

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ  
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ  
УКРАЇНИ ДО СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПОЗА МЕЖАМИ ПУНКТУ ПОСТІЙНОЇ ДИСЛОКАЦІЇ

Монографія

УДК 159.9.07 – 351.74

ББК 68.68

П86

*Рекомендовано до друку Вченою радою Національної академії  
Національної гвардії України (протокол № 16 від 24.12.2014 р.)*

Рецензенти:

**Л. М. Балабанова**, професор кафедри соціології та психології Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор психологічних наук, професор;

**В. О. Лефтеров**, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру Національного університету цивільного захисту України, доктор психологічних наук, професор.

**Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації** [Текст] : монографія / О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, В. І. Воробйова та ін. – Х. : Національна акад. НГУ, 2016. – 335 с.

У монографії викладено результати теоретико-емпіричного дослідження проблеми психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України. Наведено результати емпіричних досліджень з розроблення моделі психологічної готовності військовослужбовців НГУ, обґрунтовано зміст її елементів і структурних компонентів, визначено наукові та практичні критерії. Виявлено і обґрунтовано закономірності динаміки структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців на різних етапах виконання службово-бойових завдань поза межами пункту постійної дислокації. Розроблено психодіагностичний інструментарій визначення психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності – методика “Психологічна готовність особистості”, обґрунтовано її валідність й надійність. Запропоновано комплексну програму формування психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності.

Для практичних психологів, викладачів, слухачів магістратури, аспірантів, ад’юнктів, курсантів та студентів вищих навчальних закладів – майбутніх психологів, слухачів курсів підвищення кваліфікації офіцерського складу психологічного профілю.

Іл. 62. Табл. 54. Бібліогр.: 275 назв.

Авторський колектив:

**О. С. Колесніченко**, канд. психол. наук, с.н.с. (вступ; розд.1 – 1.1–1.3; розд. 2 – 2.2; розд. 3 – 3.2; 3.3; розд. 5; 5.1–5.4; висновки; дод. А); **Я. В. Мацегора**, канд. психол. наук, с.н.с. (розд. 1 – 1.3; розд. 2 – 2.2; розд. 5 – 5.3, дод. Р); **І. В. Воробйова**, канд. психол. наук, с.н.с. (розд. 1 – 1.3; розд. 2 – 2.2; розд. 3 – 3.3; розд. 5 – 5.3; 5.4; дод. Р); **І. І. Приходько**, д-р психол. наук, проф. (розд. 2; 2.1–2.2; дод. Ж–Л); **О. В. Тімченко**, д-р психол. наук, проф. (вступ; розд. 3 – 3.3; висновки; дод. А); **С. А. Горєлишев**, канд. техн. наук, доц. (розд. 4; 4.1–4.5; дод. Р); **Н. А. Каз’яніна** (розд. 1; 1.1–1.2; розд. 2; 2.1–2.2; розд. 3 – 3.3; дод. Б–Д, П); **Н. Є. Пенькова** (розд. 1; 1.1; розд. 2 – 2.1; дод. Б–Д, Н).

УДК 159.9.07 – 351.74

ББК 68.68

© Національна академія Національної гвардії України, 2016

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	6
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</b> .....	8
1.1. Сучасний стан розроблення проблеми психологічної готовності до професійної діяльності .....	8
1.2. Психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України у ході виконання службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації ...	21
1.3. Модель психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до виконання службово-бойових завдань в екстремальних ситуаціях .....	30
<b>РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</b> .....	51
2.1. Характеристика методів, застосування яких є можливим для оцінки психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях .....	51
2.1.1. Загальна характеристика методів вивчення психологічної готовності до службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України .....	54
2.1.2. Загальна характеристика психодіагностичних методик дослідження .....	58
2.2. Експертна оцінка психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності .....	72
2.2.1. Створення рівняння регресії для прогнозування психологічної готовності офіцерів Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах .....	77
2.2.2. Створення рівняння регресії для прогнозування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах .....	79
2.2.3. Створення рівняння регресії для прогнозування психологічної готовності військовослужбовців строкової служби Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах .....	80
<b>РОЗДІЛ 3. РОЗРОБЛЕННЯ СТРУКТУРИ ТА ЗМІСТУ МЕТОДИКИ “ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ВИДУ ДІЯЛЬНОСТІ”</b> .....	82
3.1. Визначення структури методики “Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності” .....	84
3.2. Психометричні характеристики методики “Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності” .....	93

3.3. Особливості та динаміка компонентів психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України в ході виконання службово-бойової діяльності .....	98
3.3.1. Оцінка психологічних компонентів психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України .....	98
3.3.1.1. “Мотивація обов’язку” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності .....	99
3.3.1.2. “Професійна витривалість” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності .....	106
3.3.1.3. “Взаємодопомога і довіра” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності .....	108
3.3.1.4. “Професійна компетентність” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності .....	110
3.3.1.5. “Вольове зусилля” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності .....	111
3.3.2. Динаміка структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України в ході виконання службово-бойової діяльності .....	113
3.3.2.1. Динаміка “мотивації обов’язку” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності .....	114
3.3.2.2. Динаміка “професійної витривалості” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності .....	119
3.3.2.3. Динаміка “взаємодопомоги та довіри” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності .....	121
3.3.2.4. Динаміка “професійної компетентності” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності .....	122
3.3.2.5. Динаміка “вольового зусилля” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності .....	124
<b>РОЗДІЛ 4. АВТОМАТИЗОВАНИЙ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПЛЕКС “ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ” ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ВИДУ ДІЯЛЬНОСТІ .....</b>	<b>128</b>
4.1. Сучасні підходи до розв’язання проблеми автоматизації психