, у високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом більш вираженими є полюси “підпорядкованості” (в протиположності до “домінантності”) та стриманості (в протиположності до “експресивності”), а також вони мають більш високу самооцінку. Зазначимо, що для обох груп військовослужбовців військової служби за контрактом притаманні вищі за середні показники за факторами “MD (самооцінка), “A” (товариськість), “C” (емоційна стабільність), “G” (висока нормативність поведінки), “H” (сміливість) та нижчі за середні показники за факторами “Q₂” (комформізм) і “Q₄” (розслабленість).

Таким чином, високоефективний військовослужбовець військової служби за контрактом НГУ характеризується, як спокійна, стримана, упевнена у собі, товариська та смілива людина, яка здатна свідомо підкорюватися вимогам командира, керівним нормативним актам та суспільним нормам.

Ці дані досить чітко підтверджуються даними кореляційного аналізу, результати якого представлено у таблиці 3.18.

Таблиця 3.18 – Показники внеску особистісних особливостей в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	MD	0,04	0,07	-0,49**
2	A	0,03	-0,40*	-0,42*
3	B	-0,09	-0,29	-0,15
4	C	-0,01	0,20	-0,17
5	E	-0,19**	-0,38*	0,01
6	F	-0,13*	-0,15	0,14
7	G	0,03	0,00	-0,04
8	H	0,03	-0,25	-0,11
9	I	-0,08	-0,11	0,11
10	L	0,01	0,19	0,13
11	M	0,06	-0,15	0,18
12	N	-0,10	0,03	0,33
13	O	0,07	0,14	0,11
14	Q ₁	-0,11	0,45**	0,19
15	Q ₂	-0,03	0,24	-0,26
16	Q ₃	0,13*	0,14	0,37*
17	Q ₄	-0,05	0,29	0,03

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо із наведених даних, такі фактори за методикою Кеттелла, як “Е” (“підпорядкованість-домінантність”) та “F” (“стриманість-експресивність”) в загальній виборці мають значущі негативні зв’язки з ефективністю СБД військовослужбовців військової служби за контрактом ($r_s = -0,19$, $p \leq 0,05$ та $r_s = -0,13$, $p \leq 0,1$ відповідно).

В цій вибірці також встановлено значущий прямий кореляційний зв’язок між показниками ефективності діяльності та фактора “Q₃” (“низький самоконтроль-високий самоконтроль”; $r_s = 0,13$, $p \leq 0,1$). Як бачимо, ці дані свідчать про те, що ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом залежить від їх ставлення до контролю, здатності підкорятися іншим та опанувати себе – стриманість, самоконтроль.

В групі вискоефективних військовослужбовців рівня статистичної значущості досягають кореляційні зв’язки між ефективністю СБД та факторами “А” (“замкнутість – товарицькість”; $r_s = -0,40$, $p \leq 0,1$), “Е” (“підпорядкованість-домінантність”; $r_s = -0,38$, $p \leq 0,1$) та “Q₁” (“консерватизм-радикалізм”; $r_s = 0,45$, $p \leq 0,05$). Тобто вискоефективні військовослужбовці характеризуються критичним ставленням до стосунків із оточуючими, до нововведень в суспільні регулятори цих стосунків та здатністю підпорядковуватися. В групі слабоефективних ефективність є тим більшою, чим вищі в цих військовослужбовців критичність до себе (фактор “MD”), до оточуючих (“А”) та самоконтроль “Q₃”.

Проведений аналіз дає підстави вважати ПВЯ саме здатність до самоконтролю, як на основі зовнішніх регуляторів активності, наказів, так і на

основі власного критичного ставлення до себе, оточуючих, соціальних регуляторів поведінки, здатності до самовладання своїми емоціями, потребами.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведу балів шкал методики Кеттелла у стени та критичних значень за ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом (табл. 3.19).

Таблиця 3.19 – Переведення балів шкал методики Кеттелла у стени та критичні значення за ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом

Шкала	Переведення балів в стени															Критичне значення	
MD	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	3
	стени	0	0	1	2	4	6	7	8	8	10	10	8	6	4	0	
A	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	0	0	1	2	4	5	7	10	10	7	7	4			
B	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	-						
	стени	0	2	5	9	10	10	10	10	10							
C	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	0	0	0	0	2	4	6	8	10	8	5	1			
E	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	0	1	3	5	9	10	8	6	4	2	0	0			
F	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	1	2	3	6	8	10	8	5	3	2	0	0			
G	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	0	0	1	3	3	5	7	10	7	5	3	1			
H	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	0	0	1	3	3	6	8	10	7	4	2	0			
I	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	1	2	4	9	10	10	9	4	1	1	0	0			
L	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	1	4	6	8	10	8	5	4	1	0	0	0			
M	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	2	4	5	6	8	10	6	3	1	0	0	0			
N	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	0	2	4	10	10	9	6	5	2	1	0	0			
O	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	1	2	4	10	10	9	8	7	3	1	1	0			
Q ₁	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	0	1	3	4	6	10	6	4	2	2	0	0			
Q ₂	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	1	5	5	10	8	8	3	3	1	1	0	0			
Q ₃	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	0	0	1	3	5	10	8	8	4	0	0	0			
Q ₄	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	2	4	6	10	8	7	3	2	1	1	0	0			

Методики визначення адаптаційних особливостей особистості

Тест Адаптивність. Тест призначено для виявлення адаптивних здібностей осіб, які мають проходити службу в складних умовах. Під час нормування результатів цього тесту було пропущено процедуру переводу балів за окремими шкалами методики у нормовані з подальшим розрахунком середнього бала, так як головна шкала методики – шкала “адаптивність” розраховується шляхом додавання балів за складовими шкалами (“моральність”, “комунікативна компетентність”, “нервово-психічна стійкість”). Розподіл балів за шкалою “адаптивність” цієї вибірки наведено на рисунку 3.51, а, а нормоване значення – на рисунку 3.51, б.

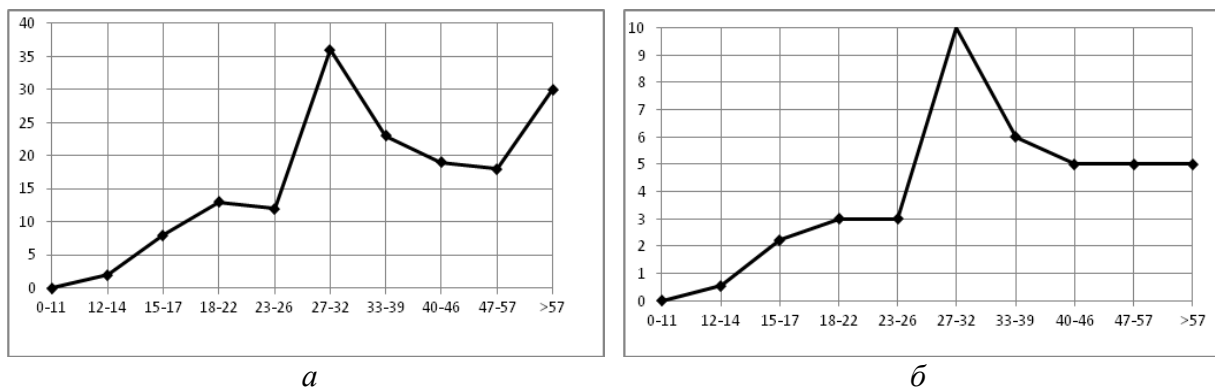


Рисунок 3.51 – Розподіл балів адаптивності за вибіркою:

- а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 36 одиниць);
- б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою за установленними діапазонами)

Крім того, цей показник є професійно важливим і для нього установлене мінімально необхідне значення в 3 одиниці, це рішення засновано на результаті аналізу даних таблиці 3.20.

Таблиця 3.20 – Показники адаптивності військовослужбовців за контрактом з різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
1	Вірогідність	3,61±3,11	4,76±3,21	1,17	–
2	Адаптивність	41,04±16,67	51,19±21,27	1,72	0,1
3	Нервово-психічна стійкість	20,71±12,77	27,81±16,57	1,55	–
4	Комунікативність	11,52±4,98	12,95±3,77	1,05	–
5	Моральність	8,81±1,94	10,43±2,92	2,11	0,05

Як бачимо із даних наведених у таблиці 3.20, значущі розбіжності між показниками високо- і слабоєфективної груп військовослужбовців установлено лише за шкалою “моральність”. Так, у військовослужбовців із більшою ефективністю значно більш високі показники моральності (8,81±1,94), ніж у

слабоефективних ($10,43 \pm 2,92$). Також існує тенденція до значущих розбіжностей між показниками досліджуваних груп і за загальною шкалою методики – “адаптивність” ($t=1,72$, $p \leq 0,1$). Можна припустити, що саме недостатньо розвинена ціннісна сфера є умовою дещо гірших адаптивних здібностей військовослужбовців.

Зазначимо, що кореляційний аналіз виявився більш чутливим до впливів, які здійснюють адаптивні здібності на ефективність СБД військовослужбовців за контрактом, ці дані наведено у таблиці 3.21. Як бачимо, у загальній вибірці чим кращими є адаптивні здібності, особливо досягнуті за рахунок нервово-психічної стійкості ($r_s = -0,17$, $p \leq 0,05$) і моральності ($r_s = -0,16$, $p \leq 0,05$), тим вища ефективність СБД військовослужбовців за контрактом. Проте ця закономірність потребує деякого уточнення: з наведених у таблицях 3.19 та 3.20 даних видно, що у вискооефективних військовослужбовців за контрактом показники адаптивності мають бути вищими за середні, але надмірно високі показники здатні дещо знижувати ефективність СБД, про що свідчать позитивні зв'язки між ефективністю й адаптивними здібностями у вискооефективних військовослужбовців військової служби за контрактом.

Таблиця 3.21 – Показники внеску шкал адаптивності в ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом

№ пор.	Шкали	Всі	Вискооефективні	Слабоефективні
1	вірогідність	-0,13	0,05	-0,21
2	адаптивність	-0,17**	0,17	-0,02
3	нервово-психічна стійкість	-0,17**	0,06	0,01
4	комунікативність	-0,09	0,32	-0,16
5	моральність	-0,16**	0,18	0,03

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Надмірно високі показники за шкалами адаптивності можуть свідчити про деяку ригідність, неможливість відійти від шаблону в неоднозначних чи швидкоплинних умовах.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведу балів шкали “Адаптивність” в стени та критичних значень для визначених ПВЯ (табл. 3.22).

Таблиця 3.22 – Переведення балів шкали “Адаптивність” в стени та критичне значення для неї

Діапазони балів	1–	12–	15–	18–	23–	27–	33–	40–	47–	≥ 57	Критичне значення
Стени	0	1	2	3	3	10	6	5	5	5	3

Згідно із відповідністю між показниками балів шкали і стенами програмується профіль автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психодіагностика”, цей етап роботи детально описаний у третьому розділі монографії.

Приєднавши файл профілю до автоматизованого психодіагностичного комплексу, можна використовувати його для здійснення відбору кандидатів на

військову службу за контрактом у НГУ на основі визначення відповідності психологічних особливостей кандидата вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом. За цим показником також можна прогнозувати особливості адаптації кандидата до нового колективу військовослужбовців військової служби за контрактом. Зазначимо, що за допомогою профіля розраховується загальний бал придатності до військової служби за контрактом у НГУ. Максимально можливий бал за профілем – 70, це сума максимальних балів за сьома методиками основної діагностичної батареї комплексу. Мінімальний прохідний бал – 35 балів (50 %), бали нижче 35 свідчать про непридатність кандидата до військової служби за контрактом у НГУ. Комплекс також має функцію експорту рейтингу в Excel, яка дозволяє переглянути результати обстеження кандидатів у стенах за кожною шкалою методик, що увійшли до основної діагностичної батареї комплексу, і визначити, за якими саме показниками кожен із них відрізняється від загальної вибірки військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ. Відповідно психолог отримує можливість більш обґрунтовано підходити до розробки психологічних заходів адаптації новобранців, що особливо важливо під час роботи із умовно придатними.

За якісною шкалою профілю позначається невідповідність за загальними ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом, цей взаємозв'язок установлений за даними ефективною в службово-бойовій діяльності групи й ідеальної моделі.

Використовуючі наведені в цьому розділі дані, можна здійснити “ручний” підрахунок придатності кандидатів до військової служби за контрактом у Національній гвардії України. Для цього потрібно:

- провести обстеження кандидата за допомогою основної діагностичної батареї комплексу;
- бали, отримані за методиками, перевести у стени за кожною шкалою, використовуючи таблиці 3.4, 3.7, 3.10, 3.11, 3.16, 3.19, 3.22;
- підрахувати середній стеною за кожною методикою;
- додати бали за усіма методиками основної діагностичної батареї й за отриманим балом визначити градацію придатності до військової служби за контрактом у НГУ:
 - 70–59 стеною – абсолютна придатність до військової служби за контрактом в НГУ;
 - 58–47 стеною – придатність до військової служби за контрактом у НГУ;
 - 46–35 стеною – умовна придатність до військової служби за контрактом у НГУ;
 - 35 стеною і нижче – непридатність до військової служби за контрактом у НГУ;
- якщо отримані низькі показники придатності (умовна придатність й непридатність) необхідно з'ясувати, за рахунок яких показників йде зниження (за якими шкалами отримані найнижчі стени) і наскільки часто отримано нижчі ніж критичні показники за загальними професійно важливими якостями. Аналізуючи їх, потрібно пам'ятати, що кандидат може відрізнитися від вибірки

військовослужбовців військової служби за контрактом у кращий бік, так як найбільші стени відповідають найчастішим, а не найкращим показникам вибірки військовослужбовців військової служби за контрактом. Відповідно із кандидатом, що відрізняється в кращий бік, потрібно провести бесіду, яка допоможе йому правильно обрати стратегію адаптації, поведінки у новому військовому колективі. Якщо отримані стени гірші, ніж у вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом, потрібно проаналізувати наскільки можлива корекція цих якостей в умовах груп посиленої психологічної уваги.

Ще раз підкреслимо, що профіль має обмежені можливості щодо прогнозування ефективності СБД за окремими військовими спеціальностями. Виділення за допомогою порівняння високо- і слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ всієї вибірки загальні ПВЯ не пов'язані напряму із ефективністю діяльності за певною військовою спеціальністю, а свідчать про відповідність за своїми психологічними якостями вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ: про можливість успішної ідентифікації з вибіркою військовослужбовців та адаптації до умов несення служби в НГУ.

Для уточнення змісту цих ПВЯ їх було згруповано за допомогою факторного аналізу, результати такої факторизації наведено у таблиці 3.23.

Таблиця 3.23 – Групування професійно важливих якостей загальної вибірки військовослужбовців військової служби за контрактом

Змінні	Фактори			
	1	2	3	4
Гіпертимний тип акцентуації	-0,08	-0,01	0,88	-0,09
Демонстративний тип акцентуації	-0,09	-0,24	0,89	-0,08
Тривожно-боязкий тип акцентуації	-0,32	0,42	0,02	-0,34
Адаптивність	-0,37	0,82	-0,26	-0,18
Нервово-психічна стійкість	-0,51	0,73	-0,18	-0,16
Моральність	-0,24	0,63	-0,08	-0,21
Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	0,82	-0,19	0,05	-0,35
Мотиви, пов'язані з особистісним і проф.удосконаленням	0,81	-0,34	0,10	-0,24
Мотиви несамотійного вибору професії	0,75	-0,05	-0,13	0,25
Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	0,85	-0,15	0,05	-0,30
Асоціальні мотиви	0,83	-0,15	0,06	-0,01
Соціальний песимізм	0,36	0,52	0,62	-0,10
Злам культурних бар'єрів	-0,12	0,03	0,29	0,16
Часова перспектива	0,01	0,67	0,32	0,38
MD (висока-низька самооцінка)	0,09	-0,02	0,05	0,88
A (замкнутість-товариськість)	-0,37	-0,63	0,31	0,03
E (підпорядкованість-домінантність)	-0,22	-0,04	0,13	0,67
F (стриманість-експресивність)	-0,56	-0,07	0,24	0,10
Q ₁ (консерватизм-радикалізм)	0,14	0,10	0,19	-0,52
Q ₃ (низький-високий самоконтроль)	0,69	0,09	0,00	0,03
Екстраверсія	-0,02	-0,35	0,73	-0,15
Ригідність	0,35	0,51	0,01	0,07

Емоційна збудливість	-0,47	0,58	-0,23	0,12
Темп реакції	0,52	0,08	0,61	0,32
Активність	0,48	-0,25	0,56	0,25

Запропонована чотирьохфакторна структура описує 63,96 % дисперсії ознак.

До фактора 1 (23,38 %) увійшли такі змінні, що характеризують мотиваційну сферу особистості, – “мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії” (0,82); “мотиви, пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням” (0,81); “мотиви несамотійного вибору професії” (0,75); “мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (0,85) і “асоціальні мотиви” (0,83), а також змінні, що безпосередньо з нею пов’язані, – “Q₃” (“низький – високий самоконтроль”: 0,69); “F” (“стриманість - експресивність”: -0,56) і “активність” (0,48), які можуть інтерпретуватися, як локус контролю, спрямованість активності та інтенсивність цілепокладання. Про деякі специфічні аспекти цього фактора свідчать його зв’язки із “темпом реакції” (0,52) та “нервово-психічною стійкістю” (-0,51). Таким чином, цей фактор було проінтерпретовано як мотиваційний, що забезпечує гнучкість планування СБД.

До фактора 2 (15,83 %) увійшли змінні, що безпосередньо пов’язані з гнучкістю адаптивних здібностей особистості “адаптивність” (0,82), “нервово-психічна стійкість” (0,73), “моральність” (0,63), “А” (“замкнутість-товариськість”: -0,62), “часова перспектива” (0,67). Про психодинамічну основу цих адаптивних здібностей говорять кореляційні зв’язки із такими змінними як “ригідність” (0,51), “емоційна збудливість” (0,58) та “тривожно-боязкий тип акцентуації” (0,42). Цей фактор було позначено, як адаптаційний потенціал особистості, особливо у сфері міжособистісних стосунків.

Фактор 3 (14,94 %) визначає кореляційні зв’язки із такими змінними: “гіпертимний тип акцентуації” (0,88), “демонстративний тип акцентуації” (0,89), “екстраверсія” (0,73) та “соціальний песимізм” (0,62). Сумісне підвищення показників за цими змінними свідчить про соціальну бажаність в мотивуваннях власної поведінки. Про специфіку цього фактора свідчать кореляційні зв’язки із такими змінними як “активність” (0,56) і “темп реакції” (0,61). Як і перший, цей фактор належить до мотиваційної сфери, але він відбиває орієнтацію не на власні потреби, а на цінності суспільства у регуляції власної СБД.

Фактор 4 (9,83 %) характеризується наявністю значущих кореляційних зв’язків зі змінними “MD” (“висока-низька самооцінка”: 0,88), “Е” (підпорядкованість-домінантність: 0,67) та “Q₁” (“консерватизм-радикалізм”: -0,52). Цей фактор було проінтерпретовано як особливості саморегуляції, впевненість в собі, вірність собі та своїм цінностям.

Таким чином, неспецифічна, незалежна від спеціалізації ефективність професійної діяльності військовослужбовця військової служби за контрактом залежить від: 1) мотивації професійної діяльності; 2) адаптаційного потенціалу;

3) мотивації соціальної бажаності, схвалення в регуляції СБД; 4) особливостей саморегуляції.

Попри безумовно позитивні моменти такої структури ПВЯ особистості військовослужбовця неможна не указати на те, що така структура свідчить про відсутність підготовлених кадрів для НГУ, що й робить основним мірилом придатності до військової служби бажання та здатність освоїти новий вид роботи та про соціальність кандидатів. Тому маємо у довгостроковому прогнозі передбачати, що така структура ПВЯ буде і має змінюватися, набувати специфічних рис притаманних військовослужбовцям НГУ.

Психограма військовослужбовців військової служби за контрактом Національної гвардії України представлена у таблиці 3.24.

Таблиця 3.24 – Психограма військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ

Блоки ПВЯ	Професійно важливі якості	Методики визначення професійно важливих якостей	Норми ($\mu \pm \sigma$)
Психодинамічні особливості	Екстраверсія	“Екстраверсія” (Смірнов)	17,05±5,64
	Ригідність	“Ригідність” (Смірнов)	12,67±4,97
	Емоційна стійкість	“Емоційна збудливість” (Смірнов)	5,57±4,77
	Темп реакції	“Темп реакції” (Смірнов)	12,29±3,85
	Активність	“Активність” (Смірнов)	16,90±7,41
Адаптаційний потенціал	Мотивація соціальної бажаності	“Адаптивність” (Маклаков)	41,04±16,67
		“Нервово-психічна стійкість” (Маклаков)	20,71±12,77
		“Тривожно-боязкий тип акцентуації” (Шмішек)	5,14±3,83
		“Часова перспектива” (Шмельов)	25,57±19,34
	“IQ” (Равен)	98,14±24,65	
	Особливості реалізації мотивів (локус контролю)	“Моральність” (Маклаков)	8,81±1,94
“А” (замкнутість-товариськість)		8,29±2,74	
Особливості мотиваційної сфери	Мотивація професійної діяльності	“Мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії	19,67±6,89
		“Мотиви, пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням”	15,29±6,67
		“Мотиви несамотійного вибору професії”	9,81±3,88
		“Мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки”	16,24±5,60
		“Асоціальні мотиви”	11,33±4,88
	Мотивація соціальної бажаності	Сумісне підвищення: гіпертимний тип акцентуації (Шмішек)	17,72±6,541
		демонстративний тип акцентуації (Шмішек)	3,14±4,32
		“Соціальний песимізм” (Шмельов)	53,00±20,35
		“Злам культурних бар’єрів” (Шмельов)	31,66±24,79
	Особливості реалізації мотивів (локус контролю)	“F” (стриманість-експресивність, Кеттелл)	4,71±1,95
“Q3” (низький-високий самоконтроль, Кеттелл)		6,57±2,56	

Особливості саморегуляції	Самооцінка	“MD” (висока-низька самооцінка, Кеттелл)	9,86±3,36
	Здатність опанувати себе	“E” (підпорядкованість-домінантність, Кеттелл)	5,48±2,52
	Стійкість принципів регуляції власної активності (ціннісної сфери)	“Q1” (консерватизм-радикалізм, Кеттелл)	6,14±2,61

3.4 Психографічне вивчення військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

В дослідженні взяли участь 57 військовослужбовців військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах конвоювання та екстрадиції, середній бал ефективності військовослужбовців склав 172,25. Висока ефективність має межі 190,75 балів і вище, низька – 153,75 балів і нижче, виходячи із цього, було створено дві групи порівняння:

1 група – високоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом, які несуть службу у підрозділах конвоювання та екстрадиції з оцінкою 190,75 балів і вище – 21 особа;

2 група – слабоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах конвоювання та екстрадиції з оцінкою 153,75 і нижче – 16 осіб.

Результати порівняння цих груп наведено нижче, крім того, за результатами ефективної групи встановлено норми для кожної шкали.

Психодинамічні особливості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Використовуючи методикау Смірнова, було оцінено особливості темпераменту у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції з різним рівнем ефективності СБД, результати порівняння представлено у таблиці 3.25. Як видно із наведених даних, в обох досліджуваних групах діагностовано вище за середній рівень екстраверсії, ригідності та активності, швидкий темп реакцій та нижчі за середні показники емоційної збудливості. Значущих розбіжностей за показниками психодинамічних особливостей між групами високо- і слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції встановлено не було.

Таблиця 3.25 – Показники особливостей темпераменту у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Екстраверсія	18,09±5,09	17,75±3,89	0,23	–
2	Ригідність	10,48±5,21	9,69±5,40	0,44	–
3	Емоційна збудливість	5,24±5,11	4,00±4,89	0,75	–
4	Темп реакції	11,52±4,39	11,44±3,86	0,06	–
5	Активність	16,00±6,36	18,50±6,28	1,19	–
6	Шкала щирості	9,33±5,66	8,50±8,00	0,35	–

Результати дослідження взаємозв'язків між показниками ефективності СБД та психодинамічних особливостей надано у таблиці 3.26.

Таблиця 3.26 – Показники внеску особливостей темпераменту в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Шкали	Всі	Високоєфективні	Слабоєфективні
1	Екстраверсія	-0,02	-0,26	-0,04
2	Ригідність	0,05	-0,03	0,04
3	Емоційна збудливість	0,09	0,17	-0,16
4	Темп реакції	0,00	-0,19	0,30
5	Активність	-0,20	-0,34	0,09
6	Шкала щирості	0,04	-0,04	-0,04

Із наведених даних видно, що між показниками темпераментних особливостей та ефективності СБД в досліджуваних групах не виявлено статистично значущих взаємозв'язків.

Враховуючи те, що на цей час за показниками психодинамічних особливостей існує досить жорсткий професійний психологічний відбір, то всі вони в обох досліджуваних групах локалізовано у діапазоні вище за середні. Такий досить вузький діапазон психодинамічних особливостей утруднює визначення їх взаємозв'язків із ефективністю СБД. Втім, ми і надалі схильні вважати психодинамічні особливості такими, що є професійно важливими для військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції й показники за ними мають знаходитися в діапазоні вище за середні.

Загальні здібності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Дослідження загальних здібностей військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції проводилось з використанням методики “Прогресивні матриці” Дж. Равена (див. табл. 3.27 – 3.28).

Таблиця 3.27 – Показники інтелекту у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
1	Інтелект	105,71±13,13	106,75±13,72	0,23	–

Із наведених у таблиці 3.27 даних видно, що показники інтелекту в обох досліджуваних групах належать до діапазону середніх: у групі високоєфективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції показники знаходяться в діапазоні 105,71±13,13; в групі слабоєфективних – 106,75±13,72, значущих розбіжностей

між показниками досліджуваних груп за шкалою інтелекту встановлено не було, $t=0,23$, $p \geq 0,05$.

Результати дослідження взаємозв'язку показників ефективності СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції з показниками їх інтелектуальних здібностей наведено у таблиці 3.28.

Таблиця 3.28 – Показники внеску інтелекту в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Шкали	Всі	Високоєфективні	Слабоєфективні
1	Інтелект	-0,03	0,03	-0,08

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Дані таблиці 3.28 свідчать про відсутність значущих зв'язків між показниками інтелектуальних здібностей та ефективності СБД у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції. Втім, це не означає, що інтелектуальні здібності не впливають на ефективність СБД цих військовослужбовців.

Як було видно із даних таблиці 3.27, у досліджуваних групах усі показники є досить щільними і такими, що належать до середнього діапазону інтелектуальних здібностей. Саме щільність й однорідність показників не дають змоги установити вплив інтелектуальних здібностей на ефективність СБД. Втім, ми маємо достатньо підстав, щоб стверджувати, що загальні інтелектуальні здібності є професійно значущими для військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції й мають знаходитися в діапазоні не нижче за середні.

Як бачимо із даних таблиць 3.25–3.28, існуючий професійний психологічний відбір за показниками психодинамічних особливостей та інтелекту є необхідним, але недостатнім для прогнозування ефективності СБД кандидатів на військову службу за контрактом у підрозділах конвоювання та екстрадиції.

Особливості професійної мотивації військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Результати дослідження особливостей мотивації вибору професії військовослужбовця представлено у таблиці 3.29. З наведених даних видно, що існують відчутні відмінності в мотиваційній сфері професійного вибору у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції з високою та слабою ефективністю: у високоєфективних військовослужбовців провідне місце у мотиваційній структурі займають лише мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії ($19,71 \pm 7,29$). Інші мотиви в їхній мотиваційній структурі мають значно меншу вагу: середньо значущими у цій групі є мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки ($15,52 \pm 5,86$), мотиви, що пов'язані з професійним і особистим

удосконаленням ($14,76 \pm 5,63$), мотиви самостійного вибору професії ($14,76 \pm 5,42$), а також мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії ($14,62 \pm 5,87$).

Таблиця 3.29 – Показники мотивації військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
1	Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	$19,71 \pm 7,29$	$22,13 \pm 3,42$	1,33	–
2	Мотиви, пов'язані з особистісним і проф.удосконаленням	$14,76 \pm 5,63$	$19,63 \pm 5,15$	2,73	0,05
3	Самостійний вибір професії	$14,76 \pm 5,42$	$18,38 \pm 3,12$	2,55	0,05
4	Несамостійний вибір професії	$12,43 \pm 6,29$	$15,19 \pm 6,55$	1,29	
5	Мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії	$12,47 \pm 4,88$	$13,63 \pm 5,71$	0,66	–
6	Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	$14,62 \pm 5,87$	$18,13 \pm 5,97$	1,78]
7	Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	$15,52 \pm 5,86$	$16,81 \pm 4,34$	0,76	–
8	Асоціальні мотиви	$10,14 \pm 4,67$	$9,81 \pm 4,76$	0,21	–

Як найменш значущими у цій групі можна позначити мотиви несамостійного вибору професії ($12,43 \pm 6,29$), зовнішнього престижу професії ($12,47 \pm 4,88$) та асоціальні мотиви ($10,14 \pm 4,67$). Таким чином, мотиваційну сферу високоєфективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції можна охарактеризувати як таку, в якій провідне місце займають мотиви, що пов'язані з метою та змістом професії, їм підпорядковані мотиви, що свідчать про особистісне значення професії для військовослужбовців. Можна також припустити, що високоєфективні військовослужбовці підрозділів конвоювання та екстрадиції дещо відгороджуються від зовнішніх оцінок їх професії.

Дещо інша структура мотиваційної сфери у слабоєфективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції. Так, у цій групі, хоча найбільшу вагу і мають мотиви, які пов'язані з ціллю та змістом професій ($22,13 \pm 3,42$), але значною є й інша група мотивів, яка свідчить про компенсаторну мотивацію вибору професії військовослужбовця підрозділів конвоювання та екстрадиції та дещо некритичне ставлення до неї – мотиви, що пов'язані з професійним і самостійним удосконаленням ($19,63 \pm 5,15$), мотиви самостійного вибору професії ($18,38 \pm 3,12$) та мотиви романтичної привабливості професії

(18,13±5,97). За показниками цієї групи мотивів слабоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції значуще відрізняються від вискоефективних. Таким чином, можна припустити, що вибір професії військовослужбовця підрозділів конвоювання і екстрадиції в слабоефективних військовослужбовців багато у чому є похідним від їх прагнення подолати небажані риси у своєму характері, довести свою незалежність завдяки належності до професії, яку вони наділяють романтичним ореолом. Можливо, що саме некритичне ставлення до професії й зациклення на власних цілях призводять до погіршення ефективності їх праці.

Уточнімо ці дані за допомогою кореляційного аналізу, результати якого наведено у таблиці 3.30.

Таблиця 3.30 – Показники внеску мотивації в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Шкали	Всі	Вискоефективні	Слабоефективні
1	Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	-0,29**	-0,41*	-0,13
2	Мотиви, пов'язані з особистісним і проф.удосконаленням	-0,35***	-0,15	-0,07
3	Самостійний вибір професії	-0,32**	-0,11	-0,18
4	Несамостійний вибір професії	-0,27**	-0,61***	0,13
5	Мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії	-0,09	0,01	-0,03
6	Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	-0,30**	-0,18	-0,27
7	Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	-0,15	-0,18	-0,12
8	Асоціальні мотиви	-0,02	-0,01	-0,30

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як видно із наведених даних, у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції мотиви, що пов'язані з метою та змістом професії й мотиви, які свідчать про особистісну значущість професії, мають ресурсний характер зв'язків із ефективністю їх СБД: в загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції ефективність СБД має негативні кореляційні зв'язки з мотивами, що пов'язані з метою і змістом професії ($r_s = -0,29$, $p \leq 0,05$), з професійним і особистісним удосконаленням ($r_s = -0,35$, $p \leq 0,01$), з романтичною привабливістю професії ($r_s = -0,30$, $p \leq 0,05$), мотивами самостійного вибору професії ($r_s = -0,32$, $p \leq 0,05$). Втім, ці негативні зв'язки можуть відбивати і певний рівень розвитку фахівця, ситуацію, коли мотиви розвитку, освоєння професії стають малоактуальними, наприклад, у разі досягнення високого рівня компетентності, професійної зрілості. Крім того,

установлено негативний зв'язок ефективності СБД з мотивами несамотійного вибору професії ($r_s = -0,27$, $p \leq 0,05$). Характер цього зв'язку може бути відбитком як ресурсних стосунків між ними (у цьому випадку мотив несамотійного вибору професії може виступати як усвідомлення залученості до життя суспільства), так і відверто негативного впливу цього мотиву на ефективність СБД, наприклад, якщо він відбиває несамотійність й слабодухість військовослужбовця. В будь-якому випадку ресурсний характер зв'язків представляє певну складність для нормування, так як передбачається, що у претендентів має бути певний "запас" якості, за рахунок якої досягається ефективність СБД, і, відповідно, норми мають бути вищими (верхні границі норми), ніж показники групи із високою ефективністю.

Особливості характеру військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Результати визначення впливу особливостей характеру на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції наведено у таблицях 3.31–3.32.

Таблиця 3.31 – Показники акцентуацій характеру у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Гіпертимний	15,43±5,87	21,00±3,46	3,60	0,05
2	Застрагаючий	10,38±3,23	10,25±4,12	0,10	–
3	Емотивний	8,29±4,44	12,00±4,09	2,63	0,05
4	Педантичний	9,24±4,58	11,88±3,76	1,92	0,1
5	Тривожно-боязкий	7,57±5,42	5,06±3,91	1,64	–
6	Циклотимічний	10,86±4,69	10,31±4,09	0,38	–
7	Демонстративний	13,52±3,94	15,25±3,00	1,51	–
8	Неурівноважений	8,29±3,66	7,69±4,77	0,42	–
9	Дистимічний	10,43±3,87	10,88±3,61	0,36	–
10	Екзальтований	9,43±5,22	12,00±3,09	1,86	0,1

Як видно із наведених даних, військовослужбовці з високою ефективністю СБД мають дещо іншу структуру характеру, ніж військовослужбовці з низькою ефективністю. По-перше, у високоефективних військовослужбовців немає виражених акцентуацій характеру (максимальний середній показник дорівнює 15,43, у той час як у слабоефективних – 21,00) і значного розриву між крайніми показниками (співвідношення максимального і мінімального показника 15,43/7,57, у той час, як у слабоефективних – 21,00/5,06), що характеризує їх структуру характеру як гармонійну, на відміну від структури характеру слабоефективних військовослужбовців, для яких характерні акцентуовані й компенсовані риси характеру.

По-друге, групи відрізняються за ієрархією рис характеру: у високоефективних найбільші показники діагностовано за шкалами

“гіпертимність” (15,43±5,87) та “демонстративність” (13,52±3,94), сумісне підвищення, за якими свідчить про провідну роль в структурі характеру рис соціальної бажаності. Дещо менш вираженими є риси, що свідчать про активність та наполегливість військовослужбовців високоефективної групи: “дистимічність” (10,43±3,87); “циклотимічність” (10,86±4,69); “застрягання” (10,38±3,23); “екзальтованість” (9,43±5,22); “педантичність” (9,24±4,58). Найменш вираженими є риси характеру, що пов’язані, переважно, із контролем негативних проявів емоційної сфери: “тривожність” (7,57±5,42); “неурівноваженість” (8,29±3,66) та “емотивність” (8,29±4,44). Таким чином, ця ієрархія рис характеру характеризує високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів екстрадиції та конвоювання як соціально спрямованих, активних, здатних до самостимуляції, дисциплінованих, ефективно контролюючих власні негативні переживання.

У слабоефективних також найбільш вираженими є показники за шкалою “гіпертимність” (21,00±3,46) та “демонстративність” (15,25±3,00), але значний розрив не дозволяє їх об’єднати в одну змістовну групу. Більш доцільно “демонстративність” (і відповідно наявність істероїдних рис) віднести разом із “емотивністю” (12,00±4,09) та “екзальтованістю” (12,00±3,09) до групи рис, що відбивають підвищену емоційність представників цієї вибірки. Третю групу утворюють такі риси характеру, що характеризують частоту та динаміку негативних станів: “дистимічність” (10,88±3,61); “циклотимічність” (10,31±4,09); “застрягання” (10,25±4,12); “педантичність” (11,88±3,76). Останню групу утворюють риси, які характеризують ефективність компенсації негативних емоційних станів: “неурівноваженість” (7,69±4,77), “тривожність” (5,06±3,91). Занизькі показники за шкалою “тривожність”, що наближуються до нульової позначки, дозволяють припустити, що мова йде саме про усвідомлення та контроль тривожності, а не низьку тривожність. Таким чином, ця структура дозволяє припустити, що слабоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів екстрадиції та конвоювання мають дещо підвищені показники емоційності, складності контролю динаміки емоційних переживань та інших негативних аспектів емоційної сфери.

По-третє, встановлені значущі відмінності між показниками високоефективних і слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом за шкалами “гіпертимність” ($t=3,60$, $p\leq 0,05$); “емотивність” ($t=2,63$, $p\leq 0,05$); тенденції до значущих відмінностей за шкалами “педантичність” ($t=1,92$, $p\leq 0,1$) і “екзальтованість” ($t=1,86$, $p\leq 0,1$). Ці відмінності дозволяють припустити, що підвищена емоційність слабоефективних військовослужбовців може призводити до їх певної ажіотованості, а усвідомлення проблем у сфері контролю негативних переживань призводить до бажання постійно усе контролювати, унаслідок чого відбувається вихолощування функції контролю.

Негативний вплив саме емоційних рис і викликаних ними ажіотованості на ефективність СБД підкреслюють дані кореляційного аналізу (таблиця 3.32).

Наведені дані кореляційного аналізу демонструють негативний вплив емотивності ($r_s=-0,37$, $p\leq 0,01$), екзальтованості ($r_s=-0,24$, $p\leq 0,05$) та

гіпертимності ($r_s=-0,41$, $p\leq 0,01$) на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції.

Таким чином, цей етап дослідження дозволяє говорити про істотний вплив вираженості (акцентуованості й компенсованості) та структури рис характеру на ефективність СБД. В першу чергу, мова йде про риси активності (гіпертимність), емоційності (емотивність, екзальтованість, тривожність) та контролю (демонстративність й педантичність).

Таблиця 3.32 – Показники внеску акцентуацій характеру в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Гіпертимний	-0,41***	-0,25	0,05
2	Застрагаючий	0,02	-0,05	0,19
3	Емотивний	-0,37***	0,01	-0,39
4	Педантичний	-0,15	0,21	0,21
5	Тривожно-боязкий	0,19	0,15	0,14
6	Циклотимічний	-0,02	-0,33	0,05
7	Демонстративний	-0,19	-0,26	0,13
8	Неврівноважений	0,09	0,13	0,15
9	Дистимічний	-0,02	0,04	-0,04
10	Екзальтований	-0,24*	-0,05	-0,15

Примітка: * $p\leq 0,1$; ** $p\leq 0,05$; *** $p\leq 0,01$.

Вольові особливості особистості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Питальник суїцидального ризику призначено для врахування афективно-вольових особливостей обстежуваних (див. табл. 3.33–3.34).

Таблиця 3.33 – Показники особливостей суїцидальних установок у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Демонстративність	26,67±22,21	36,25±20,94	1,34	–
2	Афективність	24,00±22,03	26,13±11,90	0,38	–
3	Унікальність	17,14±27,04	20,00±21,91	0,35	–
4	Неспроможність	34,29±18,05	31,25±14,55	0,57	–
5	Соціальний песимізм	46,76±23,02	48,06±26,44	0,16	–
6	Злам культурних бар'єрів	47,57±22,77	39,44±18,35	1,20	–
7	Максималізм	40,48±30,08	46,88±28,69	0,66	–
8	Часова перспектива	27,00±20,62	17,75±12,72	1,68	–
9	Антисуїцидальний фактор	40,48±25,59	43,75±25,00	0,39	–

Як видно із наведених даних, в обох досліджуваних групах рівень вираженості особливостей, які призводять до підвищення суїцидального ризику, не досягає п'ятдесятивідсоткової межі. Крім того, за рівнем вираженості цих особливостей групи із різною ефективністю СБД не мають значущих відмінностей. Зазначимо, що в обох досліджуваних групах антисуїцидальний фактор також не перевищує п'ятдесятивідсоткової межі. Проте ці досить невисокі показники пов'язані з особливістю вибірки, якій непритаманні страхи болю, фізичних страждань, вигляду крові тощо (факторів, що на думку розробників методики знижують ризик суїцидальної поведінки), толерантність до них на фоні низьких показників факторів суїцидального ризику є показником високого рівня вольових якостей.

Невисокі показники за антисуїцидальним фактором показують, що крім вольових якостей у військовослужбовців, потрібно звертати прискіпливу увагу на ціннісну сферу і сферу стосунків, так як саме вони мають утримувати військовослужбовців, які не бояться болю, фізичних страждань, неестетичного вигляду понівечених людських тіл від суїцидальної поведінки.

Розбіжності в ієрархії рис, які визначаються за допомогою питальника суїцидального ризику, дають деяку інформацію щодо афективно-вольової сфери військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів екстрадиції та конвоювання з різною ефективністю СБД: в групі вискоефективних військовослужбовців перші позиції займають “злам культурних традицій” ($47,57 \pm 22,77$), далі йдуть “соціальний песимізм” ($46,76 \pm 23,02$), “максималізм” ($40,48 \pm 30,08$). Найменші бали у цій групі отримані за шкалою “унікальність” ($17,14 \pm 27,04$). Утворена дихотомія “злам культурних традицій-унікальність” дозволяє припустити відкритість новому досвіду. Високі позиції в ієрархії соціального песимізму та максималізму свідчать про загострене почуття справедливості та силу реакції на фрустрацію цінностей.

У слабоефективній групі максимальні позиції займає “соціальний песимізм” ($48,06 \pm 26,44$), який підкріплюється “максималізмом” ($46,88 \pm 28,69$). Таке поєднання свідчить про охоплення особистості негативними емоціями із будь-якого приводу. Дещо на віддаленні від них йдуть “злам культурних бар'єрів” ($39,44 \pm 18,35$) та демонстративність” ($36,25 \pm 20,94$). Ця смислова група може свідчити про прагнення демонструвати оточуючим своє незадоволення, що може значно погіршувати стосунки з ними. Найменші бали отримано за шкалою “часова перспектива” ($17,75 \pm 12,72$), що свідчить про прагнення жити наступним днем, а також упевненість, що ще буде час збудувати своє життя повному.

Таким чином, у вискоефективних військовослужбовців розвинені вольові якості поєднуються з певною відкритістю новому досвіду, толерантністю, прагненню знайти якийсь новий спосіб вирішення несприятливої ситуації, що склалась, в слабоефективних розвинені вольові якості нівелюються відкладанням моменту їх конструктивного використання, побудови власного життя.

Показники внеску суїцидальних установок на ефективність СБД у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з конвоювання та екстрадиції представлено у таблиці 3.34. Із наведених даних видно, що у групі вискооефективних військовослужбовців установлено значущі негативні кореляційні зв'язки між показниками ефективності СБД та показниками шкали “неспроможність” ($r_s = -0,47, p \leq 0,05$). Такий зв'язок підкреслює наведені раніше тези, що ефективність військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції тим вища, чим більше вони впевнені в собі, відчують себе компетентними (фізично, інтелектуально), морально-спроможними.

Таблиця 3.34 – Показники внеску суїцидальних установок в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Шкали	Всі	Вискооефективні	Слабоефективні
1	Демонстративність	-0,12	0,15	-0,08
2	Афективність	-0,03	0,16	-0,37
3	Унікальність	-0,01	0,22	-0,13
4	Неспроможність	-0,03	-0,47**	-0,17
5	Соціальний песимізм	0,01	-0,03	0,12
6	Злам культурних бар'єрів	0,18	0,29	-0,27
7	Максималізм	-0,11	-0,04	-0,01
8	Часова перспектива	0,18	0,02	-0,03
9	Антисуїцидальний фактор	-0,07	0,06	-0,11

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Особистісні риси військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Результати дослідження особистісних особливостей у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції з різною ефективністю СБД наведені в таблицях 3.35–3.36.

Таблиця 3.35 – Показники особистісних особливостей у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Вискооефективні	Слабоефективні	t	p
1	MD	8,57±3,42	8,56±3,72	0,01	–
2	A	9,14±2,10	8,56±2,50	0,74	–
3	B	4,09±1,09	4,19±1,11	0,25	–
4	C	8,48±1,83	9,63±1,45	2,12	0,05
5	E	5,62±1,43	6,00±2,47	0,55	–
6	F	5,81±1,12	5,38±1,36	1,03	–
7	G	7,76±2,21	8,06±1,69	0,47	–
8	H	6,62±2,31	6,19±1,72	0,65	–
9	I	5,90±2,14	5,00±1,59	1,47	–
10	L	4,38±1,56	3,81±1,97	0,95	–

11	M	5,38±1,77	4,94±2,69	0,57	–
12	N	5,29±2,15	6,88±1,67	2,53	0,05
13	O	4,76±2,84	4,56±3,89	0,17	–
14	Q ₁	5,67±2,22	7,38±2,16	2,36	0,05
15	Q ₂	5,05±2,31	3,88±1,82	1,73	–
16	Q ₃	6,38±1,53	6,69±1,54	0,60	–
17	Q ₄	4,62±1,72	4,06±1,91	0,92	–

Виходячи із наведених даних, можемо охарактеризувати особистісну сферу військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції з різною ефективністю СБД: для соціально-психологічної сфери особистості військовослужбовці військової служби за контрактом обох досліджуваних груп характерні (A⁺, F⁰, H⁺): відвертість, товариськість, активність у встановленні міжособистісних і соціальних контактів.

В їх поведінці проявляється соціальна сміливість, готовність вступати до нових груп, бути діловим лідером, спрямованість назовні, на людей; екстраверсія. Втім, у групі вискоефективних військовослужбовців середні бали за фактором “А” (“замкнутість-товариськість”; 9,14±2,10) є найвищі порівняно з іншими факторами.

Для комунікативної сфери слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (E⁺, Q₂⁻, G⁺, N⁺, L⁻) притаманні: дипломатичність в ставленні до людей, обережність та певна хитрість, послужливість й поступливість, прикривання своїх поступків загальноприйнятими правилами і нормами, певна відповідальність, почуття обов’язку. В їх поведінці значне місце належить комфортним реакціям, залежність від думки і вимог групи, прагнення приймати рішення, як в інтелектуальних, так і життєвих ситуаціях разом із іншими людьми, під їх керівництвом. У цій групі показники за фактором “N” (прямолинійність-дипломатичність; 6,88±1,67) значно вищі, ніж у вискоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (5,29±2,15), t=2,53, p≤0,05.

На відміну від них, вискоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (E⁰, Q₂⁰, G⁺, N⁰, L⁰) в комунікативній сфері демонструють поміркованість, добросовісну, стабільну, відповідальну поведінку; розвинене почуття обов’язку, усвідомлене виконання загальноприйнятих норм і правил, наполегливість в досягненні своєї мети, ділову спрямованість.

Для емоційної сфери військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції характерними є (C⁺, Q₃⁺, Q₄⁻, O⁻ (L⁰, G⁺)): емоційна стійкість, впевненість в собі та своїх силах, спокійне адекватне сприйняття дійсності, вміння контролювати свої емоції та поведінку. В поведінці – врівноваженість, спрямованість на реальну дійсність. Високі показники за факторами “G” та “Q₃⁺” підкреслюють розвиток вольових якостей.

Утім, для слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції характерними є більш високі показники за фактором “С” (“емоційна нестабільність – емоційна стабільність”; $9,63 \pm 1,45$), порівняно із високоефективними ($8,48 \pm 1,83$), $t=2,12$, $p \leq 0,05$, що дозволяє припустити їхню більшу ригідність в емоційній сфері. Це, до речі, підтверджується й іншими даними цього дослідження (див. інтерпретацію за таблицями 3.31–3.34).

Для всіх шкал, що характеризують інтелектуальну сферу, у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції з високою ефективністю СБД притаманні ненабагато вище середніх показники (V^0 , M^0 , Q_1^0). В той час, як у слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції з середніми показниками за факторами “В” (“інтелект”) та “М” (“практичність-мрійливість”) відзначаються високі показники за фактором “ Q_1 ” (“консерватизм-радикалізм”; $7,38 \pm 2,16$), за якими вони значно відрізняються від високоефективних військовослужбовців ($5,67 \pm 2,22$), $t=2,36$, $p \leq 0,05$. Це характеризує слабоефективних військовослужбовців, як чутливих до змін, нових ідей, певним чином недовірливих.

Самооцінку військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції як із високим, так і з низьким рівнем ефективності СБД (MD^0 , G^+ , Q_3^+ , C^+ , M^0) можна охарактеризувати як адекватно високу, їм притаманна соціальна нормативність, відповідальність, дисципліна, контроль емоцій та поведінки. Наявні показники емоційної стабільності та конкретність уявлення характеризують цих військовослужбовців як зрілих особистостей. Втім, у слабоефективних військовослужбовців ці характеристики виражено дещо більше, ніж у високоефективних, що дозволяє припустити більшу ригідність особистості останніх.

Уточненню отриманих результатів сприяють дані кореляційного аналізу, що наведено у таблиці 3.36.

Таблиця 3.36 – Показники внеску особистісних особливостей в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	MD	0,03	0,17	0,09
2	A	0,20	0,24	0,05
3	B	-0,01	0,09	0,08
4	C	-0,22*	0,03	-0,01
5	E	-0,08	0,07	-0,02
6	F	0,13	-0,03	0,09
7	G	-0,06	-0,06	-0,06
8	H	0,18	0,41*	0,03
9	I	0,27**	0,61***	-0,33
10	L	0,25*	0,50**	0,31
11	M	0,08	0,43**	-0,28
12	N	-0,36***	-0,29	-0,27

13	O	0,06	0,23	0,13
14	Q ₁	-0,29**	-0,10	0,10
15	Q ₂	0,19	-0,15	0,32
16	Q ₃	-0,05	-0,08	0,21
17	Q ₄	0,10	-0,10	0,10

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Виявлені значущі розбіжності за факторами “С”, “N” та “Q1” знаходять своє відображення й у результатах кореляційного аналізу: в загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції встановлено значущі негативні кореляційні зв’язки між показниками ефективності СБД та фактором “С” (“емоційна нестабільність-емоційна стабільність”; $r_s = -0,22$, $p \leq 0,1$), “N” (“прямолінійність-дипломатичність”; $r_s = -0,36$, $p \leq 0,01$) та “Q1” (“консерватизм-радикалізм”; $r_s = -0,29$, $p \leq 0,05$). Крім того, у цій загальній вибірці встановлено значущі кореляційні зв’язки між ефективністю СБД та показниками факторів “Г” (“жорстокість-чутливість”; $r_s = 0,27$, $p \leq 0,05$) та “L” (“довірливість-підозрілість”; $r_s = 0,25$, $p \leq 0,1$), які знаходять своє підтвердження й у вибірці високоефективних військовослужбовців ($r_s = 0,61$, $p \leq 0,01$ та $r_s = 0,50$, $p \leq 0,05$ відповідно).

У вибірці високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції встановлено також значущі кореляційні зв’язки між ефективністю СБД та показниками за факторами “М” (“практичність-мрійливість”) ($r_s = 0,43$, $p \leq 0,05$) та “Н” (“боязкість-сміливість”) ($r_s = 0,41$, $p \leq 0,1$). Аналіз цих кореляційних зв’язків дозволяє припускати, що ефективність СБД в підрозділах конвоювання та екстрадиції залежать від визначеності ціннісної сфери, яка дозволяє швидко, впевнено і однозначно приймати рішення в морально складних ситуаціях на основі людяності, пошуку підходу до кожної ситуації.

Таким чином, проведений аналіз показав, що ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції знижується за рахунок комформності та ригідності на фоні невизначеності в ціннісній сфері, що призводить до значних складностей у разі потрапляння в ситуації морального вибору.

Адаптаційні особливості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Результати дослідження адаптаційних особливостей військовослужбовців підрозділів конвоювання та екстрадиції наведено у таблиці 3.37.

Таблиця 3.37 – Показники особливостей адаптивності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Вірогідність	5,57±3,23	4,19±3,83	1,17	–
2	Адаптивність	44,38±22,42	36,69±19,49	1,11	–

3	Нервово-психічна стійкість	24,67±15,36	17,69±10,74	1,62	–
4	Комунікативність	11,33±4,65	10,31±4,79	0,64	–
5	Моральність	8,38±3,43	8,68±5,04	0,21	–

В обох досліджуваних групах показники за шкалами “комунікативність” та “моральність” як складові адаптивності, відносяться до середніх значень та мають відносно невеликий діапазон розподілення. За шкалою “нервово-психічна стійкість” показники в обох групах належать до діапазону нижче за середні й мають досить широкий діапазон даних. І хоча у групі військовослужбовців показники за цією шкалою на порядок нижчі, ніж у групі зі слабкою ефективністю, розбіжності не досягають рівня статистичної значущості, ці особливості проявляються й у показниках узагальнюючої шкали – “адаптивність”. Зазначимо, що низькі показники та широкий діапазон даних за шкалою “нервово-психічна стійкість” свідчать про значну навантаженість цієї адаптивної здібності в професійній діяльності військовослужбовців підрозділів конвоювання та екстрадиції, це підтверджують й дані кореляційного аналізу (див. табл. 3.38).

Таблиця 3.38 – Показники внеску шкал адаптивності в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Шкали	Всі	Високоєфективні	Слабоєфективні
1	Вірогідність	0,20	0,26	–0,05
2	Адаптивність	0,19	0,37*	–0,03
3	Нервово-психічна стійкість	0,23*	0,38*	–0,09
4	Комунікативність	0,13	0,33	0,03
5	Моральність	0,01	0,27	0,07

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як видно із наведених даних, у загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції та у високоєфективній групі між показниками нервово-психічної стійкості та показниками ефективності СБД встановлено тенденцію до значущих зв'язків ($r_s=0,23$, $p \leq 0,1$ та $r_s=0,38$, $p \leq 0,1$ відповідно). Також у групі високоєфективних військовослужбовців встановлено тенденцію до значущих зв'язків між показниками ефективності СБД та загальної шкали методики Маклакова ($r_s=0,38$, $p \leq 0,1$). Таким чином, можемо констатувати, що високоєфективні військовослужбовці відчувають більше навантаження за показниками нервово-психічної стійкості, вони демонструють більшу виснаженість, а зв'язки нервово-психічної стійкості з ефективністю СБД в їх групі носять ресурсний характер. Відповідно до цього, низькі показники за шкалою “нервово-психічна стійкість” є наслідком виснаження відповідного їй адаптаційного потенціалу внаслідок його вимогливості в СБД цієї категорії військовослужбовців (небайдужого ставлення до своєї професійної діяльності). Відповідно до

ресурсного характеру зв'язків, маємо ураховувати, що у претендентів на військову службу за контрактом у підрозділи конвоювання та екстрадиції має бути досить великий ресурс нервово-психічної стійкості як базова підстава адаптаційних здібностей.

Ще одним важливим моментом інтерпретації показників за шкалами є з'ясування їх взаємовпливів за різними шкалами, їх групування. Для цього визначимо факторну структуру ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції ці результати наведено у таблиці 3.39.

Таблиця 3.39 – Факторна матриця психологічних змінних ефективності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Змінні	Фактори			
	1	2	3	4
Застряглий тип акцентуації	0,75	0,31	0,09	-0,08
Демонстративний тип акцентуації	-0,02	-0,13	0,72	0,14
Вірогідність (БОП “Адаптивність”)	-0,88	-0,02	-0,10	-0,21
Адаптивність	0,29	0,75	-0,42	0,15
Нервово-психічна стійкість, як фактор що сприяє адаптації	0,16	0,76	-0,46	0,05
Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	0,08	-0,19	0,86	0,06
Мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	-0,33	-0,04	0,85	-0,11
Самостійний вибір професії	-0,07	-0,21	0,78	0,14
Мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії	0,15	-0,01	0,25	0,78
Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	-0,45	-0,22	0,74	-0,10
Демонстративність, як установка, що сприяє суїцидальному ризику	0,06	0,84	0,05	0,24
Афективність, як установка, що сприяє суїцидальному ризику	0,18	0,76	-0,03	-0,18
Унікальність, як установка, що сприяє суїцидальному ризику	0,09	0,87	-0,17	0,23
Соціальний песимізм, як установка, що сприяє суїцидальному ризику	0,77	0,33	-0,01	0,29
Часова перспектива, як установка, що сприяє суїцидальному ризику	0,23	0,75	-0,22	0,23
Фактор “Е” (підпорядкованість-домінантність за Кеттеллом)	-0,19	0,18	0,03	0,75
Фактор “М” (практичність-мрійливість за Кеттеллом)	0,34	0,14	-0,08	0,71
Фактор “О” (спокійність-тривожність за Кеттеллом)	0,79	0,09	-0,33	-0,01
Ригідність, як темперамента риса	0,80	0,31	-0,15	0,10
Емоційна збудливість, як темпераментна риса	0,41	0,73	-0,33	-0,20
Активність, як темпераментна риса	0,02	-0,10	0,85	0,04
Шкала щирості (методика Смірнова)	0,89	0,11	-0,24	-0,10

Ця чотирьохфакторна модель описує 75,07 % дисперсії ознак.

Зміст першого фактора (21,99 %) значною мірою визначається кореляцією зі шкалами, які свідчать про соціальну бажаність в поведінці обстежуваних, а саме: шкала щирості методики Смірнова (0,89) та шкала вірогідності методики Маклакова (-0,88). Крім того, цей фактор корелює зі шкалами, які свідчать про певну ригідність в поведінці й ставленні до оточуючого світу: застряглий тип акцентуації характеру (0,75) та ригідність (методика Смірнова; 0,80). Ще дві шкали, з якими значно корелює перший фактор, також визначають сприйняття оточуючого світу як небезпечного: "О" ("спокійність-тривожність"; 0,79) та соціальний песимізм (методика Смірнова; 0,77). Таким чином, цей фактор було проінтерпретовано нами, як стала установка дотримуватися соціально схвальних форм поведінки для подолання небезпечних ситуацій та попереднього унебезпечення себе у складних, непередбачуваних соціальних стосунках.

Зміст другого фактора (21,87 %) визначається значущою кореляцією зі шкалами, які описують афективно-вольову сферу особистості: адаптивність (методика Маклакова; 0,75); нервово-психічна стійкість (методика Маклакова; 0,76); емоційна збудливість (методика Смірнова; 0,73); демонстративність (методика Шмельова; 0,84); афективність (методика Шмельова; 0,76); унікальність (методика Шмельова; 0,87); часова перспектива (методика Шмельова; 0,75). Таким чином, цей фактор було проінтерпретовано як інтуїтивна чутливість та готовність до небезпечних ситуацій.

Зміст третього фактора (21,40 %) визначають кореляційні зв'язки із такими шкалами професійної мотивації як мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії (0,86), з особистісним і професійним удосконаленням (0,85), самостійний вибір професії (0,78) та мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії (0,74), які описують позитивне ставлення до цілей та завдань професії, докладання зусилля для її освоєння, удосконалення себе як фахівця. Крім того, цей фактор корелює зі шкалами, які вказують на особливості реалізації цих мотивів: демонстративний тип акцентуації (0,72) та активність (методика Смірнова; 0,85). Згідно інтерпретаційної схеми методики Леонгарда-Шмішека, яку розробила Ю. В. Кортнева для роботи з показниками, що не сягають рівня акцентуованості, демонстративний тип акцентуації належить до шкал контролю. Активність, як темпераментна риса, описує цілеспрямованість поведінки, здатність ставити і реалізовувати власні цілі. Таким чином, цей фактор було проінтерпретовано, як мотиваційно-вольовий чи фактор саморегуляції професійної діяльності.

Четвертий фактор (9,81 %) корелює з мотивами, що пов'язані з зовнішнім престижем професії (0,78) та факторами "Е" ("підпорядкованість-домінантність"; 0,75) і "М" ("практичність – мрійливість"; 0,71) за методикою Кеттелла. Цей фактор було проінтерпретовано як орієнтацію на іміджеві, статусні характеристики професії (престиж та владу).

Таким чином, структуру ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції можна представити таким чином:

– установки на соціально схвальні форми поведінки, що спрямовані на унебезпечення життя військовослужбовця в складних ситуаціях соціальної та професійної взаємодії;

– інтуїтивна чутливість, готовність до небезпечних ситуацій у професійній діяльності;

– мотиваційно-вольові риси, що реалізується в професійній діяльності;

– значущість статусних характеристик професії.

Для уточнення даних щодо внеску аналізованих психологічних особливостей в ефективність діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції було проведено регресійний аналіз, за його результатами було складено рівняння регресії

$$\begin{aligned} \text{Ефективність} = & 60,191 - 1,914 \text{ ГТА} + 2,496 \text{ ЗТА} - 9,221 \text{ ЕТА} - 0,830 \text{ ПТА} \\ & + 2,917 \text{ ТТА} + 1,501 \text{ ЦТА} + 5,270 \text{ ДТА} - 1,897 \text{ НТА} + 2,908 \text{ ЕкзТА} \\ & + 2,461 \text{ НПСа} - 4,289 \text{ Мор} - 1,105 \text{ М1} - 2,576 \text{ М2} + 3,775 \text{ М3} + 6,152 \text{ М5} \\ & + 3,502 \text{ М7} - 7,961 \text{ М8} - 0,329 \text{ Дем} - 1,152 \text{ Аф} + 1,431 \text{ Ун} - 0,992 \text{ СоцП} \\ & + 0,784 \text{ ЗКБ} - 0,613 \text{ Макс} - 0,815 \text{ ЧасП} + 0,404 \text{ АнтФ} - 9,651 \text{ "А"} + 24,919 \text{ "В"} \\ & + 9,779 \text{ "Е"} + 13,020 \text{ "F"} + 4,118 \text{ "G"} - 7,706 \text{ "H"} - 2,075 \text{ "I"} + 4,128 \text{ "L"} - \\ & 5,555 \text{ "N"} - 7,475 \text{ "O"} - 8,504 \text{ "Q}_2\text{"} + 9,117 \text{ "Q}_3\text{"} - 8,597 \text{ Ригід} + 2,439 \text{ Емоц} - \\ & 1,063 \text{ Актив} + 9,582 \text{ Щир} + 0,14, \dots\dots\dots(3.4) \end{aligned}$$

де – 60,191 – константа,

ГТА – гіпертимний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек);

ЗТА – застряглий тип акцентуації (Леонгард-Шмішек);

ЕТА – емотивний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек);

ПТА – педантичний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек);

ТТА – тривожно-боязкий тип акцентуації (Леонгард-Шмішек);

ЦТА – циклотимічний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек);

ДТА – демонстративний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек);

НТА – неурівноважений тип акцентуації (Леонгард-Шмішек);

ЕкзТА – екзальтований тип акцентуації (Леонгард-Шмішек);

НПСа – нервово-психічна стійкість (Маклаков);

Мор – моральність (Маклаков);

М1 – мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії;

М2 – мотиви, пов’язані з особистісним і проф.удосконаленням;

М3 – мотиви самостійного вибору професії;

М5 – мотиви, пов’язані з зовнішнім престижем професії;

М7 – мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки;

М8 – асоціальні мотиви;

Дем – демонстративність (Шмельов);

Аф – афективність (Шмельов);

Ун – унікальність (Шмельов);

СоцП – соціальний песимізм (Шмельов);
 ЗКБ – злам культурних бар’єрів (Шмельов);
 Макс – максималізм, як установка (Шмельов);
 ЧасП – часова перспектива (Шмельов);
 АнтФ – антисуїцидальний фактор (Шмельов);
 “А” “замкненість – товариськість” (Кеттелл);
 “В” – “інтелект” (Кеттелл);
 “Е” – “підкорюваність - домінантність” (Кеттелл);
 “F” – “стриманість - експресивність” (Кеттелл);
 “G” – “низька нормативність поведінки - висока нормативність поведінки”
 (Кеттелл);
 “Н” – “боязкість - сміливість” (Кеттелл);
 “Г” – “жорстокість - чутливість” (Кеттелл);
 “L” – “довірливість - підозрілість” (Кеттелл);
 “N” – “прямолинійність - дипломатичність” (Кеттелл);
 “О” – “спокійність - тривожність” (Кеттелл);
 “Q₂” – “конформізм - нонконформізм”(Кеттелл);
 “Q₃” – “низький самоконтроль - високий самоконтроль” (Кеттелл);
 Ригід – ригідність (Смірнов);
 Емоц – емоційність (Смірнов);
 Щир – щирість (Смірнов);
 0,14 – похибка прогнозування (не використовується в розрахунках ефективності діяльності).

Як бачимо із наведеного рівняння регресії, позитивний вклад в ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції роблять такі ПВЯ (наведено із урахуванням вкладу – коефіцієнта):

- + 24,919 “В” (“низький інтелект - високий інтелект”, Кеттелл);
- + 13,020 “F” (“стриманість - експресивність”, Кеттелл);
- + 9,779 “Е” (“підкорюваність - домінантність”, Кеттелл);
- + 9,582 Щир (щирість, Смірнов);
- + 9,117 “Q₃” (“низький самоконтроль - високий самоконтроль”, Кеттелл);
- + 6,152 М5(мотиви, пов’язані з зовнішнім престижем професії);
- + 5,270 ДТА (демонстративний тип акцентуації, Леонгард-Шмішек);
- + 4,128 “L” (“довірливість - підозрілість”, Кеттелл);
- + 4,118 “G” (“низька нормативність поведінки - висока нормативність поведінки”; Кеттелл);
- + 3,775 М3 (мотиви самостійного вибору професії);
- + 3,502 М7 (мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки);
- + 2,917 ТТА (тривожно-боязкий тип акцентуації, Леонгард-Шмішек);
- + 2,908 ЕкзТА (екзальтований тип акцентуації, Леонгард-Шмішек);
- + 2,496 ЗТА (застраглий тип акцентуації, Леонгард-Шмішек);
- + 2,461 НПСа (нервово-психічна стійкість, Маклаков);

- + 2,439 Емоц (емоційність, Смірнов);
- + 1,501 ЦТА (циклотимічний тип акцентуації, Леонгард-Шмішек);
- + 1,431 Ун (унікальність, Шмельов);
- + 0,784 ЗКБ (злам культурних бар'єрів, Шмельов);
- + 0,404 АнтФ (антисуїцидальний фактор, Шмельов).

Негативний внесок в ефективність СБД цих військовослужбовців роблять такі ПВЯ (наведено із урахуванням вкладу – коефіцієнта):

- 9,651 “А” (“замкненість - товариськість”, Кеттелл);
- 9,221 ЕТА (емотивний тип акцентуації, Леонгард-Шмішек);
- 8,504 “Q₂” (“конформізм - нонконформізм”, Кеттелл);
- 8,597 Ригід (ригідність, Смірнов);
- 7,961 М8 (асоціальні мотиви);
- 7,706 “Н” (“боязкість - сміливість”, Кеттелл);
- 7,475 “О” (“спокійність - тривожність”, Кеттелл);
- 5,555 “N” (“прямолінійність - дипломатичність”, Кеттелл);
- 4,289 Мор (моральність, зворотна шкала, БОП “Адаптивність”);
- 2,576 М2 (мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням);
- 2,075 “Г” (“жорстокість - чутливість”, Кеттелл);
- 1,914 ГТА (гіпертимний тип акцентуації, Леонгард-Шмішек);
- 1,897 НТА (неурівноважений тип акцентуації, Леонгард-Шмішек);
- 1,152 Аф (афективність, Шмельов);
- 1,105 М1 (мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії);
- 1,063 Актив (активність, Смірнов);
- 0,992 СоцП (соціальний песимізм, Шмельов);
- 0,830 ПТА (педантичний тип акцентуації, Леонгард-Шмішек);
- 0,815 ЧасП (часова перспектива, Шмельов);
- 0,613 Макс (максималізм, Шмельов);
- 0,329 Дем (демонстративність, Шмельов).

Таким чином, ефективного військовослужбовця військової служби за контрактом підрозділу конвоювання та екстрадиції можна охарактеризувати так:

– інтуїтивно чутливий до несприятливих ситуацій, їх деталей, здатний добре їх диференціювати, визначати специфіку (несхожість на інші), проявляти гнучкість в пристосуванні та розв'язанні проблемних ситуацій, у пошуку нових форм розв'язання несприятливих ситуацій;

– здатний добре контролювати свої емоції та поведінку; нервово-психічно стійкий, упевнений у собі, своїх знаннях, уміннях, кваліфікації, не схильний до зайвої рефлексії, пошуку недоліків у собі; в поведінці проявляє лідерство, домінантність, впевненість, прямолінійність, однозначність й зрозумілість свого ставлення, в тому числі емоційного, до тих чи інших ситуацій, не схильний до зайвої сентиментальності, зайвих стосунків та “загравання” з оточуючими, не схильний до стосунків за типом “ти – мені, я – тобі” та маніпуляцій;

– такий, що має інтеріоризовані моральні цінності, які є основою для висококонформативної поведінки, для орієнтації на соціально схвальні форми поведінки та для вибору професії.

Переведення прогнозованого балу ефективності СБД в групи придатності здійснюється за таблицею 3.1, яку представлено у додатку К.

Як бачимо, наведені результати регресійного аналізу добре погоджуються з результатами факторного аналізу і певною мірою їх уточнюють, що дозволяє скласти обґрунтовану психограму військовослужбовця військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції.

Проведений аналіз показав, що під час професійного психологічного відбору військовослужбовців військової служби за контрактом у підрозділи конвоювання та екстрадиції потрібно бути украй уважним, так як необхідно урахувати такі “протириччя”:

– в емоційній сфері – з одного боку, необхідно урахувати здатність швидко оцінювати несприятливу ситуацію й така швидкість досягається за рахунок емоційної чутливості, тривожності, з іншого – здатність добре контролювати сферу прояву і переживання власних емоцій;

– у ціннісній сфері – високий рівень розвитку провідної ролі цінностей суспільства повинен обов’язково поєднуватися з простотою ієрархії, високою супідрядністю, що забезпечує однозначність під час прийняття рішень, дозволяє уникнути морального конфлікту;

– в сфері поведінки у небезпечних ситуаціях – багатий арсенал форм поведінки для виходу із несприятливих ситуацій має поєднуватись з однозначністю вчинків, їх реакція на події повинна бути зрозуміла, однозначна, такою, яка не підлягає будь-якій іншій інтерпретації;

– саморегуляція в професійній сфері (мотивації й самооцінки) – упевненість в собі, своїх вчинках мають поєднуватися з певним рівнем критичності до себе. Перше забезпечує швидкість під час прийняття рішень в складних ситуаціях, друге – засвоєння професії.

Повністю психограма військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції наведена у таблиці 3.40.

Таблиця 3.40 – Психограма військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Блоки якостей	Якості	Шкали (методики)	Норми (x±σ)
1	Установки на соціально-схвальні форми поведінки, що спрямовані на унебезпечення життя військовослужбовця в складних ситуаціях соціальної (професійної) взаємодії	Установки на соціально-схвальні форми поведінки, відсутність асоціальної спрямованості	Сумісне підвищення балів (без вираженої акцентуації) за шкалами “гіпертимний тип акцентуації” та “демонстративний тип акцентуації”	15,43±5,87
			Шкала щирості (методика Смірнова)	13,52±3,94
			Шкала вірогідності (БОП “Адаптивність”)	9,33±5,66
			“Мотиви, пов’язані з зовнішнім престижем професії”	5,57±3,23
			“Асоціальні мотиви”	12,47±4,88
			“Q ₂ ” (конформізм-нонконформізм, Кеттелл)	10,14±4,67
			“Мотиви самостійного вибору професії”	5,05±2,31
		Прагнення зробити оточуючий соціальний простір прогнозованим (передбачуваним)	“Соціальний песимізм” (Шмельов)	14,76±5,42
			“Адаптивність” (БОП “Адаптивність”)	46,76±23,02
			“Моральність” (БОП “Адаптивність”)	44,38±22,42
			“G (низька нормативність поведінки–висока нормативність поведінки, Кеттелл)	8,38±3,43
			“L” (довірливість-підозрілість, Кеттелл)	7,76±2,21
		Однозначність, зрозумілість власної поведінки для оточуючих як фактор, що знижує невизначеність ситуацій	“N” (прямолінійність-дипломатичність, Кеттелл)	4,38±1,56
			“Демонстративність” (Шмельов)	5,29±2,15
			“Екзальтований тип акцентуації” (Шмішек)	26,67±22,21
2	Інтуїтивна чутливість та готовність до вирішення небезпечних, нестандартних ситуацій у професійній діяльності	Здатність до інтуїтивного (емоційного) прогнозування розвитку подій	“Тривожно-боязкий тип акцентуації” (Шмішек)	9,43±5,22
			“O” (спокійність-тривожність, Кеттелл)	7,57±5,42
			“Емоційна збудливість” (Смірнов)	4,76±2,84
		Здатність інтелектуального прогнозування розвитку подій	“IQ” (Равен)	5,24±5,11
			“B” (Кеттелл)	105,71±13,13
			“M” (практичність-мрійливість, Кеттелл)	4,09±1,09
		Гнучкість (пластичність нервової системи, гнучкість пристосування поведінки)	“Ригідність” (Смірнов)	5,38±1,77
“Q ₁ ” (консерватизм-радикалізм, Кеттелл)	10,48±5,21			
			5,67±2,22	

Кінець табл. 3.41

3	Контрольованість афективно-вольової сфери	Контрольованість емоційної сфери, у тому числі й занадто емоційного ставлення до професійної діяльності	“F” (стриманість-експресивність, Кеттелл)	5,81±1,12
			“Q ₃ ” (низький самоконтроль-високий самоконтроль, Кеттелл)	6,38±1,53
			“I” (жорстокість-чутливість, Кеттелл)	5,90±2,14
			“Емотивний тип акцентуації” (Шмішек)	8,29±4,44
			“Афективність” (Шмельов)	24,00±22,03
			“Мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії”	14,62±5,87
	Вольові якості	“Н” (боязкість-сміливість, Кеттелл)	6,62±2,31	
		“Злам культурних бар’єрів” (як смислова установка на самостійність у вирішенні власної долі, Шмельов)	47,57±22,77	
		“Педантичний тип акцентуації” (Шмішек)	9,24±4,58	
4	Професійна компетентність*	Знижена актуальність мотивів розвитку в професійній сфері	“Мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії”	19,71±7,29
			“Мотиви, пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням”	14,76±5,63
			“Активність” (Смірнов)	16,00±6,36
			“Мотиви несамостійного вибору професії”	12,43±6,29
	Адекватно високе самовідношення, як задоволеність рівнем розвитку знань, вмінь, навичок	“MD” (низька самооцінка-висока самооценка, Кеттелл)	8,57±3,42	
		“Неспроможність” (Шмельов)	34,29±18,05	
		“Q ₄ ” (розслабленість-напруженість, Кеттелл)	4,62±1,72	

Примітка. *Так як психограма розробляється на основі показників високоефективної групи, то для цієї вибірки адекватним є використання терміну “професійна компетентність”, яка діагностично проявляється в деякому зниженні показників активності, професійної мотивації й мотивації професійного удосконалення, в деякому підвищенні самовідношення (самооцінки) та у ресурсних зв’язках між указаними видами мотивів і ефективністю службово-бойової діяльності. Враховуючи це, для відбору претендентів на службу за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції потрібно під час діагностики указаних видів мотивів орієнтуватися на вищі за середні показники указаної норми ($x+\sigma$), а у разі діагностики самовідношення – нижчі за середні показники норми ($x-\sigma$), адже саме такі показники є адекватними для засвоєння професії.

3.5 Психографічне вивчення військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з охорони громадського порядку

В дослідженні взяли участь 48 військовослужбовців військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах з ОГП, середній бал ефективності військовослужбовців склав 150,70; висока ефективність має межі 188,60 балів та вище, низька – 112,80 балів і нижче. Виходячи із цього, було створено дві групи порівняння:

– 1 група – високоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах із ОГП з оцінкою 188,60 балів та вище – 16 осіб;

– 2 група – слабоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах з ОГП із оцінкою 112,80 та нижче – 12 осіб.

Результати порівняння цих груп приведено нижче, крім того, за результатами ефективної групи встановлено норми для кожної шкали.

Психодинамічні особливості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Психодинамічні особливості є першим і найважливішим критерієм професійної придатності, саме вони задають рамки розвитку більшості інших психологічних особливостей особистості. Визначення психодинамічних особливостей відбувалось за допомогою методики Смірнова, результати вивчення психодинамічних особливостей у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП із різним рівнем ефективності службово-бойової діяльності наведено у таблиці 3.41–3.42.

Таблиця 3.41 – Показники темпераменту у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Екстраверсія	18,25±4,27	18,50±4,26	0,15	–
2	Ригідність	8,56±3,33	10,50±3,99	1,36	–
3	Емоційна збудливість	4,56±4,83	8,67±5,69	2,01	0,05
4	Темп реакції	11,63±4,21	13,33±5,37	0,91	–
5	Активність	16,81±4,83	16,42±3,89	0,24	–
6	Шкала ширості	12,69±4,73	13,25±3,86	0,35	–

Із наведених даних видно, що існують деякі відмінності в показниках психодинамічних особливостей військовослужбовців з високою та низькою ефективністю СБД. Так, в обох групах показники екстраверсії належать до діапазону вище за середні, темп реакцій швидкий, показники активності середні. Показники за шкалою ригідність дозволяють віднести військовослужбовців із різним рівнем ефективності СБД до якісно різних рівнів (високоефективних – до середнього, а слабоефективних – до високого), але ці

розбіжності не досягають рівня статистичної значущості ($t=1,36$, $p \geq 0,05$). Високоєфективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів з ОГП мають нижче за середню та низьку емоційну збудливість ($4,56 \pm 4,83$), слабоефективні – середню ($8,67 \pm 5,69$). Розбіжності за цією шкалою між порівнюваними групами досягають рівня статистичної значущості, $t=2,01$, $p \leq 0,05$.

Як бачимо, представники обох груп мають прийнятні середні показники психодинамічних особливостей, але відмінності за показниками емоційної збудливості й ригідності мають суттєвий вплив на ефективність їх СБД.

Відзначимо, що кореляційний аналіз виявився значно менш чутливим до впливів психодинамічних особливостей на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (див. табл. 3.42).

Таблиця 3.42 – Показники внеску особливостей темпераменту в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

№ пор.	Шкали	Всі	Високоєфективні	Слабоефективні
1	Екстраверсія	0,01	-0,31	0,01
2	Ригідність	-0,09	0,35	0,29
3	Емоційна збудливість	-0,19	0,22	0,25
4	Темп реакції	0,01	0,20	0,37
5	Активність	0,07	0,25	-0,09
6	Шкала щирості	-0,10	-0,11	-0,19

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Так, жоден із показників кореляційних зв'язків ефективності СБД і психодинамічних особливостей не досягає рівня статистичної значущості.

Загальні здібності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Важливим під час професійного психологічного відбору на військову службу є визначення рівня інтелекту. На сьогодні існує традиція використовувати для визначення рівня інтелекту тест Равена. Результати дослідження рівня інтелекту у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП наведено у таблицях 3.43–3.44.

Таблиця 3.43 – Показники інтелекту у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоефективні	t	p
1	інтелект	100,81±14,53	83,17±31,08	1,86	0,1

Як видно із наведених даних, показники інтелекту у високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП належать до нормально середнього рівня ($100,81 \pm 14,53$), а слабоефективних – нижче за середній, слабого рівня ($83,17 \pm 31,08$), ці розбіжності мають тенденцію до значущих, $t=2,01$, $p \leq 0,05$.

Вплив рівня інтелекту на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП виявляє й кореляційний зв'язок, результати якого наведено у таблиці 3.44.

Таблиця 3.44 – Показники внеску інтелекту в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	інтелект	0,28*	0,26	-0,24

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Із наведених даних видно, що між показниками ефективності та інтелекту в загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП існує тенденція до значущого кореляційного зв'язку ($r_s=0,28$, $p \leq 0,1$). Зазначимо, що сьогодні існують досить жорсткі вимоги щодо відбору на військову службу за показником інтелекту, тому низькі показники інтелекту слабоефективних військовослужбовців можуть бути наслідком ставлення до обстеження, а саме: слабоефективні військовослужбовці не бажали “напружуватися” й вкладатися в розв'язання завдань тесту Равена (відомо, що результати цього тесту залежать від рівня розвитку уваги та стратегії щодо завдань, під час розв'язання яких виникають складності).

Особливості професійної мотивації військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Результати дослідження особливостей мотивації військовослужбовців підрозділів з ОГП наведено у таблицях 3.45–3.46.

Так, між показниками мотивації високоефективних та слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП немає значущих розбіжностей за рівнем виразності. В обох групах найбільші показники діагностовано за шкалою “мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії”, найменші – “несамостійний вибір професії”.

Таблиця 3.45 – Показники мотивації військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	18,94 \pm 6,29	17,83 \pm 5,22	0,51	–
2	Мотиви, пов'язані з особистісним і проф.удосконаленням	15,88 \pm 6,09	15,92 \pm 3,32	0,02	–

3	Самостійний вибір професії	15,63±7,08	14,17±4,84	0,65	–
4	Несамостійний вибір професії	9,81±4,48	11,00±4,29	0,71	–
5	Мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії	13,13±6,09	14,25±3,57	0,61	–
6	Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	15,56±6,23	13,50±4,81	0,99	–
7	Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	15,50±6,67	15,58±4,76	0,04	–
8	Асоціальні мотиви	11,06±5,41	13,25±4,83	1,13	–

Втім, на деякі відмінності все ж таки варто звернути увагу. Так, у групі високоефективних до якісного рівня особистісно значущих мотивів доходять показники за п'ятьма шкалами: “мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії” (18,94±6,29), “мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням” (15,88±6,09); “самостійний вибір професії” (15,63±7,08); “мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії” (15,56±6,23); “мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (15,50±6,67); у групі слабоефективних – лише за трьома шкалами: “мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії” (17,83±5,22), “мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням” (15,92±3,32), “мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (15,58±4,76). Таким чином, на відміну від високоефективної групи у слабоефективних військовослужбовців менше мотивів, які відіграють особистісно значущу роль у виборі та засвоєнні професії; до якісного рівня слабозначущих належать “мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії” (13,50±4,81) та “самостійний вибір професії” (14,17±4,84), які свідчать про меншу емоційну привабливість служби у підрозділах з ОГП для слабоефективних військовослужбовців. Крім того, відзначимо, що якщо у групі високоефективних показники “асоціальних мотивів” (11,06±5,41) належать до рівня зовсім незначущих мотивів, то у слабоефективних – до рівня слабозначущих мотивів (13,25±4,83).

Про відсутність однозначного статистично значущого впливу мотивації на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП указують й результати кореляційного аналізу, які наведено у таблиці 3.46.

Як видно із наведених даних, у загальній вибірці й високоефективних військовослужбовців кореляційні зв'язки між ефективністю СБД і мотивами вибору та освоєння професії не досягають рівня статистичної значущості. У вибірці слабоефективних військовослужбовців встановлено тенденцію до значущості кореляційного зв'язку між показниками ефективності СБД та показниками за шкалою “несамостійний вибір професії” ($r_s=0,49$, $p \leq 0,1$). Можна припустити, що ефективність діяльності деяких слабоефективних військовослужбовців дещо покращується внаслідок відчуття ними відповідальності перед особами, які порекомендували їх у підрозділ.

Таблиця 3.46 – Показники внеску мотивації в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	0,06	0,15	-0,15
2	Мотиви, пов'язані з особистісним і проф.удосконаленням	0,00	-0,07	0,15
3	Самостійний вибір професії	0,11	0,17	-0,01
4	Несамостійний вибір професії	-0,02	0,07	0,49*
5	Мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії	-0,12	0,25	-0,15
6	Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	0,14	0,04	0,11
7	Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	-0,03	0,06	-0,25
8	Асоціальні мотиви	-0,20	0,09	0,02

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо, ефективність СБД слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП підвищує не власне позитивне ставлення до обраної професії, а відповідальність перед іншою особою, яка порекомендувала їх як претендента, острах її підвести.

Особливості характеру військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Результати дослідження впливу особливостей характеру на ефективність СБД військовослужбовців наведено у таблицях 3.47–3.48.

Таблиця 3.47 – Показники акцентуації характеру у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Гіпертимний	18,38±4,88	16,25±4,52	1,19	–
2	Застрягаючий	11,00±4,00	13,17±3,46	1,53	–
3	Емотивний	9,38±3,93	11,75±6,06	1,18	–
4	Педантичний	9,50±3,14	11,33±5,48	1,03	–
5	Тривожно-боязкий	4,31±5,25	9,75±7,25	2,20	0,05
6	Циклотимічний	10,31±2,67	12,00±3,38	1,42	–
7	Демонстративний	14,50±3,75	14,17±3,95	0,22	–
8	Неурівноважений	7,88±5,12	9,75±4,45	1,03	–
9	Дистимічний	8,44±3,14	9,50±2,81	0,94	–
10	Екзальтований	11,63±5,12	10,00±6,93	0,68	–

Як видно із наведених даних, військовослужбовці з високою та слабкою ефективністю мають відмінності в ієрархії рис та виразності рис характеру.

Так, у високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП риси утворюють добре виражену ієрархію й знаходяться в діапазоні від 18,38 (гіпертимний тип акцентуації) до 4,31 (тривожно-боязкий тип акцентуації). Утворена таким чином дихотомія свідчить про важливість рис упевненості в собі, оптимістичності, сміливості. В слабоефективних диференціація менш виражена – від 16,25 (гіпертимний тип акцентуації) до 9,50 (дистимічний тип акцентуації) – утворена дихотомія свідчить про важливість піднесеного позитивного емоційного настрою, але невелика відстань між “полюсами” може свідчити про легкість зміни настроїв.

Якщо більш детально аналізувати ієрархію рис, то у високоактивних вона така: найбільш виражені риси гіпертимності ($18,38 \pm 4,88$), далі риси демонстративності ($14,50 \pm 3,75$). Зазвичай сумісне підвищення цих рис свідчить про підвищену орієнтацію на соціально схвальні форми поведінки. Проте риси демонстративності знаходяться майже на однаковій відстані від рис гіпертимності з одного боку, і застрягання, екзальтованості – з іншого, що дозволяє припустити, що високоефективні військовослужбовці підрозділів з ОГП усвідомлюють позитивні й негативні аспекти своєї професійної ролі, здатні свідомо її використовувати як маніпулятивну поведінку, що обумовлена професійною роллю, так і здатні дистанціюватися від професійної ролі. Досить щільну групу утворюють риси екзальтованості ($11,63 \pm 5,12$), застрягання ($11,00 \pm 4,00$) та циклотимічності ($10,31 \pm 2,67$). Оскільки показники за цими шкалами знаходяться в діапазоні середніх, то їх можна інтерпретувати як можливість швидко мобілізувати ресурси власної психіки, довго перебувати у такому стані змобілізованості та використовувати способи самомотивації, які дозволяють повертатися в необхідний стан змобілізованості чи розслабленості. Іншу групу складають риси педантичності ($9,50 \pm 3,14$) та емотивності ($9,38 \pm 3,93$), для них характерна чутливість до деталей, докладність у вивченні ситуації й реалізації поведінки. Вираженими нижче за середні у високоефективних військовослужбовців є риси дистимічності ($8,44 \pm 3,14$) й неурівноваженості ($7,88 \pm 5,12$), що характеризує цих військовослужбовців як здатних контролювати негативні настрої та їх зміни. Найменші бали виявлені за шкалою “тривожно-боязкий тип акцентуації” ($4,31 \pm 5,25$), такі показники свідчать не стільки про низьку тривожність, скільки про усвідомлене контролювання цієї риси.

У слабоефективних військовослужбовців підрозділів з ОГП найбільш високими є показники за шкалою “гіпертимний тип акцентуації” ($16,25 \pm 4,52$), дещо менші за шкалою “демонстративний тип акцентуації” ($14,17 \pm 3,95$) й замикає трійку найвираженіших показників – “застрягаючий тип акцентуації” ($13,17 \pm 3,46$). Так, більш щільні показники за цими трьома рисами, ніж у високоефективних (дещо нижча гіпертимність й вище застрягання) дозволяють припустити більшу ригідність їх рольової поведінки, соціальну бажаність в поведінці, а, можливо, і наявність невротичних рис. Всі інші показники за

методикою Шмішека у слабоефективних військовослужбовців умовно можна поділити на дві групи: першу утворюють показники за шкалами “циклотимічний тип акцентуації” (12,00±3,38), “емотивний тип акцентуації” (11,75±6,06) та “педантичний тип акцентуації” (11,33±5,48), а другу – риси екзальтованості (10,00±6,93), неурівноваженості (9,75±4,45), тривожності (9,75±7,25) та дистимічності (9,50±2,81). Оскільки усі ці показники не нижчі за середні, то можна припускати, що слабоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів з ОГП гірше, ніж вискоефективні, контролюють зміни станів і прояви негативних переживань, емоцій.

Аналізуючи статистично значущі розбіжності, вкажімо, що у вискоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП є слабо вираженими або добре усвідомлюються та контролюються тривожно-боязкі риси характеру (4,31±5,25). Військовослужбовці зі слабою ефективністю мають значно більші показники за шкалою “тривожно-боязкий тип акцентуації” (9,75±7,25), $t=2,20$, $p\leq 0,05$.

Таким чином, проведений аналіз показав, що структура, ієрархія й ступінь вираженості рис характеру свідчить про те, що низька ефективність СБД є похідною від зниження ефективності контролю над негативними емоційними рисами особистості, ригідності в реалізації професійної ролі. Вискоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів з ОГП не лише добре володіють своєю професійною роллю, але й здатні використовувати емоційний ресурс на власну користь, мобілізувати сили, підтримувати їх на необхідному рівні тривалий час, самомотивуватися тощо.

Деяко підтверджують ці припущення результати кореляційного аналізу, що наведено у таблиці 3.48.

Таблиця 3.48 – Показники внеску акцентуацій характеру в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділі з ОГП

№ пор.	Шкали	Всі	Вискоефективні	Слабоефективні
1	Гіпертимний	0,18	-0,29	0,41
2	Застрягаючий	-0,16	0,12	0,34
3	Емотивний	-0,07	0,05	0,22
4	Педантичний	0,03	0,21	0,60**
5	Тривожно-боязкий	-0,22	0,13	0,18
6	Циклотимічний	-0,15	-0,01	-0,05
7	Демонстративний	-0,07	-0,17	-0,39
8	Неврівноважений	-0,11	-0,13	0,21
9	Дистимічний	-0,05	0,11	0,33
10	Екзальтований	0,03	-0,08	-0,20

Примітка: * $p\leq 0,1$; ** $p\leq 0,05$; *** $p\leq 0,01$.

Як видно із цих даних, у загальній вибірці й вибірці високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП не встановлено значущих кореляційних зв'язків між показниками ефективності СБД та показниками вираженості (акцентуованості) рис характеру.

У вибірці слабоефективних військовослужбовців встановлено значущий кореляційний зв'язок між ефективністю СБД та показниками за шкалою “педантичний тип акцентуації характеру” ($r_s=0,60$, $p\leq 0,05$). Таким чином, чим більше ці військовослужбовці в своїй службово-бойовій діяльності проявляють акуратність, виваженість, прагнення до порядку, точно виконують накази, тим вище оцінюють ефективність їх діяльності керівництво.

Вольові особливості особистості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Недоліки афективно-вольової сфери призводять до ризику виникнення суїцидальної поведінки, саме цю закономірність було покладено в основу опитувальника суїцидального ризику Шмельова. Результати обстеження військовослужбовців наведено у таблицях 3.49–3.50.

Таблиця 3.49 – Показники суїцидальних установок у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Демонстративність	18,75±15,44	43,33±16,70	3,98	0,05
2	Афективність	25,06±20,01	43,00±25,98	1,98	0,1
3	Унікальність	6,25±12,04	36,67±23,87	4,05	0,05
4	Неспроможність	25,00±13,66	46,67±21,46	3,06	0,05
5	Соціальний песимізм	45,56±14,79	54,75±21,57	1,26	–
6	Злам культурних бар'єрів	33,19±27,27	49,92±30,30	1,50	–
7	Максималізм	34,38±30,10	41,67±28,87	0,65	–
8	Часова перспектива	18,94±11,89	41,67±19,31	3,60	0,05
9	Антисуїцидальний фактор	40,63±20,16	41,67±28,87	0,11	–

Як бачимо із наведених даних, за усіма показниками методики Шмельова високоефективні військовослужбовці підрозділів з ОГП мають менші показники, ніж слабоефективні, з однаковими показниками антисуїцидального фактора. У більшості цих шкал розбіжності сягають рівня статистичної значущості, що дозволяє стверджувати, що саме контроль афективно-вольової сфери позитивно впливає на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП. Так, високоефективні військовослужбовці мають значно менші, ніж слабоефективні військовослужбовці, показники за такими шкалами, як “унікальність” (6,25±12,04), “часова перспектива” (18,94±11,89), “демонстративність” (18,75±15,44) та “неспроможність” (25,00±13,66). Таким чином, можна припустити, що досвід, у тому числі й здатність використовувати досвід товаришів, який дає впевненість в собі та власних діях, уміння передбачити дальні наслідки власних дій та певна анонімність під час вирішення складних

професійних завдань, здатність не привертати до себе зайвої уваги позитивно впливають на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП.

Крім того, встановлено тенденцію до значущих розбіжностей за шкалою “афективність”, яка у високоефективних знаходиться в діапазоні $25,06 \pm 20,01$, а у слабоефективних – $43,00 \pm 25,98$, $t=1,98$, $p \leq 0,1$. Ці дані певною мірою підтверджують вищенаведене припущення, що у групі слабоефективних військовослужбовців емоційне реагування на ситуацію заважає якості інтелектуального її розв’язання (емоція певною мірою “блокує” інтелект).

Ці дані частково підтверджують й результати кореляційного аналізу, які наведено у таблиці 3.50. Крім того, вони дозволяють виявити певну специфіку слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП.

Таблиця 3.50 – Показники внеску суїцидальних установок в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Демонстративність	-0,37***	-0,01	0,40
2	Афективність	-0,20	-0,03	0,35
3	Унікальність	-0,37***	-0,17	0,51*
4	Неспроможність	-0,20	0,26	0,58**
5	Соціальний песимізм	-0,17	0,14	0,01
6	Злам культурних бар’єрів	-0,17	-0,36	0,52*
7	Максималізм	-0,11	-0,22	0,15
8	Часова перспектива	-0,36**	0,09	0,27
9	Антисуїцидальний фактор	-0,02	-0,21	0,25

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Із цих даних видно, що у загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП показники ефективності СБД тим вищі, чим нижчі показники за шкалами “демонстративність” ($r_s = -0,37$, $p \leq 0,05$), “унікальність” ($r_s = -0,37$, $p \leq 0,05$), “часова перспектива” ($r_s = -0,36$, $p \leq 0,05$). Отже, чим більше військовослужбовець заглиблюється в афективну ситуацію, акцентується на ній сам та намагається втягнути інших замість того, щоб конструктивно її розв’язувати, використовуючи власний наявний досвід та досвід товаришів по службі, тим менш ефективно він виконує свої службові та професійні обов’язки.

Втім, у групі слабоефективних військовослужбовців бачимо дещо інші закономірності: в них показники ефективності СБД тим більші, чим більші показники за шкалами “унікальність” ($r_s = 0,51$, $p \leq 0,1$), “неспроможність” ($r_s = 0,58$, $p \leq 0,05$), “злам культурних бар’єрів” ($r_s = 0,52$, $p \leq 0,1$). Ураховуючи те, що в аналізованій вибірці військовослужбовців підрозділів з ОГП середні значення за методикою Шмельова знаходяться в прийнятному діапазоні, ці кореляційні зв’язки можуть бути проінтерпретовані, як позитивний вплив

критичності до себе, диференційованості сприйняття ситуації та гнучкості на ефективність їх СБД. Проте цей позитивний вплив не здатний вивести їх ефективність СБД на якісно новий рівень.

Особистісні риси військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Результати дослідження особистісних особливостей військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП наведено у таблицях 3.51 та 3.52.

Таблиця 3.51 – Показники особистісних особливостей у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	MD	8,69±3,07	8,75±2,89	0,05	–
2	A	8,88±2,47	8,17±1,85	0,87	–
3	B	3,44±1,26	4,08±1,24	1,35	–
4	C	8,94±1,12	8,17±2,62	0,95	–
5	E	6,06±2,14	6,92±2,07	1,06	–
6	F	5,63±2,39	5,67±1,72	0,05	–
7	G	8,25±2,11	7,17±2,08	1,35	–
8	H	8,13±1,26	8,08±1,24	0,08	–
9	I	5,50±2,07	6,83±2,04	1,70	–
10	L	4,25±2,27	5,67±2,53	1,53	–
11	M	4,69±1,85	5,33±2,06	0,86	–
12	N	5,38±1,50	5,83±2,03	0,66	–
13	O	4,56±2,58	6,00±2,04	1,64	–
14	Q ₁	4,88±2,33	6,17±2,12	1,52	–
15	Q ₂	4,06±1,52	5,33±2,02	1,82	–
16	Q ₃	6,88±1,40	6,33±1,96	0,81	–
17	Q ₄	3,38±2,60	5,33±1,67	2,41	0,05

Виходячи із наведених даних, маємо можливість охарактеризувати особистісну сферу військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП з різною ефективністю СБД: для соціально-психологічної сфери особистості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП обох досліджуваних груп характерними є (A⁺, F⁰, H⁺) є відвертість, товариськість, активність у встановленні міжособистісних і соціальних контактів. В їх поведінці проявляється соціальна сміливість, готовність вступати до нових груп, бути діловим лідером, спрямованість назовні, на людей, екстраверсія.

Якщо комунікативну сферу високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП можна описати за допомогою такої формули E⁰, Q₂⁻, G⁺, N⁰, L⁻, то комунікативна сфера слабоефективних характеризується дещо іншими якісними градаціями цих особистісних факторів E⁺, Q₂⁰, G⁰, N⁰, L⁰. Це дозволяє охарактеризувати

слабоефективних військовослужбовців порівняно із високоефективними як більш схильних до домінування, менш конформних, більше орієнтованих на власні егоцентричні потреби, ніж на вимоги суспільства у своїх стосунках із оточуючими, у тому числі й стосунках, що виникають з приводу виконання професійних обов'язків.

Для емоційної сфери військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП характерними є (C^+ , Q_3^+ , Q_4^- , $O^{-/0}$): емоційна стійкість, впевненість в собі та своїх силах, спокійне адекватне сприйняття дійсності, вміння контролювати свої емоції та поведінку. Втім, у слабоефективних військовослужбовців підрозділів з ОГП дещо більшою є тривожність (" O^0 ") і меншими показники розслабленості (" Q_4 "). За останніми розбіжності між високоефективною ($3,38 \pm 2,60$) й слабоефективною ($5,33 \pm 1,67$) групами досягають рівня статистичної значущості ($t=2,41$, $p \leq 0,05$).

Характеризуючи інтелектуальну сферу військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП, звернемо увагу на те, що у високоефективних військовослужбовців середні показники за тестом Равена ($100,81 \pm 14,53$), який характеризує здатність до розв'язання абстрактних завдань, поєднуються з низькими показниками за тестом Кеттелла (B^- , M^- , Q_1^-), який описує загальну ерудованість, стиль мислення. В слабоефективних спостерігається зворотне поєднання – низькі показники за тестом Равена ($83,17 \pm 31,08$) поєднуються з середніми показниками за тестом Кеттелла (B^0 , M^0 , Q_1^0). Інтерпретуючи ці дані, ми приходимо до певного висновку: у високоефективних військовослужбовців характерна спрямованість на свою конкретну професійну діяльність, завдання на загальну ерудицію не викликають зацікавленості. Слабоефективні військовослужбовці, навпроти, продемонструвавши нездатність прикладати зусилля для розв'язання складних абстрактних завдань, реабілітуються за рахунок завдань на загальну ерудицію, досвід розв'язання яких у них є ще зі шкільної лави та за рахунок власних позитивних оцінок своїх інтелектуальних здібностей.

Самооцінку військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП із високою ефективністю службово-бойової діяльності (MD^0 , G^+ , Q_3^+ , C^+ , M^-) можна охарактеризувати як адекватно високу. Їм притаманні соціальна нормативність, відповідальність, дисципліна, контроль емоцій та поведінки. Наявні показники емоційної стабільності та конкретність уявлення характеризують цих військовослужбовців як зрілих особистостей. У слабоефективних військовослужбовців ситуація дещо інша (MD^0 , G^0 , Q_3^+ , C^+ , M^0), в регуляції їх поведінки відводиться дещо менша роль соціальним нормативам (G^0) і дещо більша орієнтація на власні мрії, інтереси, ілюзії.

Так, у загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП встановлено тенденції до значущих кореляційних зв'язків між ефективністю СБД та певними факторами за методикою Кеттелла: "В" ("низький інтелект–високий інтелект"; $r_s = -0,26$, $p \leq 0,1$), "Q₂" ("конформізм–нонконформізм"; $r_s = -0,28$, $p \leq 0,1$), "Q₄" ("розслабленість–напруженість"; $r_s = -0,27$, $p \leq 0,1$) та фактор "Q₃" ("низький самоконтроль–високий

самоконтроль”; $r_s=0,28, p\leq 0,1$). Усе це підтверджує, що ефективність СБД є тим вищою, чим вищими є самоконтроль, впевненість в собі, намагання дотримуватися соціально схвальної поведінки та практична спрямованість інтелекту.

Таблиця 3.52 – Показники внеску особистісних особливостей в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	MD	-0,05	0,35	-0,56*
2	A	0,02	-0,07	-0,60**
3	B	-0,26*	-0,19	-0,08
4	C	-0,02	0,15	-0,52*
5	E	-0,14	0,24	-0,06
6	F	-0,02	-0,53**	0,13
7	G	0,15	0,31	-0,41
8	H	0,09	0,01	0,43
9	I	-0,16	-0,11	0,50*
10	L	-0,17	-0,34	0,50*
11	M	0,03	0,10	0,52*
12	N	0,06	0,45*	0,44
13	O	-0,12	0,07	0,45
14	Q ₁	-0,21	0,04	0,12
15	Q ₂	-0,28*	0,22	-0,39
16	Q ₃	0,28*	0,65***	0,49*
17	Q ₄	-0,27*	-0,20	0,56*

Примітка: * $p\leq 0,1$; ** $p\leq 0,05$; *** $p\leq 0,01$.

Кореляційні зв'язки у групі вискоефективних військовослужбовців показали, що на якість їх праці позитивно впливають: вміння знаходити вихід із складних професійних ситуацій, розважливості (“N”; “довірливість-підозрілість”; $r_s=0,45, p\leq 0,1$), обережності у виборі партнерів у спілкуванні (“F”; “стриманість-експресивність”; $r_s=-0,53, p\leq 0,05$), вміння контролювати свої емоції та поведінку, цілеспрямованість та сила волі (“Q₃”; “низький самоконтроль – високий самоконтроль”; $r_s=0,65, p\leq 0,01$).

Дещо покращити ефективність СБД слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП здатні: критичне ставлення до себе і оточуючих (“MD” – “низька самооцінка-висока самооцінка”, $r_s=-0,56, p\leq 0,1$; “A” – “замкнутість-товариськість”, $r_s=-0,60, p\leq 0,05$; “L” – “довірливість-підозрілість”, $r_s=0,50, p\leq 0,1$), чутливість до несприятливих ситуацій (“C” – “емоційна нестабільність-емоційна стабільність”, $r_s=-0,52, p\leq 0,1$; “I” – “жорсткість – чутливість”, $r_s=0,50, p\leq 0,1$), готовність до їх подолання, реалізації сили волі (“Q₃” – “низький самоконтроль – високий самоконтроль”, $r_s=0,49, p\leq 0,1$; “Q₄” – “розслабленість-напруженість”, $r_s=0,56, p\leq 0,1$) чи знаходження нестандартних способів розв'язання несприятливих ситуацій (“M” – “практичність-мрійливість”, $r_s=0,52, p\leq 0,1$).

Результати дослідження адаптаційних здібностей військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП наведено у таблицях 3.53 та 3.54.

Таблиця 3.53 – Показники адаптивності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
1	Вірогідність	3,38±2,89	5,50±2,91	1,91	0,1
2	Адаптивність	33,13±16,29	58,75±22,81	3,31	0,05
3	Нервово-психічна стійкість	15,19±11,95	33,75±18,33	3,06	0,05
4	Комунікативність	8,94±4,49	14,08±3,72	3,31	0,05
5	Моральність	9,00±2,94	10,92±2,68	1,80	–

Як видно із наведених даних, високоєфективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів з ОГП мають значно більш високі показники практично за усіма шкалами БОО “Адаптивність” (шкали мають зворотну інтерпретацію: чим більше бал, тим більше виражена дезадаптація й менше – адаптаційні здібності). Так, показники за загальною шкалою “адаптивність” у високоєфективних військовослужбовців знаходяться в діапазоні – 33,13±16,29, в слабоєфективних – 58,75±22,81 ($t=3,31$; $p\leq 0,05$). Ці розбіжності досягаються, насамперед, за рахунок значно більш високих показників високоєфективних військовослужбовців за шкалою “нервово-психічна стійкість” (15,19±11,95) та “комунікативність” (8,94±4,49).

Таким чином, упевненість в собі, контроль власних емоцій і станів, комунікативна компетентність та уміння поводитися в конфліктогенних і конфліктних ситуаціях позитивно впливають на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП.

Описані закономірності знаходять повне підтвердження в результатах кореляційного аналізу, наведених у таблиці 3.54. Із цих даних видно, що ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП тим більша, чим більші показники адаптивності: “адаптивність” ($r_s=-0,29$, $p\leq 0,05$), “нервово-психічна стійкість” ($r_s=-0,28$, $p\leq 0,05$), “комунікативність” ($r_s=-0,29$, $p\leq 0,05$).

Таблиця 3.54 – Показники внеску шкал адаптивності в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

№ пор.	Шкали	Всі	Високоєфективні	Слабоєфективні
1	Вірогідність	-0,29**	-0,12	-0,04
2	Адаптивність	-0,29**	0,11	0,43
3	Нервово-психічна стійкість	-0,28*	0,00	0,49*
4	Комунікативність	-0,29**	0,41	0,09
5	Моральність	-0,13	-0,03	0,31

Примітка: * $p\leq 0,1$; ** $p\leq 0,05$; *** $p\leq 0,01$.

Втім, у вибірці слабоефективних військовослужбовців встановлено, що ефективність СБД певною мірою збільшується за рахунок зменшення показників нервово-психічної стійкості ($r_s=0,49$, $p\leq 0,1$). Можливо, ці дані певною мірою підкреслюють раніше наведене припущення (див. опис табл. 3.49), що ефективність діяльності цих військовослужбовців може певною мірою підвищуватися за рахунок критичності до себе і чутливості, в тому числі й емоційної, до ситуації, що дозволяє виробити більш диференційований підхід до її розв'язання (зрозуміло, якщо ця чутливість лежить в межах припустимості й не сприяє недиференційованій афективній реакції).

Деякому уточненню змісту аналізованих ПВЯ сприяє визначення їх місця в загальній структурі особистості професіоналів. Для виявлення структурних особливостей особистості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділу з ОГП було проведено факторизацію аналізованих психологічних особливостей, ці результати наведено у таблиці 3.55. Ця чотирьохфакторна модель описує 74,93 % дисперсії ознак. Найбільш інформативними у цій структурі є перші два фактори, які описують відповідно 29,12 % та 27,85 % ознак дисперсії.

Таблиця 3.55 – Факторна матриця психологічних змінних ефективності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Змінні	Фактори			
	1	2	3	4
Тривожно-боязкий тип акцентуації	0,74	-0,35	0,27	-0,10
Неурівноважений тип акцентуації	0,75	-0,06	-0,15	-0,01
Адаптивність	0,93	-0,24	0,15	0,01
Нервово-психічна стійкість, як фактор адаптивності	0,93	-0,28	0,13	0,04
Моральність, як фактор адаптивності	0,75	0,07	-0,14	-0,11
Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	-0,24	0,80	0,09	-0,16
Мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	0,08	0,89	-0,21	0,09
Самостійний вибір професії	-0,22	0,87	-0,08	-0,01
Мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії	-0,05	0,83	0,01	-0,16
Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	-0,15	0,85	0,13	-0,01
Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	-0,10	0,91	-0,01	0,15
Афективність, як установка, що сприяє суїцидальному ризику	0,82	-0,08	0,10	0,08
Неспроможність, як установка, що сприяє суїцидальному ризику	0,79	-0,02	0,09	-0,02
Фактор "MD" ("адекватна самооцінка - неадекватна самооцінка")	-0,28	0,04	0,24	0,73
Фактор "Q ₂ " ("конформізм - нонконформізм")	0,10	-0,05	0,83	-0,19
Фактор "Q ₃ " ("низький самоконтроль - високий самоконтроль")	0,16	-0,09	-0,13	0,82
Екстраверсія, як темпераментна риса	-0,08	-0,04	-0,78	-0,31

Зміст першого фактора визначають кореляційні зв'язки із такими змінними як “адаптивність” (0,93); “нервово-психічна стійкість, як фактор адаптивності” (0,93); афективність” (0,82); “неспроможність” (0,79); “неурівноважений тип акцентуації” (0,75); “моральність, як фактор адаптивності” (0,75); “тривожно-боязкий тип акцентуації” (0,74). Цей фактор було проінтерпретовано як готовність до дій у несприятливих ситуаціях, що об'єднує в собі диференційованість сприйняття ситуації, критичність в оцінюванні складових цієї ситуації та власних можливостей для її подолання.

Зміст другого фактора визначається кореляцією з такими змінними як “мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (0,91); “мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням” (0,89); “самостійний вибір професії” (0,87); “мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії” (0,85); “мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії” (0,83); “мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії” (0,80). Зміст цього фактора було проінтерпретовано як мотивація професійного й особистісного розвитку та удосконалення.

Третій фактор (інформативність 9,51 %) значно корелює з фактором “Q₂” (“конформізм - нонконформізм”; 0,83) та екстраверсією (-0,78). Це дозволило проінтерпретувати його як здатність самостійно приймати рішення в складних ситуаціях професійної діяльності.

Четвертий фактор (інформативність 8,45 %) було визначено як фактор саморегуляції, він значуще корелює зі змінними “Q₃” (“низький самоконтроль - високий самоконтроль”; 0,82) та “MD” (“адекватна самооцінка - неадекватна самооцінка”; 0,73).

Як бачимо, ця факторна структура підкреслює досить індивідуалізований характер діяльності військовослужбовців з ОГП, яким постійно приходиться зіштовхуватися зі “складними” ситуаціями під час несення служби у патрулях.

Зазначимо, що факторна структура визначалась за даними обстеження усієї вибірки військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП без урахування ефективності СБД. Для уточнення внеску ПВЯ в ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП проводився регресійний аналіз.

Розроблене рівняння регресії описує понад 60 % дисперсії залежної змінної, що дозволяє використовувати його для прогнозування ефективності службово-бойової діяльності претендентів на військову службу за контрактом підрозділів з ОГП.

Рівняння регресії для військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП має такий вигляд:

$$\text{Ефективність} = 119,195 - 6,489 \text{ Вір} - 1,268 \text{ Ком} + 0,751 \text{ IQ} + 5,225 \text{ М4} - 4,515 \text{ М5} + 1,408 \text{ М6} - 2,652 \text{ М8} - 4,483 \text{ “І”} - 4,659 \text{ “Q}_2\text{”} + 10,359 \text{ “Q}_3\text{”} + 0,395 \dots \dots \dots (3.5),$$

де – 119,195 – константа,

Вір – вірогідність (Маклаков);

Ком – комунікативність (Маклаков);

IQ – інтелект (Равена);
M4 – мотиви несамотійного вибору професії;
M5 – мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії;
M6 – мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії;
M8 – асоціальні мотиви;
“I” – “жорстокість - чутливість” (Кеттелл);
“Q₂” – “конформізм - нонконформізм” (Кеттелл);
“Q₃” – “низький самоконтроль - високий самоконтроль” (Кеттелл),
0,395 – похибка прогнозування (не використовується в розрахунках ефективності діяльності)

Із наведеного рівняння регресії бачимо, що позитивний вклад в ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП роблять такі ПВЯ (наведено із урахуванням вкладу-коефіцієнта):

+ 10,359 “Q₃” (“низький самоконтроль - високий самоконтроль”; методика Кеттелла);
+ 5,225 M4 (мотиви несамотійного вибору професії);
+ 1,408 M6 (мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії);
+ 0,751 IQ (інтелект; методика Равена).

Негативний внесок в ефективність СБД цих військовослужбовців роблять такі ПВЯ [наведено також із урахуванням вкладу (коефіцієнта)]:

– 6,489 Вір (вірогідність; БОО “Адаптивність”);
– 4,659 “Q₂” (“конформізм - нонконформізм”; методика Кеттелла);
– 4,515 M5 (мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії);
– 4,483 “I” (“жорстокість - чутливість”; методика Кеттелла);
– 2,652 M8 (асоціальні мотиви);
– 1,268 Ком (комунікативність; БОО “Адаптивність”).

Таким чином, високоефективний військовослужбовець військової служби підрозділу з ОГП характеризується:

– цілеспрямованістю, сильною волею, здатністю контролювати свої емоції та волю;
– орієнтацією на суспільні цінності, соціальною бажаністю поведінки;
– позитивним ставленням до обраної професії, вмінням дистанціюватися від негативних оцінок оточуючих щодо виконання обраної професійної ролі та утримуватися від зловживання службовими обов'язками;
– інтелектуальними здібностями не нижче за середні, логічністю, практичністю й раціональністю, комунікативною компетентністю та вмінням поводитися в конфліктогенній і конфліктній ситуаціях, у разі необхідності демонструвати певну жорсткість в стосунках під час виконання професійних функцій.

Переведення прогнозованого бала ефективності СБД в групи придатності здійснюється за таблицею К.1 (див. дод. К).

Проведений аналіз показав суттєві відмінності між високоефективними і слабоефективними військовослужбовцями військової служби за контрактом

підрозділів з ОГП. Крім усього іншого, ці групи обстежених відрізняються за психологічними особливостями, які підвищують ефективність їх СБД. Виявлені відмінності між високо- і слабоефективними групами накладаються й підсилюються віковими особливостями: серед високоєфективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП менше 15 % таких, чий вік становить понад 35 років, а серед слабоефективних таких 50 %. Також варто відзначити, що серед слабоефективних військовослужбовців майже немає таких, чий вік до 24 років. Молоді військовослужбовці досить часто сприймають службу в підрозділах з ОГП як тимчасову, на якій їм потрібно позитивно проявити себе для отримання переводу в більш престижні підрозділи НГУ (наприклад, підрозділи ОДПіКУ), можливості поступити на службу до органів ОВС (оперативна діяльність) чи для подальшого (паралельного, для заочних форм) безкоштовного навчання в закладах вищої освіти. Для них служба у підрозділах з ОГП є “обхідним планом”, до якого вони вдаються через неможливість за тих чи інших несприятливих обставин реалізувати свій первісний життєвий план, проте, вони наполегливі, сповнені перспектив, позитивно налаштовані. Слабоефективні військовослужбовці зрілого віку досить часто сприймають службу в підрозділах з ОГП як “безвихід, їм не вистачає не лише позитивного ставлення до професії, але й самоповаги; вони не прагнуть саморозвиватися й професійно удосконалюватися, а у крайніх випадках можуть вдаватися до самоствердження за рахунок незахищених, знедолених громадян із використанням владних повноважень.

В обох випадках служба у підрозділах з ОГП передбачає плинність кадрів чи то через наявність життєвих і професійних перспектив у молодого військовослужбовця, чи то через безперспективність подальшої служби військовослужбовця в стані професійної стагнації та є досить складною для кадрової політики щодо вирішення питання гармонійного поєднання віку і досвідченості військовослужбовців – як утримати перспективних військовослужбовців у підрозділах з ОГП, не пришвидшуючи їх стагнації. Роблячи ставку на молодих військовослужбовців, які бачать свої віддалені перспективи в інших видах діяльності та служби, кадрові органи стикаються з проблемою різноманітності їх психологічних профілів, що також ускладнює проведення якісного професійного психологічного відбору. Повністю психограма військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП представлена у таблиці 3.56.

Таблиця 3.56 – Психограма військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

№ пор.	Блоки якостей	Якості	Шкали (методики)	Норми (x±σ)
1	2	3	4	5
1	Саморегуляція	Вольові якості, сила волі, самостійність, відсутність страху перед фізичним болем, виглядом крові тощо	“Q ₃ ” (низький самоконтроль-високий самоконтроль, Кеттелл)	6,88±1,40
			“Н” (боязкість - сміливість, Кеттелл)	8,13±1,26
			“Мотиви несамостійного вибору професії”	9,81±4,48
			“Антисуїцидальний фактор” (Шмельов)	40,63±20,2
		Адекватно висока самооцінка зрілої особистості	“MD” (низька самооцінка - висока самооцінка)	8,69±3,07
			“О” (спокій - тривожність)	4,56±2,58
			“Неспроможність” (Шмельов)	25,00±13,7
		Адекватні захисні механізми свідомості (вміння дистанціюватися від негативного ставлення оточуючих до їх професійної ролі)	“Часова перспектива” (Шмельов)	18,94±11,9
“Мотиви, пов’язані з зовнішнім престижем професії”	13,13±6,09			
2	Мотиваційні якості	Ціннісна саморегуляція, просоціальні установки, низькі асоціальні тенденції	“G” (низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки)	8,25±2,11
			“Q ₂ ” (конформізм - нонконформізм, Кеттелл)	4,06±1,52
			“Асоціальні мотиви”	11,06±5,41
			“Вірогідність” (БОП “Адаптивність”)	3,38±2,89
		Позитивне ставлення до професії, її освоєння	“Мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії”	15,56±6,23
			“Самостійний вибір професії”	15,63±7,08
			“Мотиви, пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням”	15,88±6,09
			“Мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії”	18,94±6,29

Кінець табл. 3.56

3	Готовність до дій у небезпечних ситуаціях, пов'язаних із виконанням професійних обов'язків	Стійкість до дії стрес-факторів	“Адаптивність” (БОП “Адаптивність”)	33,13±16,29
			“Нервово-психічна стійкість” (БОП “Адаптивність”)	15,19±11,95
			“Емоційна збудливість” (Смірнов)	4,56±4,83
			“Тривожно-боязкий тип акцентуації” (Шмішек)	4,31±5,25
			“С” (емоційна нестабільність - емоційна стабільність, Кеттелл)	8,94±1,12
			“Q ₄ ” (розслабленість - напруженість, Кеттелл)	3,38±2,60
			“Афективність” (Шмельов)	25,06±20,01
		Здатність швидко мобілізуватися й тривалий час витримувати навантаження	“Ригідність” (Смірнов)	8,56±3,33
			“Темп реакції” (Смірнов)	11,63±4,21
			“Гіпертимний тип акцентуації” (Шмішек)	18,38±4,88
			“Екзальтований тип акцентуації”	11,63±5,12
		Логічність, раціональність, практична спрямованість інтелекту, здатність сприймати досвід інших	Інтелект (Равен)	100,81±14,53
			“М” (практичність - мрійливість, Кеттелл)	4,69±1,85
			“Унікальність” (Шмельов)	6,25±12,04
			“Комунікативність” (БОП “Адаптивність”)	8,94±4,49
		Комунікативна компетентність, вміння поводитися в конфліктогенній і конфліктній ситуаціях, гнучкість рольового репертуару	“Комунікативність” (БОП “Адаптивність”)	8,94±4,49
			“F” (стриманість - експресивність, Кеттелл)	5,63±2,39
			“N” (прямолінійність - дипломатичність, Кеттелл)	5,38±1,50
			“I” (жорсткість - чутливість, Кеттелл)	5,50±2,07
			“Демонстративність” (Шмельов)	18,75±15,44
			Середньовисокі показники за “Демонстративним типом акцентуації” поєднані з середньонизькими показниками за “Застраглим типом акцентуації”	14,50±3,75
	11,00±4,00			

3.6 Психографічне вивчення військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв і консульських установ

У дослідженні взяли участь 56 військовослужбовців військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах ОДПіКУ, середній бал ефективності військовослужбовців 197,25, висока ефективність має межі 214,75 балів та вище, а низька – 179,75 балів і нижче. Виходячи із отриманих результатів, було створено дві групи порівняння:

1 група – високоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах ОДПіКУ з оцінкою 197,25 балів та вище – 13 осіб;

2 група – слабоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах ОДПіКУ з оцінкою 179,75 та нижче – 11 осіб.

Результати порівняння цих груп наведено нижче, крім того, за результатами ефективної групи встановлено норми для кожної шкали.

Психодинамічні особливості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв та консульських установ

Визначені за допомогою методики Смірнова психодинамічні особливості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ наведено у таблиці 3.57.

Таблиця 3.57 – Показники темпераменту у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Екстраверсія	17,00±3,39	16,45±5,65	0,28	–
2	Ригідність	13,54±4,19	8,91±3,78	2,84	0,05
3	Емоційна збудливість	6,00±5,69	4,18±4,26	0,89	–
4	Темп реакції	12,15±3,34	10,45±3,01	1,31	–
5	Активність	16,62±7,71	18,73±5,49	0,78	–
6	Шкала щирості	12,08±5,53	11,36±5,82	0,31	–

Із даних таблиці 3.57 видно, що як у високоефективних військовослужбовців підрозділів ОДПіКУ діагностовано вищі за середні показники екстраверсії (17,00±3,39) та ригідності (13,54±4,19), середні показники активності (16,62±7,71), швидкий темп реакцій (12,15±3,34) та нижче за середні й низькі показники емоційної збудливості (6,00±5,69).

Дещо інша картина психодинамічних особливостей у слабоефективних військовослужбовців: у них діагностовано вищі за середні показники екстраверсії (16,45±5,65) та активності (18,73±5,49), середні показники темпу реакції (10,45±3,01) та ригідності (8,91±3,78), нижчі за середні й низькі

показники емоційної збудливості ($4,18 \pm 4,26$). Зазначимо, що за шкалою “ригідність” відмінності між слабоефективною й високоефективною групами досягають рівня статистичної значущості, $t=2,84$, $p \leq 0,05$.

Більша ригідність, дещо менша активність та трохи більші показники емоційної збудливості й темпу реакції виказують у високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ гарних виконавців, які здатні суворо дотримуватися встановленого протоколу дій, є спостережливими і чутливими до найменших відхилень від звичної обстановки.

Ці висновки певною мірою підтверджують й дані кореляційного аналізу, які наведено у таблиці 3.58.

Таблиця 3.58 – Показники внеску особливостей темпераменту в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Екстраверсія	0,14	-0,09	-0,39
2	Ригідність	0,43***	0,48*	0,09
3	Емоційна збудливість	0,16	-0,03	-0,64**
4	Темп реакції	0,19	0,08	0,11
5	Активність	-0,01	0,02	0,23
6	Шкала ширості	0,10	0,09	-0,47

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

В загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ і вибірці високоефективних військовослужбовців цих підрозділів установлено значущі прямі кореляційні зв'язки між показниками ефективності СБД та показниками за шкалою “ригідність” ($r_s=0,43$, $p \leq 0,01$ та $r_s=0,48$, $p \leq 0,1$ відповідно). У слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ, навпаки, ефективність СБД є тим вищою, чим нижче у них емоційна збудливість ($r_s=-0,64$, $p \leq 0,05$).

Загальні здібності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв та консульських установ

Досить цікаві дані щодо особливостей загальних інтелектуальних здібностей отримано під час порівняння високо- та слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ (табл. 3.59).

Таблиця 3.59 – Показники інтелекту у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Інтелект	$91,08 \pm 29,90$	$108,00 \pm 12,85$	1,84	0,1

Із даних таблиці 3.59 видно, що у вискоефективних військовослужбовців показники за методикою Равена мають досить широкий діапазон – від значно нижчих за середні до вищих за середні ($91,08 \pm 29,90$). В слабоефективних військовослужбовців показники інтелекту локалізуються в діапазоні середньовисоких ($108,00 \pm 12,85$). Отримані розбіжності знаходяться на рівні тенденції до статистичної значущості ($t=1,84, p \leq 0,1$). Можливо, що менші показники за шкалою інтелекту вискоефективних військовослужбовців є наслідком їх більшої ригідності, що сприяє стійкості й тривалості отриманих знань, наполегливості та акуратності, але певним чином ускладнює утворення нових зв'язків, ускладнює перехід до наступних завдань тощо.

Певною мірою ці дані підтверджуються й результатами кореляційного аналізу (табл. 3.60).

Таблиця 3.60 – Показники внеску інтелекту в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Шкали	Всі	Вискоефективні	Слабоефективні
1	Інтелект	-0,33**	-0,25	0,68**

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Так, у загальній вибірці й вибірці вискоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ встановлено зворотні кореляційні зв'язки між ефективністю СБД та інтелектом, які в загальній вибірці досягають рівня статистичної значущості ($r_s = -0,33, p \leq 0,05$), в групі слабоефективних ці зв'язки прямі ($r_s = 0,68, p \leq 0,05$). Інтерпретуючи такі дані, припускаємо опосередковану дію третього фактора: наприклад, ригідність, підвищуючи ефективність СБД, дещо зменшує продуктивність під час розв'язання інтелектуальних завдань у вискоефективних. У слабоефективних військовослужбовців дещо гірша якість стереотипу професійної діяльності в зв'язку з меншою ригідністю певною мірою компенсується інтелектуальними здібностями, здатністю встановлювати нові зв'язки та переносити досвід на розв'язання нових професійних завдань.

В будь-якому випадку рівень інтелекту військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ не має бути нижчим за середній, нормальний інтелект. Інша річ, що для його діагностики не варто використовувати швидкісні (на час) тести інтелекту, а надавати перевагу тестам, які містять завдання на професійну тематику.

Особливості професійної мотивації військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв та консульських установ

Результати дослідження особливостей професійної мотивації військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ представлено у таблиці 3.61.

Таблиця 3.61 – Показники мотивації у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
1	Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	20,00±5,48	21,09±4,11	0,56	–
2	Мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	15,31±6,41	14,64±5,12	0,29	–
3	Самостійний вибір професії	13,92±6,81	15,09±3,62	0,54	–
4	Несамостійний вибір професії	10,54±3,78	9,36±2,16	0,95	–
5	Мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії	13,77±5,92	13,36±3,44	0,20	–
6	Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	13,31±6,91	13,09±5,32	0,08	–
7	Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	16,92±5,09	15,18±5,44	0,80	–
8	Асоціальні мотиви	12,62±5,14	10,09±3,91	1,36	–

В обох групах досить близькі результати за “Закритою анкетною вивчення мотивації професійного вибору”: в обох групах найвищими є показники, що отримали за шкалою “мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії”, а найнижчими – за шкалою “несамостійний вибір професії”. За жодною з аналізованих шкал не встановлено значущих відмінностей між показниками високо- і слабоєфективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ.

Існують деякі відмінності між структурою мотиваційної сфери високо- і слабоєфективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ: до значущих мотивів у високоєфективних військовослужбовців, окрім “мотивів, пов'язаних із цілями і змістом професії” (20,00±5,48), належать також “мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (16,92±5,09) і “мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням” (15,31±6,41). У слабоєфективних значущими є “мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії” (21,09±4,11); “мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (15,18±5,44) та “мотиви самостійного вибору професії” (15,09±3,62). Таким чином, якщо високоєфективні військовослужбовці більше орієнтовані на саморозвиток, у тому числі в професійній сфері, то слабоєфективні – на самоствердження, в тому числі за рахунок професійної сфери.

Обмежений вплив мотивів професійного вибору на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ демонструють й результати кореляційного аналізу (табл. 3.62).

Таблиця 3.62 – Показники внеску мотивації в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Шкали	Всі	Високоєфективні	Слабоєфективні
1	Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	-0,03	0,01	-0,14
2	Мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	0,01	0,09	-0,34
3	Самостійний вибір професії	-0,05	0,11	0,21
4	Несамостійний вибір професії	0,08	0,54*	0,30
5	Мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії	-0,01	0,17	-0,08
6	Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	0,00	0,41	-0,44
7	Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	0,04	0,23	0,09
8	Асоціальні мотиви	0,10	0,33	0,28

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Із наведених даних видно, що лише у групі високоєфективних військовослужбовців підрозділів ОДПіКУ встановлено кореляційний зв'язок між показниками ефективності СБД та мотивами вибору професійної діяльності (“несамостійний вибір професії”), який досягає хоча б рівня тенденції до статистичної значущості ($r_s=0,54$, $p \leq 0,1$). Зазначимо, що показники за цим мотивом у високоєфективних військовослужбовців належать до діапазону зовсім незначущих, тому деяке підвищення балів за цією шкалою свідчить не стільки про несамостійність, скільки про відчуття належності до родини, суспільства, наявності обов'язків перед ними тощо. В усіх інших групах не виявлено статистично значущих кореляційних зв'язків між ефективністю СБД та мотивами вибору і освоєння професії військовослужбовця військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ.

Таким чином, розуміння цілей і завдань професії військовослужбовця військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ, прагнення професійно і особистісно розвиватися в цій професії та відчуття належності до суспільства, військового колективу, родини тощо є необхідною передумовою професійного становлення військовослужбовців підрозділів ОДПіКУ як із високою, так і з низькою успішністю СБД.

Особливості характеру військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв та консульських установ

Особливості підсилення рис характеру у військовослужбовців досліджувались за допомогою методики визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту, ці результати наведено у таблиці 3.63.

Із наведених у цій таблиці даних видно, що існують значні відмінності між показниками високо- і слабоефективної груп за шкалами методики Леонгарда-Шмішека: в обох групах найбільші показники діагностовано за шкалою “гіпертимний тип акцентуації”, а найменші – за шкалою “тривожно-боязкий тип акцентуації”, у високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ другу і третю сходинку за ступенем виразності посідають показники за шкалами “застрягаючий тип акцентуації” (13,23±3,22) та “педантичний тип акцентуації” (12,92±5,14); і саме за цими показниками вони значуще відрізняються від слабоефективних військовослужбовців.

Таблиця 3.63 – Показники акцентуації характеру у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Гіпертимний	18,23±4,97	17,73±3,13	0,30	–
2	Застрягаючий	13,23±3,22	10,18±2,60	2,57	0,05
3	Емотивний	12,46±6,10	10,91±4,70	0,70	–
4	Педантичний	12,92±5,14	7,64±5,28	2,47	0,05
5	Тривожно-боязкий	5,08±3,95	4,36±4,11	0,43	–
6	Циклотимічний	11,54±4,88	11,45±2,94	0,05	–
7	Демонстративний	12,77±3,96	13,09±3,39	0,21	–
8	Неурівноважений	9,00±5,34	6,55±4,99	1,16	–
9	Дистимічний	10,62±3,59	9,55±3,23	0,76	–
10	Екзальтований	10,61±4,35	9,82±3,03	0,53	–

Оскільки ці показники не досягають рівня вираженої акцентуації, то одночасне підвищення за цими шкалами може інтерпретуватися як звичка долати проблемні ситуації за допомогою точності, підвищеного контролю, дотримання формальних вимог. На фоні високих показників за шкалою “гіпертимний тип акцентуації” (18,23±4,97) і відносно високих показників за шкалою “емотивний тип акцентуації” (12,46±6,10) підвищення показників педантичності й застрягання також свідчать про наявність достатніх ресурсів для відповідальної роботи.

У слабоефективних військовослужбовців на другу і третю сходинку після “гіпертимного типу акцентуації” (17,73±3,13) виходять “демонстративний тип акцентуації” (13,09±3,39) та “циклотимічний тип акцентуації” (11,45±2,94). Через те, що ці показники не досягають рівня вираженої акцентуації, то за інтерпретаційною схемою Ю. В. Кортневої вони можуть свідчити про гнучкість рольової поведінки цих військовослужбовців.

Дещо уточнюють дані про вплив рис характеру на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ результати кореляційного аналізу, які наведено у таблиці 3.64.

Таблиця 3.64 – Показники внеску акцентуацій характеру в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Гіпертимний	0,14	-0,07	-0,47
2	Застрягаючий	0,23*	0,13	0,33
3	Емотивний	-0,01	0,03	-0,44
4	Педантичний	0,33**	-0,01	0,04
5	Тривожно-боязкий	0,04	-0,27	-0,53*
6	Циклотимічний	0,08	0,00	-0,13
7	Демонстративний	0,11	-0,06	-0,29
8	Неурівноважений	0,21	-0,27	-0,63**
9	Дистимічний	0,14	0,20	0,03
10	Екзальтований	0,12	0,09	-0,35

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо із таблиці 3.64, дані кореляційного дослідження підтверджують те, що саме витримка і розважливність підвищують ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ: у загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ встановлено значимі кореляційні зв'язки між показниками ефективності СБД та показниками за шкалами “педантичний тип акцентуації” ($r_s=0,33$, $p \leq 0,05$) та “застрягаючий тип акцентуації” ($r_s=0,23$, $p \leq 0,1$).

В слабоефективній групі військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ встановлено негативні значущі кореляційні зв'язки між показниками їх ефективності СБД та за шкалами “неурівноважений тип акцентуації” ($r_s=-0,63$, $p \leq 0,05$) і “тривожно-боязкий тип акцентуації” ($r_s=-0,53$, $p \leq 0,1$). Таким чином, ефективність СБД слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ дещо покращується в разі збільшення здатності військовослужбовців контролювати свої емоції та стани, особливо негативні – тривогу і страх. Утім, підвищення здатності контролювати емоції й поведінку можна віднести до неспецифічних способів покращення ефективності СБД військовослужбовців будь-якого підрозділу.

Вольові особливості особистості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв та консульських установ

Особливості афективно-вольової сфери досліджувалися за допомогою питальника суїцидального ризику Шмельова, ці результати наведено у таблицях 3.65–3.66.

Таблиця 3.65 – Показники суїцидальних установок у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
1	Демонстративність	35,38±35,73	10,90±13,75	2,27	0,05
2	Афективність	32,00±20,77	12,18±13,04	2,84	0,05
3	Унікальність	29,23±16,16	1,81±6,03	2,68	0,05
4	Неспроможність	32,31±19,26	21,81±6,03	1,86	0,1
5	Соціальний песимізм	59,23±15,10	49,18±18,29	1,44	–
6	Злам культурних бар'єрів	33,31±27,36	30,09±18,00	0,34	–
7	Максималізм	26,92±33,01	27,27±26,11	0,03	–
8	Часова перспектива	29,69±22,74	16,82±10,44	1,82	0,1
9	Антисуїцидальний фактор	46,15±37,98	50,00±22,36	0,31	–

Із даних таблиці 3.65 видно, що в обох групах показники за шкалами методики Шмелява не досягають рівня суїцидального ризику, але у високоєфективних вони значно вищі, ніж у слабоєфективних майже за усіма шкалами: за шкалою “демонстративність” у високоєфективних військовослужбовців показники знаходяться в діапазоні 35,38±35,73; у слабоєфективних – 10,90±13,75 ($t=2,27$, $p\leq 0,05$). За шкалою “афективність” у високоєфективних військовослужбовців діагностовано показники у діапазоні 32,00±20,77; а у слабоєфективних – 12,18±13,04 ($t=2,84$, $p\leq 0,05$). За шкалою “унікальність” у високоєфективних у результаті психографічного обстеження отримано такі бали 29,23±16,16; а у слабоєфективних – 1,81±6,03 ($t=2,68$, $p\leq 0,05$). Також встановлено тенденції до значущих розбіжностей між показниками високо- і слабоєфективної груп за шкалами “часова перспектива” і “неспроможність”.

Таким чином, прагнення покладатися на свої власні відчуття ситуації, розвинена інтуїція, емоційна чутливість до обставин ситуації та критичність сприйняття себе у цих ситуаціях можна позначити як ПВЯ для військовослужбовців, які здійснюють ОДПіКУ, ці дані підтверджують й результати кореляційного аналізу (табл. 3.66).

Так, у загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ встановлено прямі значущі кореляційні зв'язки між ефективністю СБД та показниками за шкалами “демонстративність” ($r_s=0,39$, $p\leq 0,01$), “афективність” ($r_s=0,38$, $p\leq 0,01$), “унікальність” ($r_s=0,41$, $p\leq 0,01$), “часова перспектива” ($r_s=0,29$, $p\leq 0,05$), “неспроможність” ($r_s=0,25$, $p\leq 0,1$) та “соціальний песимізм” ($r_s=0,21$, $p\leq 0,1$).

Таблиця 3.66 – Показники внеску суїцидальних установок в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Демонстративність	0,39***	0,15	-0,51
2	Афективність	0,38***	0,26	0,05
3	Унікальність	0,41***	0,06	-0,77***
4	Неспроможність	0,25*	-0,31	-0,77***
5	Соціальний песимізм	0,21*	0,39	-0,41
6	Злам культурних бар'єрів	0,01	0,18	-0,24
7	Максималізм	0,12	0,36	0,04
8	Часова перспектива	0,29**	-0,01	-0,50
9	Антисуїцидальний фактор	0,04	-0,01	0,14

Примітка. * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Це підтверджує, що вироблення власних інтуїтивних способів визначення потенційно небезпечних ситуацій, стосунків, осіб та загальне критичне ставлення до оточуючого світу, своїх можливостей на фоні суворого дотримання посадових інструкцій щодо особливостей ОДПіКУ підвищує ефективність СБД військовослужбовців підрозділів ОДПіКУ.

У слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом, навпроти, підвищенню ефективності СБД сприяють такі риси, як упевненість в собі, в своїх знаннях і вміннях та сприйнятливність до досвіду інших: у цій групі встановлено негативні значущі кореляційні зв'язки між показниками ефективності СБД та показниками за шкалами "унікальність" ($r_s = -0,77$, $p \leq 0,01$) і "неспроможність" ($r_s = -0,77$, $p \leq 0,01$). Нагадаємо, що у слабоефективних військовослужбовців ці риси поєднуються з більшою рольовою гнучкістю й оперативністю мислення, що свідчить про зовсім інший спосіб подолання складних ситуацій, ніж у високоефективних військовослужбовців. Утім, цей спосіб не завжди є достатньо ефективним для подолання складних професійних ситуацій, які виникають в діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ.

Особистісні риси військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв та консульських установ

Результати дослідження особистісних особливостей за допомогою методики 16 PF Кеттелла у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ представлено у таблиці 3.67.

Виходячи із наведених даних, можемо охарактеризувати особистісну сферу військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ з різною ефективністю СБД: для соціально-психологічної сфери особистості обох досліджуваних груп характерними є (A^+ , F^- , N^+) відвертість в міжособистісних контактах, активність, товариськість, готовність до вступу в нові групи, стриманість та розважливність у виборі партнерів у спілкуванні, схильність до екстраверсії.

Якщо комунікативну сферу високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ можна описати за допомогою такої формули, як $E^-, Q_2^0, G^+, N^-, L^0$, то комунікативна сфера слабоефективних характеризується дещо іншими якісними градаціями цих особистісних факторів, а саме: $E^0, Q_2^-, G^0, N^+, L^0$. Це дозволяє охарактеризувати слабоефективних військовослужбовців як більш схильних досягати своїх цілей у міжособистісних стосунках, в тому числі й у стосунках, які виникають з приводу виконання професійних обов'язків за рахунок хитрості, проникливості, гнучкості з приводу соціальних норм, більшої схильності до маніпулювання.

Таблиця 3.67 – Показники особистісних особливостей у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	MD	9,91±2,72	9,27±2,19	0,65	–
2	A	7,69±2,25	8,55±2,29	0,92	–
3	B	2,76±1,54	3,91±0,94	2,22	0,05
4	C	9,15±1,82	9,27±1,74	0,16	–
5	E	4,54±2,40	5,18±1,66	0,77	–
6	F	4,85±2,03	4,82±2,68	0,03	–
7	G	7,31±2,52	6,91±1,64	0,46	–
8	H	7,69±2,01	7,55±2,54	0,15	–
9	I	5,69±2,14	5,19±2,18	0,58	–
10	L	5,69±2,14	5,55±2,11	0,17	–
11	M	5,38±2,72	5,09±2,47	0,28	–
12	N	4,92±2,39	6,00±1,84	1,24	–
13	O	6,69±2,05	4,27±1,90	2,99	0,05
14	Q ₁	6,77±1,74	5,45±1,57	1,94	0,1
15	Q ₂	5,08±1,44	4,73±2,33	0,43	–
16	Q ₃	6,46±1,45	7,00±1,34	0,94	–
17	Q ₄	5,08±2,49	3,09±2,21	2,07	0,05

Для емоційної сфери військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ характерні ($C^+, Q_3^+, Q_4^-, O^{0/-}$) емоційна стійкість, впевненість в собі й своїх силах, спокійне адекватне сприйняття дійсності, вміння контролювати свої емоції та поведінку. Втім, у високоефективних військовослужбовців підрозділів ОДПіКУ дещо більшими є напруженість (“Q₄”) і занепокоєність (“O”). За останніми розбіжності між високоефективною (6,69±2,05) й слабоефективною (4,27±1,90) групами сягають рівня статистичної значущості ($t=2,99, p\leq 0,05$).

Характеризуючи інтелектуальну сферу військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ, звернемо увагу на деякі відмінності: у високоефективних інтелектуальна сфера характеризується (B^-, M^-, Q_1^+) низькою оперативністю мислення, але розвиненою аналітичністю та критичністю. Слабоефективні військовослужбовці хоч і мають значно більші показники оперативності мислення, але вони поєднані з меншою

аналітичністю, самостійністю мислення (B^0 , M^- , Q_1^0). Так, за фактором “В” (низький інтелект–високий інтелект) показники вискоефективних військовослужбовців знаходяться в діапазоні низьких – $2,76 \pm 1,54$, а слабоефективних у діапазоні середніх ($3,91 \pm 0,94$); $t=2,22$, $p \leq 0,05$. За фактором “ Q_1 ” (“консерватизм - радикалізм”) у вискоефективних військовослужбовців показники знаходяться в діапазоні високих – $6,77 \pm 1,74$, у слабоефективних у діапазоні середніх ($5,45 \pm 1,57$); $t=1,94$, $p \leq 0,1$.

Самооцінку військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ з високою ефективністю СБД (MD^+ , G^+ , Q_3^+ , C^+ , M^-) можна охарактеризувати як адекватно високу. Вискоефективним військовослужбовцям притаманна соціальна нормативність, відповідальність, дисциплінованість, контроль емоцій та поведінки. Наявні показники емоційної стабільності та конкретність уявлення характеризують цих військовослужбовців як зрілих особистостей. Втім, у слабоефективних військовослужбовців (MD^+ , G^0 , Q_3^+ , C^+ , M^-) у регуляції поведінки відводиться дещо менша роль інтеріоризованим соціальним нормативам (G^0) і дещо більше проявляється несамостійність під час прийняття рішень (Q_2^0 , Q_1^0).

Зазначимо, що ці дані підтверджуються й результатами кореляційного кореляційного аналізу, що наведено у таблиці 3.68.

Так, у загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ установлено значущі кореляційні зв'язки між ефективністю СБД та факторами “О” (“спокій - тривожність”; $r_s=0,35$, $p \leq 0,01$), “ Q_4 ” (“розслабленість - напруженість”; $r_s=0,32$, $p \leq 0,05$); “ Q_1 ” (“консерватизм – радикалізм”; $r_s=0,23$, $p \leq 0,1$). Таким чином, чим більше військовослужбовець підрозділу ОДПіКУ знаходиться в напруженні, чим більше він не схильний приймати будь-що на віру та чим критичніший він в оцінках власних можливостей, тим більш ефективною є його СБД.

Таблиця 3.68 – Показники внеску особистісних особливостей в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Шкали	Всі	Вискоефективні	Слабоефективні
1	MD	0,14	0,13	-0,01
2	A	-0,11	-0,40	-0,31
3	B	-0,17	0,01	0,49
4	C	0,02	0,21	0,08
5	E	-0,06	0,19	-0,01
6	F	0,03	-0,33	-0,18
7	G	0,00	0,24	-0,23
8	H	0,01	-0,11	0,50
9	I	0,11	-0,32	0,69**
10	L	0,06	0,18	-0,39
11	M	-0,06	-0,40	-0,11
12	N	-0,14	0,29	0,31
13	O	0,35***	0,02	-0,07

14	Q ₁	0,23*	0,27	0,23
15	Q ₂	0,00	-0,11	0,13
16	Q ₃	-0,16	0,29	0,47
17	Q ₄	0,32**	-0,15	-0,44

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Зазначимо, що підвищити ефективність СБД в групі слабоефективних військовослужбовців здатні емпатійні здібності, чутливість щодо оточуючих (“Г”, “жорсткість-чутливість”; $r_s = 0,69$, $p \leq 0,05$).

Результати дослідження особистісних особливостей військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ ще раз підкреслюють, що чутливість до обставин ситуацій, інших людей, оперативність й гнучкість мислення здатні дещо підвищити ефективність СБД, але більш ефективним є використання напрацьованого досвіду виконання СБЗ з охорони дипломатичних представництв і консульських установ, який покладено в основу посадових інструкцій, суворе дотримання яких забезпечує якісне виконання професійних завдань.

Адаптаційні особливості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв та консульських установ

Адаптаційні здібності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ визначались за допомогою багатофакторного особистісного питальника “Адаптивність”, ці результати наведено у таблиці 3.69.

Таблиця 3.69 – Показники адаптивності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоефективні	t	p
1	Вірогідність	3,54±3,02	3,27±2,53	0,23	–
2	Адаптивність	43,77±17,17	31,00±9,47	2,29	0,05
3	Нервово-психічна стійкість	22,38±13,79	14,45±6,11	1,86	0,1
4	Комунікативність	12,15±4,41	9,00±3,16	2,03	0,05
5	Моральність	9,23±2,01	7,55±2,07	2,02	0,05

Із даних таблиці 3.69 видно, що високоєфективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ мають значно вищі показники дезадаптивності за усіма шкалами БОП “Адаптивність”, ніж слабоефективні військовослужбовці: у високоєфективних військовослужбовців показники за загальною шкалою методики знаходяться в діапазоні 43,77±17,17; у слабоефективних – 31,00±9,47 ($t = 2,29$, $p \leq 0,05$). Ці більш високі показники загальної дезадаптивності високоєфективних військовослужбовців досягаються за рахунок значно більш високих показників за шкалами “комунікативність” (12,15±4,41) й “моральність” (9,23±2,01) та дещо вищих показників за шкалою

“нервово-психічна стійкість” ($22,38 \pm 13,79$), ніж у слабоефективних військовослужбовців. Такі відмінності дають підстави припустити, що високоефективні військовослужбовці, спостерігаючи культуру, цінності, норми поведінки інших країн, вимушені проявляти певну пасивність в спілкуванні з представниками цих культур, дотримуючись не стільки власних бажань в спілкуванні з ними, скільки певного “протоколу” поведінки із іноземними громадянами. Вони є, так би мовити, “кордоном” між двома культурами, що і відбивається на їх певній дезадаптації в загальному сенсі цього поняття як показника адекватності соціалізації і використання загальноприйнятих норм для регуляції своєї поведінки. Чим більше військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ здатні виконувати роль “кордону”, тим більш високо оцінюється ефективність їх СБД.

Ці дані підтверджуються й результатами кореляційного аналізу (табл. 3.70).

Таблиця 3.70 – Показники внеску шкал адаптивності в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Шкали	Всі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Вірогідність	-0,04	0,09	0,33
2	Адаптивність	0,32**	-0,01	-0,40
3	Нервово-психічна стійкість	0,30**	-0,09	-0,50
4	Комунікативність	0,20	0,36	-0,04
5	Моральність	0,22*	-0,21	-0,28

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо із даних таблиці 3.70, в загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ виявлено значущі кореляційні зв'язки між ефективністю СБД і показниками за шкалами “адаптивність” ($r_s=0,32$; $p \leq 0,05$), “нервово-психічна стійкість” ($r_s=0,30$; $p \leq 0,05$) та тенденцію до значущих кореляційних зв'язків між ефективністю СБД та показниками за шкалою “моральність” ($r_s=0,22$; $p \leq 0,1$). Таким чином, чим більше військовослужбовець підрозділу ОДПіКУ здатен балансувати між двох культур, систем цінностей, норм поведінки, не захоплюючись культурою інших країн і не нав'язуючи культуру власної країни, орієнтуватися на зовнішні “протокольні” вимоги щодо своєї поведінки, а не на власні інтереси і потреби, тим більш ефективною є його СБД.

Ще одним важливим моментом визначення змісту ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ є з'ясування взаємовпливів показників за різними шкалами, їх групування. Для цього визначимо факторну структуру ПВЯ військовослужбовців, ці результати наведено у таблиці 3.71.

Таблиця 3.71 – Факторна матриця психологічних змінних ефективності військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

Змінні	Фактори			
	1	2	3	4
1	2	3	4	5
Гіпертимний тип акцентуації	0,03	0,77	0,19	-0,19
Демонстративний тип акцентуації	0,02	0,87	-0,04	-0,06
Вірогідність (БОП “Адаптивність”)	0,18	-0,25	-0,13	0,83
Мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії	0,78	-0,02	-0,19	-0,19
Мотиви, пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням	0,88	0,15	-0,09	0,12
Самостійний вибір професії	0,77	0,12	-0,30	0,04
Мотиви, пов’язані з зовнішнім престижем професії	0,85	0,16	-0,14	0,22
Мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії	0,77	-0,10	-0,12	0,23
Мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	0,88	0,05	-0,08	0,03
Асоціальні мотиви	0,71	0,11	0,12	0,29
Демонстративність (методика Шмельова)	-0,09	0,15	0,93	-0,04
Унікальність (методика Шмельова)	-0,12	0,04	0,93	0,04
Часова перспектива (Методика Шмельова)	-0,30	0,01	0,76	-0,23
Екстраверсія (методика Смірнова)	0,13	0,80	-0,08	-0,26
Активність (методика Смірнова)	0,13	0,77	0,13	0,14
Шкала ширості (методика Смірнова)	-0,17	0,07	0,04	-0,92

Ця чотирьохфакторна модель описує 74,88 % дисперсії ознак.

Перший, найбільш інформативний фактор (29,80 %) можна позначити як фактор високої вмотивованості обраної професійної діяльності: з ним значуще корелюють такі змінні як “мотиви, пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням” (0,88), “мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (0,88), “мотиви, пов’язані з зовнішнім престижем професії” (0,85), “мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії” (0,78), “самостійний вибір професії” (0,77), “асоціальні мотиви” (0,71). Ці кореляційні зв’язки свідчать не лише про бажаність обраної професії, але й про зусилля, які потрібно докладати для її отримання та засвоєння.

Інформативність другого фактора є дещо меншою 17,10 %, його зміст визначається наявністю кореляційних зв’язків із такими змінними як “демонстративний тип акцентуації” (0,87), “екстраверсія” (0,80), “активність” (0,77), “гіпертимний тип акцентуації” (0,77), що дозволяє проінтерпретувати його як фактор високої зовнішньоспрямованої активності, енергійності.

Третій фактор (інформативність 15,90 %) значуще корелює з такими змінними як “демонстративність” (0,93), “унікальність” (0,93), “часова перспектива” (0,76). Це дозволяє проінтерпретувати його як інтуїтивну чутливість до потенційно небезпечних умов.

Зміст четвертого фактора (12,09 %) визначають значущі кореляційні зв’язки з шкалою “ширості” (-0,92) та “вірогідності” (0,83), що дозволяє проінтерпретувати його як прагнення відповідати соціально-бажаному особистісному типу.

Таким чином, у структурі ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ можна виділити чотири блоки:

- мотиваційний блок – високої вмотивованості до отримання й освоєння професійної діяльності;
- ресурсний блок – блок високої активності, енергійності, що дозволяють постійно бути у стані змобілізованості та якісно виконувати відповідальну роботу;
- блок готовності до небезпечних ситуацій у професійній діяльності – високодиференційована чутливість до потенційно небезпечних ситуацій;
- блок просоціальних установок – прагнення дотримуватися соціально-схвальних форм поведінки.

Зазначимо, що дані факторизації характеризують загальну структуру особистості військовослужбовця військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ без урахування ефективності їх СБД. Для визначення ієрархії професійно важливих рис, їх вкладу в ефективність СБД було проведено регресійний аналіз, результати якого наведено нижче.

Для уточнення даних щодо внеску аналізованих психологічних особливостей в ефективність діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ було складено рівняння регресії

$$\text{Ефективність} = 170,849 - 0,656 \text{ ЕТА} - 0,177 \text{ IQ} - 1,663 \text{ М1} + 1,061 \text{ М7} + 2,742 \text{ "G"} + 2,390 \text{ "Н"} + 1,506 \text{ "І"} - 1,992 \text{ "N"} + 2,999 \text{ "O"} + 1,543 \text{ Ригід} + 0,28, \dots \dots \dots (3.6)$$

де: 170,849 – константа;

ЕТА – емотивний тип акцентуації (Леонгард-Шмішек);

IQ – інтелект (Равен);

М1 – мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії;

М7 – мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки;

“G” – “низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки” (Кеттелл);

“Н” – “боязкість - сміливість” (Кеттелл);

“І” – “жорстокість - чутливість” (Кеттелл);

“N” – “прямолінійність - дипломатичність” (Кеттелл);

“O” – “спокійність - тривожність” (Кеттелл);

Ригід – ригідність (Смірнов), 0,28 – похибка прогнозування (не використовується у розрахунках ефективності діяльності).

Як бачимо із наведеного рівняння регресії, позитивний вклад в ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ роблять такі ПВЯ (наведено із урахуванням вкладу-коефіцієнта):

+ 2,999 “O” (“спокійність - тривожність”, методика Кеттелла);

+ 2,742 “G” (“низька нормативність поведінки - висока нормативність поведінки”, методика Кеттелла);

+ 2,390 “Н” (“боязкість - сміливість”, методика Кеттелла);

+ 1,543 Ригід (ригідність, методика Смірнова);

+ 1,506 “I” (“жорстокість - чутливість”, методика Кеттелла);
+ 1,061 M7 (мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки).

Негативний внесок в ефективність СБД цих військовослужбовців роблять такі ПВЯ (наведено із урахуванням вкладу-коефіцієнтів):

- 1,992 “N” (“прямолінійність – дипломатичність”, методика Кеттелла);
- 1,663 M1 (мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії);
- 0,656 ETA (емотивний тип акцентуації, методика Шмішека);
- 0,177 IQ (інтелект, методика Равена).

Отже, високоефективного військовослужбовця військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ можна охарактеризувати як:

– готового до потенційно небезпечних ситуацій, інтуїтивно чутливого до потенційно небезпечних умов професійної діяльності; настороженого, емпатично чутливого до психологічних станів оточуючих людей, завжди критично оцінюючого власні можливості без зайвої самоупевненості;

– високоресурсного, здатного виконувати відповідальну роботу, активного, сміливого, з розвиненим почуттям обов’язку, відповідальністю; наполегливого і самостійного у досягненні поставлених цілей;

– такого, що використовує активні засоби саморегуляції власної активності, розвиває витримку, зосереджуючись на обставинах несприятливої ситуації, власних діях, а не на власних острахах, почуттях;

– практичного, зосередженого на глибокому освоєнні специфіки власної професійної діяльності, а не на загальних поверхневих уявленнях про неї.

Переведення прогнозованого бала ефективності службово-бойової діяльності в групи придатності здійснюється за таблицею К.1, яку представлено у додатку К.

Військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ, зазвичай, потрапляють на свої посади шляхом перевodu з інших підрозділів, проявивши себе як надійних, відповідальних, урівноважених працівників. Утім, служба у цих підрозділах досить специфічна і вкрай відповідальна, тому успішність військовослужбовців на попередніх посадах не завжди гарантує їм ефективність СБД в підрозділах ОДПіКУ. Специфічності психологічному профілю цих фахівців додають певні поєднання, а саме:

– суворого дотримання посадових інструкцій із самостійністю та власною відповідальністю;

– розвиненої інтуїції в сприйнятті ситуації й станів людей зі стриманістю в проявах емоцій, вираженим контролем власних емоційних станів;

– певної інтелігентності з практичністю, що іноді проявляється в зниженні загальної ерудованості;

– толерантного ставлення до інших культур із утриманням від активної взаємодії з представниками цих культур.

Отримана психограма (див. табл. 3.72) несе на собі відбиток контрольно-перепускної функції та високої відповідальності, що покладено на військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ.

Таблиця 3.72 – Психограма військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Блоки якостей	Якості	Шкали (методики)	Норми ($x \pm \sigma$)
1	Чутливість до обставин ситуації, до потенційно небезпечних ситуацій	Інтуїтивна чутливість до потенційно небезпечних ситуацій	“Емоційна збудливість” (Смірнов)	6,00±5,69
			“Адаптивність” (БОП “Адаптивність”)	43,77±17,17
			“Афективність” (методика Шмельова)	32,00±20,77
			“Унікальність” (методика Шмельова)	29,23±16,16
			“Часова перспектива” (методика Шмельова)	29,69±22,74
			“Соціальний песимізм” (методика Шмельова)	59,23±15,10
		Емпатійна чутливість до станів інших людей, диференційованість в сприйнятті стосунків	“Комунікативність” (БОП “Адаптивність”)	12,15±4,41
			“Демонстративність” (методика Шмельова)	35,38±35,73
			“Г” (“жорстокість - чутливість, методика”) (Кеттелла)	5,69±2,14
			“N” (“прямолинійність - дипломатичність”) (методика Кеттелла)	4,92±2,39
		Критичне ставлення до власних можливостей (відсутність невинуватої самоупевненості)	“Нервово-психічна стійкість” (БОП “Адаптивність”)	22,38±13,79
			“Моральність” (БОП “Адаптивність”)	9,23±2,01
			“О” (“спокій - тривожність”) (методика Кеттелла)	6,69±2,05
			“Неспроможність” (методика Шмельова)	32,31±19,26
2	Відповідальність на основі високої ресурсності	Зовнішньоспрямована активність, енергійність, як конституційна особливість	“Екстраверсія” (методика Смірнова)	17,00±3,39
			“Активність” (методика Смірнова)	16,62±7,71
			“Гіпертимний тип акцентуації” (методика Шмішека)	18,23±4,97
			“Демонстративний тип акцентуації” (методика Шмішека)	12,77±3,96
			“Q4” (“розслабленість - напруженість”) (методика Кеттелла)	5,08±2,49
			Висока вмотивованість освоєння професійної діяльності	“Мотиви, пов’язані з особистісним і проф. удосконаленням”
		“Мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки”		16,92±5,09
		“Мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії”		20,00±5,48
		“Мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії”		13,31±6,91
		“Мотиви, пов’язані з зовнішнім престижем професії”		13,77±5,92
		“Самостійний вибір професії”		13,92±6,81

Кінець таблиці 3.72

2	Відповідальність на основі високої ресурсності	Просоціальні установки	“Несамостійний вибір професії”	10,54±3,78		
			Шкала щирості (методика Смірнова)	12,08±5,53		
			Вірогідність (БОП “Адаптивність”)	3,54±3,02		
		Вольові якості, засновані на конституційній ригідності (відповідальність, здатність суворо дотримуватися посадових інструкцій, наполегливість, самостійність)			“Ригідність” (методика Смірнова)	13,54±4,19
					“Педантичний тип акцентуації” (методика Шмішека)	12,92±5,14
					“Застряглий тип акцентуації” (методика Шмішека)	13,23±3,22
					“G” (“низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки”) (методика Кеттелла)	7,31±2,52
					“Н” (“боязкість - сміливість”) (методика Кеттелла)	7,69±2,01
					“Афективність” та “Часова перспектива” (методика Шмельова)	32,00±20,77
3	Практичність, розважливність, зосередженість на деталях	Висока емоційна чутливість до зовнішніх деталей за рахунок низької зосередженості на внутрішніх переживаннях, емотивності		29,69±22,74		
			“Емотивний тип акцентуації” (методика Шмішека)	12,46±6,10		
		Висока практичність мислення за рахунок низької загальної ерудованості	“М” (“практичність - мрійливість”) (методика Кеттела)	5,38±2,72		
			“В” (“низький інтелект - високий інтелект”) (методика Кеттелла)	2,76±1,54		
		Висока аналітичність за рахунок низької швидкості мислення	“Q ₁ ” (“консерватизм - радикалізм”) (методика Кеттелла)	6,77±1,74		
			“IQ” (методика Равена)	91,08±29,90		

Наведені в цьому розділі результати регресійного аналізу використовуються для програмування психодіагностичного комплексу на розподіл кандидатів за підрозділами Національної гвардії України, що мають різну спеціалізацію. Можливий також і “ручний” підрахунок придатності кандидатів для служби у різних підрозділах НГУ, для цього потрібно:

- провести психологічне обстеження кандидатів за методиками, які входять в основну діагностичну батарею комплексу;

- використовуючи рівняння регресії, яке описує вагу психологічних якостей у визначенні ефективності СБД в обраному кандидатом підрозділі розрахувати прогнозовану оцінку ефективності;

- визначити за прогнозованою оцінкою ефективності СБД групу придатності до несення служби у цьому підрозділі;

- в разі незадовільного прогнозу за обраною кандидатом військовою спеціальністю розрахувати прогноз ефективності СБД в інших підрозділах НГУ; психолог має спробувати в особистій бесіді переорієнтувати кандидата на службу в тому підрозділі, в якому прогноз ефективності СБД претендента є більш оптимістичним;

- для умовно придатних за нормами, наведеними у психограмах, визначити, які важливі для ефективної СБД в обраному військовому підрозділі психологічні особливості мають невідповідний рівень розвитку; проаналізувати, наскільки можлива корекція цих якостей в умовах груп посиленої психологічної уваги у цих підрозділах.

Розділ 4
ФУНКЦІОНУВАННЯ БЛОКУ АНАЛІЗУ РЕЗУЛЬТАТІВ
ПСИХОДІАГНОСТИКИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ В АВТОМАТИЗОВАНОМУ
КОМПЛЕКСІ “ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР”

4.1 Основи побудови автоматизованого комплексу психологічного відбору
 “Професійний відбір”

Процедура проведення професійного психологічного відбору військовослужбовців ґрунтується на оцінці рівня професійної придатності, професійної працездатності й складається з кількох етапів (рис. 4.1).

Зазначені етапи, як правило, рознесені в часі та мають свою структуру і мету. Насамперед, проводиться планування діяльності фахівців із психологічного і психофізіологічного обстеження. Робота із конкретними респондентами починається з процесу збирання психодіагностичної інформації шляхом вивчення документів, анкетування, тестування кандидатів, бесіди з ними тощо. Наступний етап має за мету аналіз зібраної інформації для оцінювання рівня розвитку професійно важливих якостей і професійної придатності кандидата у цілому. Завершується відбір документуванням результатів обстежень й підготовкою звітів.



Рисунок 4.1 – Основні етапи автоматизації професійного психологічного відбору

В процесі розроблення цього автоматизованого психодіагностичного комплексу (АПК) поряд з автоматизацією тестів велику увагу приділяли питанням збирання, зберігання й аналізу психодіагностичної інформації, автоматизації процесу планування й контролю виконання заходів професійного психологічного відбору, комплексної оцінки професійної придатності кандидатів та аналізу їх ефективності СБД.

Такі розробки стали можливими завдяки впровадженню в практику сучасних систем керування базами даних, застосуванню сучасних засобів їх багатовимірного статистичного аналізу.

Чимало фахівців у галузі автоматизації вважають, що значною мірою прогрес в удосконалюванні психологічного і психофізіологічного обстеження можна очікувати завдяки розробленню та упровадженню комп'ютерних інтелектуальних систем. Розроблення інтелектуальних систем істотно відрізняється від створення звичайного програмного продукту. Досвід розробки ранніх інтелектуальних систем показав, що використання під час їх побудови методології, прийнятої в традиційному програмуванні, або надмірно затягує процес створення інтелектуальних систем, або узагалі призводить до негативного результату. Для цього наразі використовуються спеціальні засоби проектування й розроблення інтелектуальних систем.

Однак, необхідно констатувати той факт, що у галузі ППВ комп'ютерні інтелектуальні системи, зокрема, автоматизовані системи управління (далі АСУ), використовуються в недостатньому обсязі. Якщо для управління іншими ресурсами – технологічними або фінансовими – існує великий вибір АСУ, то для управління “людським ресурсом” кількість таких систем досить обмежена, а існуючі – орієнтовані на вирішення окремих специфічних завдань.

Цій проблематиці було присвячено ряд публікацій, в яких висвітлювалися питання розробки нових методів використання різних інформаційних технологій у прикладній психології.

Так, Н. Сівріковою [192] проведено аналіз переваг і недоліків існуючих комп'ютерних програм і подано класифікацію цих програм, що використовуються для автоматизації процесу збору і аналізу даних психологічних досліджень.

Питання необхідності застосування інформаційних технологій у практиці психолого-педагогічного супроводу підготовки офіцерських кадрів були висвітлені в роботі Е. Гречушкіної [117]. Розроблено показники потенційного ефекту від упровадження апаратно-програмних психодіагностичних комплексів.

Ряд державних відомств та силових структур на цей час уже мають певний досвід упровадження та використання АПК у практиці професійного психологічного відбору і психологічного супроводу слухачів, курсантів і персоналу. Серед них – Міноборони Росії, вибудували свою систему ППВ і психологічного супроводу діяльності військовослужбовців на основі комплексів 83т79м, АРМ СПО “Відбір-В” і АРМ ВП83т379; ФСБ Росії широко застосовує психодіагностичні комплекси АПК “Граніт”; МВС Росії та ФСКН Росії, використовують в психологічній роботі АПК “Мультипсихометр” і ряд інших [55].

Для визначення професійної придатності військовослужбовців за контрактом Збройних сил України у військкоматах використовують тестовий програмний комплекс “Військкомат-контракт”, який базується на обстеженні за набором тестів (тест Р. Кеттелла, тест визначення типів особистості Дж. Олдхема і Л. Морріса, тести визначення інтелекту), формуванні профілів

кандидатів і порівнянні з еталонними [106], а також програмний комплекс “Лідер-1”.

Однак, як показала практика, основним напрямком розвитку інформаційних технологій у ППВ є створення програмних комплексів комп’ютерної психодіагностики, які об’єднують не тільки кілька комп’ютерних психодіагностичних методик, а й кілька напрямків дослідження.

Саме такий підхід був застосований у процесі проектування автоматизованого психодіагностичного комплексу “Професійний відбір” [9]. Під час розробки цього комплексу співробітниками науково-дослідного центру Національної академії Національної гвардії України особлива увага приділялася таким аспектам: автоматизація процедури індивідуального і групового тестування, автоматизація процедури обробки результатів тестування, їх зберігання та захист, а також різних способів представлення результатів індивідуальних і групових тестувань залежно від того, які завдання стоять перед психологом (створення індивідуальної картки психологічного супроводу, п редача даних в додаток Word, передача даних групового тестування в додаток Excel для подальшої статистичної обробки) [4, 150].

Специфіка вирішення поставлених завдань диктує необхідність побудови АПК як у мережевому варіанті, так і на локальному робочому місці. Функціональна схема АПК “Професійний відбір” приведена на рисунку 4.2.

В обох варіантах побудови передбачається наявність двох спеціалізованих режимів роботи комплексу – режим “Респондент” і режим “Психолог”. Режим роботи вибирається користувачем під час завантаження програми. Режим “Респондент” дозволяє здійснити психологічне тестування обстежуваного за заданим набором психологічних тестів. Режим “Психолог” дає повний доступ користувачеві до усіх можливостей АПК, наприклад, формування батареї методик “комплексного тесту”, робота із базою даних обстежуваних і результатами їх психологічного тестування й т.д.

Так як функціонування АПК пов’язано зі збором, обробкою та зберіганням різного роду інформації, то найбільш раціональним способом на цей час є використання в програмному комплексі банків даних. Банк даних психодіагностичного комплексу включає одну базу даних (БД) типу * .mdb і систему управління базами даних (далі СУБД) Microsoft Access. База даних містить кілька десятків таблиць, в яких зберігається інформація про респондента, системна інформація й результати психодіагностичних тестів.

Наявність двох режимів роботи комплексу приводить до необхідності використання двох “терміналів”: респондента і психолога. До складу даних терміналів входять модулі відображення та введення даних. Під час розгортання системи на локальному комп’ютері апаратура цих “терміналів” збігається, тобто використовується одна персональна електронно-обчислювальна машина (ПЕОМ). В разі мережевої реалізації використовується кілька різних ПЕОМ: одна – “термінал” психолога, інші – “термінали” респондента. Обмін інформацією між модулями здійснюється за допомогою модуля управління й обміну даними, через який проходять сигнали управління роботи комплексу та інформаційні потоки.

У режимі “Респондент” задіяні такі модулі: модуль ідентифікації респондента, модуль тестового діалогу і модуль автоматизованих психодіагностичних тестів.

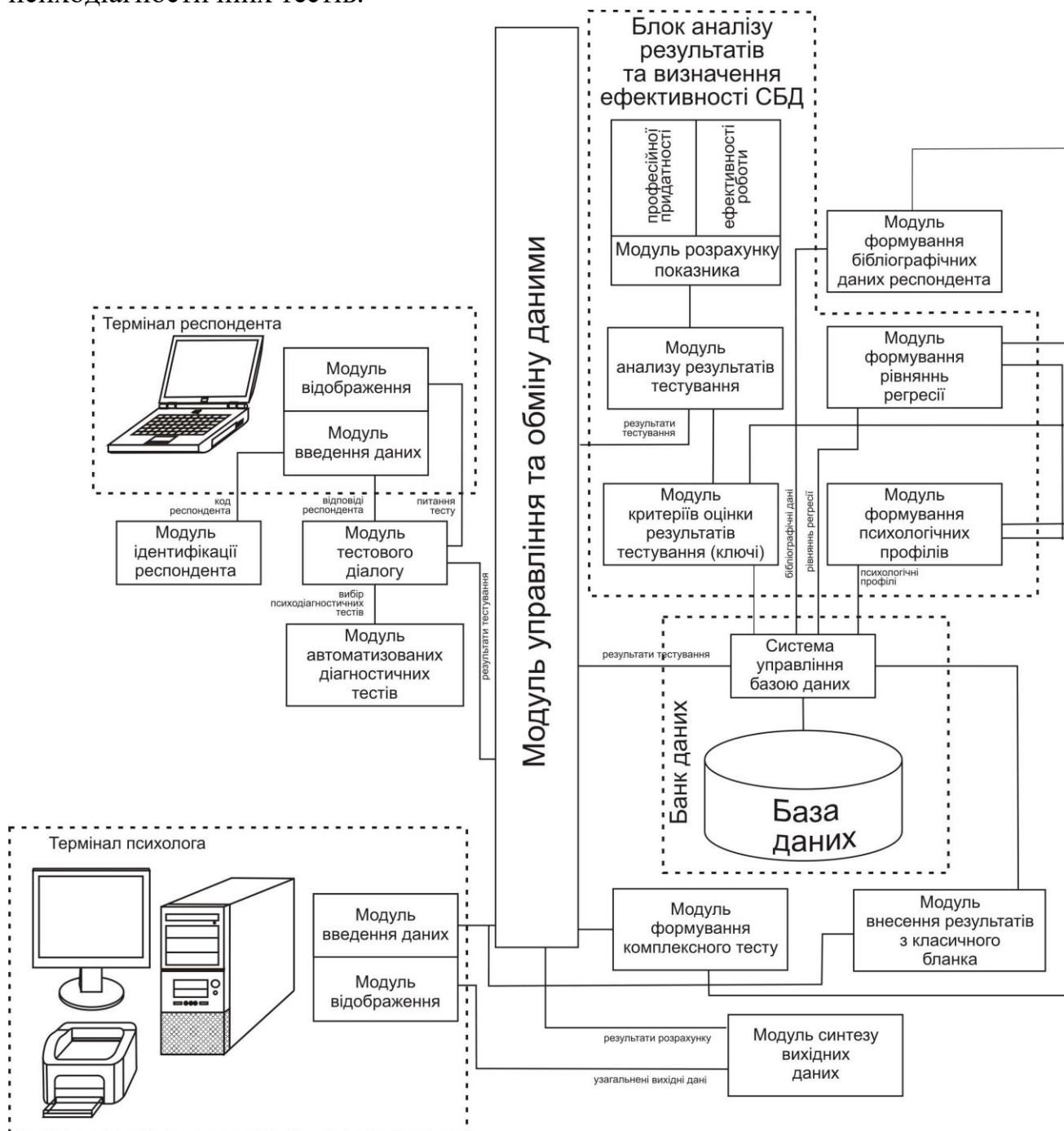


Рисунок 4.2 – Функціональна схема АПК “Професійний відбір”

Модуль ідентифікації респондента здійснює вибір конкретного обстежуваного зі списку раніше сформованого психологом. Ідентифікація проводиться за такими параметрами: номер підрозділу, звання, прізвище, ім'я, по батькові. Вихідна інформація з цього модуля є унікальний код ідентифікації обстежуваного.

Модуль тестового діалогу організовує взаємодію обстежуваного із програмним комплексом. Цей модуль виконує такі функції: вибір заданих психодіагностичних тестів із модуля автоматизованих психодіагностичних

тестів, організація для кожного тесту виведення на модуль відображення питань та відповідей, а також фіксація відповідей обстежуваного, що надходять з модуля введення даних. Крім того, на цей модуль покладається функція контролю часу тестування за кожним окремо взятим тестом. Важлива вимога, що пред'являється до інтерфейсу – для кожного комп'ютерного тесту має бути отриманий тісний кореляційний зв'язок із оригіналом, тобто із бланковим варіантом тесту.

Модуль автоматизованих діагностичних тестів містить в своєму складі 16 психодіагностичних методик: питання методик, можливі варіанти відповідей, графічний матеріал.

У режимі “Психолог” функціонування комплексу вимагає наявності додаткових модулів, які значно розширюють можливості психолога у галузі аналізу отриманих результатів та їх відображення, розрахунку різних інтегральних показників (професійної придатності, в тому числі й показників для конкретних професій, психологічної безпеки, психологічної готовності), а також проведення тестування.

Формування інформації про респондентів проводиться за допомогою модуля формування бібліографічних даних. Можливе внесення даних із текстового файлу із подальшим автоматичним перетворенням у формат бази даних.

Модуль формування комплексного тесту призначений для створення батареї тестів із запропонованого набору психодіагностичних тестів, за якими буде проводитися автоматизоване тестування обстежуваного.

Під час формування списку тестів устанавлюються обмеження за часом на проходження кожного окремого тесту. Список тестів зберігається в окремому файлі, який є керуючим у разі організації тестування в режимі “Респондент”.

Важливою складовою АПК є блок аналізу результатів і визначення ефективності СБД. До складу цього блоку входять такі програмні модулі: модуль формування рівнянь регресії та модуль формування психологічних профілів, модуль аналізу результатів тестування й модуль розрахунку двох показників – професійну придатність й ефективність виконання службово-бойових завдань й модуль критеріїв оцінки результатів тестування. Два модуля – модуль формування рівнянь регресії та модуль формування психологічних профілів дозволяють, відповідно, створювати нові рівняння регресії та психологічні профілі. Створені залежності надходять в модуль аналізу результатів тестування й модуль розрахунку показників. Саме у цих модулях виробляється узагальнення, розрахунок, аналіз й інтерпретація результатів. Проводиться розрахунок інтегральних показників професійної придатності та ефективності виконання службово-бойових завдань.

Всі отримані дані за допомогою модуля синтезу вихідних даних можуть бути представлені в текстовій і графічній формах. Синтезуються узагальнені дані, як за окремим респондентом, так і за групою, об'єднаною загальною ознакою. Інформація може бути оформлена у вигляді таблиць методик, шкал і

цифрових даних, а також у вигляді графіків. Крім того, за кожним показником тестів здійснюється вербальна (словесна) його інтерпретація.

Модуль синтезу вихідних даних виводить інформацію на модуль відображення терміналу психолога, дозволяє отримувати тверду копію, дозволяє здійснити передачу синтезованих даних у додатки Microsoft Office – тестовий редактор Word і редактор таблиць Excel.

В разі відсутності терміналів респондентів і проведення психодіагностичного тестування на паперових бланках тестів, отриману інформацію за допомогою модуля внесення результатів із класичного бланка можна досить швидко і просто зберегти у базі даних, передати у модуль аналізу і отримати їх інтерпретацію.

4.2 Структура бази даних та їх логічний взаємозв'язок у психодіагностичному комплексі “Професійний відбір”

База даних автоматизованого психодіагностичного комплексу складається з такої інформації:

- загальні анкетні відомості про респондента;
- результати комп'ютерного психологічного і психофізіологічного обстеження;
- вихідні тести (тестові завдання);
- встановлення комплексного тесту.

В загальних анкетних відомостях про кандидата передбачені можливості введення даних, що зумовлені обліковими документами: картою професійного психологічного відбору, картою психологічного вивчення, журналами обліку роботи ППВ.

Результатами комп'ютерного психологічного і психофізіологічного обстеження є:

- показники діагностичних шкал, виражені в конкретних фізичних величинах, передбачених кожною методикою, що включена у процедуру обстеження;
- стандартизовані показники діагностичних шкал залежно від цілей обстеження й групування випробуваних за спеціальностями;
- інтегральний висновок про професійну придатність за результатами обстеження.

До структури бази даних введено можливість автоматизованого формування звітів за результатами обстеження.

Інформація про респондентів має бути типізована і містити певний набір полів, зокрема, загальну інформацію про респондента (прізвище, ім'я, по батькові, стать, родинний стан, фото тощо) та результати пройдених психологічних тестів. Зберігання оброблених результатів пройдених психологічних тестів також вимагає наявності специфічних полів для кожного тесту.

Крім того, формат зберігання цих даних повинен надавати простий і швидкий доступ як до повної інформації про респондента, так і до її частини.

Найбільш раціональним способом на сьогодні є зберігання такої різноманітної інформації в банку даних. Це інформаційна система колективного користування, що забезпечує централізоване зберігання даних, їх відновлення та видачу за запитом користувачів.

Банк даних включає одну або кілька баз даних (БД), систему керування базами даних і має певний інтерфейс. Власне, дані, що зберігаються в накопичувальних пристроях комп'ютерів, становлять базу даних.

За структурою надання даних БД поділяють на мережні, ієрархічні та реляційні. На цей час практично застосовується тільки реляційна структура, в якій база даних складається з однієї або кількох таблиць. Кожна таблиця містить інформацію у вигляді набору записів. Кожний запис у БД поділений на поля за типами або змістом інформації.

Як уже зазначалося, перша таблиця являтиме собою список даних про кандидатів на військову службу із такими полями: звання, прізвище, ім'я, по батькові, дата народження, підрозділ тощо. Кількість записів у цій таблиці дорівнюватиме кількості кандидатів на військову службу. Друга таблиця цієї БД містить результати виконаного першого тесту психологічного відбору (наприклад, тесту Равена) та оцінки його результатів. Кількість таблиць результатів відповідає кількості тестів психологічного відбору. Причому таблиці респондентів і таблиці результатів психологічних тестів жорстко взаємопов'язані.

З даними у табличному вигляді можна ефективно застосовувати низку стандартних елементарних операцій, до яких зводяться всі необхідні дії з базою даних. Комбінуючи таблиці, вибираючи окремі поля та записи, розроблювач і користувач із певним статусом доступу можуть формувати нові таблиці для відображення на екрані чи для подальшого оброблення.

Роботу із БД забезпечує система керування базою даних, що дозволяє здійснювати пошук і сортування інформації в базі даних, а також додавати чи видаляти записи у БД та створювати різні звіти на основі запитів до однієї або кількох БД. Наприклад, до описаної вище БД можна звернутися із запитом “вибрати усіх кандидатів, що мають середній бал не менше 4”.

Система управління базою даних реляційного типу звільняє користувача від необхідності знати формати зберігання даних, методи доступу і методи керування пам'яттю. За ступенем універсальності розрізняють два класи систем керування БД:

- системи загального призначення;
- спеціалізовані системи.

Системи управління базою даних (СУБД) загального призначення не орієнтовані на певну предметну галузь або на інформаційні потреби конкретної групи користувачів. Кожна система такого роду реалізується як програмний продукт, здатний функціонувати на заданій моделі комп'ютерів у певній операційній системі, й поставляється багатьом користувачам як комерційний виріб. Такі СУБД мають засоби налаштування на роботу із конкретною базою даних. Спеціалізовані СУБД створюються в окремих випадках у разі неможливості або недоцільності використання СУБД загального призначення.

Сучасні СУБД надають користувачеві потужні засоби роботи із даними й автоматично виконують такі системні функції, як відновлення після збою й одночасний доступ кількох користувачів до загальних даних.

До відомих найпростіших СУБД належать: dBase, Clipper, Foxbase, R:BASE, Paradox, Data Ease, Clarion тощо. Сучасними СУБД реляційного типу є: FoxPro, Access, Oracle, Progress, Informix тощо.

У разі одночасної роботи із базою даних кількох користувачів передбачається виконання СУБД таких функцій, як:

- блокування бази даних, файлу, запису, поля;
- ідентифікація станції, що установила блокування;
- відновлення інформації після модифікації;
- контроль часу і повторення запитів;
- оброблення транзакції (транзакція – послідовність операцій користувачів над базою даних, що зберігає її логічну цілісність);
- робота з мережними операційними системами (LAN Manager, NetWare, Unix).

Великого значення набувають системи розподілених баз даних, що складаються з кількох БД, розміщених на окремих комп'ютерах, фізично віддалених один від одного.

4.2.1 Вибір форматів зберігання інформації в тематичних таблицях бази

Для вирішення поставленого завдання з розроблення автоматизованої системи ППВ кандидатів на військову службу як засіб збирання й зберігання інформації необхідно вибрати сучасну СУБД реляційного типу. Крім усього іншого важливою є простота доступу до бази даних, тому що багато функцій збирання й аналізу даних реалізуються з використанням технології Delphi. Проаналізуємо деякі формати зберігання баз даних.

Формат DBF – застарілий формат збереження даних, що використовується як один із стандартних способів зберігання й передачі інформації системами керування базами даних, електронними таблицями тощо.

Із випущених продуктів формат уперше застосовувався в dBase II як стандартний формат бази. У нових версіях – dBase III, dBase IV – формат модифікувався та розширювався. В зв'язку із високою популярністю цих програм були створені їх численні клони (зазвичай, їх називають загальним терміном xBase), деякі з яких використали модифіковані версії DBF. Те ж саме відбувалося й із низкою прикладних пакетів і бібліотек, що використали DBF у різних цілях. Одні їх автори йшли шляхом додавання нових типів полів, інші – вносили серйозні розширення. В зв'язку із відсутністю якої-небудь офіційної стандартизації на цей час складно гарантувати, що прикладна програма, яка розробляється, писатиме і читатиме довільний DBF-файл, але базова сумісність все-таки зберігається.

DBF-файл містить в собі заголовок, в якому зберігається інформація про структуру бази (у нових версіях – і про деякі інші характеристики, наприклад, використання кодової сторінки) та кількість записів і, власне, область

даних, що являє собою послідовно організовану таблицю із записів фіксованої довжини. Записи, у свою чергу, поділяються на поля також фіксованої довжини.

Формат DBF використовується такими СУБД: FoxBase, FoxPro, dBase, Clipper. Із DBF-файлами можуть бути так само пов'язані інші файли – DBT (dBaseIII, IV, Clipper), FPT (FoxBASE/FoxPro), призначені для зберігання великих об'єктів змінної довжини. DBT/FPT-файли не є самостійними і не можуть бути прочитані без відповідних їм DBF файлів. У зв'язку із цим їх опис зазвичай включають як складову частину опису формату DBF.

Цей формат не підтримується SQL. Тільки у версіях FoxBase 2 підтримувалися запити SQL SELECT (1992 р.). Є деякі компоненти для Delphi, де підтримуються SQL-запити на читання. В разі використання DBF-формату виникає проблема з логічною структурою.

База даних зберігається в безлічі файлів даних DBF і файлів індексу CDX, що є одним із значних недоліків цього типу БД. Зазвичай, файли розміщують в одній папці, але можна розміщувати їх у різних папках на різних комп'ютерах.

Формат MDB – формат зберігання реляційних таблиць системи керування бази даних ACCESS. Це є дуже популярна СУБД, тому що програма Access входить до складу Microsoft Office, БД розміщується в одному файлі й з нею працюють багато бібліотек. Позиціонується вона як СУБД для персональних баз даних. У цьому форматі дані зберігаються в тематичних таблицях. Самі дані керуються засобами СУБД, що виймає інформацію й вводить правила, які гарантують цілісність даних. За замовчуванням Access використовує ядро бази даних Microsoft Jet.

Безпосередньо доступ до таблиць із програмного коду здійснюється за допомогою ADO-технології.

Наведемо деякі переваги технології ADO і СУБД Access.

1. Немає необхідності створювати на локальній машині, де встановлюється карта, псевдоніми з'єднання.

2. Тематичні таблиці для зберігання даних містяться в одному файлі, завдяки чому підвищується надійність зберігання інформації.

3. Забезпечується доступ більш ніж одного додатка до бази даних і автоматично застосовуються правила щодо зберігання інформації в БД.

4. Можливість збирати дані з багатьох джерел для аналізу або роздрукування з використанням одного додатка.

5. Можливість додавати інші таблиці пізніше.

6. Забезпечується швидке створення таблиць без застосування складних операцій керування базою даних завдяки функції автоматичного виявлення типів даних.

7. Можливість введення нових полів, таких, як вкладення, й багатозначні поля. Тепер у будь-який запис додатка можна вкласти новий документ, зображення або електронну таблицю. Багатозначне поле дозволяє вибрати кілька значень, наприклад, призначати завдання більш ніж одному співробітникові.

Цей формат зберігання даних є більш гнучким і сучасним, а також добре підходить для вирішення поставленого завдання. Крім того, у разі дотримання певних правил програмування технологія ADO дає можливість в разі мінімальних змін коду переходити від локального доступу до технологій “клієнт – сервер” і використовувати мережні технології. У варіанті локального доступу моделюються всі зв'язки, правила доступу, опис полів і метаінформація всередині таблиць MDB-бази ACCESS.

4.2.2 Структура зберігання інформації в тематичних таблицях бази

Психодіагностичний комплекс формує, зберігає й активно використовує інформацію про респондентів, кількість психологічних тестів, які пройдено, результати цих тестів. Усі ці дані мають різномірний характер. Для оптимального зберігання досить великих масивів інформації й організації швидкого доступу розроблено чітку структуру бази даних. Після детального аналізу необхідної інформації та вирішуваних завдань було прийнято рішення про створення кількох тематичних таблиць в базі даних. Кількість тематичних таблиць дорівнює кількості психологічних тестів, закладених в автоматизований психодіагностичний комплекс, плюс одна основна таблиця з даними про респондентів. На цей час у базі даних перебуває 16 тематичних таблиць (рис. 4.3).

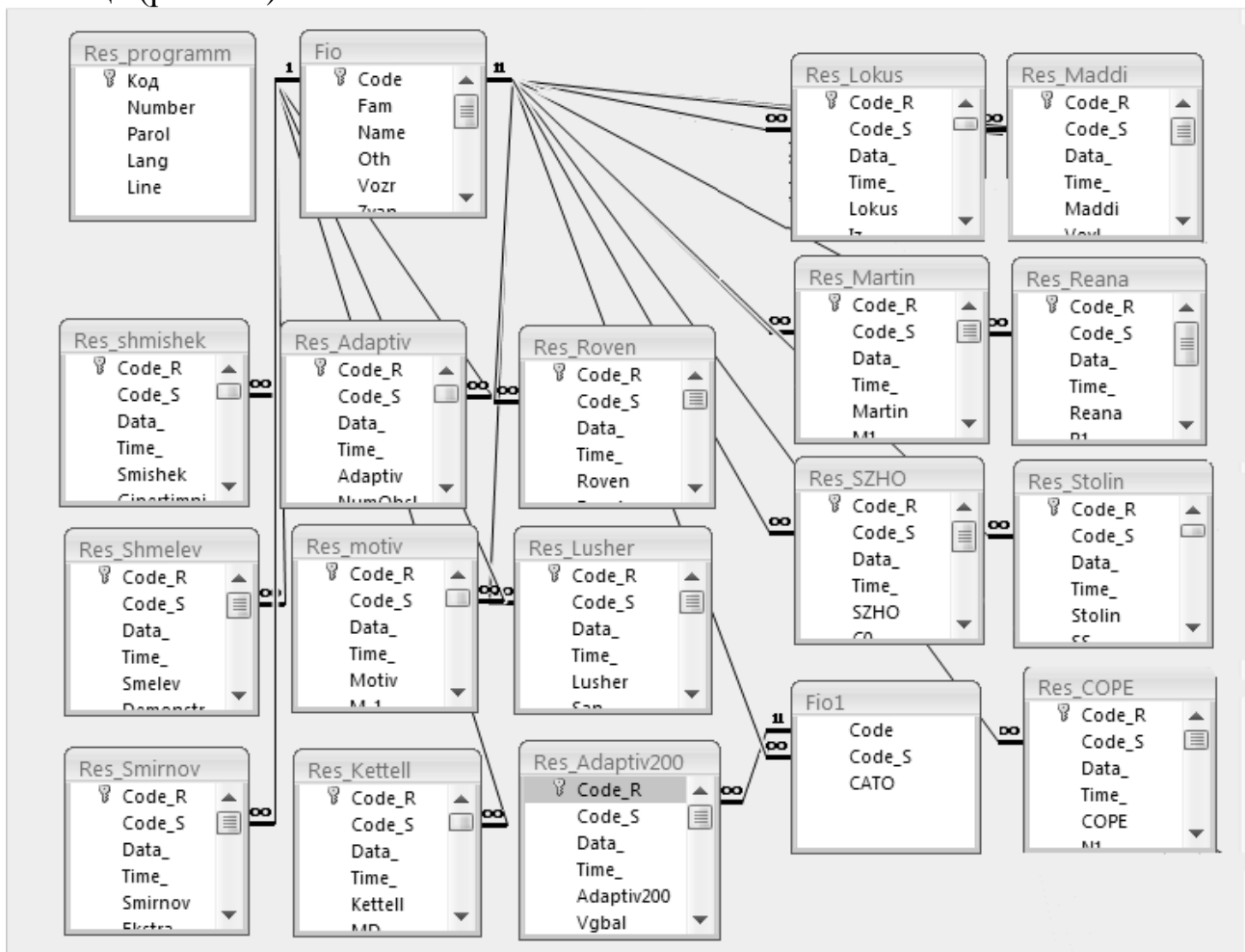


Рисунок 4.3 – Схема таблиць в базі даних та їх взаємозв'язок

Першою та основною таблицею є таблиця з загальними відомостями про респондентів – Fio. Додаткова таблиця для респондентів – Fio1. Інші таблиці бази відповідатимуть набору психологічних тестів, закладених у психодіагностичний комплекс Res_Shmishek, Res_Adaptiv, Res_Roven, Res_Lusher, Res_Motiv, Res_Shmelev, Res_Kettell, Res_Smirnov та додаткові Res_Maddi, Res_Adaptiv200, Res_COPE, Res_Stolin, Res_SZHO, Res_Martin, Res_Reana, Res_Lokus.

Між основною та іншими таблицями створюються зв'язки за типом “один до багатьох”. Така схема дозволяє автоматично контролювати й обробляти зміну й видалення пов'язаних полів.

Розглянемо загальну структуру кожної таблиці окремо.

1. Таблиця Fio

Ця таблиця містить в собі інформацію про респондентів і має таку структуру (рисунок 4.4):

- поле Code, призначене для створення індивідуального ідентифікаційного коду (лічильника); кожний код відповідає тільки одному запису, збіг кодів не допускається, тип поля – довге ціле, 4 байти;
- поле Fam, призначене для зберігання інформації про прізвище респондента, тип поля – текстовий, 24 символи;
- поле Name, що містить інформацію про ім'я респондента, тип поля – текстовий, 16 символів;
- поле Oth, призначене для зберігання інформації про ім'я, по батькові респондента, тип поля – текстовий, 24 символи;
- поле Vozr, що містить інформацію про вікову групу респондента, тип поля – текстовий, 4 символи; вік респондента переводиться відповідно до таблиць у вікову групу від I до VI;
- поле Zvan, призначене для зберігання інформації про військове звання респондента, тип поля – текстовий, 24 символи;
- поле Pol, призначене для зберігання інформації про стать респондента, тип поля – текстовий, 4 символи з двома можливими варіантами (“чол.” і “жін.”);
- поле Grupa, що містить номер групи, до якої зараховано респондента, тип поля – текстовий, 8 символів; вибір несподіваного типу для цього поля обґрунтований тим, що номер групи, особливо у разі формування кандидатів до вступу, може містити не тільки цифрові знаки, але й символічні, наприклад, A123;
- поле Usrev, призначене для зберігання інформації про середній бал атестата респондента, тип поля – числовий, одинарний із рухомою крапкою; необхідно установити обмеження на величину не більше 12 балів;
- поле Data, що містить дату і час внесення інформації про респондента, тип поля – дата/час;
- поле Zag_Val, призначене для зберігання інформації про чисельний показник загального бала після проходження всіх психологічних тестів, тип поля – числовий, одинарний із рухомою крапкою;

– поле GrPridat, що містить інформацію про групу придатності, до якої віднесено респондента, після обробки результатів психологічних тестів, тип поля – текстовий, 16 символів;

– поле Prim, призначене для зберігання додаткової інформації про респондента, тип поля – текстовий, 50 символів; це поле заповнюється психологом у разі необхідності для позначення коротких особистих спостережень за респондентом.

Имя поля	Тип данных	Описание
Code	Счетчик	индивидуальный номер записи
Fam	Текстовый	фамилия респондента
Name	Текстовый	имя респондента
Oth	Текстовый	отчество респондента
Vozr	Текстовый	возрастная группа респондента
Zvan	Текстовый	воинское звание респондента
Pol	Текстовый	пол респондента
Gruppa	Текстовый	номер группы респондента
Uspev	Числовой	средний балл аттестата респондента или текущая успеваемость
Data	Дата/время	дата внесения респондента
Zag_bal	Числовой	общий балл после прохождения психологических тестов
GrPridat	Текстовый	группа пригодности
Prim	Текстовый	примечание
vb	Логический	признак фильтра

Рисунок 4.4 – Структура таблиці Fio

Поля Data, Zag_Bal, GrPridat у базі заповнюються автоматично під час психологічного тестування. Всі інші поля заповнює психолог на етапі підготовки автоматизованого комплексу для тестування певної групи респондентів.

2. Таблица Fio1

Ця таблиця містить в собі додаткову інформацію респондентів і має таку структуру (рисунок 4.5):

– поле Code, призначене для створення індивідуального ідентифікаційного коду (лічильника); кожний код відповідає тільки одному запису, збіг кодів не допускається, тип поля – довге ціле, 4 байти;

– поле Code_S – код зв'язку певного запису із кодом респондента і відповідним записом у таблиці Fio;

– поле SATO, призначене для зберігання інформації про кількість днів останнього відрядження в зону АТО, тип поля – довге ціле, 4 байти.

Имя поля	Тип данных	Опис
Code	Автонумерация	
Code_S	Число	
SATO	Число	количество дней, проведенных в последней командировке АТО

Рисунок 4.5 – Структура таблиці Fio1

Таблиці результатів психологічних тестів заповнюються автоматично.

Структура цих таблиць цілком залежатиме від необхідної інформації, що потрібна психологу для аналізу портрета респондента. Вона має специфічну структуру для кожного психологічного тесту. Однак кожна таблиця результатів обов'язково міститиме стандартні поля, такі, як:

- поле Code_R – індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник);
- поле Code_S – код зв'язку певного запису з кодом респондента і відповідним записом у таблиці Fio;
- поле Data_ – дата проведення останнього тестування, тип поля – дата/час;
- поле Time_ – час проведення останнього тестування, тип поля – дата/час;
- поле Vuvod – загальний висновок за поточним тестом, тип поля – текстовий, 185 символів;
- поле Ball – бал за поточним тестом, тип поля – числовий, одинарний із рухомою крапкою;
- поле Pridat – група придатності за поточним тестом, тип поля – текстовий, 5 знаків;
- поле Dop_Inf – додаткова текстова інформація за поточним тестом, тип поля – текстовий, 255 символів.

3. Таблиця Res_Shmishek

Ця таблиця містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою Леонгарда-Шмішека – профіль характеру респондента. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.6.

Res_shmishek : таблица			
	Имя поля	Тип данных	Описание
?	Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
	Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio
	Data_	Дата/время	дата тестирования
	Time_	Дата/время	время тестирования
	Smishek	Текстовый	результаты тестирования респондента
	Gipertimni	Числовой	оценка черты гипертимности
	Rez_gip	Текстовый	интерпретация результата гипертимности
	Zastravachi	Числовой	оценка черты застревающий
	Rez_zast	Текстовый	интерпретация результата застревающий
	Emotivni	Числовой	оценка черты эмотивности
	Rez_em	Текстовый	интерпретация результата эмотивности
	Pedantichni	Числовой	оценка черты педантичности
	Rez_ped	Текстовый	интерпретация результата педантичности
	Trivoscni	Числовой	оценка черты тревожности
	Rez_triv	Текстовый	интерпретация результата тревожности
	Ciklotimni	Числовой	оценка черты циклотимности
	Rez_cikl	Текстовый	интерпретация результата циклотимности
	Demonstrativni	Числовой	оценка черты демонстративности
	Rez_dem	Текстовый	интерпретация результата демонстративности
	Nevrinvovasni	Числовой	оценка черты неуравновешенности
	Rez_nev	Текстовый	интерпретация результата неуравновешенности
	Distimni	Числовой	оценка черты дистимности
	Rez_dist	Текстовый	интерпретация результата дистимности
	Ekzaltovani	Числовой	оценка черты экзальтированности
	Rez_ekz	Текстовый	интерпретация результата экзальтированности
	Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
	Ball	Числовой	балл по тесту
	Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
	Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.6 – Структура таблиці Res_Shmishek

4. Таблица Res_Adaptiv

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за багаторівневим питальником “Адаптивність”. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.7.

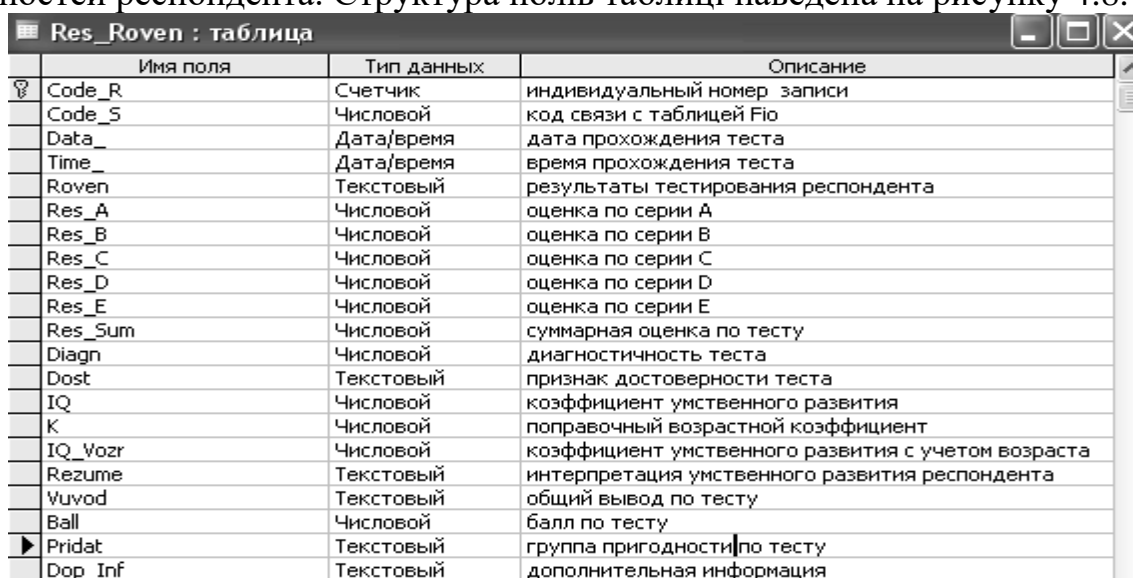


Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
Adaptiv	Текстовый	результаты тестирования респондента
NumObsl	Числовой	номер прохождения тестирования
Vg	Текстовый	интерпретация баллов достоверности
Vgbal	Числовой	балл достоверности
Ad	Текстовый	интерпретация баллов адаптивности
Abal	Числовой	балл адаптивности
Ast	Числовой	стены адаптивности
Np	Текстовый	интерпретация баллов нервно-психической стойкости
Npbal	Числовой	балл нервно-психической стойкости
Npst	Числовой	стен нервно-психической стойкости
K	Текстовый	интерпретация баллов коммуникативности
Kbal	Числовой	балл коммуникативности
Kst	Числовой	стен коммуникативности
M	Текстовый	интерпретация баллов моральности
Mbal	Числовой	балл моральности
Mst	Числовой	стен моральности
Oap	Текстовый	личностный адаптивный потенциал
Oapoz	Числовой	стен личностного адаптивного потенциала
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.7 – Структура таблиці Res_Adaptiv

5. Таблица Res_Roven

Ця таблиця містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою Равена, спрямованого на оцінювання інтелектуальних здібностей респондента. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.8.



Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
Roven	Текстовый	результаты тестирования респондента
Res_A	Числовой	оценка по серии А
Res_B	Числовой	оценка по серии В
Res_C	Числовой	оценка по серии С
Res_D	Числовой	оценка по серии D
Res_E	Числовой	оценка по серии E
Res_Sum	Числовой	суммарная оценка по тесту
Diagn	Числовой	диагностичность теста
Dost	Текстовый	признак достоверности теста
IQ	Числовой	коэффициент умственного развития
K	Числовой	поправочный возрастной коэффициент
IQ_Vozr	Числовой	коэффициент умственного развития с учетом возраста
Rezume	Текстовый	интерпретация умственного развития респондента
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.8 – Структура таблиці Res_Roven

6. Таблица Res_Lusher

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою колірних виборів, спрямованого на оцінювання емоційного і фізіологічного стану респондента. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.9.

Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_5	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
Lusher	Текстовый	результаты тестирования респондента
San	Числовой	показатель аутогенной нормы
Avt	Числовой	показатель тревожности в первом эксперименте
Avt2	Числовой	показатель тревожности во втором эксперименте
Rez_Avt	Текстовый	интерпретация поведения показателя тревожности
Konc	Числовой	показатель компенсации в первом эксперименте
Konc2	Числовой	показатель компенсации во втором эксперименте
Rez_Konc	Текстовый	интерпретация поведения показателя компенсации
P_plus	Текстовый	пары цветов на позиции "+"
P_iks	Текстовый	пары цветов на позиции "x"
P_ravno	Текстовый	пары цветов на позиции "="
P_minus	Текстовый	пары цветов на позиции "-"
P_plus_minus	Текстовый	пара цветов "+" первого и "-" второго тестирования
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.9 – Структура таблиці Res_Lusher

Особливість зазначеного тесту полягає в тому, що він має описовий характер і під час розрахунків загального бала не урахується. Тому в структурі таблиці поле Ball не заповнюється.

7. Таблица Res_Motiv

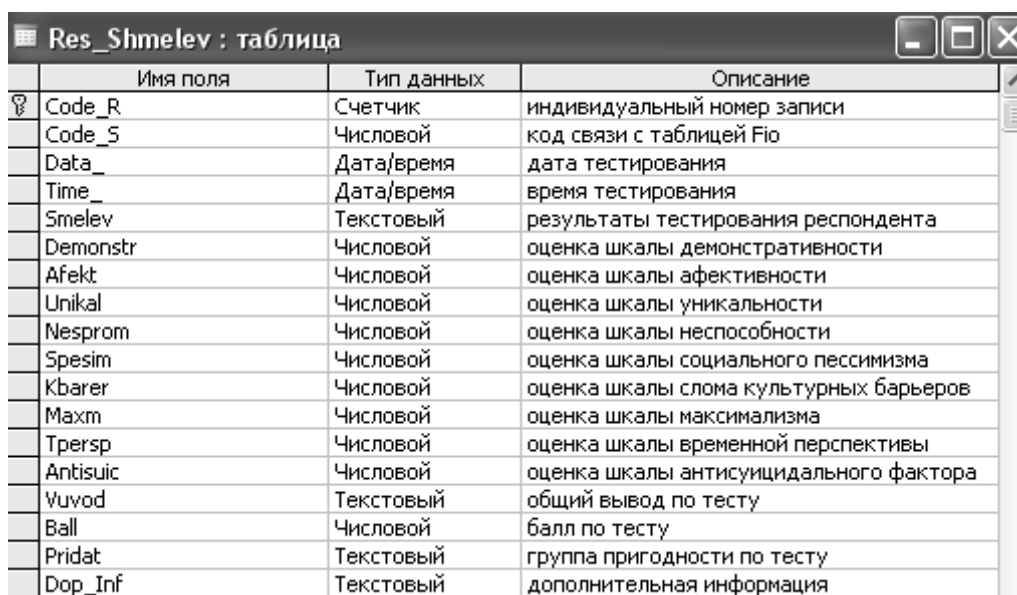
Ця таблиця містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою вивчення мотивації вибору професійної діяльності, що створює мотиваційний профіль респондента. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.10.

Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_5	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
Motiv	Текстовый	результаты тестирования респондента
M_1	Числовой	оценка мотива, связанного с содержанием профессии
Rez_m1	Текстовый	интерпретация результата мотива 1
M_2	Числовой	оценка мотива, связанного с личным развитием
Rez_m2	Текстовый	интерпретация результата мотива 2
M_3	Числовой	оценка самостоятельного выбора профессии
Rez_m3	Текстовый	интерпретация результата мотива 3
M_4	Числовой	оценка несамостоятельного выбора профессии
Rez_m4	Текстовый	интерпретация результата мотива 4
M_5	Числовой	оценка мотива, связанного с внешним престижем профессии
Rez_m5	Текстовый	интерпретация результата мотива 5
M_6	Числовой	оценка мотива, связанного с привлекательностью профессии
Rez_m6	Текстовый	интерпретация результата мотива 6
M_7	Числовой	оценка мотива, связанного с компенсацией недостатков
Rez_m7	Текстовый	интерпретация результата мотива 7
M_8	Числовой	оценка асоциальных мотивов
Rez_m8	Текстовый	интерпретация результата мотива 8
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.10 – Структура таблиці Res_Motiv

8. Таблица Res_Shmelev

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою Шмельова, що спрямоване на діагностування суїцидального ризику. Структуру полів таблиці наведено на рисунку 4.11.

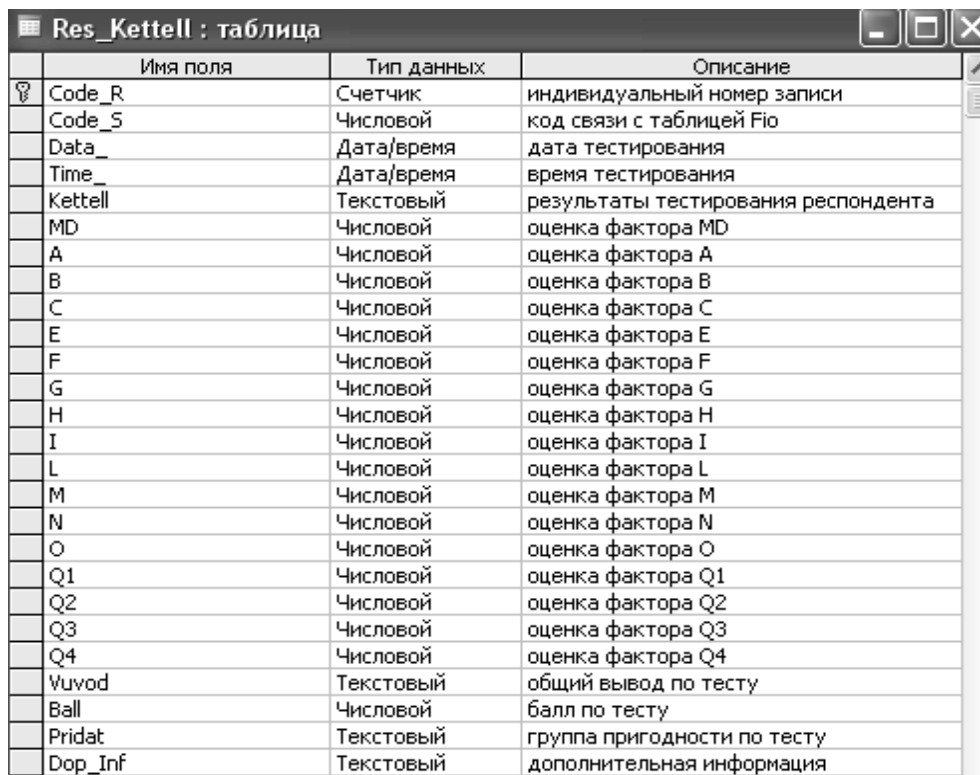


Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата тестирования
Time_	Дата/время	время тестирования
Smelev	Текстовый	результаты тестирования респондента
Demonstr	Числовой	оценка шкалы демонстративности
Afekt	Числовой	оценка шкалы аффективности
Unikal	Числовой	оценка шкалы уникальности
Nesprom	Числовой	оценка шкалы неспособности
Spesim	Числовой	оценка шкалы социального пессимизма
Kbarer	Числовой	оценка шкалы слома культурных барьеров
Maxm	Числовой	оценка шкалы максимализма
Trersp	Числовой	оценка шкалы временной перспективы
Antisuic	Числовой	оценка шкалы антисуицидального фактора
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.11 – Структура таблиці Res_Shmelev

9. Таблица Res_Kettell

Ця таблиця містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою багатфакторного особистісного питальника Р. Кеттелла. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.12.



Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата тестирования
Time_	Дата/время	время тестирования
Kettell	Текстовый	результаты тестирования респондента
MD	Числовой	оценка фактора MD
A	Числовой	оценка фактора A
B	Числовой	оценка фактора B
C	Числовой	оценка фактора C
E	Числовой	оценка фактора E
F	Числовой	оценка фактора F
G	Числовой	оценка фактора G
H	Числовой	оценка фактора H
I	Числовой	оценка фактора I
L	Числовой	оценка фактора L
M	Числовой	оценка фактора M
N	Числовой	оценка фактора N
O	Числовой	оценка фактора O
Q1	Числовой	оценка фактора Q1
Q2	Числовой	оценка фактора Q2
Q3	Числовой	оценка фактора Q3
Q4	Числовой	оценка фактора Q4
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.12 – Структура таблиці Res_Kettel

10. Таблица Res_Smirnov

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою Смірнова, що спрямоване на визначення структури темпераменту. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.13.

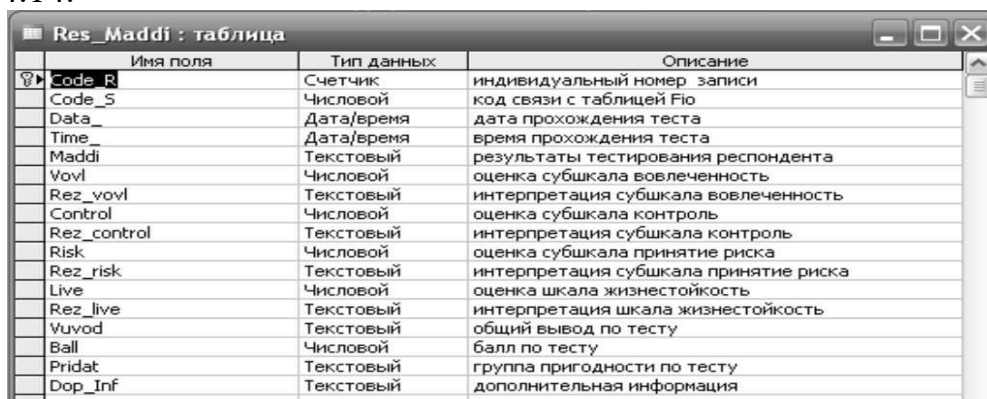


Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_5	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата тестирования
Time_	Дата/время	время тестирования
Smirnov	Текстовый	результаты тестирования респондента
Ekstra	Числовой	оценка черты экстраверсия – интроверсия
Rez_ekstra	Текстовый	интерпретация результата экстраверсия – интроверсия
Rigidn	Числовой	оценка черты ригидность-пластичность
Rez_rigidn	Текстовый	интерпретация результата ригидность-пластичность
Vozbud	Числовой	оценка черты эмоциональная возбудимость – уравновешенность
Rez_vozbud	Текстовый	интерпретация эмоциональной возбудимости – уравновешенности
Temp	Числовой	оценка черты темп реакции
Rez_temp	Текстовый	интерпретация результата темп реакции
Aktiv	Числовой	оценка черты активность
Rez_aktiv	Текстовый	интерпретация результата активность
Csir	Числовой	оценка черты активность
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.13 – Структура таблиці Res_Smirnov

11. Таблица Res_Maddi

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо оцінювання особливостей його життєстійкості. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.14.




Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_5	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
Maddi	Текстовый	результаты тестирования респондента
Vovl	Числовой	оценка субшкала вовлеченность
Rez_vovl	Текстовый	интерпретация субшкала вовлеченность
Control	Числовой	оценка субшкала контроль
Rez_control	Текстовый	интерпретация субшкала контроль
Risk	Числовой	оценка субшкала принятие риска
Rez_risk	Текстовый	интерпретация субшкала принятие риска
Live	Числовой	оценка шкала жизнестойкость
Rez_live	Текстовый	интерпретация шкала жизнестойкость
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.14 – Структура таблиці Res_Maddi

12. Таблица Res_Reana

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за опитувальником мотивації досягнення успіху та боязні невдач. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.15.



Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_5	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
Reana	Текстовый	результаты тестирования Тест Реана - 20 (да/нет)
R1	Числовой	оценка мотивации успеха и боязни неудачи
Rez_R1	Текстовый	интерпретация результата
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.15 – Структура таблиці Res_Reana

13. Таблица Res_Martin

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо визначеної в нього структури потреб. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.16.

Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
Martin	Текстовый	результаты тестирования респондента 33 вопроса (4 возможных ответа - а, б, в, г) - распределить 11 баллов
M1	Числовой	результат мотива - потребность в высокой заработной плате и материальным достатком; желание иметь работу с высоким набором льгот и надбавок
M2	Числовой	результат мотива - потребность в хороших условиях работы и комфортному внешнему окружению
M3	Числовой	результат мотива - потребность в четком структурировании работы, наличия обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы; потребность в снижении
M4	Числовой	результат мотива - потребность в социальных контактах: в общении с широким кругом людей, легкого уровня доверительности, связей с коллегами, партнерами и клиентами
M5	Числовой	результат мотива - потребность формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные взаимоотношения, допускающие определенную степень близости взаимоотношений, доверия
M6	Числовой	результат мотива - потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума
M7	Числовой	результат мотива - потребность ставить себе сложные, сложные цели и достигать их
M8	Числовой	результат мотива - потребность во влиянии и власти, желание руководить другими - показатель конкурентной напористости, потому что предполагает обязательное сравнение с друг
M9	Числовой	результат мотива - потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, желание избежать рутинные
M10	Числовой	результат мотива - потребность быть креативным, думающим работником, открытым для новых идей
M11	Числовой	результат мотива - потребность в самоощущении, росту и развитии как личности
M12	Числовой	результат мотива - потребность в интересной, социально нужной работе
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Prdat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.16 – Структура таблиці Res_Martin

14. Таблица Res_Lokus

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо оцінювання особливостей його інтернальності. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.17.

Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
Lokus	Текстовый	результаты тестирования Тест Локус контроля - 40 (да/нет)
Iz	Числовой	оценка интернальности общей
Rez_Iz	Текстовый	интерпретация результата интернальности общей
StIz	Числовой	стен интернальности общей
Ish	Числовой	оценка интернальности суждений про жизнь в общем
Rez_Ish	Текстовый	интерпретация результата интернальности суждений про жизнь в общем
Iya	Числовой	оценка интернальности при описании собственного опыта
Rez_Iya	Текстовый	интерпретация результата интернальности при описании собственного опыта
Id	Числовой	оценка интернальности в сфере достижений
Rez_Id	Текстовый	интерпретация результата интернальности в сфере достижений
Inv	Числовой	оценка интернальности в сфере неудач
Rez_Inv	Текстовый	интерпретация результата интернальности в сфере неудач
Sszv	Числовой	оценка склонности к самообвинению
Rez_Sszv	Текстовый	интерпретация результата склонности к самообвинению
Ps	Числовой	оценка профессионально-социального аспекта интернальности
Rez_Ps	Текстовый	интерпретация результата профессионально-социального аспекта интернальности
Pp	Числовой	оценка профессионально-процессуального аспекта интернальности
Rez_Pp	Текстовый	интерпретация результата профессионально-процессуального аспекта интернальности
Ip	Числовой	оценка интернальности в профессиональной деятельности
Rez_Ip	Текстовый	интерпретация результата интернальности в профессиональной деятельности
Mk	Числовой	оценка компетентности в сфере межличностных отношений
Rez_Mk	Текстовый	интерпретация результата компетентности в сфере межличностных отношений
Mv	Числовой	оценка ответственности в сфере межличностных отношений
Rez_Mv	Текстовый	интерпретация результата ответственности в сфере межличностных отношений
Im	Числовой	оценка интернальности межличностных общения
Rez_Im	Текстовый	интерпретация результата интернальности межличностных общения
Iss	Числовой	оценка интернальности в сфере семейных отношений
Rez_Iss	Текстовый	интерпретация результата интернальности в сфере семейных отношений
Izd	Числовой	оценка интернальности в сфере здоровья
Rez_Izd	Текстовый	интерпретация результата интернальности в сфере здоровья
Dt	Числовой	оценка готовности к деятельности, связанной с преодолением трудностей
Rez_Dt	Текстовый	интерпретация результата готовности к деятельности, связанной с преодолением трудностей
Ds	Числовой	оценка готовности к самостоятельному планированию деятельности
Rez_Ds	Текстовый	интерпретация результата готовности к самостоятельному планированию деятельности
Za	Числовой	оценка отрицания активности

Рисунок 4.17 – Структура таблиці Res_Lokus

15. Таблица Res_COPE

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо визначення копінг-стратегій, які ним використовуються. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.18.

Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
COPE	Текстовый	результаты тестирования Тест COPE - 60 (1..4)
N1	Числовой	показатель позитивного переформулирования и личностного роста
N2	Числовой	показатель мысленного ухода от проблемы
N3	Числовой	показатель концентрации на эмоциях и их активном выражении
N4	Числовой	показатель использования инструментальной социальной поддержки
N5	Числовой	показатель активного совладания
N6	Числовой	показатель отрицания
N7	Числовой	показатель обращения к религии
N8	Числовой	показатель юмора
N9	Числовой	показатель поведенческого ухода от проблемы
N10	Числовой	показатель сдерживания
N11	Числовой	показатель использования эмоциональной социальной поддержки
N12	Числовой	показатель использования «успокоительных»
N13	Числовой	показатель принятия
N14	Числовой	показатель подавления конкурирующей деятельности
N15	Числовой	показатель планирования
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.18 – Структура таблиці Res_COPE

16. Таблица Res_SZHO

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо діагностики його сенсожиттєвих орієнтацій. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.19.

Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
SZHO	Текстовый	результаты тестирования респондента (значение от 1 до 7)
C0	Числовой	Общий показатель ОЖ
C1	Числовой	Цель
C2	Числовой	Процесс
C3	Числовой	Результат
C4	Числовой	Локус-контроль - Я
C5	Числовой	Локус контроль - жизни
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.19 – Структура таблиці Res_SZHO

17. Таблица Res_Adaptiv200

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо вивчення адаптивних можливостей військовослужбовця на основі оцінки деяких психофізіологічних та соціально-психологічних характеристик. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.20.

Ім'я поля	Тип даних	Опис
Code_R	Автонумерація	індивідуальний номер запису
Code_S	Число	код зв'язку с таблицею Fio
Data_	Дата й час	дата проходження тесту
Time_	Дата й час	час проходження тесту
Adaptiv200	Текст	результати тестування Тест Адаптивність - 200 (так/ні)
Vgbal	Число	бал достовірності
PRbal	Число	бал поведінкової регуляції
PRst	Число	стен поведінкової регуляції
Kpbal	Число	бал комунікативного потенціалу
Kpst	Число	стен комунікативного потенціалу
MNbal	Число	бал морально-етичної нормативності
MNst	Число	стен морально-етичної нормативності
VPSbal	Число	бал військово-професійної спрямованості
VPSst	Число	стен військово-професійної спрямованості
DAPbal	Число	бал схильності до девіантних форм поведінки
DAPst	Число	стен схильності до девіантних форм поведінки
SRbal	Число	бал суїцидального ризику
SRst	Число	стен суїцидального ризику
RSBSbal	Число	бал РСБС (рівня стійкості до бойового стресу)
RSBSst	Число	стен РСБС (рівня стійкості до бойового стресу)
Vuvod	Текст	общий вывод по тесту
Ball	Число	балл по тесту
Pridat	Текст	група пригодности по тесту
Dop_Inf	Текст	дополнительная информация

Рисунок 4.20. – Структура таблиці Res_Adaptiv200

18. Таблиця Res_Stolin

Таблиця містить інформацію про кожного респондента щодо його особливостей самовідношення. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.21.

Ім'я поля	Тип даних	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
Stolin	Текстовый	результаты тестирования Тест Столина - 57 (да/нет)('+', '-')
SS	Числовой	оценка шкалы S - чувство "за" или "против" собственного "Я" испытуемого
SSp	Числовой	процентная оценка шкалы S - чувство "за" или "против" собственного "Я" испытуемого
Rez_SS	Текстовый	интерпретация результата
S1	Числовой	оценка шкалы I - самоуважение
S1p	Числовой	процентная оценка шкалы I - самоуважение
Rez_S1	Текстовый	интерпретация результата
S1I	Числовой	оценка шкалы II - аутосимпатия
S1Ip	Числовой	процентная оценка шкалы II - аутосимпатия
Rez_S1I	Текстовый	интерпретация результата
S1II	Числовой	оценка шкалы III - ожидание положительного отношения от других
S1IIp	Числовой	процентная оценка шкалы III - ожидание положительного отношения от других
Rez_S1II	Текстовый	интерпретация результата
S1IV	Числовой	оценка шкалы IV - самоинтерес
S1Vp	Числовой	процентная оценка шкалы IV - самоинтерес
Rez_S1IV	Текстовый	интерпретация результата
S1	Числовой	оценка шкалы 1 - самоуверенность
S1p	Числовой	процентная оценка шкалы 1 - самоуверенность
Rez_S1	Текстовый	интерпретация результата
S2	Числовой	оценка шкалы 2 - отношение других
S2p	Числовой	процентная оценка шкалы 2 - отношение других
Rez_S2	Текстовый	интерпретация результата
S3	Числовой	оценка шкалы 3 - самопринятие
S3p	Числовой	процентная оценка шкалы 3 - самопринятие
Rez_S3	Текстовый	интерпретация результата
S4	Числовой	оценка шкалы 4 - саморукводство, самопоследовательность
S4p	Числовой	процентная оценка шкалы 4 - саморукводство, самопоследовательность
Rez_S4	Текстовый	интерпретация результата
S5	Числовой	оценка шкалы 5 - самообвинение
S5p	Числовой	процентная оценка шкалы 5 - самообвинение
Rez_S5	Текстовый	интерпретация результата
S6	Числовой	оценка шкалы 6 - самоинтерес
S6p	Числовой	процентная оценка шкалы 6 - самоинтерес
Rez_S6	Текстовый	интерпретация результата
S7	Числовой	оценка шкалы 7 - самопонимание

Рисунок 4.21 – Структура таблиці Res_Stolin

Таким чином, наведена структура таблиць задовольняє вимоги поставлених завдань, а також вимоги оптимального зберігання досить великих масивів інформації та організації швидкого доступу до них.

4.3 Інструментарій інтелектуального інтерфейсу психодіагностичного комплексу “Професійний відбір”

Інтелектуальний інтерфейс користувача, за своєю структурою має бути поділений на дві частини (див. рис. 4.2):

- інтерфейс респондента;
- інтерфейс психолога, що має права адміністратора автоматизованого психодіагностичного комплексу (фахівця із проведення ППВ).

Кожен із інтерфейсів реалізований у вигляді окремого блоку. Психолог має повний доступ до можливостей автоматизованого психодіагностичного комплексу. Підключення до цього інтерфейсу захищено паролем. Респондент має обмежений доступ до можливостей комплексу, він може тільки пройти запропоновані психодіагностичні тести.

Обов'язкові елементи інтерфейсу респондента містять:

- стандартну інструкцію щодо загальних правил проведення комп'ютерного ППВ;
- інструкцію з проведення конкретної методики обстеження (конкретного тесту);
- тестові завдання за методикою.

В процесі розроблення інтерфейсу були максимально ураховані доступність й наочність надання методики.

Послідовність виконання психодіагностичних тестів для респондента строго задана відповідно до сформованого комплексного тесту. Комплексний тест попередньо створюється психологом – задається послідовність тестів і визначаються параметри кожного тесту. За відсутності файлу комплексного тесту респондент має можливість вибрати зі списку доступних тестів будь-який психодіагностичний тест.

Обов'язкові елементи інтерфейсу психолога психодіагностичного комплексу містять таке:

а) документування загальних анкетних відомостей про кандидата відповідно до вимог облікових документів;

б) керування базою методик, включених у систему (вибір конкретних методик із бази, формування набору тестів залежно від цілей обстеження);

в) перегляд результатів обстеження за окремими методиками і за комплексним тестуванням; результати надаються як у “сирих” балах, конкретних фізичних величинах методики, так і у стандартизованому вигляді – стенах;

г) складання звітів про обстеження з можливістю вибору з бази необхідних даних;

д) ведення сервісних функцій, таких, як:

1) захист системи від несанкціонованого доступу (введення захисного пароля);

2) можливість друку результатів обстеження окремого кандидата та звітів за формами, установленними нормативними документами;

3) керування записами у базі даних (збереження, зміна, видалення, пошук, фільтрація, експорт у найпоширеніші формати статистичної обробки).

Досить бажаними елементами сервісних функцій для систем, що призначаються для масового обстеження, є:

– можливість проведення тестування з використанням традиційних бланкових засобів, сканування бланків і подальша автоматизована обробка результатів;

– можливість прискореного введення відповідей випробуваного зі стандартної клавіатури.

Розглянемо набір інструментарію, розроблений для психодіагностичного комплексу.

4.3.1 Підключення бази даних респондентів

Під час практичної роботи виникає необхідність проаналізувати отримані дані тестування респондентів, які зберігаються в інших базах даних. Наприклад, тестування респондентів були призведені на різних машинах у межах однієї військової частини або надіслані електронною поштою з будь-якої точки України. Цей інструмент дозволяє підключати різні бази даних, якщо попередньо вказати їх місце розташування та назву в межах однієї локальної машини.

Інтерфейс відображений на рисунку 4.22.

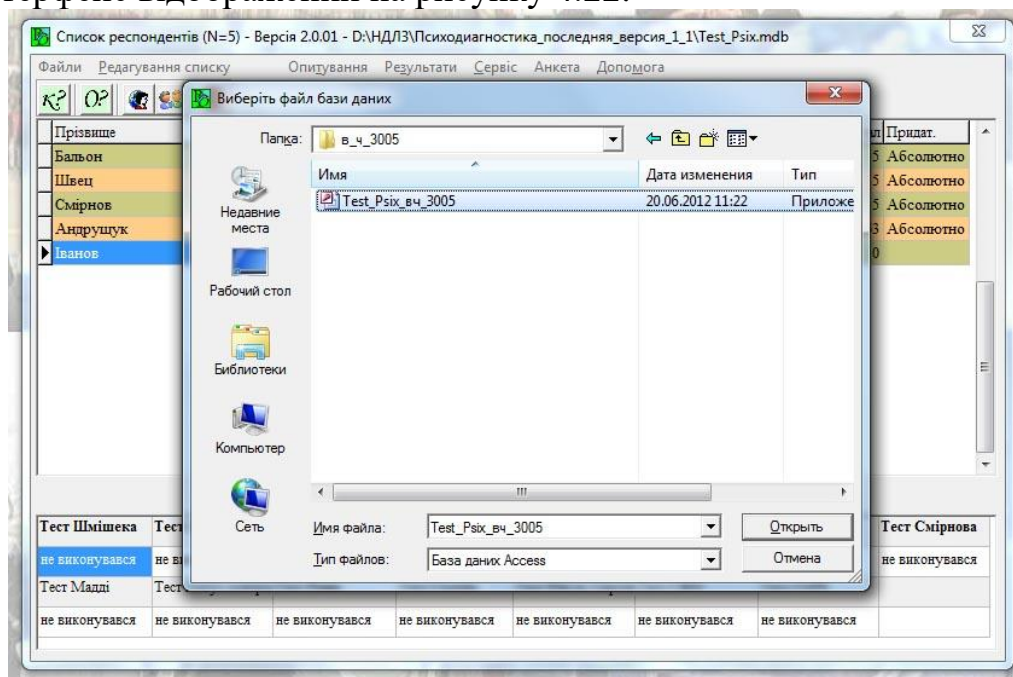


Рисунок 4.22 – Інтерфейс підключення іншої бази даних (файл бази даних Test_Psich_вч_3005.mdb)

Вибір потрібного файлу здійснюється виділенням лівою кнопкою “миші” його назви у вікні “Виберіть файл бази даних”. Далі натискається кнопка “Відкрити” та, якщо правильно введений пароль нової бази даних, завантажуються база даних, що була обрана. Після цього ми можемо у повному

об'ємі працювати із цією базою даних. Введення інструмента паролювання в разі завантаження нової бази даних дозволяє уникнути несанкціонованого доступу до інформації осіб, яким вона не призначена, та може бути інформацією для службового використання.

Якщо пароль бази даних, яка відкривається, не вірний, то надається три спроби. Під час їх використання робота цього сервісу припиняється.

4.3.2 Зберігання профільтованої бази даних

Іноді виникає ситуація, коли необхідно зберегти декілька респондентів в окрему базу даних. Тому виникає необхідність в інструменті, який дозволяє зберегти під довільним ім'ям базу даних із новим набором записів.

Для цього необхідно за допомогою підпункту “Файли/Зберегти профільтовану базу даних” викликати діалогове вікно збереження файлу. В цьому вікні потрібно вибрати каталог для запису, дати нову назву базі даних, наприклад, Тест_26092017.mdb (рис. 4.23).

Збереження нової бази даних можливо, тільки у разі проведення фільтрації даних. В іншому випадку з'явиться повідомлення про помилку і запис бази даних не відбудеться.

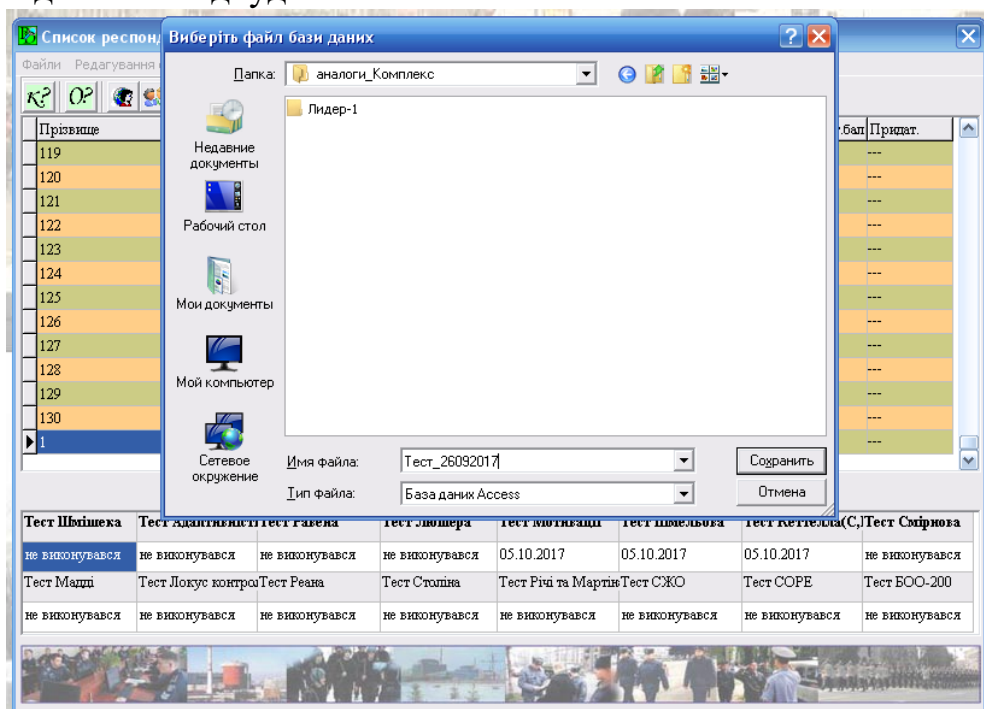


Рисунок 4.23 – Зовнішній вигляд інтерфейсу зберігання профільтованої бази даних

Далі необхідно установити пароль для цієї бази за допомогою вікна введення пароля. Під час запису нової бази даних проводиться верифікація профільтованих даних. У разі наявності респондентів, в яких поля – прізвище, ім'я, по-батькові та номер навчальної групи збігаються в нову базу даних, записується один респондент, а результати тестування порівнюються за датою

тестування. В нову базу даних записують більш пізні (останні) результати тестування й ця база даних стає поточною.

Якщо база даних із таким ім'ям у цьому каталозі вже існує, то процес запису вимагає підтвердження на заміну файлу (рис. 4.24). В разі підтвердження проводиться її перезапис новими даними.

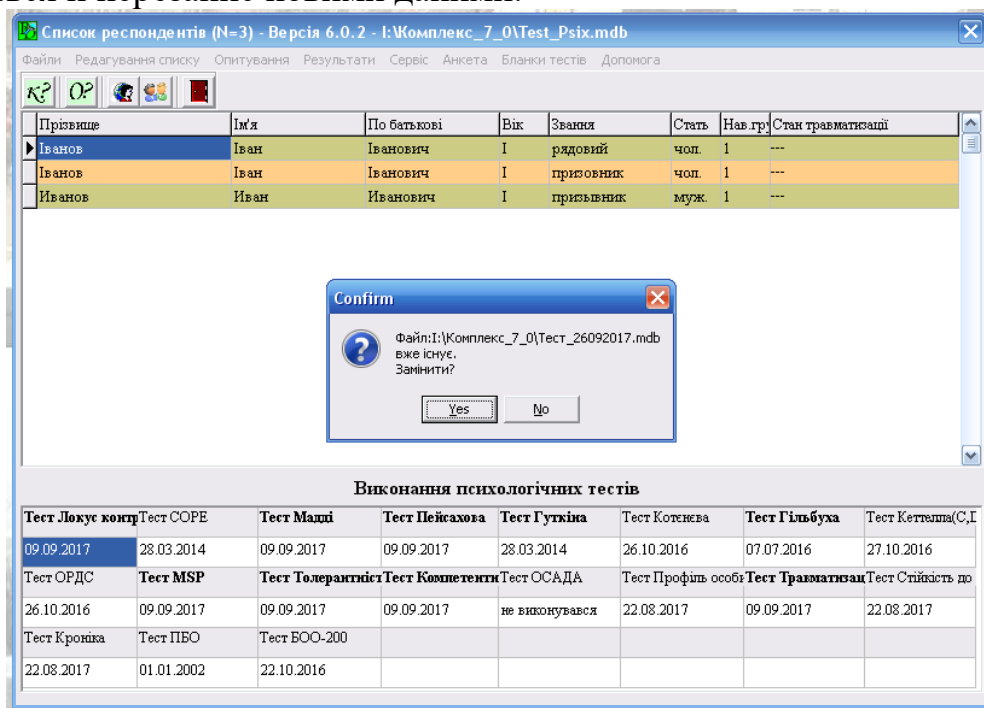


Рисунок 4.24 – Заміна бази даних, яка існує

4.3.3 Збір даних із інших баз даних в основну поточну базу

Нерідко тестування респондентів проводиться на різних локальних машинах (наприклад, у комп'ютерних класах без наявності комп'ютерної мережі) та у різний час. Тому виникає необхідність скомпонувати дані з тестування респондентів із різних баз даних в єдину базу. Це дозволяє проводити більш повний аналіз даних тестування та значно прискорити процес обробки даних. З часом розвиток мережевих технологій та забезпечення військ локальними комп'ютерними мережами приведе до необхідності створення мережевої версії психодіагностичного комплексу, що заснований на принципах транзакцій бази даних. Однак на цей час у частинах, в основному, існують окремі локальні машини, що зумовило створення більш простого інструменту для збору отриманих даних в одну основну базу. Інструмент “Файли/Збір даних в основну базу” дає таку можливість. Загальний вигляд панелі цього інструменту показаний на рисунку 4.25.

Основною базою даних вважається база, що завантажена у психодіагностичний комплекс у цей час.

Цей інструмент дозволяє довантажувати як одну конкретно задану базу, так і кілька баз, які розміщені в зазначеному каталозі. Всі вхідні підкаталоги так само перевіряються на наявність баз даних.

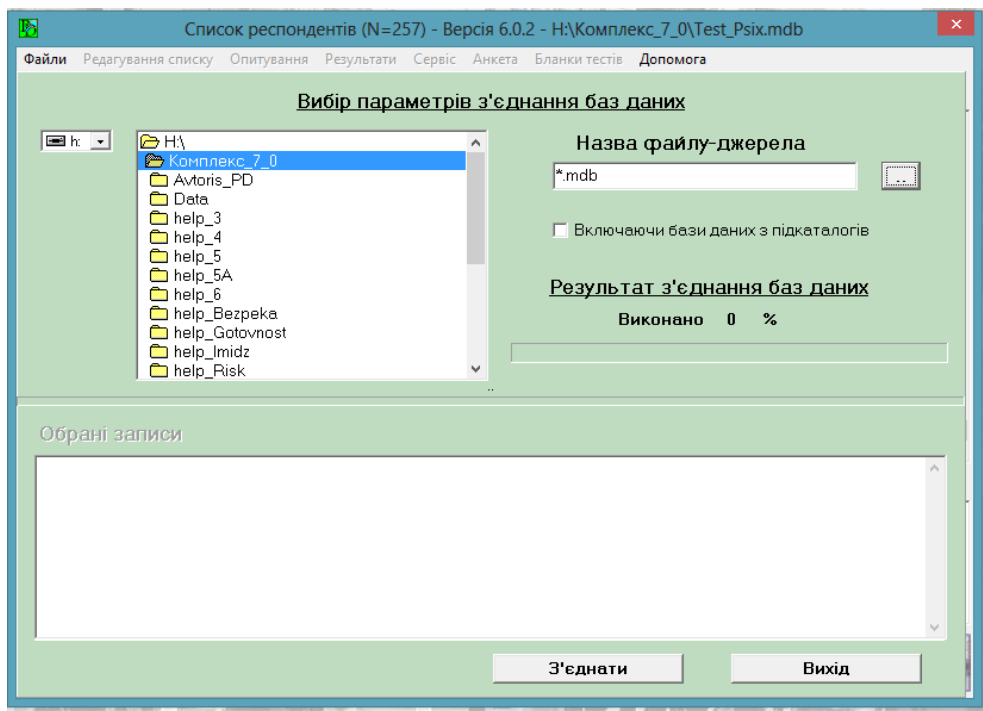



Рисунок 4.25 – Зовнішній вигляд панелі з'єднання баз даних

Панель з'єднання баз даних розділена на дві зони – “Вибір параметрів з'єднання баз даних” та “Відображення результатів з'єднання баз даних”. Зона вибору параметрів дозволяє вибрати місце розташування нових баз даних – локальний диск, каталог за допомогою інтерфейсу розташованого зліва. Крім того, у разі натискання кнопки  відкриється вікно “Виберіть файл бази даних” (рис. 4.26) та можливо вибрати файл баз даних формату *.mdb. Наприклад, файл Test_Psix_вч_3005.mdb.

Якщо необхідно об'єднувати кілька файлів баз даних, що знаходяться в каталозі, активуємо прапорець в полі “Включаючи бази даних із підкаталогу”.

Далі програмний комплекс проводить зчитування з бази даних джерела построчно даних респондента із усіма результатами тестів, що пройдені ним, та проводить аналіз наявності цієї інформації в поточній базі даних. Якщо така інформація відсутня, то йде автоматичне доповнення в поточну базу даних, у протилежному випадку доповнення не відбувається.

Під час доповнення поточної бази даних інформацією діють такі правила:

- у разі відсутності цього респондента у файлі-приймачі інформація про нього з усіма результатами тестів, що пройдені, переноситься із файлу-джерела у файл-приймач;

- у випадку наявності респондента у файлі-приймача перевіряються його результати тестування; в разі відсутності результатів тестування в файлі-приймача вони туди записуються з файлу-джерела;

- у випадку наявності респондента у файлі-приймача та наявності результатів його тестування перевіряється дата тестування; в поточну базу даних записуються більш пізні (останні) результати тестування.

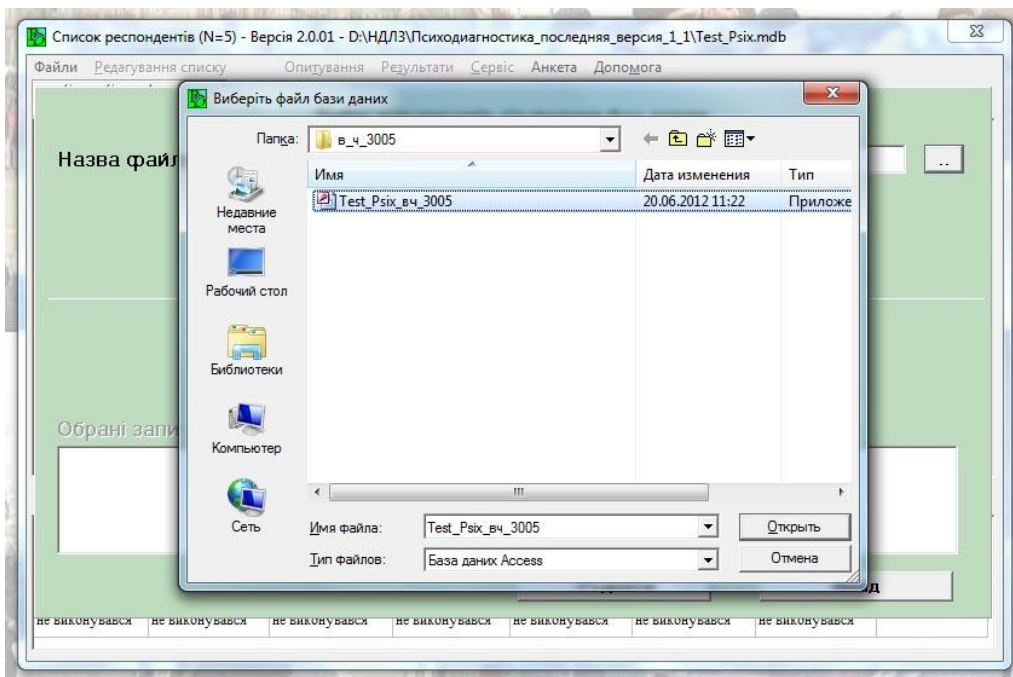


Рисунок 4.26 – Інтерфейс вибору іншої бази даних (файл бази даних Test_Psix_вч_3005.mdb)

Процес з'єднання баз даних та його результат відображається на екрані (рис. 4.27).

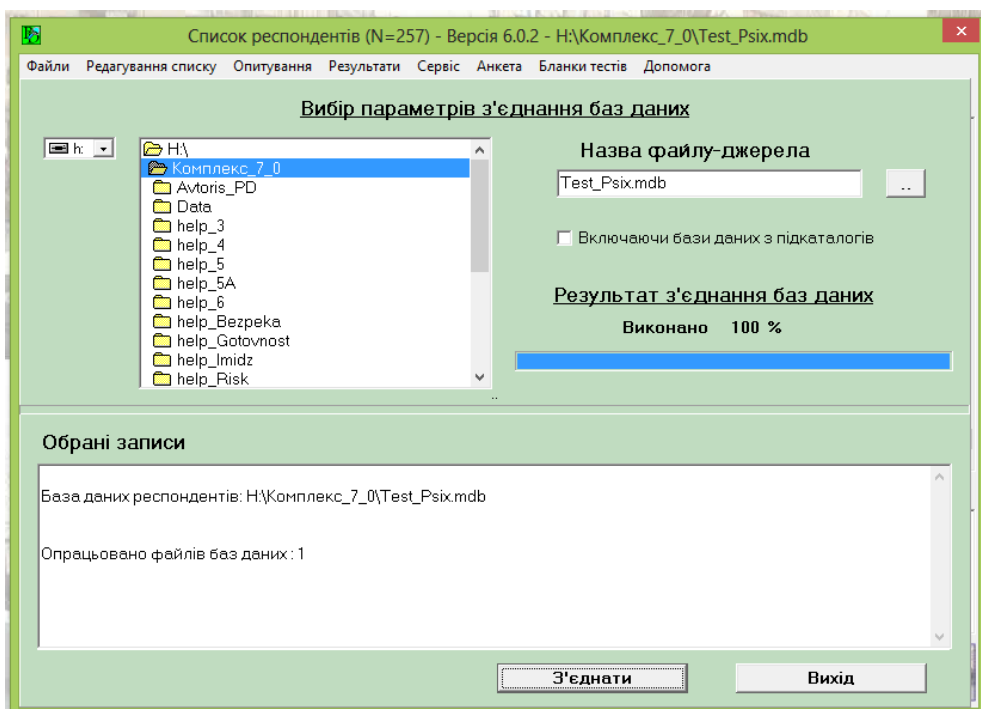


Рисунок 4.27 – Зовнішній вигляд панелі після з'єднання баз даних

Після закінчення роботи у зоні “Відображення результатів з'єднання баз даних” відображаються всі записи, що перенесені з бази джерела у базу приймача, ці записи можна переглянути, та кількість опрацьованих баз даних. Наприклад, запис Андрущак Res_Kettel означає, що у базу даних добавлено по респонденту Андрущаку запис результатів його тестування за тестом Кеттелла.

4.3.4 Імпорт списку групи

Для більш зручного формування бази респондентів у психодіагностичному комплексі передбачений інструмент для автоматизації цього процесу. Базу респондентів можна формувати вручну за допомогою пункту меню “Редагування списку”, що займе достатньо багато часу. Цей же пункт меню дозволить вибрати текстовий файл зі списку респондентів (рис. 4.28) та автоматично перетворити його у формат поточної бази даних.

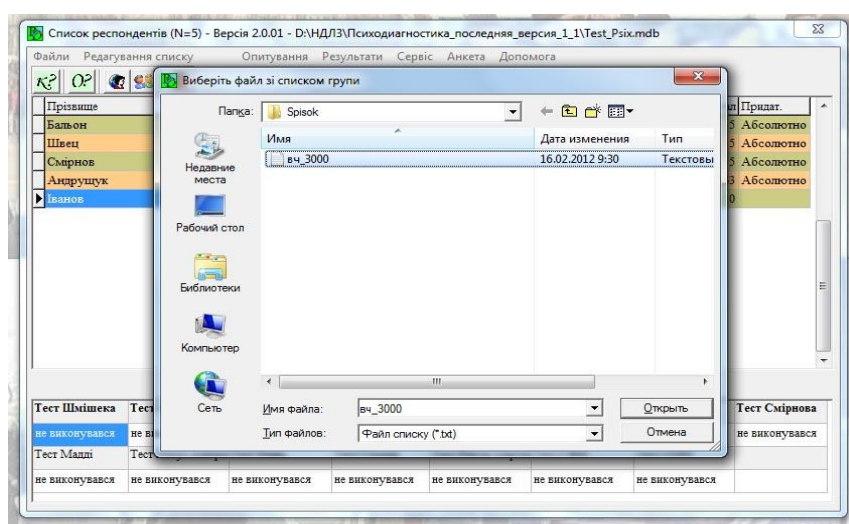


Рисунок 4.28 – Інтерфейс вибору списку групи (текстовий файл вч_3000.txt)

Текстовий файл джерело списку групи має бути підготовлений відповідно зі встановленими правилами. У текстовому файлі списку групи записується номер учбової групи, військове звання повністю, прізвище, ім'я, по батькові або тільки ініціали, середній бал та вікова група. Список групи має бути збережений у текстовому форматі. (Для Word – звичайний текст у кодуванні Widows). Якщо текстовий файл сформований правильно, то після натискання кнопки “Відкрити” проводиться додавання записів до бази респондентів зі всією внесеною інформацією й відкривається панель “Імпорт списку групи” (рис. 4.29), де навпроти запису ставиться позначка Ok, а нижче записується кількість введених прізвищ.

Якщо під час формування списку групи допущена помилка, то навпроти помилкового запису буде прописано “Помилка запису” і цей запис не буде унесений у поточну базу даних. Якщо ж запис уже існує в цій базі, то навпроти нього буде проставлена позначка “Вже існує в БД” (рис. 4.30) і він також не буде унесений у базу даних.

4.3.5 Формування комплексного тесту

Комплексний тест формується з закладених у комплексі окремих психологічних тестів. Комплексний тест може бути сформовано не тільки із психодіагностичних тестів основної батареї, але і набору додаткових тестів.

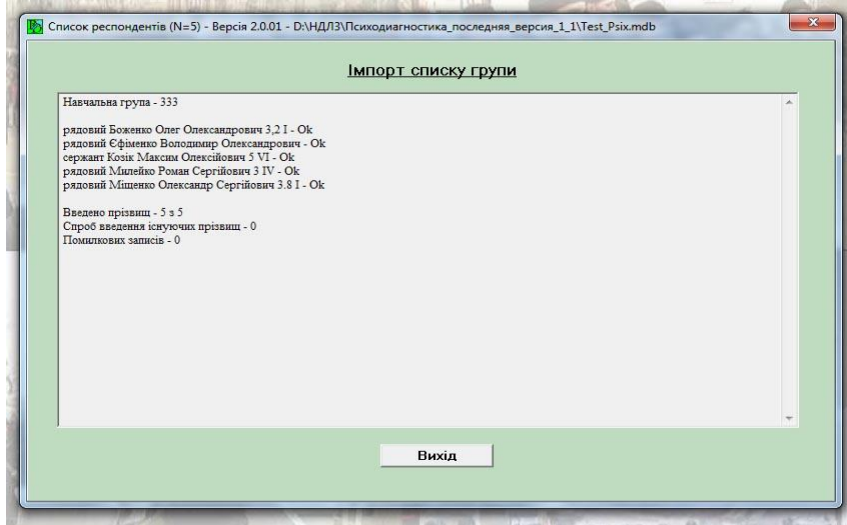


Рисунок 4.29 – Зовнішній вигляд панелі імпорту списку групи – список коректний

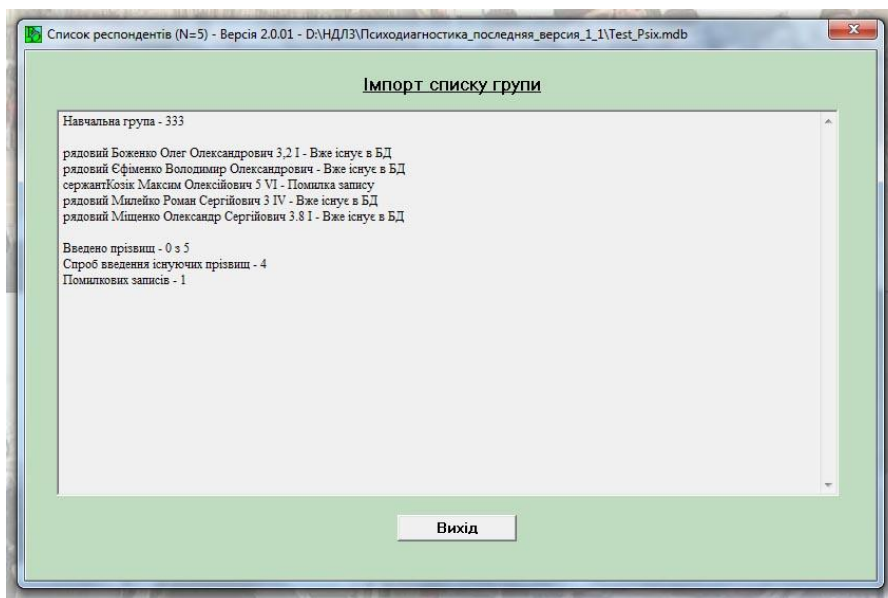


Рисунок 4.30 – Зовнішній вигляд панелі імпорту списку групи – список із помилками

Зовнішній вигляд панелі формування комплексного тесту наведено на рисунку 4.31.

У полі “Назва комплексного тесту” введіть назву формованого тесту. Вибір окремого тесту, що включається, здійснюється в полі “Тест, що включається” або натисканням лівої клавіші “миші” під час наведення курсору або натисканням кнопки “Enter” у разі встановленого у цьому вікні курсору.

До комплексного тесту може бути включено 8 основних (тест Шмішека, тест Адаптивність, тест Равена, тест Люшера, тест Мотивації, тест Шмельова,

тест Кеттелла та тест Смірнова) та 8 додаткових закладених у програму психологічних тестів (тобто батареї необхідних психодіагностичних тестів).

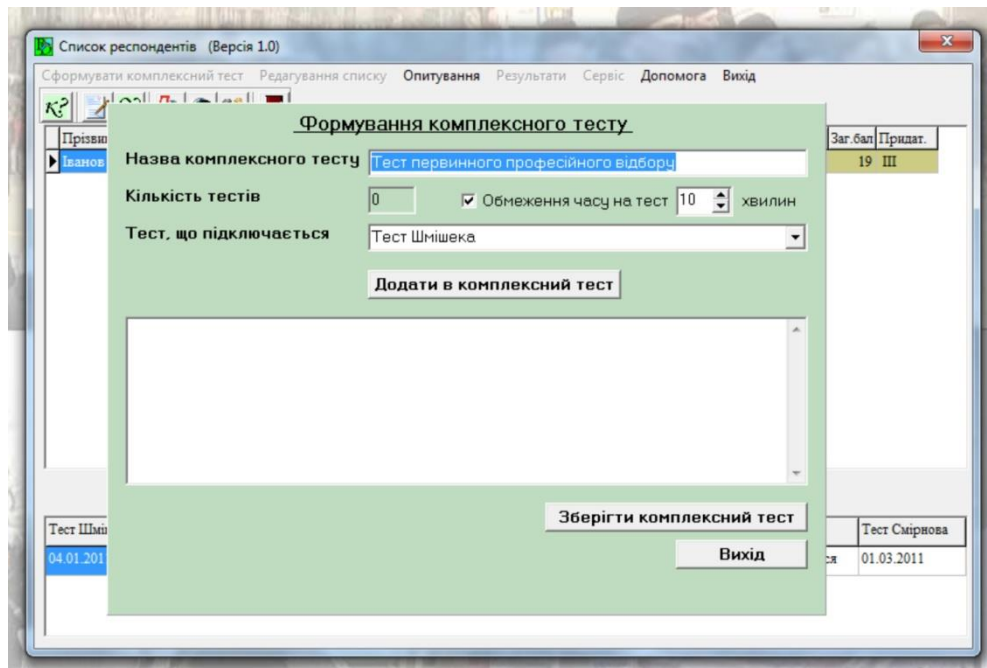


Рисунок 4.31 – Зовнішній вигляд панелі формування комплексного тесту

Назви основних тестів у зоні результатів психологічних тестів виділено жирним стилем. Інші психологічні тести є уточнюючими і не входять в основну батарею тестів та відповідно методику розрахунку показників.

У разі необхідності встановлюється обмеження за часом на проходження кожного тесту, що входить до комплексного тесту. Для цього встановлюється прапорець в полі “Обмеження часу на тест” і вводиться часове обмеження в хвилинах. Якщо прапорець в цьому полі не встановлюється або значення максимального часу виставлено “0”, то час на виконання тесту буде стандартним: тест Шмішека – 20 хв, тест Адаптивність – 30 хв, тест Равена – 40 хв, тест Люшера – 10 хв, тест Мотивації – 20 хв, тест Шмельова – 20 хв, тест Кеттелла – 40 хв, тест Смірнова – 20 хв, тест Мадді – 20 хв, тест Локус контролю – 20 хв, тест Реана – 20 хв, тест Століна – 20 хв, тест Річі та Мартіна – 40 хв, тест СЖО – 20 хв, тест COPE – 20 хв, тест Адаптивність 200 – 40 хв.

Натискання кнопки “Додати у комплексний тест” приводить до включення вибраного тесту в список комплексного тесту. Поле “Кількість тестів” редагуванню не підлягає. Воно оновлюється автоматично у разі включення тесту в комплексний тест. Формування комплексного тесту закінчується натисканням кнопки “Зберегти комплексний тест”. Здійснюється запис обраних тестів у файл Test.kpl у каталог \Komplex. Старий комплексний тест не зберігається.

4.3.6 Порядок редагування списку респондентів

Редагування списку респондентів здійснюється у вікні “Введіть дані” та здійснюється в чотирьох режимах – редагування запису, додавання запису, видалення запису та видалити усі записи, які відображаються з бази даних респондента.

Зовнішній вигляд вікна “Введіть дані” в режимі “Редагувати запис” приведений на рисунку 4.32, а у режимі “Додати запис” – на рисунку 4.33.

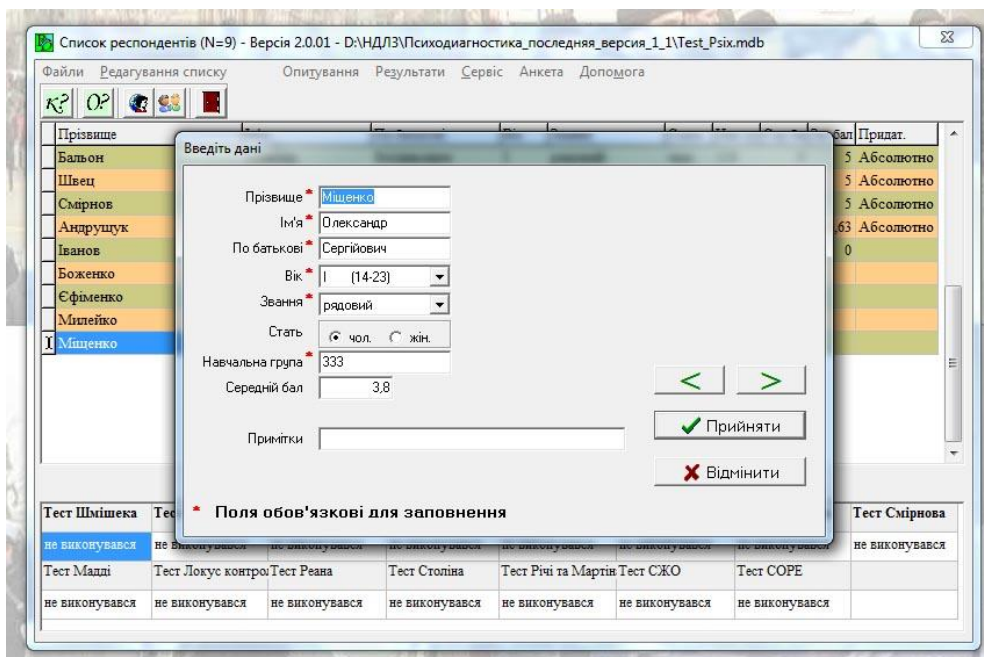


Рисунок 4.32 – Зовнішній вигляд вікна “Введіть дані” в режимі “Редагувати запис”

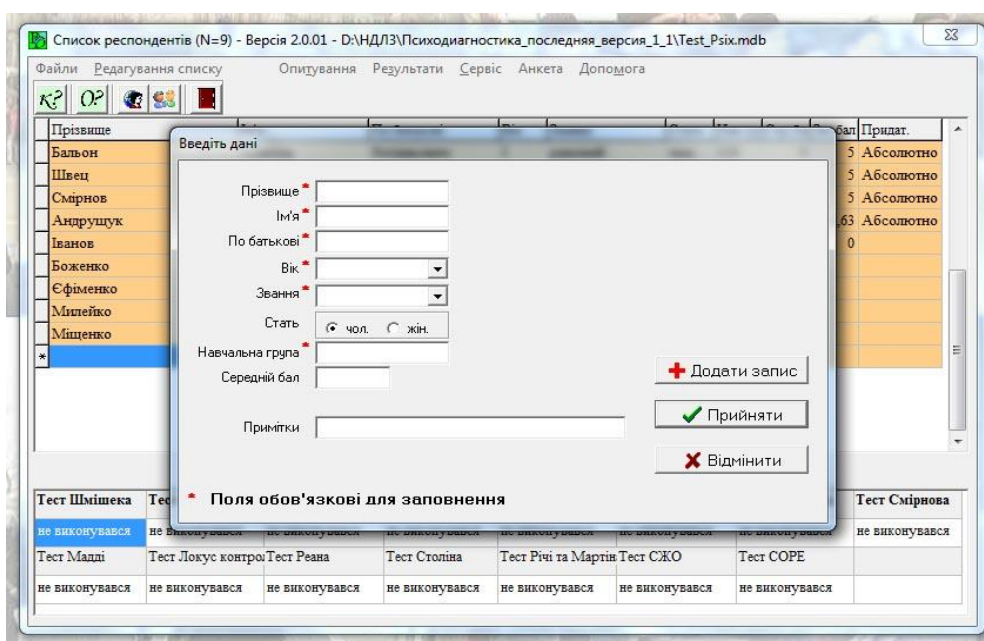


Рисунок 4.33 – Зовнішній вигляд вікна “Введіть дані” в режимі “Додати запис”

Відмінності між цими режимами полягають тільки у тому, що у другому режимі всі поля обнулені й база готова для запису нових даних респондента.

Поля позначені червоною зірочкою ОБОВ'ЯЗКОВІ для заповнення.

Поля “Вік” і “Звання” заповнюються з шаблонів, що записані у вікнах, які спливають. Поле “Стать” обирається з двох можливих варіантів за допомогою маніпулятора “миші” або клавіатури. У поле “Навчальна група” заноситься номер групи, до якої призначений певний респондент. У полі “Середній бал” міститься середній бал атестата респондента за шкалою від 1 до 12.

Переміщення за записами бази даних респондентів у вікні режиму “Редагувати запис” здійснюється натисканням кнопок  , режиму “Додати запис” – натисканням кнопок .

Після внесення змін у дані респондентів для запису їх у базу даних необхідно натиснути кнопку “Прийняти”. Якщо зміни не треба зберігати натискається кнопка “Відмінити” і вікно закривається. Режим “Видалити запис” видаляє поточний запис із бази даних із вікна і переходить до наступного.

Перехід у режим формування нового запису здійснюється натисканням кнопки “Додати запис”. У цьому випадку в базі даних резервується запис і у вікні всі поля обнуляються.


В разі неповного заповнення форми (полів позначених червоною зірочкою) запис у базу даних не здійснюється.

Також іноді виникає ситуація, коли необхідно видалити декілька респондентів із поточної бази даних. Це можливо зробити за допомогою підпункту “Редагування списку/Видалити усі відображаємі записи даних”. Однак попередньо необхідно провести фільтрацію саме тих записів, які вимагають видалення.

Можливо видалення всіх записів у базі даних, тоді база даних буде порожньою й функціонування комплексу в режимі психолога буде обмежено.


Під час використання цієї функції будьте уважні, так як процес видалення є незворотним.

4.3.7 Порядок проведення окремого психологічного тесту

Для проведення тестування респондента за окремим тестом використовується або пункт меню “Опитування”, або кнопка . Ця кнопка дозволяє провести тестування респондента за будь-яким психодіагностичним тестом із основних та додаткових тестів. Для проведення тестування спочатку необхідно вибрати респондента за допомогою маніпулятора “миші” або клавіатури. У цьому випадку обраний запис змінить фон на синій і в таблиці психологічні тести відбудеться відновлення інформації для цього респондента. Вибір психодіагностичного тесту здійснюється маніпулятором “миші” або клавіатурою. В цьому разі клітинка обраного тесту змінить колір фону на синій і висвітлиться вікно із інтерпретацією результату попереднього тестування (якщо таке тестування здійснювалося). Тільки після цих дій необхідно натиснути кнопку “Опитування” (або вибрати відповідний пункт меню). Відбудеться

завантаження обраного психодіагностичного тесту для конкретного респондента та тест стане доступним для виконання. Після закінчення тесту програма повернеться до режиму “Психолог”.

4.3.8 Перегляд результатів поточного психологічного тесту

Є можливість переглянути інтерпретацію результатів психологічного тестування респондента. Для перегляду спочатку необхідно вибрати респондента, який цікавить психолога, за допомогою маніпулятора “миші” або клавіатури. У цьому разі обраний запис змінить фон на синій і в таблиці психологічні тести відбудеться відновлення інформації для цього респондента. Вибір психодіагностичного тесту здійснюється маніпулятором “миші” або клавіатурою. В цьому випадку клітинка обраного тесту змінить колір фону на синій. Якщо тестування респондента за цим тестом проходило, то після натискання кнопки або клавіші “Enter” з’являється вікно інтерпретації результатів психологічного тесту. Крім того, перегляд результатів тестування здійснюється під час вибору пункту меню “Результати/Поточний результат” або кнопка . Кожний тест має свою панель інтерпретації результатів тестування.

4.3.9 Перегляд індивідуального результату тестування

Цей режим дозволяє переглядати, конвертувати та роздруковувати індивідуальний протокол тестування респондента у вигляді стандартного бланка звіту – “досьє респондента” (рис. 4.34).

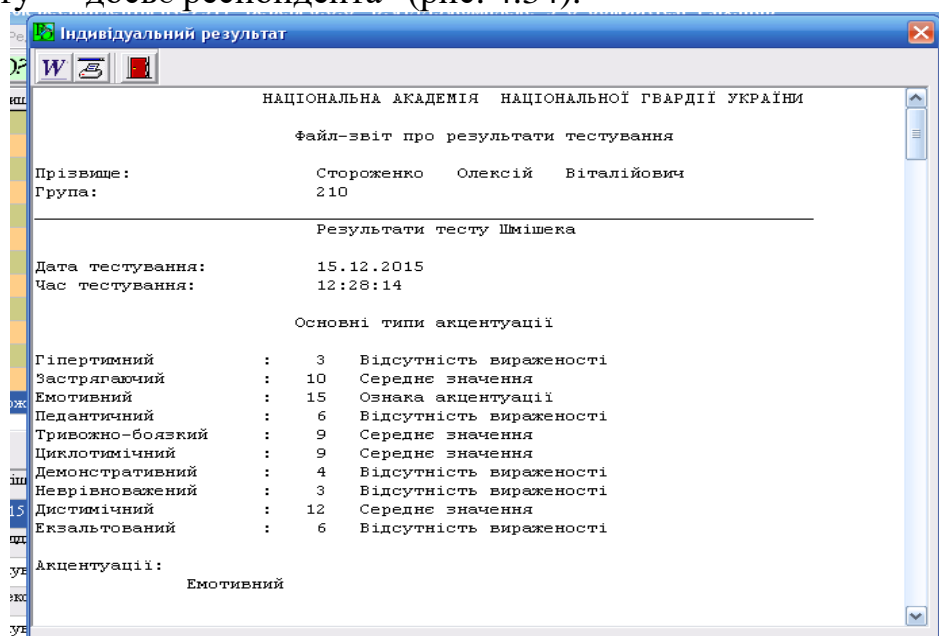




Рисунок 4.34 – Зовнішній вигляд вікна індивідуального результату тестування

Індивідуальний протокол за бажанням може зберігатися в текстовому форматі в файлі. В протоколі наводиться прізвище респондента, назва тесту і інтерпретація результатів. Кнопка  дає можливість роздрукувати цей

протокол на принтері. Кнопка  дає можливість конвертувати цей протокол у формат Microsoft Word. Кнопка  дає можливість повернутися до попереднього меню.

На кожного респондента можливо одержати повну картину тестування. Досьє представляє собою текстову інформацію. В ній містяться основні дані про респондента (прізвище, ім'я, по батькові, номер групи), а також інформація за кожним психологічним тестом (основним та додатковим). Якщо тест не виконувався, то у досьє робиться запис про його непроходження. Якщо ж є дані за результатами тесту, то записується назва тесту, дата, час виконання, основні показники та їх інтерпретація.

В цьому режимі існує можливість конвертації текстової інформації в формат Microsoft Word. Під час натискання кнопки  програма автоматично запускає додаток Microsoft Word (якщо його не запущено) і скидає інформацію в цей редактор. Додаток Microsoft Word залишається на другому плані й для того, щоб побачити інформацію про респондента необхідно комбінацією кнопок “Alt+Tab” переключитися в цей додаток. Інформація, яку передано у Microsoft Word, ще не збережена у файл і під час закриття цього додатка її необхідно зберегти (звісно, якщо у цьому є потреба).

4.3.10 Перегляд результатів тестування групи респондентів

Цей пункт меню дозволяє переглядати, конвертувати та роздруковувати протокол тестування групи респондентів у вигляді стандартного бланка звіту-протоколу (рис. 4.35). Формування групового результату можливе тільки після фільтрації потрібної групи із бази даних респондентів за допомогою підпункту “Сервіс/Фільтрація”. Протокол групи респондентів за бажанням можна зберігати у текстовому форматі в файлі.

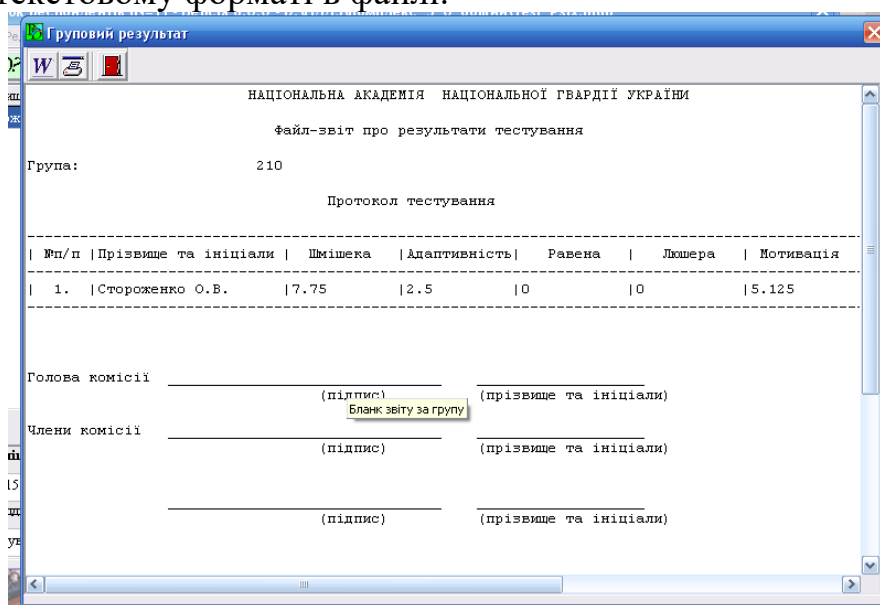





Рисунок 4.35 – Зовнішній вигляд вікна результату тестування групи респондентів

Кнопка  дає можливість роздрукувати протокол на принтері. Кнопка  дає можливість конвертувати протокол у формат Microsoft Word.

Протокол представляє собою текстову інформацію. В ньому міститься таблиця з основними даними про респондента (прізвище, ім'я, по батькові, номер групи), а також інформація за кожним основним тестом, що увійшов до психодіагностичного комплексу. Якщо тест не виконувався, то у протоколі робиться запис про його непроходження.

В цьому режимі існує можливість конвертації текстової інформації в формат Microsoft Word. Під час натискання кнопки  програма автоматично запускає додаток Microsoft Word (якщо його не запущено) і скидає інформацію в цей редактор. Додаток Microsoft Word залишається на другому плані й для того, щоб побачити інформацію про респондента необхідно комбінацією кнопок “Alt+Tab” переключитися в цей додаток. Інформація, яку передано у Microsoft Word, ще не збережена у файл і в разі закриття цього додатка її необхідно зберегти (звісно, якщо у цьому є потреба).

4.3.11 Експортування даних у додаток Excel

Цей інструмент дозволить зробити конвертування потрібної для дослідження та аналізу інформації про респондентів і результати їхнього тестування в програмну оболонку Excel. Конвертування можливе у трьох варіантах.

Перший варіант – конвертування даних в Excel (пункт меню “Результати/Експорт в Excel/Дані в Excel”). В цьому режимі в додатку Excel створюється таблиця, де кожен рядок відповідає одному респонденту. В кожному рядку таблиці записується інформація про респондента (номер групи, військове звання, прізвище, ім'я, по батькові, вікова група, середній бал атестата), а також його “тестові” бали усіх параметрів за кожним психодіагностичним тестом. Кожному параметру присвоєно свій номер – тест Шмішека десять параметрів з 1 по 10, тест Адаптивність – 12–15, тест Равена – 16, тест Мотивації – 17–24, тест Шмельова – 25–33, тест Кеттелла – 34–50, тест Смірнова – 51–56, тест Мадді – 57–60, тест Локус контролю – 61–77, тест Реана – 78, тест Століна – 79–90, тест Річі та Мартіна – 91–102, тест СЖО – 103–108, тест COPE – 109–123, тест Адаптивність-200 – 124–131.

Другий варіант – конвертування рейтингу в Excel (пункт меню “Результати/Експорт в Excel/Рейтинг в Excel”). Залежно від завантаженого психологічного профілю, який будується за вісьмома основними тестами, у разі конвертування даних у таблицю записуються значення параметрів цих тестів в балах, що “переведені за профілем”, (у 10-ти бальну шкалу) та розрахований за закладеним алгоритмом бал рейтингу. В слідуєчій клітинці записуються номери параметрів тестів, які після переведення за профілем, не подолали так званих мінімально допустимих значень параметра (якщо вони установлені в поточному профілі для певного параметра).

Третій варіант – конвертування рівнянь регресії в Excel (пункт меню “Результати/Експорт в Excel/Рівняння регресії в Excel”). В таблицю записуються “тестові” бали за кожним параметром восьми основних тестів, а також розраховані за закладеними рівняннями регресії значення успішності навчання за 6-ма спеціальностями, яким навчають майбутніх офіцерів в Національній Академії Національної гвардії України, за п’ятибальною системою й значення ефективності виконання службових обов’язків за 3-ма спеціальностями контрактників Національної гвардії України.

4.3.12 Розрахунок рівнянь регресії успішності навчання за різними спеціальностями

Інструмент розрахунку рівнянь регресії успішності навчання дозволяє провести прогнозування середньої оцінки успішності респондента за шістьма спеціальностями, яким навчають майбутніх офіцерів в Національній Академії Національної гвардії України, за п’ятибальною системою:

- командно-штабний факультет за спеціальністю “службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) Національної гвардії України”;

- командно-штабний факультет за спеціальністю “службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з’єднань) спеціального призначення Національної гвардії України”;

- гуманітарний факультет за спеціальністю “військове навчання та виховання”;

- інженерно-технічний факультет за спеціальністю “автомобільна техніка військ” (на цей час – факультет логістики, спеціальність “автомобільний транспорт” згідно наказу МВС № 491 від 08.06.2018 року “Про організацію підготовки кадрів в Національній гвардії України”);

- інженерно-технічний факультет за спеціальністю “організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння” (на цей час – факультет логістики, спеціальність “озброєння та військова техніка” згідно наказу МВС № 491 від 08.06.2018 року “Про організацію підготовки кадрів в Національній гвардії України”);

- факультет економіки і менеджменту за спеціальністю “організація продовольчого забезпечення” (на цей час – факультет логістики, спеціальність “Забезпечення військ (сил)” згідно наказу МВС № 491 від 08.06.2018 року “Про організацію підготовки кадрів в Національній гвардії України”).

Прогнозування проводиться за “тестовими” значеннями параметрів 8-ми основних тестів або за результатами 7-ми основних тестів за винятком тесту Люшера, який носить консультативний характер. Результат розрахунку рівнянь регресії записується в стовпець “Заг. бал”.

Крім того, значимість успішності навчання також можна оцінювати за такою якісною шкалою придатності:

- менше 2,7 – не придатний;
- від 2,7 до 3,5 – умовно придатний;
- від 3,5 до 4,5 – придатний;

– більш 4,5 – абсолютно придатний.

Отримані якісні прогнозовані значення професійної придатності записуються в останній стовпець таблиці зони респондентів (рис. 4.36).

Прізвище	Ім'я	По батькові	Вік	Звання	Стать	Нав.гр.	Сер.бал.	Заг.бал.	Прогноз придатності
Балюк	Микола	Васильович	I	рядовий	чол.	118	0	2,72	Умовно придатний
Швец	Антон	Миколайович	II	сержант	чол.	Специ	0	4,19	Придатний
Смирнов	Олег	Леонідович	II	підполковник	чол.	000	0	3,38	Умовно придатний
Андрушук	Юрій	Олександрович	II	рядовий	чол.	001	0	2,29	Непридатний
Іванов	Іван	Іванович	I	кандидат	чол.	1	0	0	0

Виконання психологічних тестів							
Тест Швіцке	Тест Адаптивний	Тест Раєна	Тест Люшера	Тест Мотіванії	Тест Швейцера	Тест Кеттелла	Тест Смірнова
не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався
Тест Мадді	Тест Локус контролю	Тест Реєна	Тест Стюїша	Тест Річі та Мартіна	Тест СЖО	Тест СОРЕ	
не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	

Рисунок 4.36 – Зовнішній вигляд основного вікна у режимі “Психолог” під час розрахунку рівнянь регресії успішності навчання

4.3.13 Розрахунок рівнянь регресії ефективності служби за різними спеціальностями

Інструмент розрахунку рівнянь регресії ефективності виконання службових завдань дозволяє здійснити прогнозування середнього параметра ефективності виконання службових обов’язків респондентом за 3-ма спеціальностями контрактників Національної гвардії України за двісті двадцяти шести бальною системою [“підрозділів з охорони дипломатичних представництв та консульських установ”, “підрозділів з конвоювання та екстрадиції”, “частин оперативного призначення” на цей час підрозділів (загонів) спеціального призначення]. Прогнозування проводиться за “тестовими” значеннями параметрів 8-ми основних тестів або за результатами 7-х основних тестів за винятком тесту Люшера, який носить консультативний характер. Результат розрахунку рівнянь регресії записується в стовпець “Заг. бал”. Крім того, значимість ефективності виконання служби можна оцінювати за якісною шкалою придатності:

- 1) “підрозділів охорони дипломатичних представництв та консульських установ”:
 - менше 127,25 – не придатний;
 - від 127,25 до 162,25 – умовно придатний;
 - від 162,25 до 197,25 – придатний;
 - більш 197,25 – абсолютно придатний;
- 2) “підрозділів конвоювання та екстрадиції”:
 - менше 98,25 – не придатний;
 - від 98,25 до 135,25 – умовно придатний;
 - від 135,25 до 172,25 – придатний;
 - більш 172,25 – абсолютно придатний;
- 3) “частин оперативного призначення”:
 - менше 93,85 – не придатний;

- від 93,85 до 131,75 – умовно придатний;
- від 131,75 до 169,65 – придатний;
- більш 169,65 – абсолютно придатний.

Отримані якісні прогнозовані значення професійної придатності записуються в останній стовпець таблиці зони респондентів (рис. 4.37).

4.3.14 Сортуння бази даних респондентів

Сортуння бази даних респондентів здійснюється відповідно до одного із заданих критеріїв: за номером навчальної групи, званням, прізвищем, загальним набраним балом, віковою групою і без сортуння (рис. 4.38).

Причому сортуння здійснюється за правилами рядків. Сортуння здійснюється за зростанням за всіма параметрами, крім загального набраного бала. За цим критерієм сортуння здійснюється за зменшенням. У разі сортуння на основній панелі відображаються всі записи, але у послідовності відповідно до обраного критерію. Скасування сортуння здійснюється під час вибору підпункту меню “без сортуння”. Якщо сортуння бази даних не здійснюється, то підпункт меню “без сортуння” є активним.

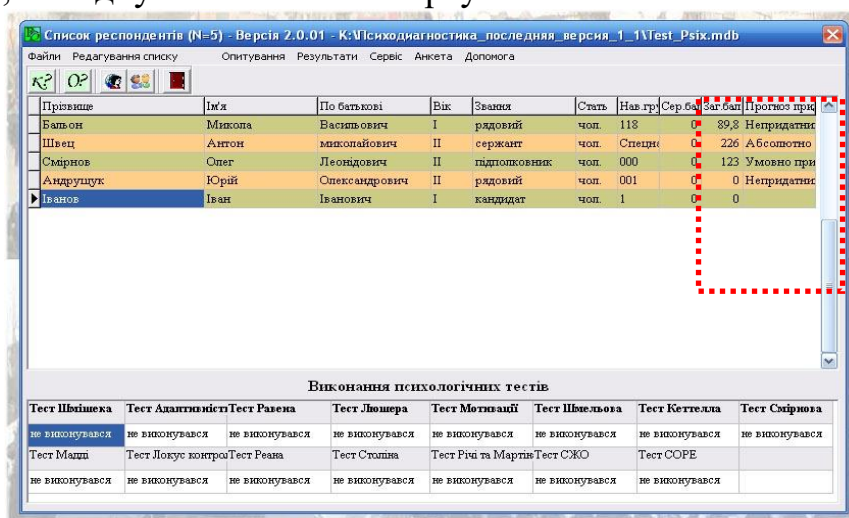


Рисунок 4.37 – Зовнішній вигляд основного вікна у режимі “Психолог” під час розрахунку рівнянь регресії ефективності виконання службових завдань

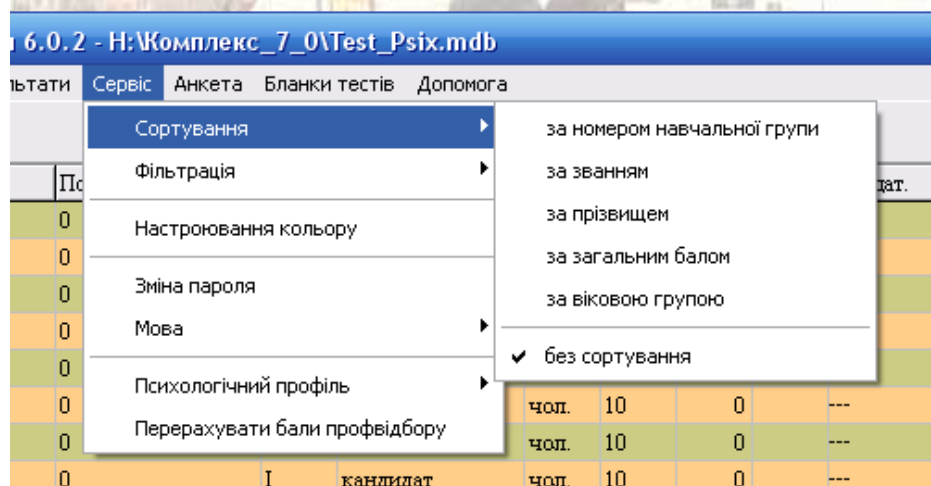


Рисунок 4.38 – Сортуння бази даних респондентів

4.3.15 Фільтрація бази даних респондентів

Фільтрація записів бази даних респондентів дозволяє відобразити тільки ті записи, які задовольняють заданий критерій. Критеріями можуть бути: номер навчальної групи, звання, успішність, вікова група і без фільтрації (рис. 4.39). Крім того, можлива комбінація цих критеріїв – так званий складний фільтр.

Під час вибору будь-якого критерію з'являється вікно фільтрації, що містить можливі параметри фільтра – у разі фільтрації за номером групи у списку, що відкривається, містяться всі номери груп (рис. 4.40); за званням – усі звання тощо.

Під час натискання кнопки “Включити” в основному вікні здійснюється фільтрація записів і відображення бази даних оновлюється. В разі натискання кнопки “Відмінити” база даних фільтрації не піддається.

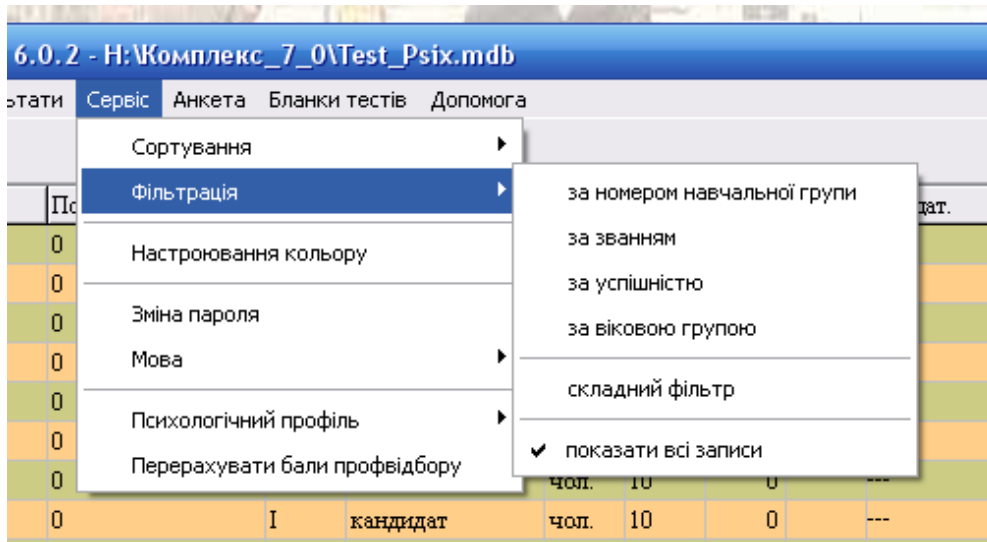


Рисунок 4.39 – Фільтрація бази даних респондентів

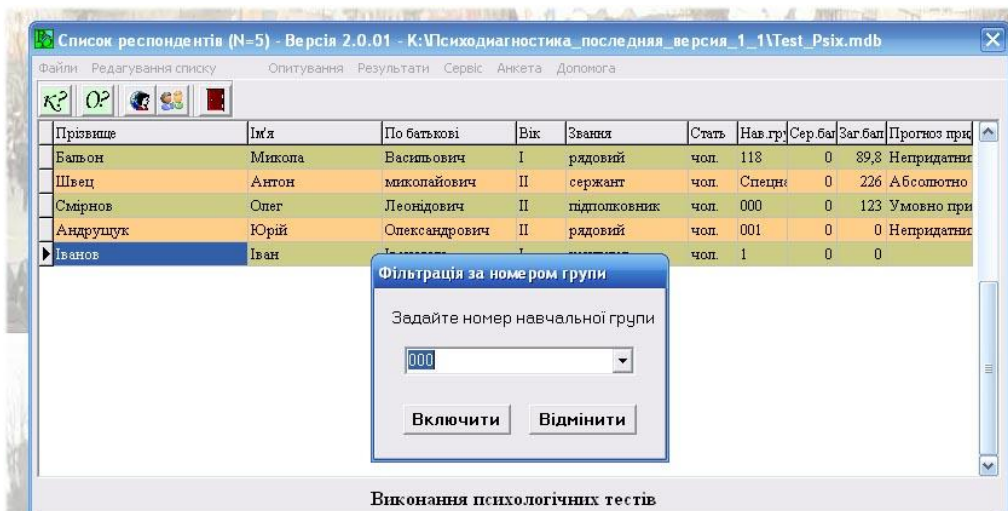


Рисунок 4.40 – Вибір номера навчальної групи

Після вибору для фільтрації складного фільтра відкривається вікно вибору параметрів складного фільтра (рис. 4.41).

Застосування складного фільтра дозволяє провести фільтрацію за кількома параметрами. Наприклад, вибрати не одну, а декілька груп, вибрати комбінацію груп і військового звання й так далі. Крім того, введені нові параметри фільтрації за датою тестування та за виконанням тестів респондентами. Під час вибору критерію фільтрації проводиться зміна фону цього критерію на синій. У разі натискання кнопки “Встановити фільтр” в основному вікні здійснюється фільтрація записів і відображення бази даних оновлюється. Під час натискання кнопки “Скинути фільтр” усі вибрані параметри фільтрації відмінюються та база даних фільтрації не піддається. Відміна фільтрації здійснюється в разі вибору підпункту меню “показати всіх”. Якщо фільтрація бази даних не здійснювалась, то підпункт меню “показати усіх” є активним.

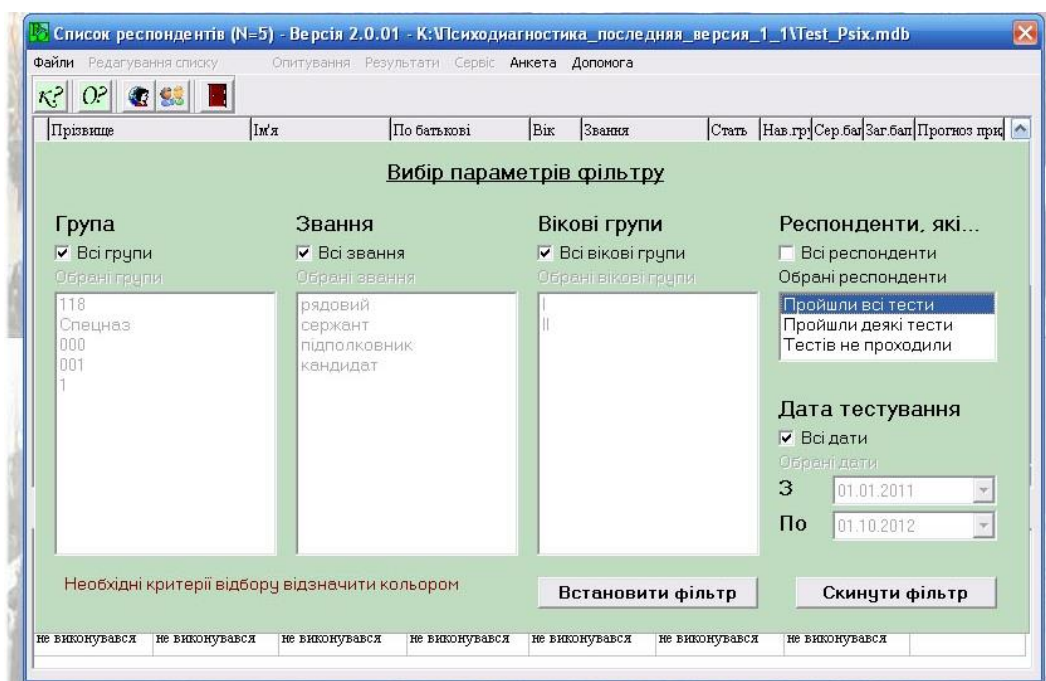


Рисунок 4.41 – Вибір параметрів складного фільтра

4.3.16 Зміна мови тестування

Тестування необхідно проводити на рідній мові респондента. Тому в програмному комплексі передбачена можливість здійснити зміну мови інтерфейсу програми та відповідних тестів. Для цього потрібно вибрати інструмент “Сервіс/Мова” і вибрати потрібну мову інтерфейсу (рис. 4.42). На цей час таких мов дві – українська і російська. Після вибору мови автоматично відбудеться переклад інтерфейсу програмного комплексу. Виняток становить бібліографічні дані респондента, внесені в базу даних і сформований комплексний тест, які залишаються в початковому вигляді.

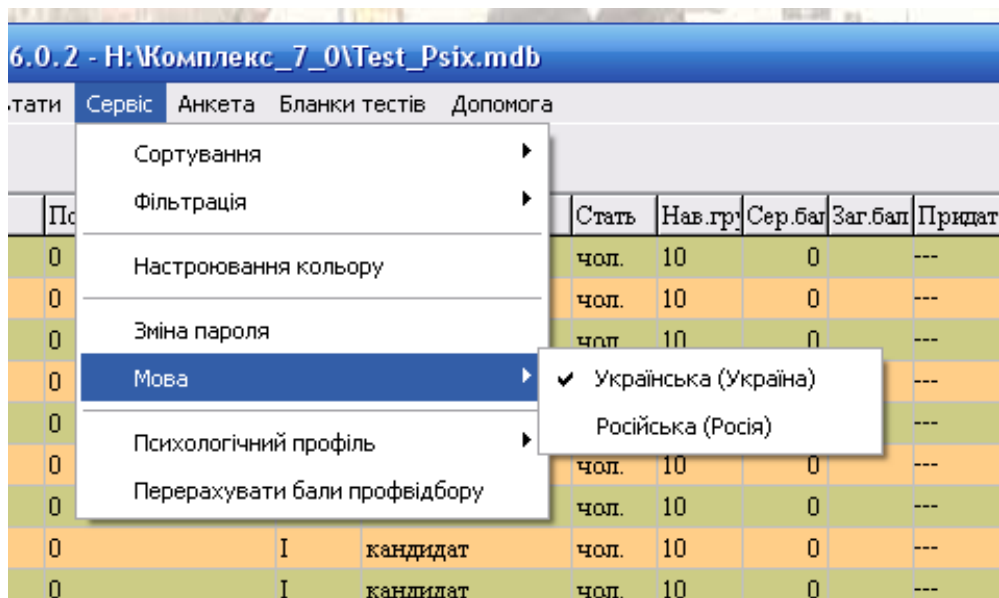


Рисунок 4.42 – Вибір мови інтерфейсу

4.3.17 Робота із різними психологічними профілями

У психодіагностичного комплексу розроблений інструмент, що дозволяє узагальнювати результати тестування й визначати професійну придатність військовослужбовців Національної гвардії України.

Цей інструмент є універсальним і дозволяє не тільки користуватися розробленими психологічними профілями, але створювати нові, як психологічні профілі так і рівняння регресії на основі попередніх статистичних розрахунків. Створення психологічного профілю передбачає визначення розподілу балів за кожною психологічною якістю на основі статистичного аналізу даних репрезентативної вибірки.

У програмному комплексі закладений стандартний психологічний профіль визначення придатності абітурієнтів для навчання в Національній академії Національної гвардії України і він на початок роботи є поточним психологічним профілем. За допомогою пункту меню “Сервіс/Психологічний профіль/Зберегти поточний психологічний профіль” є можливість зберегти поточний профіль в файл із розширенням *.prf.

За допомогою пункту меню “Сервіс/Психологічний профіль/Завантажити психологічний профіль” здійснюється завантаження нового розробленого психологічного профілю в програмний комплекс із файлу з розширенням *.prf.

Пункт меню “Сервіс/Психологічний профіль/Створити психологічний профіль” дозволяє формувати новий психологічний профіль або нові рівняння регресії. Під час вибору цього пункту відображається вікно створення психологічного профілю (рис. 4.43) або вікно створення нового рівняння регресії (рис. 4.44).

Перехід від психологічного профілю до рівнянь регресії здійснюється вибором кнопок “Психологічний профіль” або “Рівняння регресії”.

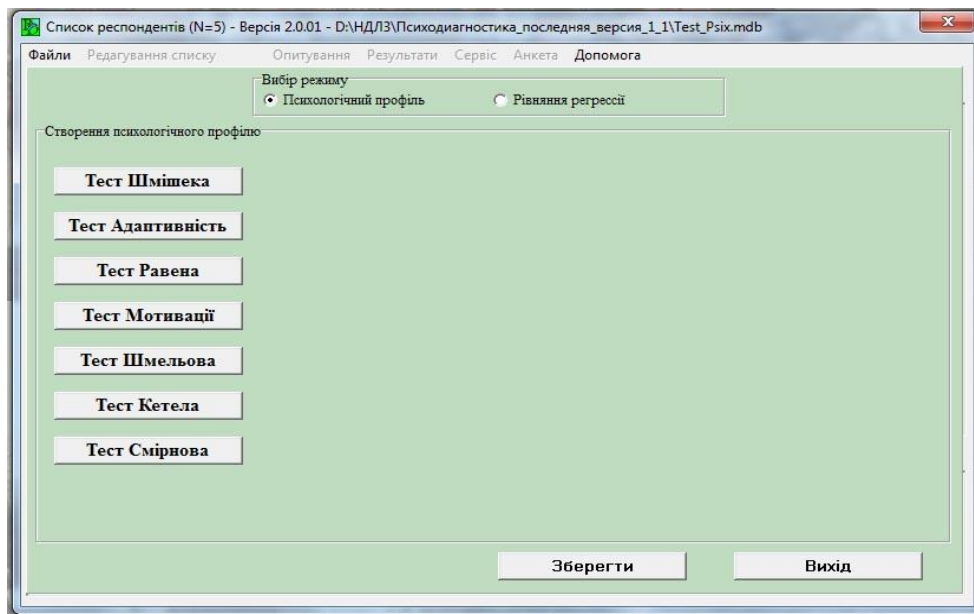


Рисунок 4.43 – Зовнішній вигляд панелі створення нового психологічного профілю

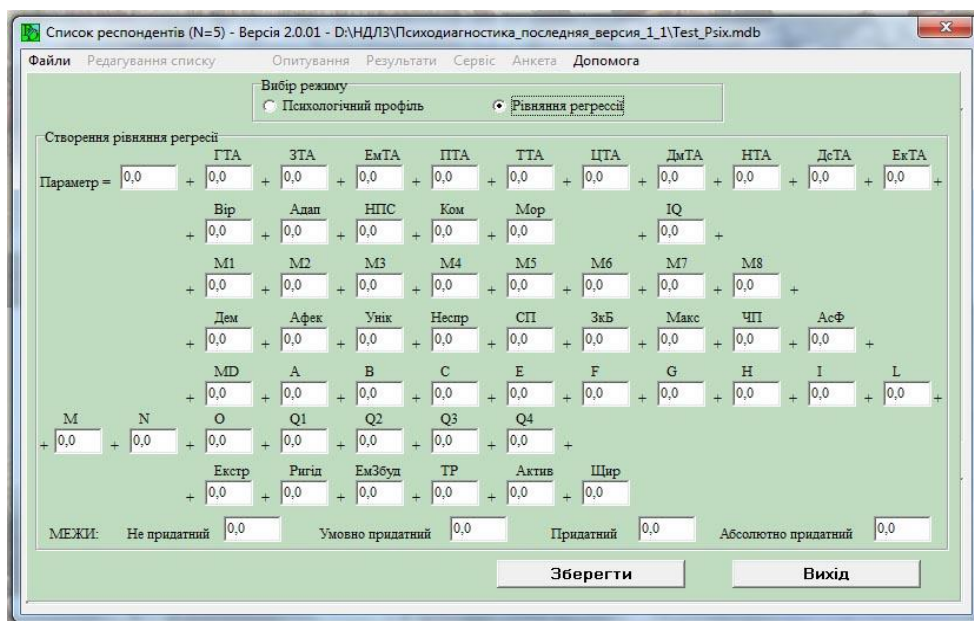


Рисунок 4.44 – Зовнішній вигляд панелі створення нового рівняння регресії

В режимі створення нового психологічного профілю на екрані відображається 7 кнопок із назвами основних тестів. Необхідно вибрати кожен із них (рис. 4.45) та заповнити за кожною психологічною якістю нове значення (від 0 до 10) відповідно із частотним розподілом цих балів. “Реальні” значення якості за методикою прописані в непарних рядках.

У стовпчику “Межа” відмічається величина критичного значення для цього параметра, якщо вона передбачена. Внесення числових значень здійснюється натисканням кнопок цифр, переміщення за параметрами – за допомогою маніпулятора “миші” або клавіатурою кнопками управління курсором.

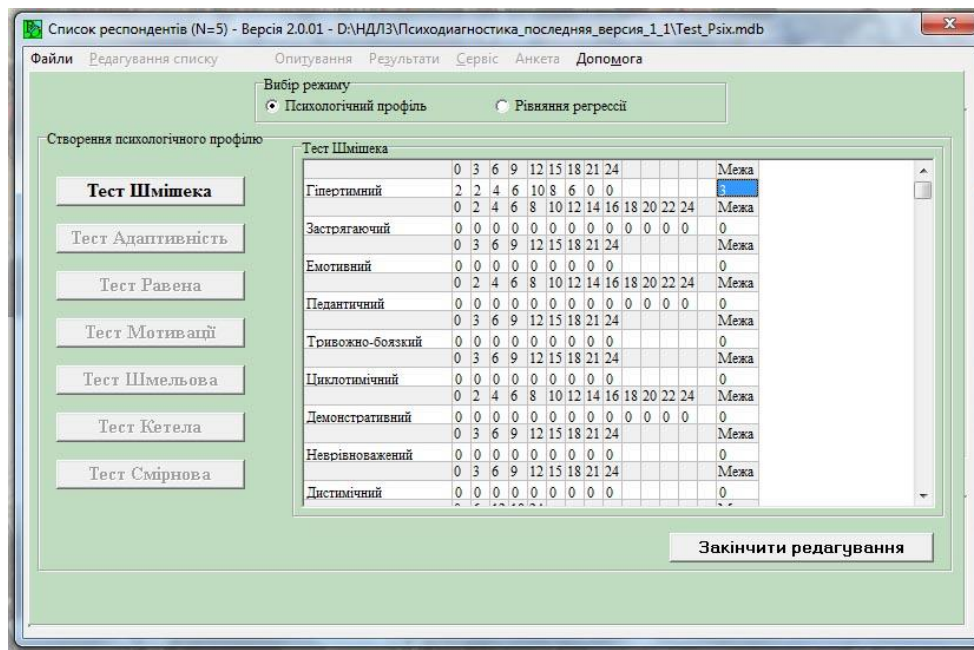



Рисунок 4.45 – Зовнішній вигляд панелі створення нового психологічного профілю за кожним тестом

Натискання кнопки “Закінчити редагування” приводить до збереження внесеної інформації за тестами. Індикацією заповнення профілю за цим тестом є поява значка  напроти тесту (рис. 4.46).

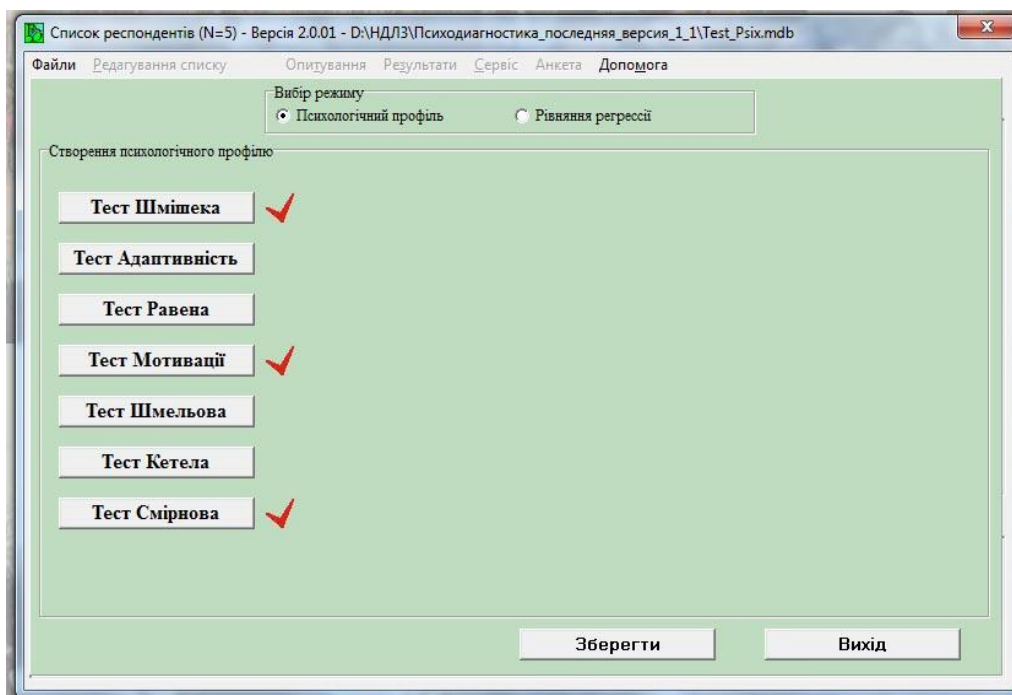


Рисунок 4.46 – Зовнішній вигляд панелі створення нового психологічного профілю з індикацією заповнення трьох тестів

Структура файлу психологічного профілю чітко визначена, описана в інструкції користувача і представляє з себе свого роду таблицю (рис. 4.47). В файлі прописана назва цього профілю, номер параметра за порядком, вага цього параметра під час розрахунків, мінімальне значення параметра, максимальне

значення цього параметра, крок параметра, величина критичного значення (значення, на які потрібно звертати посилену увагу) цього параметра. І далі йдуть 26 стовпців, які складають сам масив параметрів. Наприклад, якщо досліджуваний параметр має мінімальне значення 0, максимальне 21, а крок становить 3, то заповнюються 8 перших стовпців, які відповідають “реальним значенням” тестів – 0, 3, 6, 9, 12, 15, 18 і 21.

Вносяться в ці позиції величини отримані відповідно із частотним розподілом балів за кожною психологічною якістю, де максимальна частота дорівнює 10 стеном, а мінімальна – 0. Таким чином, будуть заповнені 8 стовпців рядка числовими значеннями. 18 стовпців, що залишилися, прописуються нулями.

У таблицю заносяться всі досліджувані параметри в заданій послідовності – тест Шмішека, тест Адаптивність, тест Равена, тест Мотивації, тест Шмельова, тест Кеттелла та тест Смірнова.

Всі значення, частотного розподілу балів, що вносяться, для простоти аналізу мають бути цілочисельними.

dx=0 - параметр не оцінюється

Тест Шмішека 1-10 [10/10]
(Гіпертичний, Застругаючий, Емотивний, Педантичний, Тривожно-боязкий, Циклотимічний, Демонстративний, Неврівно)

Тест Адаптивність 12 [1/ 5]
(Абал) Вірогідність, Адаптивність, Нерв-псих стійкість, Комунікативність, Моральність

Тест Равена 16 [1/ 1]
(ІК віковий)

Тест Мотивації 17-24 [8/ 8]
(М1, ..., М8)

Тест Шмельова 25-33 [9/ 9]
(Демонстративність, Афективність, Унікальність, Неспроможність, Соціальний песимізм, Знак культурних бар'єрів)

Тест Кеттелла 34-50 [17/17]
(МD, A, B, C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, Q4)

Тест Смірнова 51-56 [5/ 6]
(Екстраверсія-інтроверсія, Ригідність-пластичність, Емоційна збудливість-рівноваженість, Темп реакції, Акти тип профілю 0 - психологічний профіль; інші значення - коефіцієнт рівняння регресії успішності або ефективності значень меж діапазонів

Рисунок 4.47 – Зовнішній вигляд шаблону файла психологічного профілю

Цей файл формується автоматично у разі натискання кнопки “Зберегти” під новим ім’ям і таким чином у подальшому можемо цей файл завантажити у програмний комплекс. Під час натискання кнопки “Вихід” занесена інформація не зберігається.

В разі створення нового рівняння регресії необхідна інформація записується у відповідні клітинки рівняння регресії. Перша клітинка відповідає за постійний параметр рівняння. Далі кожна клітинка відповідає окремому параметру психологічного тесту. Коефіцієнти рівняння регресії мають цілу та дробову частину, знаком розділу є “,”.

В нижній частині панелі розміщені чотири клітинки, які відповідають за границі якісної шкали придатності.

Також файл рівнянь регресії формується автоматично під час натискання кнопки “Зберегти” під новим ім’ям і таким чином у подальшому можемо цей файл завантажити у програмний комплекс.

Всі значення коефіцієнтів, що вносяться, повинні мати точність не більше трьох знаків після коми. Знак “мінус” у рівнянні регресії відповідає негативному значенню.

Структура створюваного файла рівнянь регресії аналогічна структурі файла психологічного профілю, однак необхідно урахувати такі особливості формування (див. рис. 4.48):

- для “реального” параметра тесту, що входить в рівняння регресії, в позиції вага встановлюється значення 1, у позиції мін – мінімальне значення цього параметра, макс – максимальне значення параметра, у позиції dx встановлюється також максимальне значення параметра, у першому стовпці масиву параметрів встановлюється значення добутку мінімального значення цього параметра на відповідний коефіцієнт рівняння регресії з урахуванням знака, у наступному стовпці записується добуток уже максимального значення параметра на той же самий коефіцієнт рівняння регресії;

- для решти “реальних” параметрів, що не увійшли до складників рівнянь регресії, встановлюються всі позиції в 0, крім номера рядка;

- в останньому рядку записується цифрове значення константи рівняння регресії; крім того, далі записуються чотири межі шкали професійної придатності.

Розрахунок бала професійної придатності або значень рівнянь регресії, завантажених у психодіагностичний комплекс, проводиться для кожного респондента під час вибору пункту меню “Сервіс/Перерахувати психологічний профіль”.

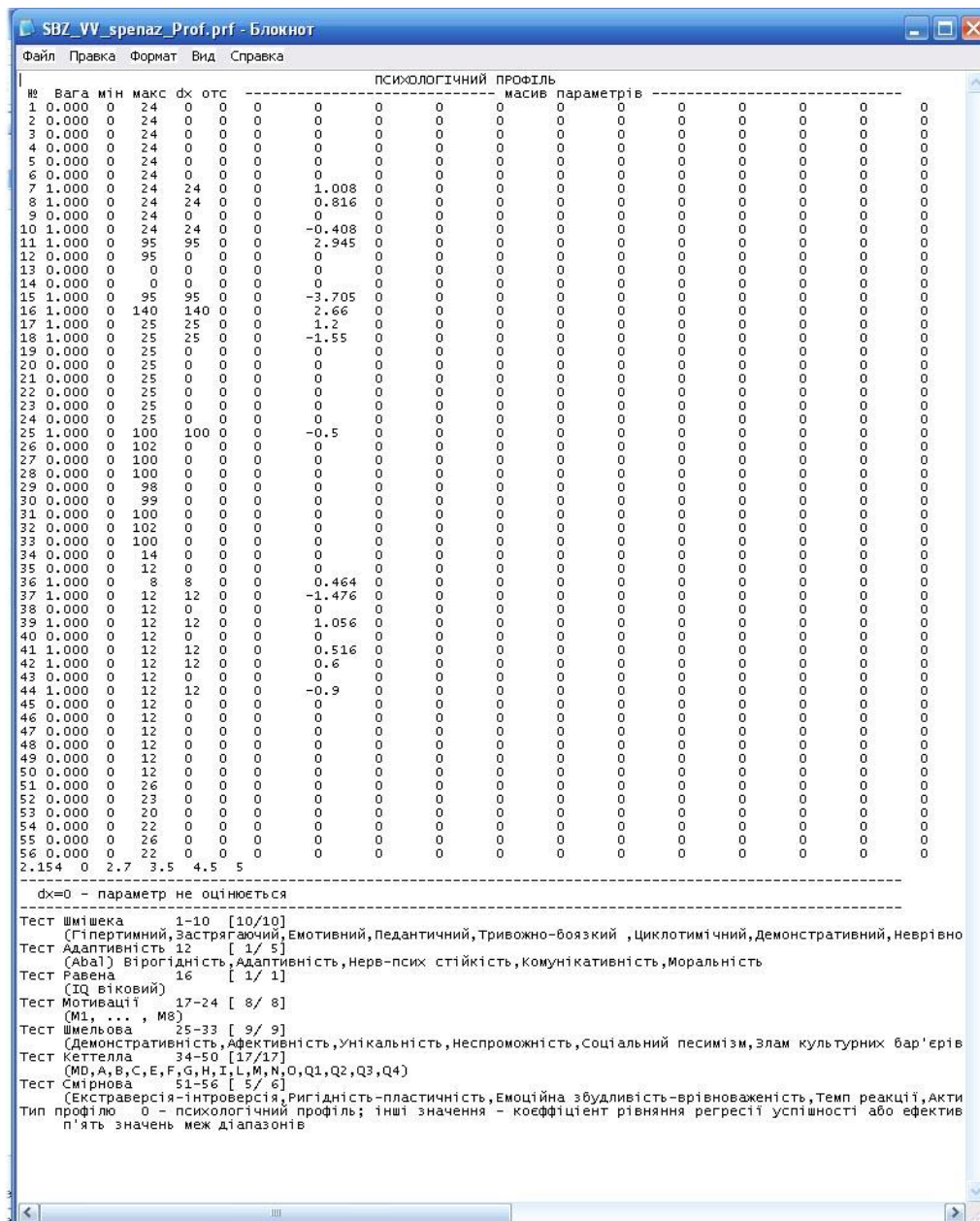


Рисунок 4.48 – Зовнішній вигляд шаблону файла рівнянь регресії

4.3.18 Внесення результатів тестування респондентів психологом із класичного бланка методик

У психодіагностичний комплекс закладена можливість перенесення результатів тестування респондентів із класичного (паперового) бланка методик. Для цього уведено у меню пункт “Анкета”, який містить всі 15 психодіагностичних тестів. Ці тести за формою внесення результатів поділено на три типи.

Перший тип – введення двох варіантів відповідей типу “Так”, “Ні”. Зовнішній вигляд панелі внесення результатів тестів типу № 1 представлений на рисунку 4.49. До цього типу введення результатів віднесені такі тести – тест Шмішека, тест Адаптивність, тест Шмельова, тест Смірнова, тест Локус контролю, тест Реана, тест Століна.

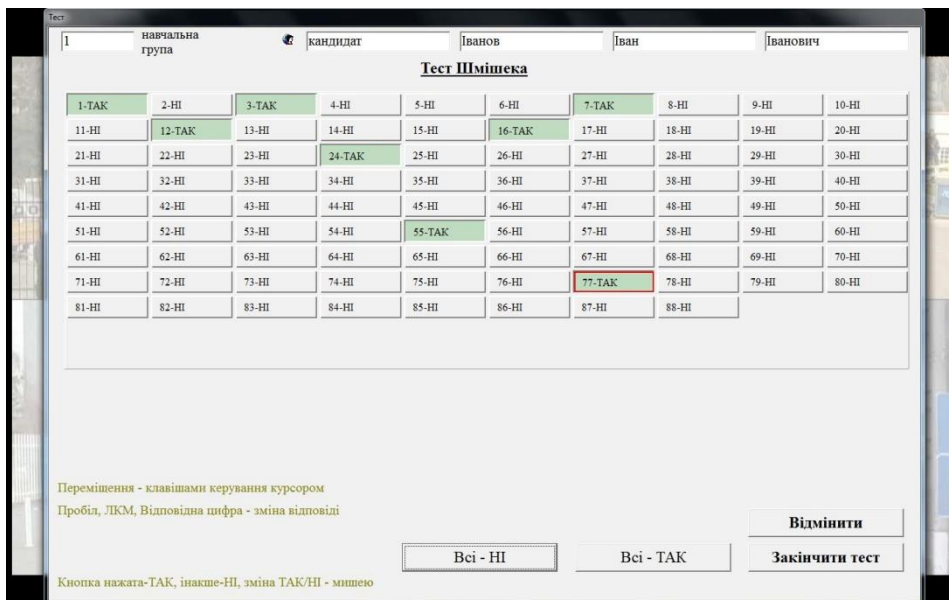


Рисунок 4.49 – Зовнішній вигляд панелі внесення результатів тестів типу №1

У верхній частині екрана наводяться дані про особу, яка тестувалася – номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові й виводиться назва тесту. Далі зона введення відповідей, де розташовуються кнопки із написами номера питання та відповідей типу “Так”, “Ні”. Наприклад: “1 – Так”. Це означає, що на перше питання респондент дав відповідь “Так”. Кількість цих кнопок відповідають кількості запитань й, відповідно, кількості відповідей у тесті (тест Шмішека – 88, тест Адаптивність – 165, тест Шмельова – 29, тест Смірнова – 48, тест Локус контролю – 40, тест Реана – 20, тест Століна – 57). У первинному положенні всі кнопки установлені на відповіді “Ні” за умови, що цей респондент тест не проходив. Якщо ж респондент уже тестувався за цим тестом і в базі даних існують його відповіді, то вони виводяться на цю панель.

В разі підведення курсору миші до кнопки і натискання на неї, кнопка змінює колір із сірого на зелений і відповідь встановлюється “Так”. У ході повторного натискання знову повертається в положення “Ні”. Також зміна відповідей можлива шляхом натискання клавіші “Пробіл”. Переміщення відповідями на запитання проводиться або за допомогою маніпулятора “миші”, або клавіатурою кнопками управління курсором. Крім того, на панелі розташовуються чотири кнопки “Всі Ні”, “Всі Так”, “Відмінити”, “Закінчити тест”. Під час натискання кнопки “Всі Ні” всі відповіді встановлюються в положення “Ні”, а кнопки “Всі так” – у положенні “Так”. Натискання кнопки “Відмінити” дозволяє вийти із панелі введення відповідей без коригування вже даних відповідей. Натискання кнопки “Закінчити тест” приводить до виклику вікна підтвердження закінчення тесту і після згоди на завершення тесту – запису відповідей у базу даних і прорахунку параметрів цього тесту.

Другий тип – введення декількох варіантів відповідей. Зовнішній вигляд панелі внесення результатів тестів типу № 2 представлений на рисунку 4.50.



Рисунок 4.50 – Зовнішній вигляд панелі внесення результатів тестів типу №2

До цього типу введення результатів віднесені такі тести – тест Равена вибір із 6 або 8 варіантів (1–8), тест Мотивації вибір із 6 варіантів (0–5), тест Кеттелла вибір із 3 варіантів (1–3), тест Мадді вибір із 4 варіантів (0–3), тест СЖО вибір із 7 варіантів (0–6), тест СОРЕ вибір із 4 варіантів (1–4).

У верхній частині екрана наводяться дані про особу, яка тестується – номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові й виводиться назва тексту. Далі зона введення відповідей, де розташовуються кнопки із написами номера питання й номерів відповідей, причому кожному номеру відповіді відповідає своя колірна гама зеленого. Наприклад, “1 – 4” означає, що на перше питання респондент дав відповідь номер 4. Кількість цих кнопок відповідає кількості запитань й відповідно кількості відповідей у тексті (тест Равена – 60, тест Мотивації – 40, тест Кеттелла – 105, тест Мадді – 45, тест СЖО – 20, тест СОРЕ – 60). В тестах Мотивації, Мадді, СОРЕ номери відповідей несуть якісну інтерпретацію, прописану в нижній лівій частині панелі. В первинному положенні всі кнопки установлені на відповіді “1”, за умови що цей респондент тест не проходив. Якщо ж респондент уже тестувався за цим тестом і в базі даних є його відповіді, то вони виводяться на цю панель.

Під час підведення курсору миші до кнопки і натискання на неї, кнопка змінює інтенсивність кольору в зеленій колірній гамі й відповідь збільшується на одиницю. В разі досягнення максимального значення та наступного натискання кнопки значення скидається в мінімальне. Також зміна відповідей можлива шляхом натискання клавіші “Пробіл”. Переміщення відповідями на запитання проводиться або за допомогою маніпулятора “миші”, або клавіатурою кнопками управління курсором. Крім того, на панелі розташовуються дві кнопки “Відмінити”, “Закінчити тест”. Натискання кнопки “Відмінити” дозволяє вийти із панелі введення відповідей без коригування вже даних відповідей. Натискання кнопки “Закінчити тест” приводить до виклику

вікна підтвердження закінчення тесту і після згоди на завершення тесту – запису відповідей у базу даних і прорахунку параметрів цього тесту.

Третій тип – розподіл балів за кількома варіантами відповідей. Зовнішній вигляд панелі внесення результатів тестів типу № 3 представлений на рисунку 4.51. До цього типу введення результатів віднесений один тест – тест Річі та Мартіна. Необхідно розподілити 11 балів за 4 варіантами відповідей.



Рисунок 4.51 – Зовнішній вигляд панелі внесення результатів тестів типу №3

У верхній частині екрана наводяться дані про особу, яка тестується – номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові й виводиться назва тесту. Далі зона введення відповідей, де розташовуються кнопки із написами номера питання з варіантами (а, б, в, г) тверджень та кількості балів, причому кожній кількості балів відповідає своя колірна гама зеленого. Наприклад, “1 (а) – 4”. Це означає, що на твердження а) першого питання респондент виділив 4 бали із 11. У кожного питання 4 кнопки тверджень. Кількість чотирьох кнопок відповідають кількості питань в тесті (тест Річі й Мартіна – 33). У первинному положенні всі кнопки установлені на бали “0” за умови, що респондент тест не проходив. Якщо респондент уже тестувався за цим тестом і в базі даних є його відповіді, то вони виводяться на панель.

Під час підведення курсору “миші” до кнопки і натискання на неї кнопка міняє інтенсивність кольору в зеленій колірній гамі й бал збільшується на одиницю. В разі досягнення максимального значення й наступному натисканні кнопки, значення скидається в мінімальне. Також зміна відповідей можлива шляхом натискання клавіші “Пробіл”. Переміщення відповідями на запитання проводиться або за допомогою маніпулятора “миші”, або клавіатурою кнопками управління курсором. Крім того, на панелі розташовуються дві кнопки “Відмінити”, “Закінчити тест”. Натискання кнопки “Закінчити тест” приводить до виклику вікна підтвердження закінчення тесту і після згоди – на завершення тесту та прорахунку параметрів цього тесту за умови, що сума балів чотирьох

варіантів відповідей на твердження одного питання дорівнює 11. Якщо хоча б в одному із питань сума балів не дорівнює 11, то висвічується повідомлення про помилку (рис. 4.52) із зазначенням номерів помилкових відповідей.

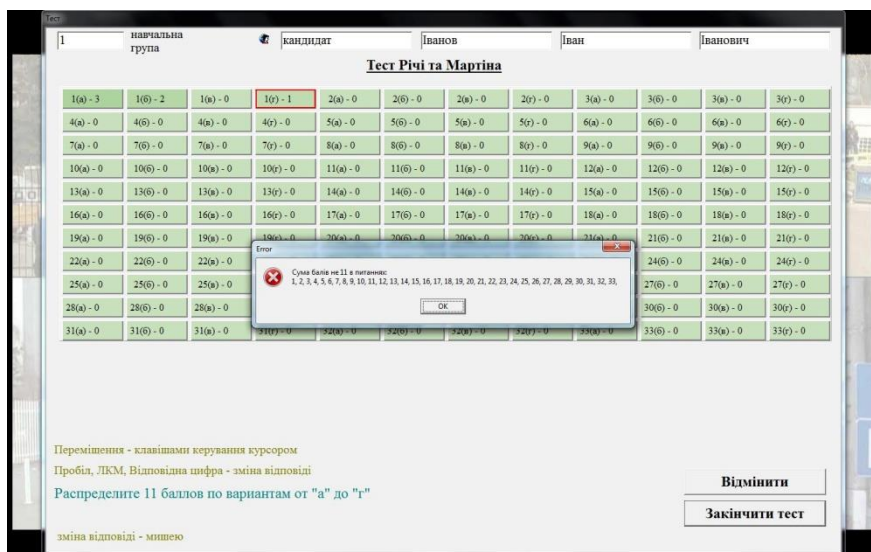


Рисунок 4.52 – Зовнішній вигляд панелі внесення результатів тестів типу №3 під час здійснення помилки у наборі суми балів

Далі необхідно виправити виниклі помилки і закінчити тест заново. Натискання кнопки “Відмінити” дозволяє вийти із панелі введення відповідей без коригування вже даних відповідей.

4.3.19 Бланки тестів

Цей пункт меню дозволяє сформуванати, конвертувати та роздрукувати паперові бланки тестів для опитування респондентів (рис. 4.53).

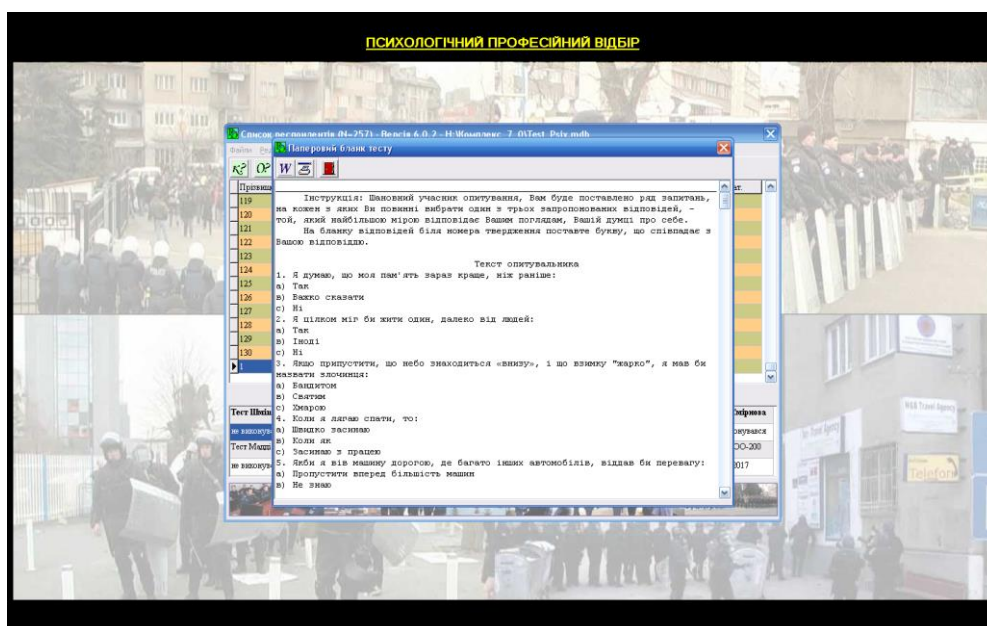




Рис. 4.53 – Результат виклику пункту меню Бланки тестів

Бланк тестів для опитування респондентів за бажанням можна зберігати у текстовому форматі в файлі.

В бланку тестів наводиться інструкція респонденту із виконання цього тесту, питання тесту та бланк відповіді у вигляді таблиці. Кнопка  дає можливість роздрукувати цей бланк на принтері.

Кнопка  дає можливість конвертувати цей бланк у формат Microsoft Word. В разі натискання цієї кнопки програма автоматично запускає додаток Microsoft Word (якщо його не запущено) і скидає інформацію в редактор. Додаток Microsoft Word залишається на другому плані й для того, щоб побачити інформацію про респондента необхідно комбінацією кнопок “Alt+Tab” переключитися в цей додаток. Інформація, яку передано у Microsoft Word, ще не збережена у файл і під час закриття додатка її необхідно зберегти (звісно у цьому є потреба).

Таким чином, представлений у цьому пункті інструментарій психодіагностичного комплексу дозволяє проводити психографічні дослідження та підвищити ефективність діяльності психолога частини.

ВИСНОВКИ

Одним із шляхів підвищення ефективності виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями Національної гвардії України є вдосконалення процесу професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом, на навчання у вищих та середніх військових навчальних закладах Національної гвардії України, залучення до службово-бойової діяльності кандидатів, найбільш здібних і підготовлених до виконання складних функціональних обов'язків.

У своїй діяльності в процесі проведення професійного психологічного відбору на військову службу в Національну гвардію України практичні працівники стикаються з деякими проблемами суб'єктивного й об'єктивного характеру. Суб'єктивні труднощі пов'язані з невирішеністю низки наукових аспектів професійного психологічного відбору: відсутністю кваліфікаційних характеристик і професіограм багатьох військово-облікових спеціальностей Національної гвардії України, критеріїв оцінки рівня психологічної придатності на службу в різні підрозділи Національної гвардії України, методик дослідження рівня професійної придатності особистості до служби у певних підрозділах Національної гвардії України, ступеня готовності до навчання в навчальних закладах МВС, методів дослідження мотивів вибору професії й професійної діяльності. Об'єктивні труднощі полягають в тому, що більшість спеціальностей Національної гвардії України важко піддаються формалізованому опису, вони характеризуються багатофункціональністю обов'язків, різноманітністю соціальних відносин, тісним контактом із різними категоріями людей, а також постійною зміною соціально-політичної обстановки у державі.

Слід урахувати також, що служба у Національній гвардії України є складним переплетенням людських взаємовідносин. Військовослужбовці Національної гвардії України останнім часом усе частіше ризикують своїм життям, виконуючи свої посадові обов'язки, службово-бойові, а деколи і бойові завдання.

Більшість посад і спеціальностей у Національній гвардії України належать до ризико-небезпечних видів професійної діяльності, яким властиві такі ознаки:

- екстремальність службових ситуацій, розв'язання яких пов'язано із небезпекою для життя та здоров'я військовослужбовців;
- різноманітність й складність професійних завдань, нелімітованість робочого дня;
- високий рівень психічного напруження в процесі служби;
- жорсткі часові обмеження для досягнення необхідного професійного рівня;
- підвищена соціальна відповідальність за професійні помилки;
- висока ймовірність заподіяння шкоди іншим людям у процесі професійної діяльності.

Таким чином, ризико-небезпечні види професійної діяльності в Національній гвардії України висувають жорсткі вимоги до соматичного і

психічного здоров'я, здібностей і особистісних якостей кандидатів, які бажають пов'язати своє життя з службою в Національній гвардії України, роблять об'єктивно складним вибір найпідготовленіших до несення служби осіб.

Добір методик для психографічного вивчення військових спеціальностей має здійснюватися таким чином, щоб із мінімальною кількістю психодіагностичних методик була можливість обстежувати усі сфери особистості (наприклад, за структурою Б. Г. Ананьєва) та відбувалось часткове перекриття даних однієї методики даними за іншими методиками, особливо за такими важливими характеристиками, як психодинамічні особливості та здібності. Таке перекриття без нарощування кількості методик за кожним пунктом використаної структури особистості сприяє підвищенню точності прогнозу без ускладнення процедури обстеження.

Ведення до процедури розробки психограми етапу визначення факторної структури ПВЯ значно підвищує якість психографічного опису військової спеціальності, що вивчається. Під час розроблення психографічних описів військових спеціальностей треба звертати увагу не лише на рівень розвитку психологічних якостей, а й на їх поєднання, взаємодетермінацію, що важливо не лише для визначення оптимального стилю діяльності військового спеціаліста, а й для здійснення прогнозу розвитку необхідних ПВЯ у кандидата, визначення схильності до стагнації спеціаліста.

Оцінка придатності до військової служби кандидата має бути комплексною та всебічною, вона має прогнозувати особливості ідентифікації кандидата на військову службу в Національній гвардії України із загальною вибіркою військовослужбовців Національної гвардії України, загальну придатність до військової служби у Національній гвардії України та прогнозувати ефективність діяльності за обраною військово-обліковою спеціальністю.

Нова версія автоматизованого психодіагностичного комплексу “Професійний відбір” для вирішення завдань професійного психологічного відбору в Національній гвардії України має специфічний інструментарій: 16 психодіагностичних методик, із яких є можливість створювати батареї психодіагностичних методик, створення профілів, рівнянь регресій оцінювання та прогнозування, та ряд специфічних сервісних функцій. Автоматизований психодіагностичний комплекс “Професійний відбір” має основну і додаткову батареї психодіагностичних методик. Основна батарея є універсальною, здатною охопити усі сфери особистості суб'єкта праці. Вона призначена для встановлення комбінацій, норм ПВЯ військовослужбовців Національної гвардії України різних військово-облікових спеціальностей і програмуванні на їх основі комплексу на відбір і розподіл кандидатів на військову службу в Національну гвардії України. Додаткова діагностична батарея є специфічною і призначена для уточнення висновків щодо придатності кандидатів до військової служби у Національній гвардії України. Вона дозволяє більш детально опрацювати питання щодо здатності військовослужбовців НГУ оволодівати собою в напружених і стресових ситуаціях, особливостей їх саморегуляції та професійно значущої мотивації.

Профілі автоматизованого психодіагностичного комплексу мають використовуватися для прогнозування ідентифікації кандидата із професійною вибіркою військовослужбовців НГУ та для визначення загальної придатності до військової служби у НГУ. Така функція комплексу, як рівняння регресії має використовуватися для прогнозування ефективності діяльності кандидата за тією чи іншою військовою спеціальністю.

Комплекс містить цілий ряд сервісних функцій, які забезпечують автоматизацію процесу збирання, зберігання, сортування емпіричних даних, здійснення на їх основі налаштування комплексу на відбір і розподіл кандидатів. Така автоматизація рутинних операцій здійснення професіографічного дослідження та професійного психологічного відбору, розподілу не лише зменшує кількість помилок під час роботи зі статистичними даними та можливості зловживань в ході визначення придатності окремо взятого кандидата, але й вивільняє час психолога для прийняття обґрунтованих рішень на основі якісного аналізу даних у разі визначення норм для складних через невелику кількість чи неякісний склад професійних вибірок або визначенні придатності окремих претендентів, показники яких є граничними, містять протиріччя чи викликають будь-який інший сумнів.

Ця версія АПК має можливість проводити тестування на рідній мові респондента (українська, російська), що значно підвищує ефективність процесу професійного психологічного відбору.

Розроблення, налаштування та випробовування автоматизованого психодіагностичного комплексу здійснювалось за результатами психографічного вивчення військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції, охорони дипломатичних представництв та консульських установ і військових частин з охорони громадського порядку.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Аванесов В. С. Тесты в социологическом исследовании. Москва: Наука, 1982. 199 с.
2. Аверин В. А. Психология личности: учеб. пособие. Санкт-Петербург: Изд-во Михайлова В. А., 1999. 89 с.
3. Потников В. В., Забродин Ю. М., Кореневский Н. А. Автоматизация методик психологического исследования: принципы и рекомендации: монография. Орел: ВНИИ охраны труда, 1989. 326 с.
4. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України: монографія. І. В. Воробйова та ін. Харків: Акад. ВВ МВС України, 2012. 297 с.
5. Айламазян А. М. Выбор мотивов деятельности: теоретические аспекты проблемы и экспериментальное изучение. *Вопросы психологии*. 1990. № 4. С. 123–130.
6. Александров В. В., Алексеев А. И., Горский Н. Д. Анализ данных на ЭВМ (на примере системы СИТО). Москва: Финансы и статистика, 1990. 192 с.
7. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 272 с.
8. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Санкт-Петербург: Питер, 2002. 288 с.
9. Анастаси А. Психологическое тестирование: книга 2; пер. с англ. под ред. К. М. Гуревича, В. И. Лубовского. Москва: Педагогика, 1982. 320 с.
10. Антипов В. В. Психофизиологическая адаптация к экстремальным ситуациям. Москва: ВЛАДОС-пресс, 2004. 173 с.
11. Арестова О. Н., Бабанин Л. Н., Войскунский А. Е. Специфика психологических методов в условиях использования компьютера. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1995. 109 с.
12. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. Москва: Мысль, 1976. 158 с.
13. Баклицький І. О. Психологія праці: підручник. Київ: Знання, 2008. 655 с.
14. Балабанова Л. М. Судебная патопсихология (вопросы определения нормы и отклонений). Донецк: Сталкер, 1998. 432 с.
15. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Профессионализм и лидерство. Харьков: Титул, 2006. 578 с.
16. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Психология управления. Харків: Фортуна-пресс, 1998. 464 с.
17. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія. Київ: Ніка-Центр, 2002. 296 с.
18. Барко В. І., Панок В. Г., Шаповалов О. В. Психологічна діагностика здібностей особистості до навчання у вузі. *Практична психологія та соціальна робота*. 1998. № 9. С. 27–31.

19. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України: практ. посіб. В. І. Барко та ін. Київ: КНУВС; Друк. МВС, 2007. 100 с.
20. Блінов О. А. Особливості впливу страху людини і техніки на виникнення парашутних інцидентів і катастроф. *Актуальні проблеми психології діяльності в особливих умовах*: матеріали VI Всеукраїнської наук.-практ. конф. 20 квітня 2011 р. За заг. ред. О. В. Петренка. Київ: НАУ, 2011. С. 5–6.
21. Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. Москва: Флинта; Наука, 1998. 168 с.
22. Бодров В. А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора. *Психологический журнал*. 2003. Т. 24. № 1. С. 73–81.
23. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Москва: ПЭР СЭ, 2001. 511 с.
24. Бодров В. А. Развитие системного подхода в исследованиях профессиональной деятельности. *Психологический журнал*. 2007. Т. 28. № 3. С. 23–28.
25. Бодров В. А. Проблемы профессионального психологического отбора. *Психологический журнал*. 1985. № 2. С. 85–94.
26. Бодров В. А. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. *Вопросы психологии*. 2004. № 4. С. 76–83.
27. Божович Л. И. Проблемы формирования личности. Москва: Ин-т практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1997. 352 с.
28. Борисова Е. Критерий оценки персонала. URL: <http://www.creativeconomy.ru/library/prd229.php> (дата звернення: 02.03.2017 р.).
29. Боровиков В. П., Боровиков И. П. Statistica – статистический анализ и обработка данных в среде Windows. Москва: Филинь, 1997. 608 с.
30. Методология и принципы комплексной психологической оценки профессиональной пригодности военных специалистов. А. А. Боченков и др. *Военно-медицинский журнал*. 1994. № 11. С. 41–46.
31. Булка А. П. Прогнозирование успешности профессиональной деятельности военнослужащих на основе математической модели нечеткой нейронной сети: дис. канд. ... мед. наук: 03.00.13. Санкт-Петербург: ВМедА, 2005. 133 с.
32. Вареник В. В. Інженерно-психологічне забезпечення професійного відбору до Державної пожежної охорони України : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Київ: Київськ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, 2001. 20 с.
33. Варій М. Й. Загальна психологія: підручник для студ. психол. і педагог. спеціальностей. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 968 с.
34. Варнавських К. М. Проблеми професійного самовизначення молоді на сучасному етапі ринкових перетворень. *Педагогіка і психологія*. 2002. № 4. С. 109–115.
35. Вірна Ж. П. Основи професійної орієнтації. Луцьк: Вежа, 2003. 156 с.
36. Верещагина Л. А., Карелина И. М. Психология потребностей и мотивация персонала. Харьков : Гуманитарный центр, 2005. 156 с.

37. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. Москва: Изд-во МГУ, 1990. 288 с.
38. Волочков А. А., Ермоленко Е. Г. Ценностная направленность личности как выражение смыслообразующей активности. *Психологический журнал*. 2004. Т. 25. № 2. С. 17–33.
39. Выготский Л. С. Собрание сочинений: в 6 т. Москва: Педагогика, 1984. Т. 4. С. 256–260.
40. Гласе Дж., Стенли Дж. Статистические методы в педагогике и психологии. Москва: Прогресс, 1976. 496 с.
41. Гмурман В. Е. Теория вероятностей и математическая статистика. Москва: Высш. шк., 1997. 480 с.
42. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение. Киев: Наук. думка, 1988. 144 с.
43. Гордиенко Н. И. Экстремальная психология в деятельности специалистов социальной сферы: учеб. пособие. Волгоград: Прин-Терра, 2006. 103 с.
44. Гуревич К. М., Раевский А. М. Личность как объект психологической диагностики. *Психологический журнал*. 2001. Т. 22. № 5. С. 29–37.
45. Даниличева Н. А., Балакирева Л. А. Психология профессионального выбора. Санкт-Петербург: СЛП, 1998. 144 с.
46. Дарахвелидзе П. Г., Марков Е. П. Delphi – среда визуального программирования. Санкт-Петербург: ВНУ-Санкт-Петербург, 1996. 352 с.
47. Деркач А. А., Огнев А. С., Гончаров Ю. Н. Психодиагностика и акмеография. Воронеж: МОДЭК, 1997. 217 с.
48. Дружинин В. Н. Мотивация деятельности в чрезвычайных ситуациях. Москва: МНЭПУ, 1996. 168 с.
49. Дюк В. А. Компьютерная психодиагностика. Санкт-Петербург: Братство, 1994. 364 с.
50. Егоров В. А., Белов В. В. Прогнозирование профессиональной пригодности моряков к деятельности в экстремальных условиях. *Военно-медицинский журнал*. 1992. № 12. С. 55–57.
51. Екстремальна психологія: підруч. / за заг. ред. проф. О. В. Тимченка. Київ: Август Трейд, 2007. 502 с.
52. Елисеева И. И., Юзбашев М. М. Общая теория статистики. Москва: Финансы и статистика, 1995. 368 с.
53. Елфимова Н. В. Пути исследования мотивации в когнитивной психологии: сравнительный анализ. *Вопросы психологии*. 1985. № 5. С. 162–168.
54. Ермолаева Е. П. Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе “человек-профессия-общество”. *Психологический журнал*. 2005. Т. 26. № 4. С. 30–40.
55. Жильцова В. А., Зараковского Г. М., Островского Н. П. Основы военного профессионального психологического отбора: метод. пособие; под ред. В. И. Лазуткина. Москва: Военное издательство, 2005. 463 с.].
56. Загрядский В. П., Сулимо-Самуйлло З. К. Методы исследования в физиологии труда. Ленинград: Изд-во ВМедА, 1991. 110 с.

57. Занюк С. Психология мотивации. Киев: Эльга-Н ; Ника-Центр, 2002. 352 с.
58. Зарайский Д. А. Управление чужим поведением: технология личного психологического влияния. Дубна: Феникс, 1997. 263 с.
59. Зараковский Г. М. Психологические основы профессиональной пригодности. *Психологический журнал*. 2002. Т. 23. № 3. С. 86–95.
60. Засекіна Л. В. Психологія мотивації: теорія та практика. Вісник Харківського національного університету. *Психологія*. 2003. № 599. С. 112–116.
61. Звоников В. М., Пономаренко В. А., Цуварев В. И. К вопросу о психологическом отборе профессионалов. *Психологический журнал*. 1988. Т. 9. № 3. С. 93–101.
62. Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности. Москва: Политиздат, 1986. 233 с.
63. Зінченко В. П., Янцур М. С. Теорія і практика розбудови системи професійної орієнтації в сучасних умовах. *Оновлення змісту і методів психології освіти та професійної орієнтації*. 1998. Вип. 4. С. 4–15.
64. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1987. 208 с.
65. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург: Питер, 2006. 508 с.
66. Ильин Е. П. Сущность и структура мотива. *Психологический журнал*. 1995. № 2. С. 45–46.
67. Ірхіна С. М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: навч. посіб. Київ: КНУВС, 2007. 91 с.
68. Караяни А. Г., Сыромятников И. В. Прикладная военная психология. Санкт-Петербург: Питер, 2006. 480 с.
69. Основы професіографії: навч. посіб. С. Я. Карпіловська та ін. Київ: МАУП, 1997. 148 с.
70. Квашнина Г. А. Психологическая устойчивость в чрезвычайных ситуациях: учеб. пособие. Воронеж: Воронеж. гос. техн. ун-т, 2004. 145 с.
71. Климов Е. А. Введение в психологию труда. Москва: Изд-во МГУ, 1988. 199 с.
72. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. 512 с.
73. Клочков В. Г. Проблемы повышения эффективности борьбы с преступностью на этапе досудебного следствия. *Питання конституційно-правового статусу прокуратури України та удосконалення її діяльності*. Збірник наукових праць. Ред. кол: Л. М. Давиденко, П. М. Каркач (відп. редактори) та ін.; ІПК Генеральної прокуратури України. Харків, 1999. № 2. С. 210–214.
74. Кондрашенко В. Т. Девиантное поведение у подростков: социально-психологические и психиатрические аспекты. Минск: Беларусь, 1988. 207 с.
75. Корнієнко І. О. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника. *Практична психологія та соціальна робота*. 2000. № 5. С. 35–38.

76. Коробов Р. Н. К оценке военно-профессиональной работоспособности. *Военно-медицинский журнал*. 1994. № 11. С. 47–49.
77. Корольчук М. С., Криворучко П. П. *История психологии: навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів*. Київ: Ельга; Ніка-Центр, 2004. 248 с.
78. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. *Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів*. Київ: Ніка-Центр, 2006. С. 7.
79. Кортнева Ю. В. *Диагностика актуальной проблемы*. Москва: Институт Общегуманных исследований, 2004. 240 с.
80. Краснощеченко И. П. Ценностные основания психологического образования. *Психология в вузе*. 2007. № 3. С. 37–48.
81. Кришталь М. А., Вареник В. В. Проблемы професійного психологічного відбору в пожежно-технічні заклади освіти. *Вісник ХДУ. Психологія. Політологія*. Ч. , 5. Херсон : ХДУ, 1999. № 439. С. 64–67.
82. Крушельницька Я. В. *Фізіологія і психологія праці: підруч.* Київ: КНЕУ, 2003. 367 с.
83. Крягжде С. П. Управление формированием профессиональных интересов. *Вопросы психологии*. 1985. № 3. С. 23–30.
84. Кулагин Б. В., Сергеев С. Т. Типологический подход к исследованию проблемы профотбора. *Психологический журнал*. 1989. Т. 10. № 1. С. 62–70.
85. Кухарчук А. М., Лях В. В., Широкова А. Б. *Человек и его профессия: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений*. Минск: Современ. слово, 2006. 544 с.
86. Лебедева Н. М. Ценностно-мотивационная структура личности в русской культуре. *Психологический журнал*. 2001. № 3. С. 26–36.
87. Лебедевская И. И. Организация и проведение профессионального психологического отбора при комплектовании ВС государств – членов НАТО. *Зарубежное военное обозрение*. 2005. № 7. С. 14–20.
88. Лебедевская И. И. Основные тенденции исторического развития профессионального психологического отбора военнослужащих. *Военная мысль*. 2006. № 7. С. 18–26.
89. Леонтьев А. Н. *Деятельность. Сознание. Личность*. Москва: Политиздат, 1977. 303 с.
90. Леонтьев А. Н. *Потребности, мотивы, эмоции*. Москва: Педагогика, 1971. 328 с.
91. Леонтьев Д. А. *Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности*. Москва: Смысл, 2003. 487 с.
92. Ломов Б. Ф. К проблеме деятельности в психологии. *Психологический журнал*. 1981. Т. 2. № 5. С. 3–22.
93. Ломов Б. Ф. *Методологические и теоретические проблемы психологии*. Москва: Наука, 1984. 448 с.
94. Лукина В. С. Исследование мотивации профессионального развития. *Вопросы психологии*. 2004. № 5. С. 25–32.

95. Магомед-Эминов М. Ш., Васильев И. А. Анализ когнитивного подхода в зарубежных теориях мотивации. *Вопросы психологии*. 1986. № 5. С. 161–168.
96. Макаренко М. В. Основы професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми. Ін-т фізіології ім. О. О. Богомольця НАН України, Н.-д. центр гуманітарних проблем ЗС України. Київ: 2006. 395 с.
97. Макаренко Н. В. Теоретические основы и методики профессионального психологического отбора военных специалистов. НИИ проблем военной медицины Украинской, 1996. Киев: 1996. 336 с. С. 271–272.
98. Макаренко П. В. Професійна “Я-концепція” майбутніх фахівців правоохоронної діяльності: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Харків, 2001. 16 с.
99. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях. *Психологический журнал*. 2001. Т. 22. №1. С. 16–24.
100. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посіб. для студентів вузів. Київ: Центр учбової літ., 2010. 206 с.
101. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва: Знание, 1996. 308 с.
102. Марцинковская Т. Д. История психологии: учеб. для студентов высш. учеб. заведений. Москва: Академия, 2006. 544 с.
103. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. Санкт-Петербург: Евразия, 1999. 432 с.
104. Медведев Д. С., Булка А. П. Современные психотехники: технология профессионально- психологического отбора кадров. Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. 582 с.
105. Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. Москва: Педагогика, 1986. 256 с.
106. Методи і засоби психофізіологічного відбору кандидатів на службу за контрактом в Збройні Сили України: монографія. Злепко С. М. та ін. Вінниця: ВНТУ, 2010. 204 с.
107. Московец В. І., Москаленко А. П., Кобзін Д. О. Методичне забезпечення психологічного супроводження діяльності вищого навчального закладу системи МВС України. Харків: ХНУВС, 2004. 240 с.
108. Мильман В. Э. Побудительные тенденции в структуре деятельности. *Вопросы психологии*. 1982. № 3. С. 5–14.
109. Миролубов А. В. К проблеме оценки и прогнозирования функциональных состояний организма военнослужащих. *Военно-медицинский журнал*. 1995. № 1. С. 48–51.
110. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях. *Вопросы психологии*. 1997. № 4. С. 26–38.

111. Москаленко А. П. Актуальні проблеми професійного психологічного відбору до вузів системи МВС. *Вісник Університету внутрішніх справ*. 2002. № 18. С. 452–457.
112. Москаленко А. П. Проблеми організації професійного психологічного відбору до вузів системи Міністерства внутрішніх справ. Сучасні проблеми управління : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 29–30 листоп. 2001 р. Київ : Політехніка, 2001. С. 231–233.
113. Москаленко А. П. Психологічне забезпечення професійного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2002. 22 с.
114. Москаленко А. П. Психологічні показники придатності до навчання в вузах системи Міністерства внутрішніх справ. *Вісник ХДПУ ім. Г. С. Сковороди. Психологія*. Харків: ХДПУ, 2001. Вип. 6. С. 61–66.
115. Москвичов С. Г. Проблемы мотивации в психологических исследованиях. Киев: Наук. думка, 1975. 215 с.
116. Музиченко Л. Самовизначення і професійне середовище. *Соціальна психологія*. 2003. № 2. С. 112–119.
117. Гречушкина Е. Мультипсихометр. Использование информационных технологий в психолого-педагогическом сопровождении подготовки офицерских кадров. URL: http://www.multipsycometr.ru/articles/articles_32.html (дата обращения: 12.03.2017).
118. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учеб. пособие. Санкт-Петербург: Речь, 2004. 392 с.
119. Немов Р. С. Психология: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений. Москва: ВЛАДОС, 1999. 360 с.
120. Новиков В. С., Боченков А. А. Теоретические и прикладные основы профессионального психологического отбора военнослужащих. Санкт-Петербург: ВМедА, 1997. 187 с.
121. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти: матеріали III Харківських Міжнародних психологічних читань. Харків: ХДУ, 1999. 395 с.
122. Панферов В. Н. Психология человека: душа и тело; организм и психика; функции психики. Санкт-Петербург: Изд-во Михайлова В. А., 2002. 253 с.
123. Платонов К. К. Вопросы психологии труда. Москва: Медицина, 1990. 263 с.
124. Платонов К. К. Профессиография – ее значение и методы работы. *Соц. труд*. 1971. № 4. С. 74–79.
125. Плотніков П. В. Соціалізація та ціннісні проблеми молоді України. *Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка*, 2003. № 5–7. С. 106–109.
126. Погодин Ю. И., Новиков В. С., Боченков А. А. Психофизиологическое обеспечение профессиональной деятельности военнослужащих. *Военно-медицинский журнал*. 1998. № 11. С. 27–35.

127. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности / под ред. В. А. Бодрова. Москва: ПЕР СЭ, 2003. 768 с.

128. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: учеб. пособие. В. Д. Балин и др. / под общ. ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. Санкт-Петербург: Питер, 2000. 560 с.

129. Приходько І. І. Оцінка рівня сформованості професійно важливих психологічних якостей у майбутніх офіцерів внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України. *Наукові записки Харківського університету Повітряних Сил. Соціальна філософія, психологія*. Харків: ХУПС, 2007. Вип. 1 (27). С. 174–181.

130. Приходько І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: монографія. Харків: Акад. ВВ МВС України, 2008. 190 с.

131. Приходько І. І. Психодіагностика професійно важливих психологічних якостей військовослужбовців підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ МВС України. Внутрішні війська МВС України на етапі реформування та розбудови: матеріали наук.-практ. конф. 27–28 лют. 2007 р. Харків: Акад. ВВ МВС України, 2007. С. 230–231.

132. Приходько І. І. Розробка системи критеріїв оцінки та прогнозування професійної придатності курсантів вищого військового навчального закладу. *Честь і закон*. 2007. № 1. С. 23–27.

133. Приходько І. І. Створення психологічних профілів офіцерів-спеціалістів тилового та технічного забезпечення внутрішніх військ МВС України. *Честь і закон*. 2003. № 2. С. 38–41.

134. Про деякі питання організації психологічного забезпечення у Національній гвардії України: наказ командувача Національної гвардії України від 31.03.2017 р. № 196.

135. Про затвердження Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України: наказ Міністра оборони України від 10.12.2014 р. № 883.

136. Про затвердження Інструкції про проведення військово-професійної орієнтації молоді та вступних випробувань у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів України: наказ Міністра оборони України від 14 квітня 1998 року № 152.

137. Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах Служби безпеки України: наказ Голови Служби безпеки України від 01.03.2012 р. № 79.

138. Про затвердження Комплексної програми вдосконалення бойової та психологічної підготовки особового складу органів та підрозділів внутрішніх справ України: наказ МВС України від 26.05.2005 р. № 385.

139. Про затвердження Положення про військово-лікарську експертизу та медичний огляд у Збройних Силах України: наказ Міністра оборони України № 2 від 04.01.1994 р. № 2.

140. Про затвердження положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України: наказ МВС України від 08.12.2016 р. № 1285.

141. Про затвердження порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України: наказ МВС України від 15.04.2016 р. № 315.

142. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення діяльності внутрішніх військ МВС України: наказ командувача ВВ МВС України від 28.01.2006 р. № 39.

143. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. Москва : Ин-т практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996. 246 с.

144. Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С. Профорентация: учеб. пособие. Москва: Академия, 2005. 496 с.

145. Психологическая диагностика: проблемы и исследования/ под ред. К. М. Гуревича. Москва: Педагогика, 1981. 231 с.

146. Психологический словарь: под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Педагогика-Пресс, 1997. 440 с.

147. Психология и педагогика. Военная психология: учеб. для вузов / под ред. А. Г. Маклакова. Санкт-Петербург: Питер, 2005. 464 с.

148. Психология профессий: учеб. пособие для вузов. Москва: Академический Проект, 2005. 336 с.

149. Психология. Словарь: под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд. Москва: Политиздат, 1990. 494 с.

150. Психологічний моніторинг професійно важливих якостей курсантів вищих військових навчальних закладів МВС України: монографія. Я. В. Мацегора та ін. Харків: Акад. ВВ МВС України, 2013. 424 с.

151. Психофизиологический профессиональный отбор спасателей международного класса: пособие для врачей: под ред. М. А. Ларцева, О. П. Колошука. Москва: ФГУ Всерос. центр медицины катастроф "Защита", 2005. 59 с.

152. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учеб. пособие. Самара: БАХРАХ-М, 2002. 672 с.

153. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. Москва: Педагогика, 1976. 416 с.

154. Рудкевич Л. А., Рибалко Е. Ф. Возрастная динамика самореализации личности. *Психологические проблемы самореализации личности*. Санкт-Петербург : СПбГУ, 1997. С. 89–106.

155. Сазонов В. П. Воспитание на основе потребностей человека. *Педагогика*. 1993. № 2. С. 25–28.

156. Свенцицкий А. Л. Мотивы трудовой деятельности личности. *Социальная психология*. Ленинград : Знание, 1974. С. 44–53.

157. Семиченко В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль “Направленность”. Киев: Миллениум, 2004. 521 с.
158. Семиченко В. А. Психологія: Темперамент. Київ–Полтава: Форміка, 2001. 168 с.
159. Словарь психолога-практика. Сост. С. Ю. Головин. Минск: Харвест, 2005. 976 с.
160. Собчик Л. Н. МЦВ – метод цветowych выборов. Модифицированный восьмицветовой тест Люшера: практ. руководство. Санкт-Петербург: Речь, 2001. 112 с.
161. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Санкт-Петербург: Речь, 2003. 624 с.
162. Соловьева С. Л. Индивидуальные психологические особенности личности врача. Санкт-Петербург: ГОУВПО СПбГМА им. И. И. Мечникова, 2001. 55 с.
163. Соломин И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. Санкт-Петербург: Речь, 2006. 280 с.
164. Сосновский Б. А. Мотив и смысл (психолого-педагогическое исследование). Москва: Прометей, 1993. 199 с.
165. Сохадзе Д. І. Професійний психологічний відбір кандидатів для комплектування підрозділів миротворчих сил: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2004. 18 с.
166. Стадник В. А. Аналітична професіограма стрільців із лука високої кваліфікації. *Вісник ХДУ. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти. Психологія, політологія.* Ч. 4, 5. Харків: ХДУ, 1999. № 439. С. 139–141.
167. Стасюк В. В. Система соціально-психологічного забезпечення функціонування аеромобільних військових підрозділів в умовах збройних конфліктів: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05. Київ. 2005. 34 с.
168. Степанский В. Н. Влияние мотивации достижения успеха и избегания неудачи на регуляцию деятельности. *Вопросы психологии.* 1981. № 6. С. 59–74.
169. Траверсе Т. М. Психологія праці: навч.-метод. посіб. Київ: Ін-т післядипломної освіти Київськ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка, 2004. 116 с.
170. Трофімов Ю. Л., Напрасна О. Б. Психологічні особливості системи ціннісних орієнтацій полезалежних/полenezалежних особистостей. *Практична психологія та соціальна робота.* 2007. № 2. С. 3–11.
171. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2 т.: под ред. Б. М. Величковского. Москва: Педагогика-Пресс, 1986. Т. 1. 408 с.
172. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. Санкт-Петербург: Питер, 2004. 474 с.
173. Цветовой тест отношений метод. рекомендации: под ред. Е. Ф. Бажина, А. М. Эткинда. Ленинград: Ин-т им. В. М. Бехтерева, 1985. 18 с.
174. Черняк А. І. Організаційно-психологічні умови прогнозування професійної придатності військовослужбовців-контрактників за оцінкою їх

інтелектуальних здібностей: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09. Хмельницький, 2005. 19 с.

175. Чугунова Э. С. Социально-психологические особенности профессиональной мотивации в инженерной деятельности и проблемы творческой активности. *Психологический журнал*. 1985. № 4. С. 31–38.

176. Чудновский В. Э. О некоторых прикладных аспектах проблемы смысла жизни. *Мир психологии*. 2001. № 2(26). С. 85–96.

177. Чудновский В. Э. Проблема становления смысложизненных ориентаций личности. *Психологический журнал*. 2004. Т. 25. № 6. С. 5–11.

178. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: учеб. пособие / 2-е изд. Москва: Логос, 1996. 320 с.

179. Шадриков В. Д. Психологический анализ деятельности как системы. *Психологический журнал*. 1980. Т. 1. № 3. С. 346.

180. Шакуров Р. Х. Мотивация профессиональной деятельности: новые подходы. *Среднее профессиональное образование: проблемы, поиски, решения*. Москва: МВ Магистр, 1994. С. 45–67.

181. Шаховой В. А., Шапиро С. А. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. Российская академия предпринимательства. Москва: Вершина, 2003. 222 с.

182. Шевандрин Н. И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности. Москва: ВЛАДОС, 2001. 512 с.

183. Якобсон П. М. Психология чувств и мотивации / под ред. Е. М. Борисовой. Москва: Ин-т практ. психологии, 1998. 304 с.

184. Amy Fitzgibbons and Donald Davis. Pilot Personality Profile Using the NEO-PI-R. 2004.

185. Anna Southcote. Assessing the feasibility of a tri-service selection aptitude test battery. 2007.

186. Biesheuvel S. Personnel selection. *Ann. Rev. Psychol.* 1965. V. 16. P. 295.

187. Carrie H. Kennedy, Eric A. Zillmer. *Military Psychology: Clinical and Operational Applications*. *Armed Forces & Society* 34 (2). New York, 2008. P. 345–348.

188. Croubach L. J., Meehl P. E. Construction in psychological test. *Psychol. Bull.* 1952. V. 52. P. 281–303.

189. Deirdre, J. Tremble. Concurrent Validation of Experimental Army Enlisted Personnel Selection and Classification Measures. Deirdre J. Knapp, Trueman R. 2007.

190. Eysenck H. J. A dimensional system of psychodiagnostics. *New approaches to personality classification* / Ed. A. R. Mahrer. New York, London. 1970. P. 169–208.

191. Ghiselli E. E., Haire M. The validation of selection test in the light of the dynamic character of criterion. *Pers. Psychol.* 1966. V. 13. P. 225–232.

192. Сиврикова Н. Global international scientific analytical project. Использование информационных технологий в психологических исследованиях. URL: <http://gisap.eu/ru/node/34547> (дата обращения: 13.03.2017).

193. James R. Flynn. Israeli military IQ tests:gender differences small; IQ gains large. Cambridge University Press Printed in the United Kingdom. 1998.

194. Maslow A. H. Motivation and personality. New York: Addison – Wesley Educational Publishers, Inc., 1987. 293 p.

195. Monika Gnan, Christopher F.Flynn, Raymond E. King Psychological pilot selection in the U.S. air force, the Luftwaffe, and the German aerospace research establishment. Texas: Armstrong Laboratory Technical Monitor. 1995.

196. Morsh J. E. Job analysis in the United States air force. *Pers. Psychol.* 1964. V. 17. P. 7–17.

197. Psychological Hardiness Predicts Success in US Army Special Forces Candidates. Paul T. Bartone et al. *International Journal of Selection and Assessment.* 2008. № 16(1). P. 78–81.

198. Tonia S. Heffner. Use of Non-Cognitive Measures in the U.S. Army. U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences. 2008. P. 13–18.

199. Woug, P. T. Effective management of life stress: The resource congruence model. *Stress medicine.* 1993. V. 9. P. 51–60.

Методика “Самооцінки структури темпераменту” (Б. Смірнов)

Інструкція: Вам пропонується відповісти на 48 запитань. Відповідайте на кожне запитання “так” (+) або “ні” (–), ставлячи свою відповідь поруч з його номером. Відповідайте на всі питання й нічого не пропускайте. Відповіді мають бути щирими.

Питальник надається мовою оригіналу.

1. Вы любите часто бывать в компании?
2. Вы избегаете иметь вещи, которые ненадежны, непрочны, хотя и красивы?
3. Часто ли у Вас бывают подъемы и спады настроения?
4. Во время беседы Вы очень быстро говорите?
5. Вам нравится работа, требующая полного напряжения сил и способностей?
6. Бывает ли, что Вы передаете слухи?
7. Считаете ли Вы себя человеком очень веселым и жизнерадостным?
8. Вы очень привыкаете к определенной одежде, её цвету и покрою, так что неохотно меняете её на что-нибудь другое?
9. Часто ли Вы чувствуете, что нуждаетесь в людях, которые Вас понимают, могут ободрить или утешить?
10. У Вас очень быстрый почерк?
11. Ищете ли Вы сами себе работу, занятие, хотя можно было бы и отдохнуть?
12. Бывает ли так, что Вы не выполняете своих обещаний?
13. У Вас много очень хороших друзей?
14. Трудно ли Вам оторваться от дела, которым Вы поглощены, и переключиться на другое?
15. Часто ли Вас терзает чувство вины?
16. Обычно Вы ходите очень быстро, независимо от того, спешите или нет?
17. В школе Вы бились над трудными задачами до тех пор, пока не решали их?
18. Бывает ли, что иногда Вы соображаете хуже, чем обычно?
19. Вам легко найти общий язык с незнакомыми людьми?
20. Часто ли Вы планируете, как будете себя вести при встрече, беседе и т. д.?
21. Вы вспыльчивы и легко ранимы намеками и шутками над вами?
22. Во время беседы обычно Вы быстро жестикулируете?
23. Чаще всего Вы просыпаетесь утром свежим и хорошо отдохнувшим?
24. Бывают ли у Вас такие мысли, что Вы не хотели бы, чтобы о них знали другие?
25. Вы любите подшучивать над другими?
26. Склонны ли Вы к тому, чтобы основательно проверить свои мысли, прежде чем их сообщить кому-либо?
27. Часто ли Вам снятся кошмары?

28. Обычно Вы легко запоминаете и усваиваете новый учебный материал?
29. Вы настолько активны, что Вам трудно даже несколько часов быть без дела?
30. Бывало ли, что, разозлившись, Вы выходили из себя?
31. Вам не трудно внести оживление в довольно скучную компанию?
32. Вы обычно довольно долго раздумываете, принимая какое-то, даже не очень важное, решение?
33. Вам говорили, что Вы принимаете все слишком близко к сердцу?
34. Вам нравится играть в игры, требующие быстроты и хорошей реакции?
35. Если у Вас что-то долго не получается, то обычно Вы все же пытаетесь сделать это?
36. Возникало ли у Вас, хотя и кратковременно, чувство раздражения к Вашим родителям?
37. Считаете ли Вы себя открытым и общительным человеком?
38. Обычно Вам трудно взяться за новое дело?
39. Беспокоит ли Вас чувство, что Вы чем-то хуже других?
40. Обычно Вам трудно что-то делать с медлительными и неторопливыми людьми?
41. В течение дня Вы можете долго и продуктивно заниматься чем-либо, не чувствуя усталости?
42. У Вас есть привычки, от которых следовало бы избавиться?
43. Вас принимают иногда за человека беззаботного?
44. Считаете ли Вы хорошим другом только того, чья симпатия к Вам надежна и проверена?
45. Вас можно быстро рассердить?
46. Во время дискуссии обычно Вы быстро находите подходящий ответ?
47. Вы можете заставить себя долго и продуктивно, не отвлекаясь, заниматься чем-либо?
48. Бывает, что Вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?

Таблица А.1 – Ключі і коефіцієнти до методики “Самооцінка структури емпераменту”

№ пор.	Властивість темпераменту	Відповіді “Так”	Коефіцієнт т	Відповіді “Ні”	Коефіцієнт
1	Екстраверсія	1, 7, 13,19, 25, 31, 37	3	2	1
		4, 43	2		
2	Ригідність	8, 26, 32	3	37	2
		2, 14, 20, 38, 44	2	19, 46	1
3	Емоційна збудливість	15, 21, 33,39, 45	3		
		3, 9	2		
		27	1		
4	Темп реакцій	4, 16, 28.	3		
		10, 22, 34, 40, 46.	2		
		17, 29, 37.	1		

Кінець табл. А.1

5	Активність	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47	3	38	1
		10	1		
6	Шкала щирості	30, 36, 42, 48	3	23	1
		6, 12	2		
		18, 25, 24	1		

Встановлюється щирість відповідей на запитання за шкалою: висока – 13–20 балів; середня – 8–12 балів; низька – 0–7 балів (відповіді ненадійні).

Прогресивні матриці Равена

Інструкція: Перед Вами на моніторі – 60 завдань. Всі завдання поділено на 5 груп, що називаються серіями і позначаються індексами (буквами) А, В, С, Д, Е. У кожній серії 12 завдань. Ці завдання складено так, що на початку кожної серії завдання більш легкі, а наприкінці – більш важкі. В кожному завданні у великій рамці міститься зразок, складений із певних фігур. Ці фігури або малюнки складено не випадково, а відповідно до конкретних закономірностей. Цю закономірність Вам необхідно виявити у кожному завданні. В кожному великому зразку відсутня частина або остання фігура. Вам необхідно знайти цю фігуру. Вона має правильно доповнити великий зразок (матрицю) відповідно до виявленої вами закономірності. Фігури, серед яких є потрібна для доповнення верхнього зразка, позначені числами 1–6 або 1–8 і розміщені під ним (над ними). Номер фігури, якою варто заповнити зразок верхньої рамки, потрібно записати у відповідну рубрику протоколу іспитів. Стежте за правильним внесенням кожної відповіді в ту рубрику, що позначена номером завдання. Дійте послідовно від завдання до завдання й не пропускайте жодного із них. Працюйте швидко, але не кваптеся. Якщо якийсь завдання не виходить за логікою, спробуйте вгадати, яка з фігур (зображень) під великою рамкою могла б потрапити на порожнє місце зразка!

Таблиця Б.1 – Ключі до тесту Равена

№ пор.	Серія				
	А	В	С	Д	Е
1	4	2	8	3	4
2	5	6	2	5	7
3	1	1	3	3	8
4	2	2	8	4	2
5	6	1	4	8	1
6	3	3	5	7	6
7	6	5	6	6	1
8	2	6	1	5	7
9	1	4	4	1	3
10	3	3	7	2	2
11	4	4	1	6	5
12	5	5	2	7	6

Таблиця Б.2 – Очікувані результати розподілу нормальних рішень за серіями

Кількість загальних балів	Очікувані результати розподілу нормальних рішень за серіями				
	А	В	С	Д	Е
15	8	4	2	1	0
16	8	4	3	1	0
17	8	5	3	1	0

Кінець табл. Б.2

Кількість загальних балів	Очікувані результати розподілу нормальних рішень за серіями				
	А	В	С	Д	Е
18	8	5	3	2	0
19	8	6	3	2	0
20	9	6	3	2	0
21	8	6	4	2	1
22	9	6	4	2	1
23	9	7	4	2	1
24	9	7	4	3	1
25	10	7	4	3	1
26	10	7	5	3	1
27	10	7	5	4	1
28	10	7	6	4	1
29	10	7	6	5	1
30	10	8	6	4	2
31	10	7	7	5	2
32	10	8	7	5	2
33	11	8	7	5	2
34	11	8	7	6	2
35	11	8	7	7	2
36	11	8	8	7	2
37	11	9	8	7	2
38	11	9	8	8	2
39	11	9	8	8	3
40	10	9	9	8	4
41	11	10	9	8	3
42	11	10	9	8	3
43	12	10	9	9	3
44	12	10	9	9	4
45	11	10	10	9	5
46	12	10	10	9	5
47	12	10	10	9	6
48	12	11	10	9	6
49	12	11	10	10	6
50	12	11	10	10	7
51	12	11	11	10	7
52	12	11	11	10	8
53	12	11	11	11	8
54	12	12	11	11	8
55	12	12	11	11	9
56	12	12	12	11	9
57	12	12	12	11	10
58	12	12	12	12	10
59	12	12	12	12	11

Таблиця Б.3 – Переведення “сірих” балів у показники IQ (вік 16–30 років)

Сума “сірих” балів	IQ-показник	Рівень інтелектуального розвитку	Сума “сірих” балів	IQ-показник	Рівень інтелектуального розвитку
10	55	Інтелектуальний дефект: розумова відсталість на рівні дебільності	36	90	Нижчий за середній
11	57		37	91	
12	58		38	92	
13	59		39	93	
14	61		40	95	
15	62		41	96	
16	65		42	98	
17	65		43	99	
18	66	Невеликий ступінь розумового відставання	44	100	Нормальний, середній
19	67		45	102	
20	69		46	104	Значно вищий за середній
21	70		47	106	
22	71		48	108	
23	72		49	110	
24	74		50	112	
25	75		51	114	
26	75		52	116	Високий, дуже високий
27	76		53	118	
28	79	54	120		
29	80	55	122		
30	82	56	124		
31	83	Слабкий, нижчий за середній	57	126	
32	84		58	128	
33	86		59	130	
34	87		60	132	
35	88				

Таблиця Б.4 – Внесення поправок до значень IQ-показників (вік 35–60 років)

Вік	16–30	35	40	45	50	55	60
K	1,0	0,97	0,93	0,88	0,82	0,76	0,70

Таблиця Б.5 – Типова оцінка результатів за тестом Равена

Ступінь	Оцінка результатів	Відношення до відсоткового результату обстеження
I	Дуже гарний	Якщо результат 95 % та вище
II	Гарний	Якщо результат 75 % та вище
III	Середній	Якщо результат у проміжку: вище 25 % та нижче 75 %
+	Вищий середнього	Якщо результат вищий за середньоарифметичний для цього віку
-	Нижче середнього	Якщо результат нижчий за середньоарифметичний для цього віку
IV	Слабкий	Якщо результат 25 % та нижче
V	Дуже слабкий	Якщо результат 5 % та нижче

Таблиця Б.6 – Переведення суми (“сирих”) балів у процентилі

Процентиль	Хронологічний вік, роки										Характеристика інтелекту
	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	
	Сума “сирих” балів										
95	55	55	54	53	52	50	48	46	44	42	95 % та більше – особливо розвинений інтелект, здібність вирішувати складні логічні завдання
90	54	54	53	51	49	47	45	43	41	39	
75	49	49	47	45	43	41	39	37	35	33	
50	44	44	42	40	38	35	33	30	27	24	
25	37	37	34	30	27	24	21	18	15	12	75–94 % – високі здібності розв’язувати логічні завдання
10	28	28	–	–	–	–	–	–	–	–	25–74 % – середні здібності
5	23	23	–	–	–	–	–	–	–	–	6–24 % – здібності нижчі за середні
											0–5 % – дефект

Таблиця Б.7 – Шкала рівнів розумового розвитку

IQ-показник	Характеристика розумових здібностей
Більше 140	Виключно високий, видатний інтелект
Більше 121	Дуже високий інтелект
110–120	Високий, гарний інтелект
100–110	Нормальний, середній інтелект
90–99	Інтелект нижчий за середній
80–89	Слабкий, значно нижчий за середній інтелект
70–79	Невеликий ступінь недоумства
50–69	Дебільне недоумство
20–49	Імбецильність, середній ступінь недоумства
0–19	Ідіотія, найбільший ступінь недоумства

Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів закладів вищої освіти МВС

Інструкція: нижче наведені твердження, що характеризують професію. Прочитайте й оцініть, якою мірою кожне із них стосується вибраної Вами професії. Для цього у бланку відповідей, напроти кожного твердження, поставте значок (“+”) у тій графі, що відповідає Вашій оцінці.

Бланк для відповідей

№ пор.	Твердження	Стосується у високому ступені	Скоріше стосується, ніж ні	Скоріше не стосується, ніж стосується	Зовсім не стосується	Важко відповісти
1	2	3	4	5	6	7
1	Є корисною для людей					
2	Є престижною					
3	Морально задовольняє					
4	Приваблює з фільмів і книг про правоохоронні органи					
5	Мої друзі порадили мені вибрати цю професію					
6	Дає можливість мати зброю як гарантію особистої безпеки					
7	Є творчою					
8	Додає почуття впевненості в собі					
9	Передбачає високе почуття відповідальності					
10	Єдино можлива в обставинах, що склалися					
11	Відповідає моїм ідеалам					
12	Романтично приваблива					
13	Батьки працюють в правоохоронних органах					
14	Дозволяє мати додатковий заробіток					
15	Дає можливість отримати правові знання					
16	Виховує чоловічі (вольові) якості					
17	Пов’язана із захистом закону					
18	Гарантує достатню заробітну плату					

Кінець бланка для відповідей

1	2	3	4	5	6	7
19	У мене є досвід роботи за цією професією					
20	Різноманітна і незвичайна					
21	Продовжує професійну династію					
22	Дозволяє налагодити корисні зв'язки					
23	Дає можливість реалізувати свої здібності					
24	Забезпечує самоповагу					
25	Забезпечує порядок у державі та безпеку громадян					
26	Є відносно стабільною					
27	Вибрана мною самостійно					
28	Дозволяє в будь-якій ситуації діяти за "голосом власної совісті"					
29	Мої батьки хочуть, щоб я вибрав цю професію					
30	Дозволяє завжди виходити переможцем із будь-яких конфліктів					
31	Дозволяє постійно удосконалюватися					
32	Полегшує взаємини з іншими людьми					
33	Дозволяє особисто брати участь в зниженні рівня злочинності					
34	Дозволяє досягти високого становища у суспільстві					
35	Приваблює мене давно					
36	Пов'язана із ризиком і гострими відчуттями					
37	За цією професією працює мій друг					
38	Не зв'язує моральними нормами					
39	Наділяє знаннями і життєвим досвідом					
40	Наділяє владними повноваженнями					

Ключ до Закритої анкети вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС:

шкала 1 – 1, 9, 17, 25, 33.

шкала 2 – 7, 15, 23, 31, 39.

шкала 3 – 3, 11, 19, 27, 35.

шкала 4 – 5, 13, 21, 29, 37.

шкала 5 – 2, 10, 18, 26, 34.

шкала 6 – 4, 12, 20, 28, 36.

шкала 7 – 8, 16, 24, 32, 40.

шкала 8 – 6, 14, 22, 30, 38.

Питальник Леонгарда – Шмішека

Інструкція: Вам запропоновано твердження щодо Вашого характеру. Якщо згодні з твердженням, поставте знак “+” (так), якщо ні, то знак “-”. Над відповідями довго не думайте, “правильних” і “неправильних” відповідей нема.

Текст питальника

1. У Вас переважно веселий та безтурботний настрій?
2. Ви чутливі до образ?
3. Чи буває так, що у Вас на очі навертаються сльози в кіно, театрі, під час бесіди тощо?
4. Зробивши щось, Ви вагаєтеся, чи все зроблено правильно, і не заспокоюєтеся доти, доки не переконаєтеся ще раз у тому, що все зроблено правильно?
5. У дитинстві Ви були таким же сміливим, як однолітки?
6. Чи часто у Вас різко змінюється настрій – від безпричинної радості до відрази до життя, до себе?
7. Чи перебуваєте, зазвичай, у центрі уваги компанії?
8. Чи буваєте безпричинно у поганому настрої, що з Вами краще не розмовляти?
9. Чи серйозна Ви людина?
10. Чи здатні Ви захоплюватися, замислюватися над чимось?
11. Чи завзяті Ви?
12. Чи швидко забуваєте образу?
13. Чи м'якосерді Ви?
14. Коли Ви опускаєте лист у поштову скриньку, чи проводите по отвору скриньки рукою аби пересвідчитися, що лист упав у скриньку?
15. Чи прагнете завжди бути серед найкращих працівників?
16. Чи бувало Вам страшно у дитинстві під час грози або коли зустрічалися з незнайомим собакою (а можливо, таке почуття буває й тепер, у зрілому віці)?
17. Чи прагнете всюди й у всьому підтримувати порядок?
18. Чи залежить Ваш настрій від зовнішніх обставин?
19. Чи люблять Вас знайомі?
20. Чи часто перебуваєте під впливом почуття внутрішнього неспокою, передчуття можливої біди, неприємностей?
21. У Вас часто буває пригнічений настрій?
22. Чи була у Вас хоча б раз істерика або нервовий зрив?
23. Чи важко Вам довго усидіти на одному місці?
24. Якщо стосовно Вас повелися несправедливо, чи відстоюватимете свої інтереси?
25. Чи можете зарізати курку або вівцю?
26. Чи дратує Вас, коли вдома штора або скатертина висять нерівно? Ви одразу ж поправите їх?
27. Чи боялися в дитинстві залишатися самі в хаті?

28. Чи часто у Вас змінюється настрій без причини?
29. Чи завжди прагнули бути сильним фахівцем у своїй професії?
30. Чи швидко починаєте сердитися й гніватися?
31. Чи можете бути абсолютно безтурботно веселим?
32. Чи буває так, що почуття повного щастя просто проймає Вас?
33. Як Ви вважаєте, чи вийшов би із Вас ведучий гумористичної вистави?
34. Ви зазвичай викладаєте свою думку людям досить відверто і прямо, без натяків?
35. Чи важко Вам переносити вигляд крові? Чи не викликає це у Вас неприємних почуттів?
36. Чи любите роботу з високою особистою відповідальністю?
37. Чи схильні стати на захист людей, щодо яких чинять несправедливість?
38. Чи страшно, важко Вам спускатися до темного підвалу?
39. Чи віддаєте перевагу такій роботі, яка потребує швидкості, а вимоги до якості невисокі?
40. Чи товариська Ви людина?
41. Чи охоче декламували вірші в школі?
42. Чи втікали у дитинстві з дому?
43. Чи здається Вам життя важким?
44. Чи траплялося так, що після конфлікту, образи Ви були настільки вражені, що йти на роботу для Вас було просто нестерпно?
45. Чи можна сказати, що у складних ситуаціях Ви не втрачаєте почуття гумору?
46. Чи зробили б перші кроки до примирення, коли б Вас хтось образив?
47. Ви дуже любите тварин?
48. Чи повертаєтеся Ви, аби упевнитися, що залишили домівку або робоче місце у безпечному стані?
49. Чи з'являється іноді неясна думка, що із Вами або із Вашими близькими може скоїтись щось страшне?
50. Чи вважаєте свій настрій дуже мінливим?
51. Чи важко Вам доповідати (виступати) на сцені перед великою кількістю людей?
52. Чи можете ударити свого кривдника?
53. Чи дуже Ви прагнете до спілкування з іншими людьми?
54. Чи належите Ви до людей, які за найменших розчарувань впадають в глибокий відчай?
55. Чи подобається Вам робота, яка потребує енергійної організаторської діяльності?
56. Чи наполегливо йдете до мети, якщо на шляху до неї доводиться долати безліч перешкод?
57. Чи може трагічний фільм зворушити Вас так, що на очах виступлять сльози?
58. Чи часто буває Вам важко заснути через те, що проблеми прожитого дня чи майбутнє весь час крутяться в думках?

59. У школі Ви іноді підказували своїм товаришам чи давали списувати?
60. Чи потрібне Вам велике напруження волі, щоб наодинці перейти через кладовище?
61. Чи стежите Ви за тим, щоб кожна річ у вашому домі була завжди на одному й тому самому місці?
62. Чи буває так, що перед сном Ви у доброму гуморі, а наступного дня прокидаєтеся пригніченим?
63. Чи легко звикаєте до нових обставин?
64. Чи буває у Вас головний біль?
65. Чи часто Ви смієтеся?
66. Чи можете бути ввічливими навіть з тим, кого явно не цінуєте, не любите, не поважаєте?
67. Чи рухлива Ви людина?
68. Чи дуже Ви переживаєте несправедливість?
69. Чи настільки Ви любите природу, що можете назвати її другом?
70. Виходячи з дому або лягаючи спати, перевіряєте, чи закрили газ, погасили світло, зачинили двері?
71. Ви дуже боязкі?
72. Чи змінюється Ваш настрій під впливом алкоголю?
73. У вашій молодості Ви із задоволенням брали участь в художній самодіяльності?
74. Ви розцінюєте життя дещо песимістично, без передчуття радощів?
75. Чи часто Вас тягне подорожувати?
76. Чи може Ваш настрій змінитися так різко, що радісний стан раптом зміниться на похмурий та пригнічений?
77. Чи легко Вам удається підняти настрій друзів?
78. Чи довго переживаєте образу?
79. Чи довго переживаєте горе інших людей?
80. Чи часто, будучи школярем, переписували сторінку в зошиті, якщо випадково ставили в ній кляксу?
81. Ви ставитеся до людей швидше із недовірою та пересторогою, ніж доброзичливо?
82. Чи часто бачите страхітливі сни?
83. Чи буває так, що остерігаєтеся того, що кинетеся під поїзд або, коли стоїте біля вікна багатоповерхового будинку, раптово випадете?
84. Чи веселі Ви звичайно у веселій компанії?
85. Чи здатні відволікатися від складних проблем, які потребують розв'язання?
86. Чи стаєте менш стриманим і почуваетесь більш вільніше, коли вживаєте алкоголь?
87. У розмові Ви скупі на слова?
88. Чи могли б Ви, граючи на сцені, увійти в роль так, щоб забути, що це тільки гра?

Ключ до методики. Підраховуючи бали за кожною шкалою питальника для стандартизації результатів, значення кожної шкали множать на певне число. Це указано у ключі до методики. Акцентуйовані особи не є патологічними. Вони характеризуються проявом та виокремленням яскравих рис характеру.

1. Гіпертимічні – помножити значення шкали на 3:

(+) 1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77;

(-) нема.

2. Застряглі – помножити на 2:

(+) 2, 15, 24, 34, 37, 56, 68, 78, 81;

(-) 12, 46, 59.

3. Емотивні – помножити на 3:

(+) 3, 13, 35, 47, 57, 69, 79;

(-) 25.

4. Педантичні – помножити на 2:

(+) 4, 14, 17, 26, 39, 48, 58, 61, 70, 80, 83;

(-) 36.

5. Тривожні – помножити на 3:

(+) 16, 27, 38, 49, 60, 71, 82;

(-) 5.

6. Циклотимічні – помножити на 3;

(+) 6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84;

(-) нема.

7. Демонстративні – помножити на 2:

(+) 7, 19, 22, 29, 41, 63, 66, 73, 85, 88;

(-) 51.

8. Неурівноважені – помножити на 3:

(+) 8, 20, 30, 42, 52, 64, 74, 86;

(-) нема.

9. Дистимічні – помножити на 3:

(+) 9, 21, 43, 75, 87;

(-) нема. (3, 53, 65)

10. Екзальтовані – помножити на 6:

(+) 10, 32, 54, 76;

(-) нема.

Необхідно підраховувати кількість відповідей (+) на одні вказані питання й кількість відповідей (-) на інші, потім суму помножити на відповідний коефіцієнт щодо певної шкали. Максимальний показник за кожним видом акцентуації дорівнює 24 балам.

Рівні вираженості типів акцентуацій:

– 1–8 балів – відсутність вираженості;

– 8–12 балів – середнє значення;

– 12–24 бали – яскраво виражена акцентуація.

Питальник суїцидального ризику

Інструкція: Перед Вами список із 29 тверджень. Уважно прочитайте ці твердження. В бланку для відповідей у разі згоди із твердженням поставте “+”, у разі незгоди із твердженням “-”. Працюйте не поспішаючи.

Текст питальника надається мовою оригіналу.

1. Вы все чувствуете острее, чем большинство людей.
2. Вас часто одолевают мрачные мысли.
3. Теперь Вы уже не надеетесь добиться желаемого положения в жизни.
4. В случае неудачи Вам трудно начать новое дело.
5. Вам определенно не везет в жизни.
6. Учиться Вам стало труднее, чем раньше.
7. Большинство людей довольны жизнью больше, чем Вы.
8. Вы считаете, что смерть является искуплением грехов.
9. Только зрелый человек может принять решение уйти из жизни.
10. Временами у Вас бывают приступы неудержимого смеха или плача.
11. Обычно Вы осторожны с людьми, которые относятся к Вам дружелюбнее, чем Вы ожидали.
12. Вы считаете себя обреченным человеком.
13. Мало кто искренне пытается помочь другим, если это связано с неудобствами.
14. У Вас такое впечатление, что Вас никто не понимает.
15. Человек, который вводит других в соблазн, оставляя без присмотра ценное имущество, виноват примерно столько же, сколько и тот, кто это имущество похищает.
16. В Вашей жизни не было таких неудач, когда казалось, что все кончено.
17. Обычно Вы удовлетворены своей судьбой.
18. Вы считаете, что всегда нужно вовремя поставить точку.
19. В Вашей жизни есть люди, привязанность к которым может очень повлиять на Ваши решения и даже изменить их.
20. Когда Вас обижают, Вы стремитесь во что бы то ни стало доказать обидчику, что он поступил несправедливо.
21. Часто Вы так переживаете, что это мешает Вам говорить.
22. Вам часто кажется, что обстоятельства, в которых Вы оказались, отличаются особой несправедливостью.
23. Иногда Вам кажется, что Вы вдруг сделали что-то скверное или даже хуже.
24. Будущее представляется Вам довольно беспросветным.
25. Большинство людей способны добиваться выгоды не совсем честным путем.
26. Будущее слишком расплывчато, чтобы строить серьезные планы.
27. Мало кому в жизни пришлось испытать то, что пережили недавно Вы.

28. Вы склонны так остро переживать неприятности, что не можете выкинуть мысли об этом из головы.

29. Часто Вы действуете необдуманно, повинуюсь первому порыву.

Ключ до питальника:

Демонстративність 12, 14, 20, 22, 27.

Афективність 1, 10, 20, 23, 28, 29.

Унікальність 1, 12, 14, 22, 27.

Неспроможність 2, 3, 6, 7, 17.

Соціальний песимізм 5, 11, 13, 15, 17, 22, 25.

Злам культурних бар'єрів 8, 9, 18.

Максималізм 4, 16.

Часова перспектива 2, 3, 12, 24, 25, 27.

Антисуїцидальний фактор 19, 21.

Методика колірних виборів

Інтерпретація колірних пар у різних позиціях:

+0

Реакція відходу від контактів з оточуючими у зв'язку із блокуванням насущних потреб. Почуття втоми, обмеження сфери спілкування, зниження соціальної активності. Потрібні спокій, відпочинок, співчуття та розуміння.

+0 +1

Потреба у спокої, уникнення конфліктів, установка на уникнення конфліктів, знижений фон настрою, прагнення до розслаблення і відпочинку. Труднощі спілкування. Почуття незрозумілості й самотності.

+0 +2

Реакція відходу від контактів у зв'язку з тим, що відносини не складаються. Необхідним є вирішення конфліктної ситуації й можливість зберегти свій соціальний статус і повагу оточуючих. Є потреба у стабільній обстановці, в такому виді діяльності, де необхідні вдумливість, точність та акуратність. Ситуація викликає недовірливість, опір зовнішнім впливам, прагнення захистити себе від зовнішнього тиску і в цьому разі зберегти свою позицію й престиж. Твереза, розумова оцінка ситуації. Впертість.

+0 +3

Відхід від активної діяльності та широкого кола контактів у зв'язку із перевтомою й вираженими труднощами. Внутрішня напруженість і конфлікт різноспрямованих тенденцій. Мотивація досягнення успіху і тенденція до незалежної самореалізації стикаються з підвищеним почуттям втоми і відчуттям непереконаних труднощів. Напористість й самобутність, які, зазвичай, сприяють досягненню цілей, заблоковані тимчасовим зниженням активності, що може бути пов'язане із несприятливими нинішніми обставинами або втомою.

+0 +4

Реакція відходу від активної діяльності та широкого кола контактів у зв'язку із перевтомою й несприятливою ситуацією. Потреба в емоційній залученості й почуття причетності до інтересів референтної групи не реалізується повною мірою, що підсилює риси емоційної лабільності. Необхідність підвищення самоконтролю створює деяку напруженість, відчувається як важкий тягар, тому що доводиться брати на себе більшу, ніж цього хотілося б, відповідальність. Не реалізується повною мірою потреба у залученні уваги оточуючих до своєї персони.

+0 +5

Інтровертна реакція, викликана труднощами адаптації в соціальному середовищі. Потреба уникнення контактів широкого кола, вихід у світ суб'єктивних уявлень, фантазій, мрії. Пасивно-споглядальна позиція, сензитивність, тонка нюансована чутливість, ірреальність зазіхань й суб'єктивізм в оцінюванні життєвих явищ, тенденція до ідеалізації навколишньої дійсності, риси емоційної незрілості. Індивідуалістичність в

поєднанні з підвищеною вразливістю, виражена вибірковість в контактах. Естетична орієнтованість, своєрідність пристрастей.

+0 +6

Реакція відходу від контактів, напруженість, втома, блокування фізіологічних потреб, погане самопочуття, втрата звичного життєвого стереотипу, помисливість, хвороблива зосередженість на поганому самопочутті. Пасивність, яка поєднується з турботою, відчуття непереборних труднощів, потреба у позбавленні від їх гніту, тривожний стан, відсутність можливості самореалізації, знижений фон настрою. Потреба у допомозі та відпочинку.

+0 +7

Поєднання втоми та пасивності з вираженим почуттям внутрішнього протесту проти обставин, що склалися (долі), неприйняття ситуації, що зачіпає самолюбство і блокує насущні потреби особистості. Потреба у звільненні від гнітючих обставин, несправедливості. Поряд зі зниженим фоном настрою та активності – емоції гніву.

+1

Потреба у міцній і глибокій прихильності, емоційному комфорту й захисту від зовнішніх впливів. Дружелюбність, конформність установок. Потреба у розумінні, любові та підтримці є провідною й тому найбільш легко травмованою мішенню. Замкнутість, вибірковість в контактах, аналітичний склад розуму, вдумливий підхід до вирішення проблем, інертність в прийнятті рішень. Гальмівні риси, переважання прагнення до спокою, самотності, сплески активності швидко змінюються фазою пасивності.

+1 +0

Потреба у міцній і глибокій прихильності, емоційному комфорту й захисту від зовнішніх впливів. Дружелюбність, конформність установок. Потреба у розумінні, любові та підтримці є провідною й тому найбільш легко травмованою мішенню. Замкнутість, вибірковість в контактах, аналітичний склад розуму, вдумливий підхід до вирішення проблем, інертність в прийнятті рішень. Гальмівні риси, переважання прагнення до спокою, самотності, сплески активності швидко змінюються фазою пасивності. Згадані тенденції слугують знаряддям для досягнення спокою та позбавлення від стресу. Виражена схильність до обмеження контактів, розслаблення, уникнення конфліктів.

+1 +2

Потреба у міцній і глибокій прихильності, емоційному комфорту й захисту від зовнішніх впливів. Дружелюбність, конформність установок. Потреба у розумінні, любові та підтримці є провідною й тому найбільш легко травмованою мішенню. Замкнутість, вибірковість в контактах, аналітичний склад розуму, вдумливий підхід до вирішення проблем, інертність в прийнятті рішень. Гальмівні риси, переважання прагнення до спокою, самотності, сплески активності швидко змінюються фазою пасивності. Згадані тенденції слугують інструментом для досягнення нормальних умов роботи та взаємодії з оточуючими на підставі вдумливого, розсудливого, тверезого підходу під час вирішення проблем. Потреба в обереганні від посягань на свої соціальні позиції, підвищене почуття власної гідності, потреба як у самоповазі, так і збереженні

особистісного реноме в очах значущого оточення. Схильність до системного мислення, потяг до точних сфер знань. Делікатність в сфері міжособистісних контактів поєднується з впертістю у відстоюванні своєї позиції. Мотивація уникнення неспіху в разі досить ригідних (негнучких) установок та завзятості в своїх починаннях. Риси підвищеної акуратності та уваги до деталей.

+1 +3

Конфліктне поєднання різноспрямованих тенденцій – високої мотивації уникнення неспіху й мотивації досягнення. Виражена схильність до безпосередньої самореалізації стикається з такою ж високою тенденцією до уникнення конфліктів, підвищеним контролем над своїми почуттями і поведінкою. Врівноважуючи одна одну, ці тенденції створюють зовні гармонійний поведінковий малюнок, що загрожує фізіологічними розладами. Еротичність в сфері потягу до протилежної статі поєднується з емпатійністю (умінням співпереживати), що може бути основою для гармонійних стосунків.

+1 +4

Змішаний, емоційно нестійкий малюнок індивідуально-особистісних властивостей, що виявляє високу схильність до зовнішніх (середовищних) впливів. Уразливість, чутливість, залежність від значущого оточення, підвищений самоконтроль й конформність установок поєднуються з тенденцією до легкої зміни настрою та устремління, здатністю вживатися в різні соціальні ролі. Схильність до екзальтації, потреба подобатися оточуючим. Ентузіазм і прагнення причетності до інтересів референтної групи легко змінюються тенденцією уникнути зайвої відповідальності, участь та співпереживання більш значущі, ніж конкретні цілі. В роботі більше значення надається самому процесу, який задовольняє провідні тенденції, ніж її остаточному результату. Велике значення надається враженню, що справляється, й дружнім відносинам із оточуючими.

+1 +5

Пасивно-споглядальна позиція, висока чутливість до зовнішніх впливів, тонка нюансованість почуттів у взаєминах із оточуючими і в оцінці явищ життя. Незрілість позиції, вразливість, труднощі адаптації, уникнення жорстко обмежених рамок діяльності. Мрійливість й поетичність натури, сентиментальність, естетична орієнтованість. Непересічне мислення, прагнення до своєрідних видів занять та захоплень. Мінорний фон настрою.

+ 1 +6

Пасивність позиції, риси залежності, тривожність, невпевненість в собі, недовірливість й боязкість, побоювання за своє здоров'я. Почуття незрозумілості, недостатність емоційного тепла із боку оточуючих. Виражена залежність від об'єкта прихильності, потреба у захисті та допомозі.

+1 +7

Реакція пасивно-протестна (змішаний тип реагування, характерний для осіб зі схильністю до розвитку фізичної недуги у ситуації емоційної напруженості), виражена нестійкість стану, незбалансованість емоційно-вегетативного тону. Незадоволеність й протест проти обставин, що склалися, знижений фон настрою, що поєднується з протестними реакціями. Потреба у

вирішенні нестерпної ситуації й відчуття неможливості її вирішити. Усвідомлений контроль над ірраціональними (що не піддаються розумінню) поведінковими реакціями. Зіткнення конфліктних мотивів, що призводить до емоційної напруженості, яка, не маючи можливості бути відреагованою зовні, проявляється через психосоматичні розлади.

+2

Скептичний настрій щодо думки інших осіб, потреба у відстоюванні власних установок, завзятість, протидія обставинам, що має захисний характер. Практичність й тверезість суджень, раціоналізм, тенденція до системного підходу вирішення проблем. Опора на накопичений досвід. Орієнтування на власну думку, опір зовнішньосередовищним впливам. Зрілість життєвої платформи. Почуття суперництва. Значущість власної соціальної позиції. Тропізм до конкретних видів діяльності, сфери точних знань і до становища лідера у соціальному оточенні.

+2 +0

Скептичність та недовірливість, потреба у відстоюванні власних настанов, завзятість, протидія обставинам, що має захисний характер. Практичність й тверезість суджень, раціоналізм, тенденція до системного підходу вирішення проблем. Опора на накопичений досвід. Орієнтування на власну думку, опір зовнішньосередовищним впливам. Зрілість життєвої платформи. Почуття суперництва. Значущість власної соціальної позиції. Тропізм до конкретних видів діяльності, сфери точних знань й до становища лідера у соціальному оточенні. Згадані тенденції стикаються з відчуттям ізольованості, наявності труднощів, що заважають реалізації провідної потреби. Труднощі спілкування, проблема міжособистісного конфлікту.

+2 +1

Скептичність, потреба у відстоюванні власних установок, завзятість, протидія обставинам, що має захисний характер. Практичність й тверезість суджень, раціоналізм, тенденція до системного підходу вирішення проблем. Опора на накопичений досвід. Орієнтування на власну думку, опір зовнішньосередовищним впливам. Зрілість життєвої платформи. Почуття суперництва. Значущість власної соціальної позиції. Тропізм до конкретних видів діяльності, сфери точних знань і до становища лідера у соціальному оточенні. Ці особливості пом'якшуються установкою на уникнення конфлікту і контрольованістю. Підвищена вразливість щодо критичних зауважень з боку оточуючих, вразливе самолюбство, значущість соціального престижу. Потреба у самоповазі й повазі з боку оточуючих. Вдумливість, акуратність, серйозне ставлення до обов'язків, інтерес до точних наук і роботи, що вимагає конкретних знань, тонкого ручного виконання, підрахунку. Інтерес до техніки, економіки, математики або фізики.

+2 +3

Амбітність й захисно-оборонні тенденції, висока пошукова активність, наполегливість в досягненні мети, виражена тенденція до домінування, протидія тиску зовнішніх чинників, самостійність прийняття рішень, підприємливість, ініціативність. Ці характеристики посилені впевненістю в собі, наступальною

тактикою взаємодії в міжособистісних контактах, ще більш вираженими рисами незалежності. Стенічність (вольова активність), стресостійкість, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, розвинуте почуття суперництва, захопленість й прагнення до подолання перешкод, що стоять на шляху до реалізації своїх намірів.

+2 +4

Амбітно-захисні тенденції, потреба у відстоюванні власних установок, завзятість, протидія обставинам, що має захисний характер. Практичність й тверезість суджень, раціоналізм, тенденція до системного підходу вирішення проблем. Опора на накопичений досвід. Орієнтування на власну думку, опір зовнішньосередовищним впливам. Зрілість життєвої платформи. Почуття суперництва. Значущість власної соціальної позиції. Тропізм до конкретних видів діяльності, сфери точних знань й до становища лідера у соціальному оточенні поєднується з такими особливостями, як виражена надія на успіх, потреба в емоційній залученості, в змінах, у спілкуванні. Оптимістичність, легке вживання в різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання і прагнення до причетності в міжособистісній взаємодії. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні й погано переносяться. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента в діяльності. Суперечливе поєднання підвищеного почуття власної гідності і хворобливого самолюбства з підвладністю до середовищних впливів, орієнтуванням на думку значущих інших осіб і референтної групи. Прагнення зміцнити самооцінку через престижність позиції та популярність серед оточення.

+2 +5

Захисні зовнішньообвинувальні тенденції в разі утрудненої адаптації в міжособистісних відносинах. Поряд із тверезістю в оцінках і раціоналізмом проявляються елементи суб'єктивізму, надчуттєвості до критичних зауважень, недовірливість, відчуття небезпеки у зв'язку із недоброзичливістю деяких людей. Мислення синтетичне, виборче, із художніми нахилами та сприйнятливістю до естетики. Прагнення привернути до себе увагу, завоювати симпатії оточуючих і визнання своєї оригінальності. Тенденція надавати особливу значущість своїм судженням і висловлюванням інших людей. Настороженість. Вразливість. Тенденція до побудови суб'єктивної ірраціональної схеми ворожих міжособистісних відносин.

+2 +6

Реакція на ситуацію, що склалася, зовнішньообвинувальна, образлива. Наполегливість у відстоюванні своїх позицій нестійка, є труднощі в міжособистісних контактах, що викликає підвищену дратівливість, тривожну невпевненість, втому і погіршення самопочуття; характеристики стенічності спрямовані на подолання почуття дискомфорту і невпевненості, пом'якшені деякою конформністю установок. Відчуття відомого приниження свого соціального престижу.

+2 +7

Реакція на ситуацію, що склалася, агресивна, зовнішньообвинувальна. Гіперстенічні (надактивні) тенденції з вираженим почуттям протесту. Ригідність установок у відстоюванні своїх позицій, ущемлення почуття власної гідності, під загрозою престижності позиції, що викликає наростання емоцій гніву; характеристики стенічності (активності) різко посилені протидією середовищу, несприятливими обставинами, боротися з якими важко через суб'єктивне переживання почуття їх невідворотності.

+3

Активність й наступальність, висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, безпосередність й розкутість поведінки, висока самооцінка, потреба у самореалізації, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стенічності (активності) та мужності, схильність до ризику.

+3 +0

Суперечливість тенденцій, активність компенсує неможливість повної реалізації насущних потреб. Висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, цілеспрямованість дій, безпосередність й розкутість поведінки, висока самооцінка, потреба у самореалізації, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стенічності (активності) і мужності, схильність до ризику. Характеристики волі спрямовані на подолання конфлікту з оточенням. Труднощі самореалізації підсилюють безпосередність поведінкових реакцій, але це не приносить відчуття задоволення, збільшує дистанцію у відносинах із оточуючими і посилює гостроту конфлікту.

+3 +1

Змішаний тип реагування, в якому поєднуються конфліктно різноспрямовані тенденції. Такі характеристики, як активність позиції, висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, цілеспрямованість дій, безпосередність й розкутість поведінки, висока самооцінка, потреба у самореалізації, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стенічності (активності) й мужності, схильність до ризику використовуються як інструмент досягнення гармонійних і доброзичливих стосунків з оточуючими, особливо у дружніх та інтимно-еротичних контактах. Зовні врівноважена поведінка дається ціною відомого напруження з тенденцією до розгойдування вегетативного балансу і фізичних недуг, мішенню яких є серце.

+3 +2

Активність, висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, цілеспрямованість дій, безпосередність та розкутість поведінки, висока самооцінка, потреба у самореалізації, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стенічності й мужності, схильність до ризику поєднуються з такими тенденціями, як скептичність і зовнішньообвинувальні реакції, потреба

у відстоюванні власних установок, завзятість. Практичність й тверезість суджень, раціоналізм, тенденція до системного підходу вирішення проблем. Опора на накопичений досвід. Орієнтування на власну думку, опір зовнішньосередовищним впливам. Зрілість життєвої платформи. Почуття суперництва. Значущість власної соціальної позиції. Тропізм до конкретних видів діяльності, сфери точних знань й до становища лідера у соціальному оточенні. Стійкість до стресів, прагнення до престижної позиції, домінування. Схильність до запальності в конфліктних ситуаціях.

+3 +4

Активність, висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, цілеспрямованість дій, безпосередність й розкутість поведінки, висока самооцінка, потреба у самореалізації, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стеничності та мужності, схильність до ризику поєднуються з нестійкістю емоційного стану, тенденція до самореалізації – з мінливістю установок і непослідовністю. Яскравість емоційних реакцій, екзальтація почуттів, широкий спектр захоплень, оптимістичність, виражена товариськість, пошуки нових контактів і сфер інтересів. Самооцінка нестійка, поряд із високим рівнем зазіхань невпевненість в собі, що легко переходить в іншу крайність в ситуації визнання й успіху в очах оточення.

+3 +5

Активність самореалізації, висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, цілеспрямованість дій, безпосередність й розкутість поведінки, висока самооцінка, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стеничності та мужності, схильність до ризику поєднуються з рисами емоційної незрілості, індивідуалістичністю, підвищеним прагненням до незалежної позиції, ірреальністю завищених зазіхань. Нетривіальний підхід до вирішення проблем, оригінальність, прагнення привернути увагу до себе і досягти прихильності тих, чия думка є значущою. З досить високим інтелектом цей емоційно-динамічний рисунок являє собою оптимальні умови для прояву творчих здібностей.

+3 +6

Активність самореалізації, висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, цілеспрямованість дій, безпосередність й розкутість поведінки, висока самооцінка, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стеничності та мужності, схильність до ризику – всі ці тенденції стикаються з напруженістю фізіологічних потреб, відчуттям загального дискомфорту, втратою звичного життєвого стереотипу. Висока активність спрямована на пошуки виходу із несприятливої ситуації, що здійснює фруструючий вплив, перешкоджає реалізації намірів. Дискомфорт викликає напруженість біологічних потреб, підвищену тривожність, потребу в розслабленні, заспокоєнні.

+3 +7

Висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, цілеспрямованість дій, безпосередність й розкутість поведінки, висока самооцінка, потреба у самореалізації, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стеничності та мужності, схильність до ризику. Підвищена активність пов'язана із протестною гіперстеничною реакцією, прагненням до незалежності, відстоюванням своїх індивідуалістичних устремлінь від тиску авторитетів. Імпульсивність поведінки, нехтування умовностями. Труднощі соціальної адаптації. Схильність до протестних поведінкових реакцій. Агресивність.

+4

Потреба у дії, емоційній залученості, в змінах, у спілкуванні. Оптимістичність, емоційна нестійкість, легке вживання в різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання та прагнення до причетності в міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні й погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань та мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента у діяльності.

+4 +0

Потреба у дії, емоційній залученості, в змінах, у спілкуванні стикається з перешкодами, що створює відчуття підвищеної втоми, труднощі в контактах із оточуючими. Емоційна нестійкість, легке вживання в різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим – усі ці характерні риси акцентовані в зв'язку із підвищеною залежністю від середовищних впливів, пошуками визнання й прагненням до причетності в міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні й погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань та мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента у діяльності. Все це – усупереч труднощам, відсутності підтримки і допомоги із боку оточуючих, невизначеності ситуації. Неясне відчуття тривожності, витіснення проблем. Емоційна напруженість, причини якої практично не усвідомлюються.

+4 +1

Нестійкість фону настрою, суперечливість реакцій, безпосередньо пов'язана із протидією різноспрямованих тенденцій. Потреба у дії, емоційній залученості, в змінах, у спілкуванні. Оптимістичність, емоційна нестійкість, легке вживання в різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання та прагнення до причетності в міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення

відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні й погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань й мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента у діяльності поєднуються з такими властивостями, як потреба у міцній і глибокій прихильності, емоційному комфорті й захисті від зовнішніх впливів. Дружелюбність, конформність установок. Потреба у розумінні, любові та підтримці є провідною й тому найбільш легко уразливою мішенню. Звідси деяка вибірковість в контактах, аналітичний склад розуму, менш безпечний підхід до вирішення проблем, часом прагнення до спокою, самотності, сплески активності швидко змінюються фазою пасивності – все це створює підґрунтя для внутрішнього конфлікту, в особистісно значущій ситуації провідними є тенденції стічного кола і проявляється підвищена емотивність. В соціально значущій ситуації ці властивості успішно контролюються. Схильність до перепадів настрою – від піднесеного, екзальтованого до сумного. Виражена залежність від середовищних впливів і від ситуації успіху–неуспіху.

+4 +2

Надія на успіх і виражена емотивність поєднуються з педантизмом. Переважають такі характеристики, як потреба у дії, емоційній залученості, в змінах, у спілкуванні. Оптимістичність, емоційна нестійкість, легке вживання в різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання й прагнення до причетності в міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні й погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань та мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента у діяльності. Ці риси посилюються такими тенденціями, як упертість, практичність, потреба у відстоюванні власних установок, агресивність, яка має захисний характер. Тверезість суджень, раціоналізм, тенденція до системного підходу вирішення проблем. Опора на накопичений досвід. Орієнтування на власну думку, опір зовнішньосередовищним впливам. Зрілість життєвої платформи. Почуття суперництва. Значущість власної соціальної позиції. Тропізм до конкретних видів діяльності, сфери точних знань й до становища лідера у соціальному оточенні. Нестійкість та ригідність в поєднанні можуть взаємно урівноважувати одна одну в разі хорошого контролю досить високого інтелекту. Широта діапазону інтересів і висока пошукова активність разом із тенденцією до планомірності в прийнятті рішень та діях сприяють ефективній діяльності. В разі недостатньої особистісної інтеграції – підвищена конфліктність. Проблема особистості, “яка шукає визнання”.

+4 +3

Такі характеристики, як потреба у дії, емоційній залученості, в змінах, у спілкуванні. Оптимістичність, емоційна нестійкість, легке вживання в різні

соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання та прагнення до причетності в міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні й погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань та мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента у діяльності посилюються такими властивостями, як активність позиції, висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, безпосередність й розкутість поведінки, висока самооцінка, потреба у самореалізації, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стеничності та мужності, схильність до ризику. Непослідовність, свавілля, підвищене почуття авторитарності. Тенденція до самореалізації в разі підвищеної емотивності, схильності братися відразу за кілька справ.

+4 +5

Емоційна нестійкість, підвищена емотивність. Потреба у спілкуванні, емоційній залученості, в змінах, у визнанні. Оптимістичність, емоційна нестійкість, легке вживання в різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання та прагнення до причетності у міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні й погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань та мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента у діяльності – все це посилюється ірреальністю зазіхань, рисами емоційної незрілості, труднощами соціальної адаптації. Художній склад мислення, елементи артистизму в поведінці, потреба у сильних переживаннях, багата уява, підвищена чутливість, вразливість, мрійливість. Схильність до вибору занять в сфері мистецтва та уникнення рамок режимних видів діяльності та формальностей.

+4 +6

Реакція емоційної нестійкості в ситуації перевтоми або втрати звичного життєвого стереотипу. Потреба у спілкуванні, емоційній залученості, в змінах посилена у зв'язку із ситуацією, в якій відчувається загальний дискомфорт і почуття приниження. Оптимістичність, емоційна нестійкість, легке вживання в різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання та прагнення до причетності в міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні й погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань та мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента у діяльності. Стан емоційної напруженості,

фізична втома, дискомфорт. Емоційна нестійкість посилюється нездужанням, побоюваннями за своє здоров'я, тривожними відчуттями небезпеки, що насувається. Потреба у позбавленні від проблем. Витіснення психологічних причин і соматизація конфлікту. Напруженість фізіологічних потреб.

+4 +7

Через неприйнятні обставини, що викликають протест і негативізм, різко посилені такі властивості особистості, як потреба у спілкуванні, емоційній залученості, в змінах, пошуку визнання. Оптимістичність, емоційна нестійкість, легке вживання в різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подоточитися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання й прагнення до причетності в міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні й погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань та мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента в діяльності. Виражена емоційна напруженість. Прагнення втекти від проблем і відповідальності стикається з серйозною перешкодою, що викликає почуття протесту. Безпосередність вчинків і висловлювань може бути поспішною й випереджати їх продуманість. Активні пошуки виходу із ситуації надмірно метушливі, непослідовні, непланомірні.

+5

Нестійкість, труднощі соціальної адаптації, емоційність та суб'єктивність пристрастей превалює над розсудливістю. Нешаблонний, самобутній підхід до вирішення проблем, оригінальність мислення, багата уява, недостатність практицизму, реалістичності. Індивідуалістичність, що створює труднощі в спробах установлювати контакти. Вразливість, сензитивність. Важко виробляються навички загальноприйнятих норм поведінки. Тонка нюансованість почуттів, своєрідність інтересів, суджень.

+5 +0

Труднощі соціальної адаптації в особистості своєрідної, вибіркової в контактах, відірваної від реальності повсякденного життя. Пасивно-споглядальна позиція, ірраціональний спосіб захисту від стресу та міжособистісних конфліктів. Потреба у відстоюванні свого індивідуального стилю шляхом пасивного опору і відходом у світ ідеальних суб'єктивних уявлень та переживань, в світ фантазій і мрії.

+5 +1

Нестійкість, труднощі соціальної адаптації, емоційність й суб'єктивність пристрастей превалює над розсудливістю. Нешаблонний, самобутній підхід до вирішення проблем, оригінальність мислення, багата уява, недостатність практицизму, реалістичності. Індивідуалістичність, що створює труднощі в спробах установлювати контакти. Вразливість, сензитивність. Важко виробляються навички загальноприйнятих норм поведінки. Тонка нюансованість почуттів, своєрідність інтересів, суджень поєднується з такими особливостями, як потреба у міцній і глибокій прихильності, емоційному комфорту й захисті від зовнішніх впливів. Дружелюбність, конформність

установок. Потреба у розумінні, любові та підтримці є провідною й тому найбільш легко уразливою мішенню. Замкнутість, вибірковість в контактах, аналітичний склад розуму, вдумливий підхід до вирішення проблем, інертність в прийнятті рішень. Гальмівні риси, перевага прагнення до спокою, самотності, сплески активності швидко змінюються фазою пасивності. Естетична орієнтованість, відхід від життєвих проблем у світ мистецтва, поезію, світ фантазій.

+5 +2

Труднощі соціальної адаптації. Підвищена образливість. Труднощі міжособистісних відносин, змішаний тип реагування, сензитивність до критичних зауважень з боку оточуючих, недовірливість. Винахідливий склад розуму, нешаблонність рішень поєднується з тенденцією до систематизації, ірраціональність почуттів із тверезістю суджень. Підозрілість, підвищене почуття справедливості, прагнення наполягти на своєму. Потреба у визнанні свого авторитету в очах оточуючих. Планомірність дій поєднується з обережністю та чутливою реакцією на зміни у ситуації. Сприйнятливість до естетики.

+5 +3

Труднощі соціальної адаптації через підвищену сензитивність й виражену індивідуалістичність. Нестійкість мотиваційної спрямованості. Підвищена емотивність, потреба у самореалізації в разі недостатньо розвинутого контролю. Екзальтованість. Нешаблонний підхід до вирішення проблем, схильність до розширення сфери інтересів, захопленість. Прагнення привернути увагу оточуючих, високий рівень зазіхань, вибірковість в контактах, своєрідність інтересів. Адаптація ускладнюється в жорстко регламентованій ситуації та у контактах з людьми, які є категоричними і нестерпними.

+5 +4

Труднощі соціальної адаптації через підвищену чутливість та виражений індивідуалізм. Виражена емоційна нестійкість, швидке переключення уваги, легке вживання в різні соціальні ролі. Артистизм, екзальтованість, ірраціональність зазіхань. Високий, але нестійкий рівень самооцінки, на яку впливає думка оточуючих, звідси підвищена потреба у визнанні, елементи демонстративності. Розвинута уява, багата фантазія, художній стиль сприйняття. Риса емоційної незрілості. Сприятливе підґрунтя для розвитку творчої обдарованості.

+5 +6

Стан тривожний, нестійкий, загострена чутливість до середовищних впливів, труднощі адаптації, пов'язані з індивідуальною своєрідністю та відомим ідеалізмом. Виражена вибірковість стосовно життєвих цінностей, контактів із людьми. Звужена зона життєвого комфорту: потреба у сприятливих умовах, примхливість смаку. Підвищена помисливість, хвороблива зосередженість на своїх відчуттях, схильність до страхів.

+5 +7

Протестно-ірраціональна негативна реакція на ситуацію. Емоційна напруженість, труднощі адаптації, відчуття незадоволеності в зв'язку із

обставинами, що суб'єктивно оцінюються як нав'язані й небажані. Потреба у збереженні власного стилю самореалізації фрустрована, способи вирішення проблем мають ірраціональний характер, однак вчинки і висловлювання не стільки агресивні, скільки своєрідні. Відчуття дисонансу із оточенням, неетичності того, що відбувається навколо. Зіткнення ідеальних уявлень з грубою реальністю.

+6

Незадоволеність потреби у фізіологічному комфорті, підвищена тривожність, емоційна напруженість з тенденцією до біологізації тривоги (погане самопочуття). Побоювання, пов'язані з нездужанням, втому, перенапруженням. Потреба у відпочинку, відновленні сил.

+6 +0

Виражена потреба у відпочинку, стан тривоги, неспокій, переживання конфлікту, втома, перенапруження. Тривожні побоювання за своє здоров'я. Проблеми суб'єктивно переживаються як такі, що важко подолати. Страх перед майбутнім. Потреба у розумінні й захисті від стресів, у спокої та розслабленні. Підвищена чутливість до середовищних впливів. Прагнення звільнитися від надмірної й обтяжливої відповідальності, зниження соціальної активності. Страх перед небезпекою й труднощами, що насуваються.

+6 +1

Потреба у позбавленні від втоми і конфліктів. Підвищена тривожність, страх самотності. Потреба у допомозі, розумінні, теплих стосунках і підтримці. Фізична перевтома, погіршення самопочуття. Надмірний самоконтроль, гіперсоціальність установок, орієнтація на загальноприйняті норми поведінки як захист від конфліктів із оточуючими. Залежність від об'єкта афіліаційної прихильності. Скутість, відсутність спонтанності вчинків і висловлювань. Підвищені вимоги до себе й оточуючих у питаннях моралі.

+6 +2

Проблема стримуваної дратівливості. Схильність до фізіологічних розладів. Підвищена стомлюваність, перенапруження контролюючих систем. Потреба у розслабленні й відпочинку, позбавленні від напружених стосунків, що переживаються як ворожий настрій оточуючих осіб, недобррозичливість з їхнього боку. Великі зусилля витрачаються на стримування власних емоцій роздратування й образи. Дратує відсутність звичного стереотипу.

+6 +3

Напруженість фізіологічних потреб, невдоволена чуттєвість. Проблема стримування спонтанної (безпосередньої) самоактуалізації, власної авторитарності для уникнення наростання конфлікту і для збереження об'єкта прихильності. Підвищена нервозність, невпевненість в собі.

+6 +4

Стан емоційної напруженості, нестійкість фону настрою, підвищена тривожність. Прагнення уникнути труднощів, позбавитися від гнітючого почуття відповідальності. Потреба в обмеженні кола обов'язків, страх перед труднощами, побоювання за своє здоров'я; потреба у розслабленні і відпочинку, зручній та комфортній обстановці.

+6 +5

Напруженість фізіологічних потреб, незадоволеність, дискомфорт. Виражена вибірковість в питаннях смаку, потреба в особливих умовах, розбірливість, примхливість вибору. Труднощі адаптації до нових умов. Підвищена чутливість до середовищних впливів.

+6 +7

Емоційна напруженість, фізіологічний дискомфорт, потреба у спокої. Ситуація сприймається як така, що важко вирішується. Гіркота розчарування, незадоволення собою, надмірна самокритичність. Пасивний протест проти обставин, що склалися.

+7

Протестна реакція на ситуацію, що склалася. Відстоювання власної думки. Суб'єктивна оцінка обставин, непримиренне ставлення до позиції оточення, нетерпимість до думки інших. Протидія зовнішньому тиску, середовищним впливам, протест проти долі.

+7 +0

Негативно-протестна реакція, напруженість, стрес. Песимістична оцінка ситуації. Опір зовнішнім обставинам, тиску середовищних впливів. Прагнення відстояти власну позицію обмеженням контактів, пасивною протидією. Аутичність, відхід від звичного кола контактів. Незадоволені провідні потреби.

+7 +1

Стан характеризується вираженою нестійкістю. Протестна реакція на обставини, що порушують спокій, утруднюють самореалізацію особистості, не може повною мірою проявитися в поведінці та висловлюваннях через підключення контролю над емоціями. Вегетоемоційна нестійкість посилюється в зв'язку із блокуванням потреб. Дратівлива слабкість, функціональні порушення психосоматичного кола.

+7 +2

Протестна реакція у відповідь на переконаність в недобррозичливості значущих оточуючих або їх спроби обмежити дії та самостійність обстежуваної особи. Наполегливість у відстоюванні власної думки і своєї незалежності. Зовнішньообвинувальний тип реагування. Акцентуовано риси недовірливості. Схильність до формування жорсткої суб'єктивної схеми конфліктних міжособистісних відносин.

+7 +3

Протестна реакція на середовищні впливи із надмірною збудливістю. Підвищена імпульсивність. Схильність до несподіваних свавільних вчинків у стані афекту. Можливі деструктивні агресивні тенденції.

+7 +4

Протестна реакція в ситуації вираженої емоційної напруженості. Негативізм стосовно до середовищних впливів поєднується з емоційною нестійкістю, ірраціональними страхами. Потреба у позбавленні від нестерпної ситуації може спровокувати необдумані імпульсивні висловлювання. Відчайдушні пошуки виходу із ситуації важко прогнозовані й можуть виявитися

в аутоагресивній (спрямованій на себе) формі та інших ірраціональних вчинках на фоні зниженого інстинкту самозбереження.

+7 +5

Негативна реакція на ситуацію особистості своєї, орієнтованої лише на власну суб'єктивну думку. Ірреальні вимоги до життя, потреба в ідеалах, які не можуть бути втілені в реальність. Категоричність та незвичайність суджень, жорсткість позиції, неможливість будь-яких компромісів у стосунках із оточуючими, переконаність в своїй винятковості, зневага до загальноприйнятих канонів. Схильність до ірраціональних рішень. Прояви соціальної дезадаптації.

+7 +6

Стан вираженої соціально-психологічної дезадаптації. Відчуття розчарування, дисонансу між ідеальними уявленнями і грубою реальністю. Потреба у стані спокою та розслабленні, звільненні від стресу. Неприйняття ситуації, протест, непримиренність. Перенапруження фізичне і душевне. Тривожна і хвороблива оцінка свого самопочуття.

x0 x1

Пасивність в цей момент пов'язана і обставинами, які утруднюють встановлення взаємин.

x0 x2

Не зважаючи на складність ситуації, робляться наполегливі спроби для досягнення цілей. Дії планомірні, продумані, обережні.

x0 x3

Мотивація досягнення блокована перешкодами і труднощами. Напруженість контролюючих, спонтанність "гальмівних" механізмів проявляється через підвищену тривожність й дратівливість.

x0 x4

Нестійкість стану, що заважає цілеспрямованості поведінки, створює емоційну напруженість.

x0 x5

Пасивність та обережність заважають гармонізації відносин, яким надається ідеальне забарвлення.

x0 x6

Пасивність, залежність від значущого оточення, відчуття приниження. Потреба у більшій безпеці, в теплих стосунках, позбавленні від проблем.

x0 x7

Стан стресу в зв'язку із ситуацією, що склалася. Труднощі самореалізації, обмеження незалежності, свободи вибору рішень. Прагнення звільнитися від перешкод.

x1

Виражений контроль над проявами почуттів і вчинків, розкутість у вузькому колі близьких контактів.

x1 x0

Дружелюбність й конформність, контрольованість почуттів і вчинків, вибірковість в контактах, необхідна спокійна обстановка.

x1 x2

Упорядкованість, методичність та самостійність дій. Потреба у співчутті й розумінні, самоповазі й повазі з боку значущого оточення.

x1 x3

Схильність до плідної співпраці без претензій на лідируючу позицію. Вміння згладжувати конфлікти, стримувати власні безпосередні реакції. Хороший самоконтроль в разі достатньої активності.

x1 x4

Схильність до середовищних впливів, потреба у причетності. Прагнення до вживання в різні соціальні ролі. Коливання настрою залежно від ступеня прийняття оточенням успішності своїх дій.

x1 x5

Сензитивність, естетична орієнтованість, потреба у гармонійних стосунках, теплій прихильності.

x1 x6

Потреба в уникненні зайвих зусиль, в затишку, безпеці й теплих стосунках. Необхідний спокій і захищеність.

x1 x7

Нестійкість. Усвідомлений контроль над спонтанними реакціями створює певну напруженість. Невпевненість в собі, в зв'язку із цим підвищена чутливість, хворобливе відчуття ураженого самолюбства роблять поведінку нерівною.

x2

Поведінка наполеглива, вимоглива; наполегливість в досягненні цілей, відстоювання своїх позицій.

x2 x0

Оборонна реакція у зв'язку із відчуттям загрози, труднощами у реалізації своїх планів. Тривожні побоювання підсилюють рішучість довести справу до кінця.

x2 x1

Акуратність, методичність й самостійність в діяльності. Потреба у самоповазі й повазі з боку значущого оточення.

x2 x3

Актуалізація лідерських тенденцій, наполегливість в подоланні труднощів, напруженість та почуття суперництва.

x2 x4

Обставини сприяють нестійкості самооцінки і вимагають поведінки, необхідної для самоствердження. Прагнення підвищити свою значущість в очах оточуючих.

x2 x5

Прагнення подолати упередження й недобррозичливість оточуючих; настороженість та недовірливість у взаєминах у зв'язку із тенденцією до перебільшення значущості їх думки. Сензитивність до критичних зауважень. Упертість та свавілля, що зводяться до принципу. Винахідливість й багатство фантазії.

x2 x6

Дратівливість, помисливість стосовно висловлювань оточуючих на свій рахунок, упертість в поєднанні з вразливістю. Проблема ураженого самолюбства і порушеної рівноваги у стосунках із оточуючими.

x2 x7

Наполегливість у відстоюванні своєї позиції, відсутність схильності до компромісів, впертість і непоступливість.

x3

Активність в досягненні поставленої мети, однак досягнуте значною мірою знецінюється з наближенням до бажаної мети і стає шкода витрачених зусиль.

x3 x0

Підвищена імпульсивність, дратівливість. Стан, близький до стресу. Активність не приводить до вирішення проблем і посилює конфлікт.

x3 x1

Висока активність успішно контролюється свідомістю. Зовнішня збалансованість дається ціною відомого напруження й може бути підґрунтям для розвитку соматичних дисфункцій.

x3 x2

Активність в подоланні труднощів, домінантність у відносинах із оточуючими, прагнення до лідируючої позиції, запальність в конфліктних ситуаціях.

x3 x4

Товариськість, мінливість в прихильності, легке переключення на інші види діяльності, що може призвести до поверховості. Схильність до середовищних впливів, чутливість до змін мікроклімату в соціумі.

x3 x5

Прагнення до незалежної позиції, оригінальність суджень, своєрідність інтересів, захопленість, потреба в “особливих” переживаннях і стосунках, яким віддається перевага перед конкретними реальними цілями.

x3 x6

Небажання проявляти підприємливість та практицизм, прагнення до безпеки і комфорту, відсутність вираженого честолюбства.

x3 x7

Самореалізація та досягнення мети ускладнені через істотні перешкоди, що сприяє посиленню стеничності.

x4

Оптимістичний настрій, прагнення до яскравих вражень, пошук змін та новизни, пригод і яскравих переживань.

x4 x0

Труднощі вибору шляху розв’язання проблем, відома напруженість, причини якої не усвідомлюються.

x4 x1

Піддатливість впливу оточуючих, мінливість настрою залежно від реакцій людей, які знаходяться поруч. Прагнення до встановлення дружніх контактів. Самооцінка залежить від успіху і думки значущості інших осіб.

x4 x2

Актуальність надії на підвищення соціального статусу і матеріальної забезпеченості.

x4 x3

Активність, що переходить в метушливість. Дратівливість, викликана повільним перебігом подій. Мінливість й недостатність цілеспрямованої наполегливості в досягненні цілей.

x4 x5

Багата уява, яскравість почуттів, потреба у незвичайних пригодах, цікавих знайомствах, подіях, що викликають зацікавленість та ентузіазм.

x4 x6

Нестійкість, невпевненість в собі, боязкість, тривожні побоювання нездоланності існуючих проблем; справжня причина конфлікту – внутрішня – не усвідомлюється.

x4 x7

Активні, але недостатньо цілеспрямовані пошуки розв'язання конфліктної ситуації, витоки якої не повністю усвідомлені. Надмірна емотивність заважає розсудливо підійти до проблеми. Вчинки позбавлені планованості й продуманості, рішення можуть бути необачні, ірраціональні.

x5

Своєрідність самореалізації, індивідуальний стиль вирішення проблем, труднощі адаптації, пов'язані з індивідуалістичністю; непересічний підхід до вирішення проблем. Потреба у певній "соціальній ніші" й тонкому розумінні з боку оточуючих. Сензитивність до середовищних впливів.

x5 x0

Тривожна настороженість, пасивне вичікування, відхід від конфліктів і нерозуміння оточуючих у світ внутрішніх переживань, мрій і фантазій, втеча від повсякденності, прагнення бути собою, зберегти індивідуальність. Вибірковість в контактах.

x5 x1

Потреба у теплих стосунках, любові та розумінні. Сентиментальність, ідеалізація об'єкта прихильності, естетична орієнтованість. Сором'язливість, втеча від життєвих проблем у світ мистецтва і теплих міжособистісних стосунків.

x5 x2

Недовірливість, переживання почуття образи, прагнення поліпшити враження про себе в очах значущих оточуючих. Сензитивність щодо критичних зауважень на свою адресу. Ірраціональні способи протидії недоброзичливості оточуючих. Схильність перебільшувати вороже ставлення інших до себе. Винахідливість й багатство фантазії. Прагнення зміцнити свою позицію.

x5 x3

Експансивність висловлювань та поведінки, емоційна залученість, прагнення до переживання сильних відчуттів. Оригінальність й творчий підхід у рішеннях. Наполегливість у відстоюванні власної індивідуальності, що дещо ускладнює адаптацію.

x5 x4

Прагнення до незалежності позиції, оригінальність суджень, своєрідність інтересів. Потреба в “особливих” переживаннях і відносинах, яким віддається перевага перед конкретними і реальними цілями.

x5 x6

Загострена чутливість до середовищних впливів. Звужена зона життєвого комфорту. Потреба у диференційованому підході. Вибірковість, примхливість, прагнення до задоволення своїх вибагливих смаків.

x5 x7

Категоричність й суб’єктивізм суджень в оцінці ситуації, наполегливість в нереальних вимогах. Безкомпромісність у відстоюванні своєрідних переконань. Відчуття своєї незрозумілості, самотності.

x6

Відчуття тривоги і невпевненості, фізичного перенапруження. Страхи, загострена помисливість, дискомфорт, потреба у відпочинку і розслабленні.

x6 x0

Пасивність, залежність від значущого оточення, відчуття приниження. Потреба у більшій безпеці, теплих стосунках, позбавленні від проблем.

x6 x1

Потреба в уникненні зайвих зусиль, в затишку, безпеці й теплих стосунках. Необхідні спокій і захищеність.

x6 x2

Дратівливість, помисливість стосовно висловлювань оточуючих на свій рахунок, упертість в поєднанні з уразливістю. Проблема ураженого самолюбства і порушеної рівноваги у стосунках із оточуючими.

x6 x3

Відчуття надмірних труднощів і марність подальших зусиль. Прагнення до безпеки і комфорту. Відмова від реалізації честолюбних планів ціною втрати спокою.

x6 x4

Нестійкість стану, невпевненість в собі, боязкість, тривожне відчуття нездоланності перешкод. Прагнення до стійкого стану, затишку та спокою за рахунок активності інших осіб, без витрати власних зусиль.

x6 x5

Загострена чутливість до середовищних впливів. Звужена зона життєвого комфорту. Потреба в індивідуалізованому і дбайливому підході. Вибірковість, примхливість, прагнення до задоволення своїх вибагливих смаків.

x6 x7

Емоційне і фізичне перенапруження, тенденція до самознищення, почуття приниження. Потреба у спокої та допомозі.

x7

Конфлікт чи незадоволеність ситуацією.

x7 x0

Протидія ситуації, що склалася, песимістичний настрій, прагнення звільнитися від напруженості, відстояти власну позицію обмеженням контактів.

x7 x1

Нестійкість стану, дратівливість у відповідь на ситуацію, що порушує спокій і утруднює контакти. Чутливість до середовищних впливів; потреба у розумінні, утруднена вираженою вибірковістю в міжособистісних контактах, уразливістю.

x7 x2

Вперте відстоювання своєї думки, непоступливість, категоричність у відстоюванні власної незалежності, впевненість в своїй правоті. Зовнішньообвинувальна реакція на несприятливу ситуацію.

x7 x3

Самореалізація та дії, спрямовані на досягнення мети, ускладнені через істотні перешкоди, що викликає посилення стенічних реакцій.

x7 x4

Активність має недостатньо цілеспрямований характер, що ускладнює вирішення конфліктної ситуації, джерела якої не повністю усвідомлюються. Надмірна емотивність заважає розумовому оволодінню ситуацією. Вчинки позбавлені планованості та продуманості, рішення можуть бути необачні, ірраціональні.

x7 x5

Суб'єктивізм і категоричність в оцінці ситуації, непоступливість у відстоюванні своєї незалежності, своєрідних переконань. Відчуття своєї незрозумілості, самотності.

x7 x6

Емоційне і фізичне перенапруження, почуття приниження. Потреба у спокої й допомозі.

= 0

Відома напруженість в контактах із оточуючими, прагнення уникнути конфлікту та зайвих хвилювань.

= 0 = 1

Вибірковість в контактах, відокремленість, прагнення уникати глибоких уподобань, щоб не відчувати розчарування. Зосередженість на своїх проблемах.

= 0 = 2

Настороженість, вичікувальна позиція, спроба примиритися з існуючою ситуацією й знайти у ній нові можливості.

= 0 = 3

Тривожні побоювання, вимушена стриманість, контроль над поведінкою, прагнення до уникнення конфлікту.

= 0 = 4

Для уникнення конфліктів проявляється тенденція до стримування безпосередніх реакцій та яскравих емоційних сплесків, які дозволені лише у контактах вузького кола.

= 0 = 5

Підвищена уразливість, пов'язана із егоцентричністю.

= 0 = 6

Потреба у більшій емоційній залученості, еротичність.

= 0 = 7

Вимушена необхідність піти на компроміс заради збереження добрих відносин із оточуючими.

= 1

Потреба у теплих контактах не є актуальною.

= 1 = 0

Потреба в емоційній залученості, що має поверхневий характер.

= 1 = 2

Незадоволена потреба у самоповазі та повазі з боку значущого оточення. Напруженість взаємин із близькими людьми.

= 1 = 3

Труднощі в досягненні співробітництва та гармонійних стосунків.

= 1 = 4

Труднощі в спробі контролювати підвищену емотивність, недостатньо враховується ситуація й думка оточуючих.

= 1 = 5

Труднощі в міжособистісних контактах через підвищену вразливість та зосередженість на своїх проблемах.

= 1 = 6

Сором'язливість й пасивність, що утруднюють чуттєву розкутість.

= 1 = 7

Поступливість й пасивність, що заважають зберегти емоційну прихильність.

= 2

Поступливість. Самолюбне відстоювання своїх позицій у цей момент не актуальне, оборонні тенденції пом'якшені довірою до оточуючих.

= 2 = 0

Тенденція приховати свою невпевненість та прагнення до уникнення конфліктів.

= 2 = 1

Поступливість, обумовлена тим, що прояв завзятості є недоречним за обставин, що склалися. Напруженість в контактах вузького кола.

= 2 = 3

Прагнення до збереження миролюбних відносин із оточуючими, не зважаючи на внутрішній протест.

= 2 = 4

Не зважаючи на труднощі та перешкоди, гнучкість позиції сприяє цілеспрямованості дій.

= 2 = 5

Ретельно прихована образливість, прагнення зайняти гнучку і поступливу позицію.

= 2 = 6

Прагнення примиритися з труднощами і знайти оптимальну зону комфорту.

= 2 = 7

Стриманість в емоційних проявах, відмова від своїх зазіхань, поступливість, обумовлена обставинами, що склалися.

= 3

Потреба у розслабленні, спокої в зв'язку з попередньою надмірною активністю. Дратівлива слабкість.

= 3 = 0

Відчуття нездоланності перешкод, що викликає потребу в спокої.

= 3 = 1

Труднощі досягнення гармонійних стосунків із оточуючими створюють відчуття ізольованості, дистресу.

= 3 = 2

Перешкоди і труднощі викликають почуття нещастя й змушують змиритися з ситуацією.

= 3 = 4

Потреба у підтримці та схваленні, спокійній обстановці, що дозволило б розширити сферу контактів і сподіватися на краще у майбутньому.

= 3 = 5

Егоцентрична зосередженість на своїх неприємностях та образах.

= 3 = 6

Пошуки виходу зі складної ситуації. Задоволеність фізіологічних потреб.

= 3 = 7

Ситуація змушує до стриманості та придушення швидкоплинних потреб.

= 4

Потреба у підбадьоренні та заохоченні, щоб зберегти надії на поліпшення ситуації в майбутньому. Обережність в міжособистісних контактах для уникнення розчарувань.

= 4 = 0

Потреба у спілкуванні в разі вираженої вибірковості в міжособистісних контактах. Невпевненість в собі та прагнення до уникнення конфліктів.

= 4 = 1

Вибірковість в міжособистісних контактах, особливо близьких, інтимних. Дисонанс між ідеалом і реальністю спричиняє розчарування.

= 4 = 2

Наполегливість в досягненні цілей, раціоналізація, гнучкість позиції, не зважаючи на невдачі та труднощі, що суб'єктивно переживаються як надмірні.

= 4 = 3

Потреба у спокої та підбадьоренні для позбавлення від суб'єктивного переживання незадоволеності; це пов'язано із побоюваннями нових труднощів, що заважають реалізації власних намірів і розширенню сфери діяльності.

= 4 = 5

Переконання в реалістичності своїх надій, потреба у підбадьоренні та підтримці. Вразливість й зосередженість на своїх проблемах.

= 4 = 6

Виражена вибірковість в міжособистісних стосунках, особливо у сфері близьких, інтимних відносин. Ірреальність зазіхань.

= 4 = 7

Переконання й впевненість у відстоюванні своїх намірів не зважаючи на протидію зовнішніх обставин. Нетерпимість до слабостей інших у міжособистісних контактах вузького кола.

= 5

Прагнення не виявляти свою сентиментальність та уразливість; егоцентрична зосередженість на своїх проблемах.

= 5 = 0

Відчуття ізольованості й самотності. Потреба в яскравих емоційних переживаннях, егоцентрична зосередженість на своїх проблемах, образливість.

= 5 = 1

Відчуття ізольованості та самотності. Потреба в яскравих емоційних переживаннях, егоцентрична зосередженість на своїх проблемах, уразливість.

= 5 = 2

Стриманість, за якою приховані образа і незадоволеність. Захисний механізм раціоналізації зменшує напруженість.

= 5 = 3

Егоцентрична образливість, відчуття ізольованості й незрозумілості оточуючими, відчуття відсутності підтримки.

= 5 = 4

Егоцентрична образливість; переконаність в тому, що надії та задуми можуть бути здійснені, потреба у підтримці та підбадьоренні.

= 5 = 6

Егоцентрична образливість, емоційна стриманість. Фізіологічні потреби у зоні комфорту.

= 5 = 7

Почуття підміняються міркуваннями.

= 6

Фізіологічні потреби у зоні комфорту.

= 6 = 0

Прагнення до безконфліктного спілкування та фізіологічного комфорту.

= 6 = 1

Труднощі в міжособистісних контактах вузького кола, фізіологічні потреби у зоні комфорту.

= 6 = 2

Захисний механізм раціоналізації задіяний у зв'язку із невдоволенням своєю соціальною позицією. Фізіологічні потреби у зоні комфорту.

= 6 = 3

Блокована потреба у самореалізації та досягненні мети, прагнення захистити себе від додаткових хвилювань. Фізіологічні потреби у зоні комфорту, але не зафарбовані позитивними переживаннями.

= 6 = 4

Виражена розбірливість та вибірковість в міжособистісних контактах. Нереальні вимоги до об'єкта потягу.

= 6 = 5

Егоцентрична образливість. Емоційна стриманість. Фізіологічна сфера не блокована.

= 6 = 7

Вимушена поступливість. Фізіологічні потреби у зоні відносного комфорту.

= 7

Труднощі змушують проявити поступливість й тимчасово відмовитися від реалізації своїх намірів.

= 7 = 0

Для збереження соціальних зв'язків і теплих стосунків проявляється поступливість.

= 7 = 1

Емоційна загальмованість. Стриманість в зазіханнях і надіях, вимушена відмова від реалізації деяких потреб.

= 7 = 2

У зв'язку із обставинами, що обмежують свободу дій, вимушена відмова від реалізації намірів та наполегливості у відстоюванні своєї позиції.

= 7 = 3

У зв'язку із обставинами, що обмежують свободу дій, вимушена відмова від самореалізації.

= 7 = 4

Переконаність в реальності своїх планів і наполегливість в їх досягненні, не зважаючи на тиск обставин, що змушують йти на компромісні рішення. Надмірна критичність в оцінці осіб найближчого оточення.

= 7 = 5

Складність ситуації викривляє безпосередність почуттів, підмінюючи їх інтелектуальною переробкою, тенденцією до міркувань.

= 7 = 6

Вимушена установка на компромісну поведінку; тимчасова відмова від реалізації деяких намірів. Фізіологічні потреби не блоковані.

-0

Виражена товариськість, активність, спрямованість в світ навколишніх явищ життя.

-0A

(Мається на увазі колірний ряд, в якому 0-й колір позначається як "Тривога" за наявності на перших позиціях ахроматичних або змішаних кольорів – 6, 7 або якщо перед 0 стоїть один із яскравих еталонів).

-0-1

Відмова від розслаблення й поступок, прагнення зберегти активність, оволодіти емоціями. Немає можливості реалізувати потребу в любові, розумінні, дружніх відносинах; неспокійна незадоволеність, пов'язана із усвідомленням своєї залежності від об'єкта прихильності. Дратівливість й труднощі концентрації уваги.

-0-2

Немає можливості для реалізації потреби у відстоюванні своєї позиції та права на повагу. Протидія середовищному тиску викликала перенапруження.

-0-3

Боляче переживається відсутність можливості реалізувати потребу в самореалізації та досягненні бажаних цілей, що є підґрунтям для гнівних спалахів, невротизації, психосоматичних розладів (кардіалгії). Відчуття безсилля перед існуючими перешкодами. Почуття страху, нервово виснаження, неспокійна дратівливість.

-0-4

Стан стресу в зв'язку із блокуванням безпосередньої поведінки, неможливістю реалізувати потребу в радісному спілкуванні, безтурботному існуванні. Невпевненість, тривожна настороженість. Боляче переживається незадоволене марнославство, потреба подобатися оточуючим. Відмова від компромісів, завзятість в ірреальних зазіханнях.

-0-5

Стрес, контрольований тонкістю суджень та контролем розуму над емоціями. Тенденція до надмірної довірливості як захисного механізму викликає підвищену вимогливість до щирості оточуючих, особливо у контактах вузького кола. Контрольована сензитивність.

-0-6 A

Придушення фізіологічних потреб. Незадоволена потреба у відносинах, повних взаєморозуміння, з тенденцією зберегти свою перевагу.

-0-7 A

Підвищена чутливість до зовнішніх подразників. Потреба у подоланні обмежень, в тому числі дистанції, що відокремлює від оточуючих; прагнення до самостійності в прийнятті рішень.

-1

Прагнення подолати пригніченість, опанувати себе, зберігаючи активність. Блокована потреба у теплих міжособистісних стосунках, залежність від об'єкта глибокої прихильності. Занепокоєння й дратівлива нестриманість можуть вплинути на концентрацію уваги. Неспокійна незадоволеність.

-1-0

Нетерплячість, занепокоєння, пригніченість. Блокована потреба у теплих стосунках і любові; прагнення уникнути відносин, які зобов'язують до відповідальності. Нестійкість стану, неспокійні спроби змінити ситуацію, що може відбитися на концентрації уваги, працездатності.

-1-2

Стрес, що послаблює волю й наполегливість. Прагнення позбавитися від ситуації, яка надмірно тисне. Перенапруження від зусиль, спрямованих на подолання існуючих труднощів, сприймається як надмірне і марне. Проблеми у сфері значущих міжособистісних контактів.

-1-3

Почуття нещастя, що викликане розладами у сфері значущих міжособистісних контактів. Гнівні реакції. Блокування сексуальної потреби або іншої значущої сфери самореалізації. Можливість кардіалгії. Безпорадність з проявами дратівливості. Порушено баланс між тенденцією до активності та контролем.

-1-4

Стан стресу, переживання розчарування. Суперечливе поєднання різноспрямованих тенденцій – прагнення позбавитись обтяжливих стосунків і страх утратити об'єкт прихильності.

-1-5

Боляче переживається відсутність можливості реалізувати потребу в любові і теплих відносинах; прагнення позбутися гнітючого стану, нетерплячість; потреба в розумінні та доброзичливих відносинах незадоволена. Напруженість викликає відчуття роздратування, відчуття незрозумілості значущим оточенням.

-1-6

Стрес, виражена незадоволеність, що викликана почуттям приниження й проявляється через обмежувальну поведінку. Залежність позиції, невпевненість, підвищена чутливість до середовищних впливів. Виразений контроль розглядається як єдина гарантія самоствердження й відстоювання своїх позицій. Основні проблеми – брак визнання і підвищений самоконтроль.

-1-7

Стрес. Блокована потреба у незалежності. Ситуація викликає незадоволення. Підвищений самоконтроль допомагає приховати свою вразливість. Стосунки, що склалися, надзвичайно важкі, проте потреба у свободі дій стикається з побоюваннями у розриві контактів, які створюють атмосферу доброзичливості та співробітництва. Неспокій, що порушує продуктивну концентрацію уваги.

-2

Пригнічена здатність до відстоювання своєї позиції. Незадоволеність своїм соціальним статусом, твереза, розумова оцінка того, що відбувається, однак послаблення волі заважає змінити ситуацію. Небажання зробити щонебудь.

-2-0

Блокована потреба у відстоюванні своїх позицій. Здатність до опору протидіючим зовнішнім чинникам вичерпана, проте установка на досягнення цілей залишається стійкою. Суб'єктивне ставлення до ситуації заважає оцінити її тверезо, що створює внутрішній конфлікт між ригідністю установки і невірністю проблеми.

-2-1

Блокована потреба у позитивній самооцінці й повазі з боку референтної групи. Протидія середовища сприймається вороже. Відчуття втрати волі й життєстійкості, потреба у позбавленні від цієї ситуації. Стрес і розлад міжособистісних відносин.

-2-3

Стан гнівливої дратівливості в зв'язку із суб'єктивним відчуттям ворожості оточення, високий рівень невротизації, можливі кардіалгії. Тиск зовнішніх обставин сприймається як нестерпний, вимоги – як нерозумні. Відчуття власного безсилля перед несправедливістю.

-2-4

Стрес, викликаний конфліктом між надією та необхідністю (бажаннями і реальністю), в зв'язку зі станом вираженого розчарування. Тривожна невпевненість підсилює прагнення уникати відповідальних рішень, переключитися на незначні, але на ті заняття, що відволікають від проблем. Нерішучість, викликана розчаруванням.

-2-5

Немає можливості реалізувати потребу в повазі й розумінні. Суб'єктивне переживання приниження, відсутності довіри і прихильності до себе; у зв'язку із цим страждає самоповага. Без підтримки і визнання важко прийняти необхідне рішення й позбутися ситуації, що принижує гідність.

-2-6

Емоційне напруження пов'язане із перенапруженням надмірного самоконтролю, що використовується як інструмент для завоювання прихильності та поваги інших. Не зважаючи на брак визнання, ригідною зберігається установка на винятковість своєї позиції. Бажання позбутися неприємної ситуації не може бути приводом для компромісних рішень. Завзятість в зазіханнях усупереч сумній реальності.

-2-7

Блокована потреба у незалежності. Прагнення позбутися обмежень. В протидії сильному тиску зовнішніх обставин не вистачає цілеспрямованості.

-3

Блокована потреба у самореалізації та досягненні цілей, що викликала збудження. Підвищена дратівливість, гнівні реакції, неврастенічні прояви (кардіалгії). Відчуття навислої загрози. Почуття власного безсилля та перевтоми перед перешкодами, що стоять на шляху до реалізації власних намірів.

-3-0

Проблема стримування протидії обставинам, викликаного блокуванням потреби до самореалізації й досягнення цілей. Прагнення до стримування

гіпертимічних реакцій. Нетерплячість і дратівливість. Емоційне напруження може проявитися психосоматичним варіантом дезадаптації (гіпертонія, кардіалгія). Страх утрат, суб'єктивізм в оцінюванні ситуації. Безсилля перед перешкодами, що стоять на шляху до реалізації власних намірів.

-3-1

Пригнічена протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості та досягненню мети. Нездатність до релаксації. Нетерплячість, дратівливість. Протиріччя між різноспрямованими тенденціями (високою спонтанністю й підвищеним самоконтролем) призводить до надмірної емоційної напруженості. Фізіологічний варіант дезадаптації (гіпертонія, кардіалгія). Порушена гармонія в сфері значущих міжособистісних стосунків. Почуття нещастя, відчуття безсилля щось виправити, налагодити.

-3-2

Виражений стрес у зв'язку із блокуванням самореалізації. Немає можливості реалізувати потребу досягнення успіху, втрачена лідируюча позиція в ситуації, що склалася. Проблема ураженого самолюбства, незадоволення своїм соціальним статусом. Відчуття власного безсилля перед перешкодами, які суб'єктивно сприймаються як нездоланні, й ворожістю оточуючих. Виражене загальне перенапруження з тенденцією до функціональних порушень в серцево-судинній системі. Обурення й безпорадність, які можуть компенсуватися за рахунок переважних установок (див. перші рядки інтерпретації).

-3-4

Стрес, що виявляється вираженою емоційною нестійкістю й тривогою, пов'язаний із розчаруванням. Захисний механізм – витіснення дійсних причин конфлікту. Прагнення зберегти гарне враження про себе у колі значущого оточення. Високі зазіхання стикаються з неможливістю реалізації своїх намірів і надій. Почуття зневіри, відчуття свого становища як жертви злої волі оточуючих людей. Своя частка провини у конфлікті перекладається на інших.

-3-5

Боляче переживається відсутність можливості реалізувати потребу в збереженні власної індивідуальності й "соціальної ніші", що створює відчуття розуміння і безпеки. Стан крайньої розчарованості, незадоволеності. Потреба у співчутті й відчуття власного безсилля.

-3-6

Напруженість, пов'язана із блокуванням фізіологічних потреб, що надмірно обмежувані. Ситуація, що склалася, обмежує почуття незалежності. Виражений самоконтроль в сфері чуттєвості призводить до ізоляції. Прагнення до завоювання визнання і поваги з боку значущого оточення. Невпевненість ускладнюється браком уваги до своєї персони.

-3-7

Стрес, викликаний розчаруваннями і перешкодами на шляху до реалізації своїх намірів. Протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, й роздратування поєднуються з невпевненістю. Потреба у позбавленні від обмежень і в набутті свободи прийняття рішень. Фрустрована потреба у незалежності.

–4

Стрес, викликаний незадоволеною потребою в активній взаємодії з оточуючими і уникненні серйозної відповідальності. Почуття страху, пов'язане із побоюваннями утратити престижність власної позиції. Захисний механізм – витіснення дійсних причин конфлікту. Завищені вимоги до оточуючих, відсутність гнучкості, немає установки на розумний компроміс. Неспокій, дистрес, знижений фон настрою.

–4-0

Неспокійна напруженість. Незадоволена потреба у безпосередній самореалізації, в активній взаємодії з оточуючими і без обтяжливої відповідальності. Витіснення істинних причин незадоволення. Переконавання в тому, що надії та бажання мають бути реалізовані самі собою, без застосування власних зусиль. Потреба у визнанні та допомозі з боку оточуючих, почуття страху і невпевненості.

–4-1

Тривожний неспокій, що базується на внутрішньоконфліктному поєднанні різноспрямованих тенденцій: прагнення до безпосередньої самореалізації без обтяжливої відповідальності зіштовхується з тенденцією до підвищеного самоконтролю. Коливання настрою, проблема ураженого самолюбства, незадоволення марнославства. Переживання порушення конгруентності відносин зі значущим оточенням. Прагнення до придушення нестійкості емоційних проявів. Дистрес. Виражена схильність до середовищних впливів, залежність від реакції значущого оточення.

–4-2

Стан стресу, викликаний незадоволенням потреби у спонтанній самореалізації без обтяжливої відповідальності, суперечливо поєднується з ригідністю раціональних установок на утримання власних позицій. Конфлікт між радісною впевненістю в саморозв'язанні проблем і тверезою оцінкою реально існуючої ситуації. Тривожна невпевненість, песимістичний фон настрою, труднощі в прийнятті рішень, бездіяльність.

–4-3

Блокована потреба у самореалізації, дистрес, тривожність та занепокоєння. Високий рівень зазіхань і потреба у визнанні зіштовхуються з протидією, що викликає невпевненість в можливості успіху. Витіснення справжніх причин конфлікту, прагнення перекласти відповідальність за ситуацію, що склалася, на інших. Схильність бачити себе у ролі жертви власної довірливості.

–4-5

Незадоволена потреба у спонтанній самореалізації без обтяжливої відповідальності і в збереженні власної індивідуальності. Стан характеризується відходом від міжособистісних контактів у світ власних переживань. Стриманість в прояві почуттів, недовірливість; ірреальність зазіхань маскується замкнутістю. Настороженість, сензитивність. Пригнічені творчі нахили; екзальтація почуттів під контролем.

-4-6

Незадоволена потреба у визнанні, занепокоєння, тривога, комплекс власної недосконалості маскується демонстративністю поведінки. Високий рівень зазіхань стикається з відчуттям власної ізольованості. Жагу схвалення й успіху не задоволено. Стан характеризується переживанням почуття самотності й невпевненості, що маскується удаваною байдужістю, зневажливим ставленням до критики на свою адресу.

-4-7

Стрес, пов'язаний із блокуванням потреби у незалежності й спонтанній самореалізації. Напруженість, настороженість, наполеглива потреба у позбавленні від будь-яких обмежень. Невпевненість в можливості поліпшення ситуації не знижує рівень зазіхань й не приводить до компромісних рішень.

-5

Напруженість, пов'язана із тенденцією до стримування емоційних проявів. Виражена вибірковість в міжособистісних контактах, тонкість смаку і підвищена сензитивність до зовнішніх впливів диктує необхідність підвищеного самоконтролю. Підвищені вимоги до оточуючих як захист від власної надмірної довірливості.

-5-0

Нетерплячість й напруженість, висока мотивація досягнення поєднуються з відчуттям недостатності розуміння та співчуття з боку оточуючих. Насторожена критичність в міжособистісних стосунках. Підвищені вимоги до оточуючих як захист від власної надмірної довірливості.

-5-1

Незадоволеність в зв'язку із блокуванням афіліаційної потреби у сфері значущих міжособистісних контактів. Неспокійна незадоволеність, дратівливість і нетерплячість, що викликають труднощі концентрації уваги.

-5-2

Блокована потреба у повазі та розумінні. Суб'єктивне переживання приниження, відсутність довіри і прихильності до себе з боку значущих оточуючих. У зв'язку із цим страждає самоповага. Без підтримки і визнання важко прийняти необхідне рішення й уникнути ситуації, що принижує гідність.

-5-3

Немає можливості реалізувати потребу в збереженні власної індивідуальності та тієї "соціальної ніші", яка б створювала відчуття розуміння й безпеки. Можливі явища нервової перевтоми, кардіологічних функціональних порушень. Стан крайньої розчарованості, потреба у співчутті, відчуття власного безсилля в прагненні до досягнення мети.

-5-4

Блокована потреба у спонтанній самореалізації без обтяжливої відповідальності та у збереженні власної індивідуальності. Стан характеризується відходом від міжособистісних контактів у світ власних переживань. Стриманість в прояві почуттів, недовірливість. Ірреальність зазіхань маскується замкнутістю. Настороженість, сензитивність. Пригнічені творчі нахили; екзальтація почуттів під контролем.

-5-6

Напруженість, викликана труднощами у міжособистісних контактах, що мають велику значущість. Високий рівень зазіхань вносить розлад у відносини. Обмежувальні тенденції проявляються як міра захисту сензитивної особистості, критичної, розбірливої, з незалежністю суджень. Вибірковість в контактах, інтелектуальна й естетична чутливість.

-5-7

Напруженість, викликана обмеженням власної незалежності зовнішніми впливами. Виражений суб'єктивізм в оцінці явищ навколишнього життя, вибірковість в міжособистісних контактах, категоричність та безкомпромісність в прийнятті самостійних рішень. Потреба у незалежності.

-6A

(Мається на увазі колірний ряд, в якому 6-й колір позначається як "Тривога" за наявності на перших позиціях ахроматичних або змішаних кольорів – 6, 0 або якщо перед 6 стоїть один із яскравих еталонів).

Стрес, викликаний придушенням фізіологічних потреб. Самообмеження, яке суб'єктивно сприймається як вимушена необхідність для самоствердження в зв'язку із незадоволеною потребою конгруентних відносин.

-6-0 A

Стрес, викликаний придушенням фізіологічних потреб. Незадоволене бажання знайти визнання й спільність інтересів у колі значущих оточуючих викликає підвищену напруженість самоконтролю. Стримувана чуттєвість, потреба у повазі й уважному ставленні.

-6-1

Незадоволеність й відсутність взаєморозуміння в сфері значущих міжособистісних контактів викликає посилення контролю над чуттєвістю; придушення фізіологічних потреб; невпевненість в собі. Прагнення до конгруентних відносин входить в протиріччя з тенденцією до відстоювання своєї індивідуальності.

-6-2

Стрес викликаний невдоволенням потреби у збереженні особистісної позиції, в повазі з боку значущого оточення. Високий рівень зазіхань перебуває в конфліктному співвідношенні з реальними обставинами, що обмежують самолюбство. Завзятість стикається з власною невпевненістю.

-6-3

Стрес, пов'язаний із придушенням фізіологічних потреб. Ситуація, що склалася, обмежує почуття незалежності. Виражений самоконтроль в сфері чуттєвості призводить до ізоляції. Прагнення до завоювання визнання й поваги з боку значущого оточення. Невпевненість ускладнюється браком уваги до своєї персони.

-6-4

Немає можливості реалізувати потребу у визнанні. Прагнення приховати невпевненість та тривогу демонстративністю поведінки. Високий рівень зазіхань стикається з відчуттям власної ізольованості. Жагу схвалення й успіху не задоволено. Стан характеризується переживанням почуття самотності й

невпевненості, що маскується удаваною байдужістю, зневажливим ставленням до критики на свою адресу.

-6-5

Напруженість, викликана труднощами в міжособистісних контактах, що мають велику значущість. Високий рівень зазіхань створює підґрунтя для розладу у відносинах. Обмежувальні тенденції проявляються як міра захисту сензитивної особистості, критичної, розбірливої, з незалежністю суджень. Вибірковість в контактах, інтелектуальна й естетична чутливість. Захисний механізм сублімації.

-6-7

Протест щодо заборон і небажаних обмежень. Потреба розпоряджатися своєю долею.

-7 A

(Мається на увазі колірний ряд, в якому 7-й колір позначається як "Тривога" за наявності на перших позиціях ахроматичних або змішаних кольорів – 6, 0 або перед 7 стоїть один із яскравих еталонів).

Інтенсивність тенденції, що виявляється іншими кольорами. Потреба самостійно вирішувати свої проблеми і розпоряджатися своєю долею.

-7-0 A

Потреба в яскравих переживаннях, спілкуванні, шалена захопленість, упевненість в собі, прагнення досягти більшого, невгамовна активність.

-7-1

Емоційна нестійкість, пов'язана із невдоволенням сформованих відносин. Спроба контролювати свої почуття, щоб приховати свою вразливість, підсилює загострену чутливість до середовищних впливів. Установка на компромісну поведінку. Неспокій позначається на послабленні функції уваги.

-7-2

Немає можливості реалізувати потребу в незалежності. Прагнення позбутися обмежень. В протидії сильному тиску обставин не вистачає цілеспрямованості.

-7-3

Стрес, викликаний розчаруваннями і перешкодами на шляху до реалізації своїх намірів. Протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, й дратівливість поєднуються з невпевненістю. Потреба у позбавленні від обмежень і в набутті свободи прийняття рішень. Фрустрована потреба у незалежності.

-7-4

Стрес, пов'язаний із блокуванням потреби у незалежності та спонтанній самореалізації. Напруженість, наполеглива потреба у позбавленні від будь-яких обмежень. Невпевненість в можливості поліпшення ситуації не знижує рівня зазіхань та не приводить до компромісних рішень.

-7-5

Стрес, викликаний обмеженням власної незалежності зовнішніми перешкодами. Чутливість, вразливість, вимогливість в міжособистісних відносинах. Недовірливість. Відокремленість та вимогливість до інших.

-7-6 А

Стрес, викликаний обмеженнями чи заборонами. Потреба розпоряджатися своєю долею. Протест проти одноманітності й шаблонності. Наполегливість у відстоюванні своєї думки, авторитарність. Підвищене почуття незалежності.

+0-0

(Ця функція з'являється під час порівняння двох виборів, коли в одному із виборів 0 знаходиться на першому місці, а в іншому – на останньому.) Суперечливість тенденцій у сфері комунікативної й загальної активності. (Прагнення до спілкування й страх спілкування одночасно).

+0-1

Тривожність і напруженість нівелюються пасивністю та відходом від емоційно значущих контактів.

+0-2

Емоційна напруженість нівелюється спробою уникати відповідальних рішень.

+0-3

Втома і відчуття безсилля болісно переживаються та викликають захисну реакцію обмежувальної поведінки, не зважаючи на рішучість домогтися свого.

+0-4

Нездійснені надії й тривога за майбутнє викликали реакцію “відходу”. Пригніченість, страх перед невідомістю.

+0-5

Сором'язливість та недовірливість, підвищена вимогливість до інших у міжособистісних контактах.

+0-6

Проблема ураженого самолюбства, підвищена сором'язливість в разі вираженої потреби у спілкуванні.

+0-7

Прагнення відмежувати себе від посягань на свою незалежність, потреба у спокої.

+1-0

Активне прагнення до досягнення мети, що пов'язане із підвищеним самоконтролем.

+1-1

Суперечливість ставлення до об'єкта прихильності від задоволеного до тривожно-незадоволеного.

+1-2

Почуття власної недосконалості, що розвинулось в результаті неуспіху. Прагнення уникнути ситуації, заспокоїтися, контролювати свої емоції.

+1-3

Занепокоєння в зв'язку із безглуздістю подальшої боротьби на шляху до досягнення мети; потреба у доброзичливих стосунках та у безпеці змушує підсилити самоконтроль.

+1-4

Розчарування й страх перед майбутнім створюють тривожний фон настрою. Потреба у гармонізації відносин із оточуючими і підвищення самоконтролю для позбавлення від почуття ураженого самолюбства.

+1-5

Потреба у глибокій прихильності не повністю задоволена, немає необхідного взаєморозуміння, що призводить до підвищення самоконтролю.

+1-6

Потреба у підвищенні власної позиції за рахунок посилення самоконтролю.

+1-7

В разі вираженої самостійності та незалежності прагнення до уникнення конфлікту за рахунок підвищення самоконтролю.

+2-0 А

Наполегливість у відстоюванні своєї позиції, побоюючись, що можуть виникнути перешкоди на шляху до досягнення мети.

+2-1

Емоційна незадоволеність в зв'язку із ситуацією, що обмежує самолюбство. Прагнення позбутися тривожного занепокоєння, приховуючи його підкресленою впевненістю та самостійністю.

+2-2

Суперечливе співвідношення між потребою в самоствердженні і бажанням позбутися протидії середовища.

+2-3

Перевтома і відчуття безсилля перед труднощами, роздратування й гіркота образи. Підвищена чутливість до критичних зауважень на свою адресу.

+2-4

Незадоволеність, безперспективність, тривожні побоювання, вражене самолюбство створюють підґрунтя для занепокоєння. Прагнення відстояти свої позиції через завзятість та вимогливість до оточуючих, опірність зовнішнім обставинам.

+2-5

Розумовий, пасивно-споглядальний підхід, який використовується для зміцнення своїх позицій і самоствердження.

+2-6

Потреба у самоповазі реалізується через визнання своєї значущості референтною групою.

+2-7

Стенічне відстоювання своєї самостійності, прагнення до незалежності та зміцнення своїх позицій.

+3-0

Напружена, гарячкова активність, спрямована на досягнення мети у зв'язку із побоюванням перешкод.

+3-1

Незадоволеність в зв'язку із переживанням втрати або розладу в сфері глибокої прихильності. Прагнення забути в напруженій діяльності.

+3-2

Труднощі в подоланні перешкод породили тривогу та невпевненість в собі. Напруженість і прагнення реалізувати свої наміри можуть призвести до гнівних реакцій.

+3-3

Суперечливе співвідношення між потребою в самостійному прийнятті рішень й бажанням знайти спокій.

+3-4

Засмучення і почуття безперспективності є підґрунтям для стресу. Труднощі самореалізації та розлад у міжособистісних контактах компенсуються напруженою діяльністю, спрямованою на досягнення мети.

+3-5

Спонтанність (свобода) самореалізації обмежується прагненням розсудливо зважити всі обставини.

+3-6

Спонтанна самореалізація, що приносить задоволення й підвищує власну цінність в очах інших.

+3-7

Стенічність в боротьбі з обмеженнями і перешкодами на шляху самореалізації, самостійність, потреба у незалежності.

+4-0

Побоювання зустріти перешкоди на шляху до досягнення бажаних цілей викликає неспокійну активність, спрямовану на малопродуктивну діяльність.

+4-1

Напруженість, що викликана незадоволеною потребою в любові, теплих стосунках, відчуттям незрозумілості. Неспокійні пошуки нових взаємовідносин, які могли б принести радість та спокій.

+4-2

Блокована потреба у збереженні своїх позицій і в повазі з боку значущого оточення. Активні пошуки коштів, які могли б підвищити реноме особистості. Зовнішньообвинувальний тип реагування. Схильність до нав'язливих проявів.

+4-3

Збудження, поведінкові реакції, імпульсивність та підвищена дратівливість на тлі вираженої переваги, нетерпимість до вимог, що висуваються обставинами. Відчуття власного безсилля поєднується з надією на позбавлення від навислої загрози.

+4-4

Суперечливе співвідношення між оптимістичністю й песимізмом. Нестійкий настрій.

+4-5

Категоричність в критичній оцінці ситуації, яка сприймається як непродумана і дезорганізуюча. Потреба в ясності й повному розумінні того, що відбувається, з метою упорядкованості й планомірності подальших дій.

+4-6

Прагнення змінити ситуацію, що уражує самолюбство, і справити належне враження в сфері значущих міжособистісних контактів.

+4-7

Прагнення уникнути будь-яких обмежень, що звужують свободу подальшого зростання, підвищення престижу особистості.

+5-0

Побоювання перешкод на шляху до досягнення мети спонукає до інтенсивного використання інтуїтивно знайдених способів самоактуалізації.

+5-1

Втеча у світ ілюзій, естетики і мистецтва від сумної реальності та розчарувань в сфері значущих міжособистісних контактів.

+5-2

Спад зусиль, спрямованих на досягнення мети та підвищення власного статусу. Втеча у світ ілюзій.

+5-3

Перевтома, прагнення уникнути збудження та нових зусиль; втеча у світ ілюзій, який більше відповідає власним уявленням і вимогам.

+5-4

Стан розчарованості й безперспективності, що супроводжується тривогою та почуттям безпорадності. Втеча у світ ілюзорних уявлень, що відповідають власним настроям і бажанням.

+5-5

Суперечливе співвідношення між ірраціональною чутливістю й розумовою критичністю.

+5-6

Вразливість. Прагнення до своєрідних захоплень, оригінальність й суб'єктивізм у ціннісних орієнтаціях, чутливість до середовищних впливів і потреба у делікатній "соціальній ніші".

+5-7

Вразливість щодо критичних зауважень, підвищене почуття незалежності, потреба у свободі прийняття рішень та дій. Опора на інтуїцію й суто індивідуальний спосіб самореалізації.

+6-0

Тривожні побоювання загрози, що підсилюють потребу в спокої та безпеці. Пошуки умов, що створюють відчуття стійкості й можливість розслаблення.

+6-1

Блокована потреба у любові та теплих стосунках. Прагнення до уникнення конфліктів і відновлення душевних сил.

+6-2

Тривожність та невпевненість в собі. Почуття приниження, приховане у самолюбстві, відчуття власного безсилля перед непереборними обставинами. Потреба у спокійній і безпечній обстановці, в розслабленні.

+6-3

Перевтома, почуття безсилля, що розвинулось в процесі протидії несприятливим обставинам, створює відчуття безпорадності й нещастя. Потреба у відпочинку і розслабленні.

+6-4

Тривога і гірка переконаність в тому, що безглуздо сподіватися на краще. Відчуття втрати співчуття й визнання з боку значущого оточення. Потреба у стійкості власної позиції та позбавлення від страхів і напруженості.

+6-5

Підвищена вразливість в конфліктних ситуаціях у разі підвищеної вимогливості до соціального оточення.

+6-6

Суперечливе співвідношення між потребою в безпеці та жагою визнання.

+6-7

Потреба у спокої й безпеці.

+7-0

Побоювання можливих перешкод на шляху реалізації своїх намірів викликає критичне ставлення до життєвих цінностей, захисну іронію та цинізм, за якими приховані безпорадність, почуття неспроможності.

+7-1

Незадоволена потреба у любові та розумінні. Зовнішньообвинувальна реакція на стрес, протестні форми поведінки та висловлювань.

+7-2

Перенапруження зусиль, спрямованих на подолання перешкод, що викликало тривогу і відчуття втрати престижності власної позиції (ретельно приховується). Зовнішньообвинувальна реакція, що приховує власне безсилля.

+7-3

Перевтома, нестерпність до сильних зовнішніх впливів, втеча у світ ілюзій, ірреальність вимог до оточення, відчуття нещастя, протестні форми висловлювань та поведінки, потреба у самостійності прийняття рішень. Можливі імпульсивні руйнівні-агресивні вчинки.

+7-4

Страх, почуття безперспективності, відчуття втрати особистісної позиції, самоприниження, що приховується від навколишніх і маскується навмисною безпечністю.

+7-5

Суб'єктивізм й індивідуалістичність спрощені й проявляються у вигляді негативізму і категоричного критиканства стосовно до будь-яких думок і цінностей.

+7-6

Імперативна потреба у повазі, завищені зазіхання, прагнення претендувати на винятковість, відмова від буденності й підпорядкованої позиції.

+7-7

Суперечливе співвідношення між відстоюванням власної індивідуалістичності та негативним ставленням до всього оточення.

16-факторний питальник Кеттелла

(текст надається мовою оригіналу)

1. Я думаю, що моя пам'ять сейчас лучше, чем раньше:
 - а) да;
 - в) трудно сказать;
 - с) нет.
2. Я вполне мог бы жить один, вдали от людей:
 - а) да;
 - в) иногда;
 - с) нет.
3. Если предположить, что небо находится “внизу”, и что зимой “жарко”, я должен был бы назвать преступника:
 - а) бандитом;
 - в) святым;
 - с) тучей.
4. Когда я ложусь спать, то:
 - а) быстро засыпаю;
 - в) когда как;
 - с) засыпаю с трудом.
5. Если бы я вел машину по дороге, где много других автомобилей, я предпочел бы:
 - а) пропустить вперед большинство машин;
 - б) не знаю;
 - с) обогнать все идущие впереди машины.
6. В компании я предоставляю другим шутить и рассказывать всякие истории:
 - а) да;
 - в) иногда;
 - с) нет.
7. Для меня важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка:
 - а) верно;
 - в) трудно сказать;
 - с) неверно.
8. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно рады меня видеть:
 - а) да;
 - в) иногда;
 - с) нет.
9. Мне больше нравятся:
 - а) фигурное катание и балет;
 - в) затрудняюсь сказать;
 - с) борьба и регби.

10. Меня забавляет несоответствие между тем, что люди делают, и тем, что они потом рассказывают об этом:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

11. Читая о каком-нибудь происшествии, я интересуюсь всеми подробностями:

- а) всегда;
- в) иногда;
- с) редко.

12. Когда друзья подшучивают надо мной, я смеюсь вместе со всеми и совсем не обижаюсь:

- а) верно;
- в) не знаю;
- с) неверно.

13. Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом:

- а) верно;
- в) не знаю;
- с) неверно.

14. Мне больше нравится придумывать новые способы в выполнении какой-либо работы, чем придерживаться испытанных приемов:

- а) верно;
- в) не знаю;
- с) неверно.

15. Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи:

- а) верно;
- в) иногда;
- с) нет.

16. Думаю, что я – менее чувствительный и менее возбудимый, чем большинство людей:

- а) верно;
- в) затрудняюсь ответить;
- с) неверно.

17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения:

- а) верно;
- в) не знаю;
- с) неверно.

18. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения к моим родителям:

- а) да;
- в) не знаю;
- с) нет.

19. Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:

- а) своим хорошим друзьям;

- в) не знаю;
- с) в своем дневнике.

20. Я думаю, что слово, противоположное по смыслу противоположности слова “неточный”, – это:

- а) небрежный;
- в) тщательный;
- с) приблизительный.

21. У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо:

- а) да;
- в) трудно сказать;
- с) нет.

22. Меня больше раздражают люди, которые:

- а) своими грубыми шутками вгоняют людей в краску;
- в) затрудняюсь ответить;
- с) создают неудобства, когда они опаздывают на условленную встречу

со мной.

23. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их:

- а) верно;
- в) не знаю;
- с) неверно.

24. Я думаю, что...:

- а) можно не все делать одинаково тщательно;
- в) затрудняюсь сказать;
- с) любую работу следует делать тщательно, если Вы за нее взялись.

25. Мне обычно приходится преодолевать смущение:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

26. Мои друзья чаще:

- а) советуются со мной;
- б) делают то и другое поровну;
- с) дают мне советы.

27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочту сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачу его:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

28. Я предпочитаю друзей:

- а) интересы которых имеют деловой и практический характер;
- в) не знаю;
- с) которые отличаются философским взглядом на жизнь.

29. Не могу равнодушно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю:

- а) верно;
- в) затрудняюсь ответить;

с) неверно.

30. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки:

а) да;

в) не знаю;

с) нет.

31. Если бы я одинаково хорошо умел делать и то, и другое, я бы предпочел:

а) играть в шахматы;

в) затрудняюсь сказать;

с) играть в городки.

32. Мне нравятся общительные, компанейские люди:

а) да;

в) не знаю;

с) нет.

33. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей, чем с другими людьми:

а) да;

в) затрудняюсь сказать;

с) нет.

34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне это необходимо:

а) да;

в) иногда;

с) нет.

35. Мне бывает трудно признать, что я не прав:

а) да;

в) иногда;

с) нет.

36. На предприятии мне было бы интереснее:

а) работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве;

в) трудно сказать;

с) беседовать с людьми, занимаясь общественной работой.

37. Какое слово не связано с двумя другими:

а) кошка;

в) близко;

с) солнце.

38. То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:

а) раздражает меня;

в) нечто среднее;

с) не беспокоит меня совершенно.

39. Если бы у меня было много денег, то я:

а) жил бы, не стесняя себя ни в чем;

в) не знаю;

с) позаботился бы о том, чтобы не вызвать к себе зависти.

40. Худшее наказание для меня:
- а) тяжелая работа;
 - в) не знаю;
 - с) быть запертым в одиночестве.
41. Люди должны больше, чем сейчас, соблюдать нравственные нормы:
- а) да;
 - в) иногда;
 - с) нет.
42. Мне говорили, что ребенком я был:
- а) спокойным и любил оставаться один;
 - в) трудно сказать;
 - с) живым и всегда подвижным и меня нельзя было оставить одного.
43. Я предпочел бы работать с приборами:
- а) да;
 - в) не знаю;
 - с) нет.
44. Думаю, что большинство свидетелей на суде говорят правду, даже если это нелегко для них:
- а) да;
 - в) трудно сказать;
 - с) нет.
45. Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне неосуществимыми:
- а) верно;
 - в) затрудняюсь сказать;
 - с) неверно.
46. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как большинство людей:
- а) верно;
 - в) не знаю;
 - с) неверно.
47. Я никогда не чувствовал себя таким несчастным, что хотелось плакать:
- а) верно;
 - в) не знаю;
 - с) неверно.
48. Мне больше нравится:
- а) марш в исполнении духового оркестра;
 - в) не знаю;
 - с) фортепианная музыка.
49. Я предпочел бы провести отпуск:
- а) в деревне с одним или с двумя друзьями;
 - в) затрудняюсь сказать;
 - с) возглавляя группу в туристическом лагере.
50. Усилия, затраченные на составление планов:
- а) никогда не лишние;

- в) трудно сказать;
- с) не стоят этого.

51. Необдуманные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не обижают и не огорчают меня:

- а) верно;
- в) иногда;
- с) неверно.

52. Удавшиеся дела кажутся мне легкими:

- а) всегда;
- в) иногда;
- с) редко.

53. Я предпочел бы работать:

а) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них;

в) затрудняюсь ответить;

с) в одиночестве, например архитектором, который разрабатывает свой проект.

54. “Дом” относится к “комнате”, как “дерево”:

- а) к лесу;
- в) к растению;
- с) к листу.

55. То, что я делаю, у меня не получается:

- а) редко;
- в) время от времени;
- с) часто.

56. В большинстве дел я предпочитаю:

- а) рискнуть;
- в) когда как;
- с) действовать наверняка.

57. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю:

- а) скорее всего, это так;
- в) не знаю;
- с) думаю, что это не так.

58. Мне больше нравится человек:

- а) большого ума, даже если он ненадежен и непостоянен;
- в) трудно сказать;
- с) со средними способностями, но умеющий противостоять всяким соблазнам.

59. Я принимаю решения:

- а) быстрее, чем многие люди;
- в) не знаю;
- с) медленнее, чем большинство людей.

60. На меня большое впечатление производят:

- а) мастерство и изящество;
- в) не знаю;
- с) сила и мощь.

61. Я считаю себя человеком, склонным к сотрудничеству:

- а) да;
- в) не знаю;
- с) нет.

62. Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными:

- а) да;
- в) не знаю;
- с) нет.

63. Я предпочитаю:

- а) сам решать вопросы, касающиеся меня лично;
- в) затрудняюсь ответить;
- с) советоваться с моими друзьями.

64. Если человек не отвечает на мои слова, то я чувствую, что, должно быть, сказал какую-нибудь глупость:

- а) верно;
- в) не знаю;
- с) неверно.

65. В школьные годы я больше всего получил знаний:

- а) на уроках;
- в) не знаю;
- с) читая книги.

66. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности:

- а) верно;
- в) иногда;
- с) неверно.

67. Если очень трудный вопрос требует от меня много усилий, то я:

- а) начну заниматься другим вопросом;
- в) затрудняюсь ответить;
- с) еще раз попытаюсь решить этот вопрос.

68. У меня возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т. д., – казалось бы, без определенных причин:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

69. Иногда я соображаю хуже, чем обычно:

- а) верно;
- в) не знаю;
- с) неверно.

70. Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

71. Я думаю, что правильное число, которое должно продолжить ряд 1, 2, 3, 6, 5,... – это:

- а) 10;
- в) 5;
- с) 7.

72. Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины:

- а) да;
- в) очень редко;
- с) нет.

73. Я предпочитаю скорее отказаться от своего заказа, чем доставить официанту лишнее беспокойство:

- а) да;
- в) не знаю;
- с) нет.

74. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди:

- а) верно;
- в) не знаю;
- с) неверно.

75. На вечеринке мне нравится:

- а) принимать участие в интересной деловой беседе;
- в) затрудняюсь ответить;
- с) отдыхать вместе со всеми.

76. Я высказываю свое мнение независимо от того, кто меня слушает:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

77. Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы хотел встретиться с:

- а) Ньютоном;
- в) не знаю;
- с) Шекспиром.

78. Я вынужден удерживать себя от того, чтобы не улаживать чужие дела:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

79. Работая в магазине, я предпочел бы:

- а) оформлять витрины;
- в) не знаю;
- с) быть кассиром.

80. Если люди плохо думают обо мне, я не стараюсь переубедить их, а продолжаю поступать так, как считаю нужным:

- а) да;
- в) трудно сказать;
- с) нет.

81. Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:

- а) сразу же думаю: “У него плохое настроение”;
- в) не знаю;
- с) начинаю думать о том, какой неверный поступок я совершил.

82. Многие неприятности происходят из-за людей:

- а) которые стараются во все внести изменения, хотя уже существует удовлетворительные способы решения этих вопросов;
- в) не знаю;
- с) которые отвергают новые, многообещающие предложения.

83. Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости:

- а) да;
- в) иногда;
- с) неверно.

84. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной:

- а) верно;
- в) иногда;
- с) неверно.

85. Мне кажется, что я менее раздражителен, чем большинство людей:

- а) верно;
- в) иногда;
- с) неверно.

86. Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной:

- а) верно;
- в) иногда;
- с) неверно.

87. Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать:

- а) часто;
- в) иногда;
- с) никогда.

88. Если стрелки часов встречаются каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы:

- а) отстают;
- в) идут правильно;
- с) спешат.

89. Мне бывает скучно:

- а) часто;
- в) иногда;
- с) редко.

90. Люди говорят, что мне нравится все делать своим оригинальным способом:

- а) верно;
- в) иногда;
- с) неверно.

91. Я считаю, что нужно избегать излишних волнений, потому что они утомительны:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

92. Дома, в свободное время, я:

- а) отдыхаю от всех дел;
- в) затрудняюсь ответить;
- с) занимаюсь интересными делами.

93. Я осторожно отношусь к завязыванию дружеских отношений с незнакомыми людьми:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

94. Я считаю, что то, что говорят люди стихами, можно также точно выразить прозой:

- а) да;
- в) затрудняюсь ответить;
- с) нет.

95. Мне кажется, что люди, с которыми я нахожусь в дружеских отношениях, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

96. Мне кажется, что самые драматические события уже через год, не оставляют в моей душе никаких следов:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

97. Я думаю, что интереснее:

- а) работать с растениями;
- в) не знаю;
- с) быть страховым агентом.

98. Я подвержен суевериям и беспричинному страху по отношению к некоторым вещам, например, к определенным животным, местам, датам и т. д.:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

99. Я люблю размышлять над тем, как можно было бы улучшить мир:

- а) да;
- в) трудно сказать;
- с) нет.

100. Я предпочитаю игры:

- а) где надо играть в команде или иметь партнера;
- в) не знаю;

с.) где каждый играет сам за себя.

101. Ночью мне снятся фантастические и нелепые сны:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

102. Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время ощущаю тревогу и страх:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

103. Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя, на самом деле, они мне не нравятся:

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

104. Какое слово не относится к двум другим:

- а) думать;
- в) видеть;
- с) слышать.

105. Если мать Марии является сестрой отца Александра, то кем является Александр по отношению к отцу Марии:

- а) двоюродным братом;
- в) племянником;
- с) дядей.

Ключ до питальника Кеттелла

Фактор	Номер питання, тип відповіді, бал																				
MD	1	B	1	18	B	1	35	B	1	52	B	1	69	B	1	86	B	1	103	B	1
		A	2		C	2		C	2		A	2		C	2		C	2		C	2
A	2	B	1	19	B	1	36	B	1	53	B	1	70	B	1	87	B	1			
		C	2		A	2		C	2		A	2		A	2		C	2			
B	3	B	1	20	C	1	37	B	1	54	C	1	71	A	1	88	C	1	104	A	1
																			105	B	1
C	4	B	1	21	B	1	38	B	1	55	B	1	72	B	1	89	B	1			
		A	2		A	2		C	2		A	2		C	2		C	2			
E	5	B	1	22	B	1	39	B	1	56	B	1	73	B	1	90	B	1			
		C	2		C	2		C	2		A	2		C	2		A	2			
F	6	B	1	23	B	1	40	B	1	57	B	1	74	B	1	91	B	1			
		C	2		A	2		C	2		A	2		A	2		C	2			
G	7	B	1	24	B	1	41	B	1	58	B	1	75	B	1	92	B	1			
		A	2		C	2		A	2		C	2		A	2		C	2			
H	8	B	1	25	B	1	42	B	1	59	B	1	76	B	1	93	B	1			
		A	2		C	2		C	2		A	2		A	2		C	2			
I	9	B	1	26	B	1	43	B	1	60	B	1	77	B	1	94	B	1			
		A	2		A	2		C	2		A	2		C	2		C	2			
L	10	B	1	27	B	1	44	B	1	61	B	1	78	B	1	95	B	1			
		A	2		C	2		C	2		C	2		A	2		A	2			
M	11	B	1	28	B	1	45	B	1	62	B	1	79	B	1	96	B	1			
		C	2		C	2		A	2		A	2		A	2		C	2			
N	12	B	1	29	B	1	46	B	1	63	B	1	80	B	1	97	B	1			
		C	2		C	2		A	2		A	2		C	2		C	2			
O	13	B	1	30	B	1	47	B	1	64	B	1	81	B	1	98	B	1			
		C	2		A	2		C	2		A	2		C	2		A	2			
Q ₁	14	B	1	31	B	1	48	B	1	65	B	1	82	B	1	99	B	1			
		A	2		A	2		C	2		C	2		C	2		A	2			
Q ₂	15	B	1	32	B	1	49	B	1	66	B	1	83	B	1	100	B	1			
		A	2		C	2		A	2		A	2		C	2		C	2			
Q ₃	16	B	1	33	B	1	50	B	1	67	B	1	84	B	1	101	B	1			
		A	2		A	2		A	2		A	2		C	2		C	2			
Q ₄	17	B	1	34	B	1	51	B	1	68	B	1	85	B	1	102	B	1			
		A	2		C	2		C	2		A	2		C	2		A	2			

Додаток И

Багаторівневий особистісний питальник “Адаптивність”

Інструкція: Зараз Вам буде запропоновано низку запитань, на які Ви повинні відповісти тільки “так” (+) або “ні” (-). Питання стосуються безпосередньо Вашого самопочуття, поведінки чи характеру. “Правильних” або “неправильних” відповідей тут бути не може, тому не намагайтеся довго їх обмірковувати або радитися з товаришами – давайте відповіді виходячи з того, що більше відповідає Вашому стану або уявленням про самого себе.

Текст питальника надається мовою оригіналу.

1. Буває, що я серджуся.
2. Зазвичай, зранку я просинаюся свіжим і відчуваю, що відпочив.
3. Зараз я приблизно такий же працездатний, як і завжди.
4. Доля явно несправедлива до мене.
5. Запори в мене бувають дуже рідко.
6. Часом мені дуже хотілося покинути свою домівку.
7. Іноді в мене бувають напади сміху або плачу, з якими я не можу впоратися.
8. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
9. Вважаю, що якщо хтось заподіяв мені зло, то я маю відповісти йому тим самим.
10. Іноді мені спадають такі недобрі думки, що краще про них нікому не розповідати.
11. Мені буває важко зосередитися на якому-небудь завданні або роботі.
12. В мене часто бувають дивні й незвичайні переживання.
13. В мене не було неприємностей через мою поведінку.
14. В дитинстві я інколи вчиняв дрібні крадіжки.
15. Іноді в мене виникає бажання ламати або трощити усе навколо.
16. Бувало, що я цілими днями або навіть тижнями нічого не міг робити, бо не міг змусити себе взятися до роботи.
17. Сон у мене переривчастий і неспокійний.
18. Моя родина не схвалює мій вибір щодо роботи.
19. Бували випадки, що я не дотримував обіцянок.
20. У мене часто болить голова.
21. Раз на тиждень або частіше я без усякої видимої причини раптово відчуваю жар у всьому тілі.
22. Було б добре, якби майже всі закони скасували.
23. Стан мого здоров'я майже такий же, як у більшості моїх знайомих (не гірше).
24. Зустрічаючи на вулиці своїх знайомих або шкільних друзів, з якими я давно не бачився, я волію проходити повз них, якщо вони не заговорять до мене першими.
25. Більшості людей, які мене знають, я подобаюся.
26. Я товариська людина.
27. Іноді я так наполягаю на своєму, що люди утрачають терпіння.

28. Більшу частину часу в мене пригнічений настрій.
29. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чого-небудь досягну в житті.
30. В мене мало упевненості в собі.
31. Іноді я кажу неправду.
32. Зазвичай, я вважаю, що життя – “добра справа”.
33. Я вважаю, що більшість людей здатні збрехати аби просунутися по службі.
34. Я охоче беру участь в зборах та інших суспільних заходах.
35. Із членами своєї родини я сварюся дуже рідко.
36. Іноді я відчуваю велике бажання порушити правила пристойності або кому-небудь нашкодити.
37. Найважча боротьба для мене – це боротьба із самим собою.
38. М’язові судороги або посмикування в мене бувають вкрай рідко (або майже не бувають).
39. Я досить байдужий до того, що зі мною буде.
40. Іноді, коли я почуваю себе зле, я буваю дратівливим.
41. Часто у мене виникає відчуття, що я зробив щось не те або навіть щось погане.
42. Деякі люди так люблять керувати, що мене так і тягне робити усе всупереч, навіть коли я знаю, що вони праві.
43. Я часто відчуваю себе зобов’язаним відстоювати те, що вважаю справедливим.
44. Моя мова зараз така сама, як і завжди (ні швидша, ні повільніша, немає ні хрипоти, ні невиразності).
45. Я вважаю, що моє сімейне життя таке саме гарне, як у більшості моїх знайомих.
46. Мене дуже вражає, коли мене критикують або сварять.
47. Іноді в мене буває відчуття, що я просто маю зашкодити собі або комусь іншому.
48. Моя поведінка значною мірою визначається звичаями мого оточення.
49. В дитинстві в мене було товариство, де всі намагалися відстоювати один одного.
50. Іноді мені так і хочеться затіяти з ким-небудь бійку.
51. Бувало, що я говорив про речі, в яких не розуміюся.
52. Звичайно я засинаю спокійно і мене не тривожать жодні думки.
53. Останні кілька років я почуваю себе добре.
54. У мене ніколи не було ні припадків, ні судорог.
55. Зараз моя вага постійна (я не худну й не повнію).
56. Я вважаю, що мене часто карали незаслужено.
57. Я легко плачу.
58. Я рідко втомлююся.
59. Я був би достатньо спокійним, якби у кого-небудь з моєї родини були неприємності через порушення закону.
60. З моїм розумом діється щось недобре.
61. Мені важко приховувати свою сором’язливість.

62. Приступи запаморочення в мене бувають дуже рідко (або майже не бувають).

63. Мене турбують сексуальні питання.

64. Мені важко підтримувати розмову з людьми, з якими я тільки що познайомився.

65. Коли я намагаюся щось зробити, часто помічаю тремтіння в руках.

66. Руки у мене такі ж самі спритні й моторні, як і колись.

67. Більшу частину часу я відчуваю загальну слабкість.

68. Іноді, коли я збентежений, я сильно пітнію, й це мене дуже дратує.

69. Буває, що я відкладаю на завтра те, що маю зробити сьогодні.

70. Думаю, що я людина приречена.

71. Бували випадки, коли мені було важко утриматися, аби що-небудь не стягнути у кого-небудь або де-небудь, наприклад, у магазині.

72. Я зловживав спиртними напоями.

73. Я часто чимось тривожуся.

74. Мені б хотілося бути членом декількох гуртків або товариств.

75. Я рідко задихаюся, й у мене не буває сильного серцебиття.

76. Все своє життя я строго додержуюся принципів, заснованих на почутті обов'язку.

77. Траплялося, що я перешкоджав або робив усупереч людям просто із принципу, а не тому, що справа була дійсно важливою.

78. Якщо мені не загрожує штраф і поблизу немає машин, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де це дозволено.

79. Я завжди був незалежним і вільним від контролю з боку родини.

80. У мене бували періоди такого сильного занепокоєння, що я не міг усидіти на місці.

81. Найчастіше мої вчинки неправильно витлумачувалися.

82. Мої батьки та (або) інші члени моєї родини занадто прискіпливі до мене.

83. Хтось керує моїми думками.

84. Люди байдужі до того, що з тобою може трапитися.

85. Мені подобається бути у товаристві, де всі жартують один над одним.

86. У школі я засвоював матеріал повільніше, ніж інші.

87. Я цілком упевнений у собі.

88. Нікому не довіряти – саме безпечно.

89. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим і схвильованим.

90. Коли я перебуваю в товаристві, мені важко знайти доречну тему для розмови.

91. Мені легко змусити інших людей боятися себе й іноді я роблю це заради забави.

92. У грі я волію вигравати.

93. Нерозумно засуджувати людину, котра обдурює того, хто дозволяє себе обдурити.

94. Хтось намагається впливати на мої думки.

95. Я щодня випиваю багато води.

96. Найщасливішим я буваю, коли знаходжуся сам на сам.
97. Я обурююся щоразу, коли дізнаюся, що злочинець з якої-небудь причини залишився безкарним.
98. У моєму житті був один або кілька випадків, коли я відчував, що хтось за допомогою гіпнозу змушує мене робити ті або інші вчинки.
99. Я рідко заговорюю з людьми першим.
100. У мене ніколи не було конфліктів із законом.
101. Мені приємно мати серед своїх знайомих визначних людей – це наче б додає мені ваги у власних очах.
102. Іноді без усякої причини у мене раптом настають періоди надзвичайної веселості.
103. Життя для мене майже завжди пов'язано із напруженістю.
104. У школі мені було дуже важко виступати перед класом.
105. Люди виявляють щодо мене стільки співчуття й симпатії, на скільки я заслуговую.
106. Я відмовляюся грати в деякі ігри тому, що у мене це погано виходить.
107. Мені здається, що я заводжу друзів із такою самою легкістю, як й інші.
108. Мені неприємно, коли мене оточують люди.
109. Як правило, мені щастить.
110. Мене легко збентежити.
111. Деякі члени моєї родини робили вчинки, які мене лякали.
112. Іноді в мене бувають напади сміху або плачу, із якими я ніяк не можу впоратися.
113. Мені буває важко приступити до виконання нового завдання або розпочати нову справу.
114. Коли б люди не ставились до мене негативно, я досяг би у житті набагато більшого.
115. Я вважаю, що мене ніхто не розуміє.
116. Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.
117. Під час спілкування з людьми я легко утрачаю терпіння.
118. Часто у новій обстановці я відчуваю тривогу.
119. Мені часто хочеться померти.
120. Іноді я буваю таким збудженим, що мені буває важко заснути.
121. Часто я переходжу на інший бік вулиці, щоб уникнути небажаної зустрічі.
122. Бувало, що я кидав розпочату справу, бо боявся не упоратися з нею.
123. Майже щодня трапляється щось, що лякає мене.
124. Навіть серед людей я відчуваю себе самотнім.
125. Я переконаний, що існує лише одне-єдине правильне розуміння сенсу життя.
126. В гостях найчастіше я сиджу осторонь й розмовляю з ким-небудь одним, а не беру участь в загальних розвагах.
127. Мені часто зауважують, що я запальний.
128. Буває, що я з ким-небудь розпускаю плітки.

129. Мені часто буває прикро, коли намагаюся застерегти кого-небудь від помилок, а мене розуміють неправильно.
130. Я часто звертаюся до людей за порадою.
131. Часто, навіть тоді, коли для мене складається все добре, я почуваю, що мені все байдуже.
132. Мене досить важко вивести із себе.
133. Коли я намагаюся вказати людям на їхні помилки або допомогти, вони часто розуміють мене неправильно.
134. Звичайно я спокійний і мене нелегко вивести із рівноваги.
135. Я заслуговую на суворе покарання за свої вчинки.
136. Мені властиво так сильно переживати розчарування, що не можу змусити себе не думати про них.
137. Часом мені здається, що я ні на що не здатний.
138. Бувало, що під час обговорення деяких питань, особливо не замислюючись, я погоджувався з думкою інших.
139. Зі мною постійно трапляються всілякі нещастя.
140. Мої переконання та погляди непохитні.
141. Я думаю, що можна, не порушуючи закону, спробувати його обійти.
142. Є люди, які мені настільки неприємні, що у глибині душі я радію, коли їх сварять за що-небудь.
143. В мене бували періоди, коли через хвилювання я втрачав сон.
144. Я відвідую всілякі суспільні заходи, тому що це дозволяє мені бути серед людей.
145. Можна вибачити людям порушення правил, які вони вважають нерозумними.
146. У мене є дурні звички, які настільки сильні, що боротися з ними просто марно.
147. Я охоче знайомлюся з новими людьми.
148. Буває, що непристойний жарт викликає в мене сміх.
149. Якщо справа у мене йде погано, мені відразу хочеться все кинути.
150. Я волю діяти за власними планами, а не виконувати вказівки інших.
151. Мені до вподоби, щоб ті, хто мене оточує, знали мою точку зору.
152. Якщо я поганої думки про людину або навіть нехтую нею, то майже не намагаюся приховувати це.
153. Я людина нервова і легко збуджуюся.
154. Все у мене виходить погано, не так, як годиться.
155. Майбутнє видається мені безнадійним.
156. Люди досить легко можуть змінити мою думку, навіть якщо до цього вона здавалася мені остаточною.
157. Кілька разів на тиждень у мене буває відчуття, що трапиться щось страшне.
158. Найчастіше я почуваю себе втомленим.
159. Я люблю бути на вечорах і просто у товаристві.
160. Я намагаюся уникати конфліктів і скрутних становищ.
161. Мене часто дратує, що я забуваю, куди кладу речі.

162. Я віддаю перевагу пригодницьким оповіданням, а не романам про любов.

163. Коли я захочу зробити щось, але моє оточення вважає, що цього робити не варто, я легко відмовлюся від своїх намірів.

164. Нерозумно засуджувати людей, які прагнуть взяти від життя все, що можна.

165. Мені байдуже, що про мене думають інші.

Таблиця И.1 – Ключі до 3 та 4-го рівнів методики БОП

Шкала	“Так”	“Ні”
Достовірність		1, 10, 11, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148.
Поведінкова регуляція (ПР)	4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 127, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162.	2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 75, 87, 105, 127, 132, 134, 140.
Комунікативний потенціал (КП)	9, 24, 27, 33, 43, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152.	26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159.
Моральна нормативність (МН)	14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165.	13, 76, 97, 100, 160, 163.
Особистісний адаптаційний потенціал (ОАП)	4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 98, 99, 102, 103, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162, 164, 165.	2, 3, 5, 13, 23, 25, 26, 32, 34, 35, 38, 44, 45, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 74, 75, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 130, 132, 134, 140, 144, 147, 159, 160, 163.

Таблиця И.2 – Переведення в стандартні бали результатів, отриманих за шкалами 3-го рівня тесту БОП

Стен	Шкала		
	ПР	КП	МН
1	46→	27–31	18→
2	38–45	22–26	15–17
3	30–37	17–21	12–14
4	22–29	13–16	10–11
5	16–21	10–12	7–9
6	13–15	7–9	5–6
7	9–12	5–6	3–4
8	6–8	3–4	2
9	4–5	1–2	1
10	0–3	0	0

Таблиця И.3 – Переведення в стени результатів, отриманих за шкалами 4-го рівня, й визначення групи адаптаційних здібностей за тестом БОП

Найменування показника	Стен									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ОАП 17–20 років	58→	47–57	40–46	33–39	27–32	23–26	18–22	15–17	12–14	1–11
ОАП 27–35 років	61→	51–60	40–50	33–39	28–32	22–27	16–21	11–15	6–10	1–5
Група	група 4			група 3			група 2		група 1	

Таблиця И.4 – Ключі до 2-го рівня методики БОП

Шкала	“Так”	“Ні”
Астенічні реакції й стани (шкала АС)	6, 7, 12, 13, 14, 18, 27, 31, 32, 33, 34, 37, 41, 43, 46, 48, 49, 51, 52, 53, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 71, 72, 73, 74.	1, 2, 9, 11, 21, 25, 26, 30, 38, 42, 67.
Психотичні реакції і стани (шкала ПС)	3, 4, 5, 8, 10, 15, 17, 19, 20, 22, 23, 24, 28, 29, 35, 36, 39, 40, 44, 45, 47, 50, 54, 56, 65, 66, 68, 69, 70, 76, 77.	16, 62, 75.
Інтегративна оцінка “Деадаптивні порушення” (шкала ДАП)	3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 76, 77.	1, 2, 9, 11, 16, 21, 25, 26, 30, 38, 42, 62, 67, 75.

Таблиця И.5 – Переведення шкал АС, ПС і ДАП у стени (чоловіча популяція, вік 20–25 років)

Найменування показника	Стен									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Шкала АС	36->	30–35	22–29	16–21	10–15	7–9	5–6	3–4	2	0–1
Шкала ПС	27->	22–26	16–21	13–15	8–12	6–7	4–5	2–3	1	0
Шкала ДАП	51->	43–50	36–42	31–35	21–30	16–20	11–15	6–10	3–5	2–0

Таблиця И.6 – Ключі до базових шкал СМДО у методиці БОП “Адаптивність” (шкали 1-го рівня)

Шкала	“Так”	“Ні”
L		1, 10, 31, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 148.
F	4, 8, 11, 18, 20, 22, 37, 41, 47, 60, 72, 82, 84, 86, 91, 96, 98, 103, 115, 153.	2, 25, 43, 44, 53.
K	35.	15, 46, 48, 64, 73, 90, 102, 151.
Hs	17, 67.	2, 3, 5, 23, 38, 53, 55, 58, 62, 75, 93.
D	16, 17, 30, 39, 46.	5, 14, 23, 26, 27, 32, 34, 50, 52, 53, 54, 55, 67, 68, 77, 102.
Hу	11, 17, 20, 21, 28, 65, 67.	2, 3, 23, 33, 38, 42, 45, 48, 53, 58, 61, 62, 64, 75, 88, 90, 95, 97, 99.
Hу	11, 17, 20, 21, 28, 65, 67.	2, 3, 23, 33, 38, 42, 45, 48, 53, 58, 61, 62, 64, 75, 88, 90, 95, 97, 99.
Pd	6, 8, 11, 12, 14, 41, 42, 56, 72, 81, 82, 91, 114.	13, 35, 45, 48, 55, 79, 90, 97, 100, 102.
Mf	63, 66, 73.	9, 43, 50, 74, 86, 87.
Pa	4, 7, 8, 10, 18, 39, 43, 46, 48, 98, 104, 125, 150, 152.	33, 42, 84, 137, 145, 155.
Pt	7, 10, 11, 16, 28, 30, 37, 41, 67, 73, 80, 88, 103, 104, 110, 117, 120, 122, 123.	2, 52.
Sc	4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 21, 24, 36, 39, 56, 60, 63, 70, 80, 89, 98, 103, 105, 106, 108, 111, 119, 123, 124.	13, 38, 44, 66, 107.
Ma	6, 7, 27, 36, 42, 49, 56, 59, 76, 77, 80, 89, 90, 93, 95.	40, 43, 64, 96.
Si	64, 85, 126, 160, 163.	12, 49, 90, 74, 144, 147, 159.

Таблиця И.7 – Переведення “сирих” балів базових шкал СМДО (ММРІ) питальника БОП “Адаптивність” в стандартні Т-бали

Т-бали	L	F	K	Hs	D	Hу	Pd	Mf	Pa	Pt	Sc	Ma	Si
25													
26													
27									0		0		
28													
29													
30						0	0						
31									1		1		
32		0											
33						1						0	
34													
35	0	1			0		1	0		0	2		0
36						2			2			1	
37				0						1			
38		2					2						
39	1				1	3					3	2	1
40				1				1	3	2			
41		3											
42					2	4	3				4	3	
43	2								4	3			2
44		4	0										
45				2	3	5	4	2			5		
46									5	4			
47	3	5		3		6						4	3
48					4		5				6		
49				4		7			6	5			
50		6	1					3				5	
51				5	5						7		4
52	4					8	6		7	6			
53		7									8	6	
54				6		9							
55			2				7	4	8	7	9	7	5
56	5	8			6	10							
57				7						8	10	8	
58					7				9				

Продовження табл. И.7

Т-бали	L	F	K	Hs	D	Hу	Pd	Mf	Pa	Pt	Sc	Ma	Si
59		9						5		9	11		6
60	6		3	8		11	8						
61										10	12		
62		10				12	9					9	
63					8			6	10	11	13		
64	7												7
65		11	4	9	9	13	10			12	14		
66													
67	8						11		11	13	15		
68						14						10	8
69		12					12				16		
70			5	10	10	15				14			
71	9							7	12	15	17	11	
72							13			16			
73		13				16				17	18		9
74					11				13	18		12	
75			6	11		17	14				19		
76	10	14								19			
77					12					20	20	13	10
78						18	15	8	14	21			
79		15									21		
80			7	12	13							14	
81	11						16		15	22	22		
82		16				19							11
83					14						23	15	
84							17		16	23			
85		17	8	13		20					24		
86					15					24		16	12
87	12						18		17		25		
88		18						9		25			
89					16	21					26	17	
90				14			19						
91		19	9						18	26	27		
92					17							18	
93							20			27	28		

Кінець табл. И.7

Т-бали	L	F	K	Hs	D	Hу	Pd	Mf	Pa	Pt	Sc	Ma	Si
94	13	20											
95				15	18	22			19		29	19	
96							21						
97		21								28	30		
98					19							20	
99							22				31		
100		22		16		23			20				
101	14									29	32		
102							23						
103		23									33		
104													
105				17	20	24	24			30	34	21	
106		24											
107	15										35		
108							25						
109		25									36	22	
110				18	21								
111						25					37		
112							26						
113											38		
114													
115											39	23	
116							27						
117											40		
118						26							
119							28				41	24	
120											42		

Текст питальника ДАП/БОП “Адаптивність”

Інструкція: Зараз Вам буде запропоновано низку запитань, на які Ви повинні відповісти тільки “так” (+) або “ні” (-). Питання стосуються безпосередньо Вашого самопочуття, поведінки чи характеру. “Правильних” або “неправильних” відповідей тут бути не може, тому не намагайтеся довго їх обмірковувати або радитися з товаришами – відповіді давайте виходячи з того, що більше відповідає Вашому стану або уявленням про самого себе.

Текст питальника надається мовою оригіналу.

ДАП	БОП	Запитання
1	2	Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим
2	5	Запоры у меня бывают очень редко
3	7	Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться
4	8	Мне кажется, что меня никто не понимает
5	15	Бывает, у меня появляется желание ломать или крушить всё вокруг
6	16	Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу
7	20	Голова у меня болит часто
8	22	Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили
9	23	Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже)
10	24	Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми
11	26	Я человек общительный
12	28	Большую часть времени настроение у меня подавленное
13	29	Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни
14	30	У меня мало уверенности в себе
15	33	Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе
16	35	Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко
17	36	Иногда я сильно испытываю желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить
18	39	Я довольно безразличен к тому, что со мной будет
19	42	Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать всё наперекор, даже если я знаю, что они правы
20	43	Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым
21	44	Моя речь сейчас такая же, как всегда (ни быстрее и ни медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности)

ДАП	БОП	Запитання
22	46	Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают
23	47	Иногда у меня бывает такое чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому
24	50	Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку
25	53	Последние несколько лет я чувствую себя хорошо
26	55	Сейчас мой вес постоянен (я не худею и не полнею)
27	57	Я легко плачу
28	59	Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона
29	60	С моим рассудком творится что-то неладное
30	62	Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают)
31	65	Когда я пытаюсь что-то сделать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки
32	67	Большую часть времени я испытываю общую слабость
33	68	Иногда, когда я смущён, я сильно потею, и меня это раздражает
34	70	Думаю, что я человек обречённый
35	71	Бывали случаи, что мне было трудно удержаться от того, чтобы что-нибудь не стащить у кого-либо или где-нибудь, например, в магазине
36	72	Я злоупотреблял спиртными напитками
37	73	Я часто о чём-нибудь тревожусь
38	75	Я редко задыхаюсь и у меня не бывает сильных сердцебиений
39	82	Мои родители и (или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо
40	83	Кто-то управляет моими мыслями
41	86	В школе я усваивал материал медленнее, чем другие
42	87	Я вполне уверен в себе
43	90	Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора
44	91	Мне легко заставить других людей бояться меня и иногда я это делаю ради забавы
45	93	Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать
46	96	Счастливее всего я бываю, когда один
47	102	Иногда безо всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычной весёлости
48	103	Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением
49	104	В школе мне было очень трудно говорить перед классом

ДАП	БОП	Запитання
50	107	Мне кажется, что я завожу друзей с такой же лёгкостью, как и другие
51	108	Мне неприятно, когда вокруг меня люди
52	110	Меня легко привести в замешательство
53	113	Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания или начать новое дело
54	114	Если бы люди не были настроены против меня, я достиг бы в жизни гораздо большего
55	115	Мне кажется, что меня никто не понимает
56	117	Я легко теряю терпение с людьми
57	119	Часто мне хочется умереть
58	122	Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что я не справлюсь с ним
59	123	Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня
60	124	Даже среди людей я обычно чувствую себя одиноким
61	131	Часто, даже тогда, когда для меня складывается всё хорошо, я чувствую, что для меня всё безразлично
62	134	Обычно я спокоен, и меня нелегко вывести из душевного равновесия
63	137	Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден
64	139	Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья
65	141	Я думаю, что можно, не нарушая закон, попытаться найти в нём лазейку
66	142	Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь
67	147	Я охотно знакомлюсь с новыми людьми
68	150	Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других
69	151	Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения
70	153	Я человек нервный и легко возбудимый
71	154	Всё у меня получается плохо, не так как надо
72	155	Будущее кажется мне безнадёжным
73	156	Люди довольно легко могут изменить моё мнение, даже если до этого оно казалось мне окончательным
74	158	Большую часть времени я чувствую себя усталым
75	160	Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений
76	162	Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем о любви
77	164	Глупо осуждать людей, которые стремятся ухватить от жизни всё, что могут

Примітка. Подвійна нумерація запитань відповідає нумерації запитань питальника ДАП/БОП “Адаптивність”.

Додаток К

Переведення прогнозованої оцінки ефективності службово-бойової діяльності в стени, якісні показники та групи придатності

Таблиця К.1 – Перевід прогнозованої оцінки ефективності службово-бойової діяльності в стени, якісні показники та групи придатності

Прогнозована оцінка ефективності			Стени	Якісна шкала ефективності	Група придатності
для підрозділів ППС	для підрозділів конвоювання і екстрадиції	для підрозділів ОДПіКУ			
менше 18,05	менше 24,25	менше 57,25	0	Незадовільна ефективність	Непридатний
18,05–37,0	24,25–42,75	57,25–74,75	1		
37,0–55,95	42,75–61,25	74,75–92,25	2		
55,95–74,9	61,25–79,75	92,25–109,75	3		
74,9–93,85	79,75–98,25	109,75–127,25	4		
93,85–112,8	98,25–116,25	127,25–144,75	5	Задовільна ефективність	Умовно придатний
112,8–131,75	116,75–135,25	144,75–162,25	6		
131,75–150,7	135,25–153,75	162,25–179,75	7	Добра ефективність	Придатний
150,7–169,65	153,75–172,25	179,75–197,25	8		
169,7–188,6	172,25–190,75	197,25–214,75	9	Відмінна ефективність	Абсолютно придатний
188,6 і більше	190,75 і більше	214,75 і більше	10		

Наукове видання

Мацегора Яніна Володимирівна,
Приходько Ігор Іванович,
Колесніченко Олександр Сергійович та ін.

**АВТОМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО
ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ
В НАЦІОНАЛЬНУ ГВАРДІЮ УКРАЇНИ**

Монографія

Редактор *С. І. Мартиненко*
Комп'ютерне макетування *А. О. Теплової*

Формат паперу 60×84/16. Ум. друк. арк. 19,7. Тираж 50 прим. Зам. № 28.

Редакційно-видавничий відділ Національної академії НГУ
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 4794 від 24.11.2014 р.
61001, м. Харків, пл. Захисників України, 3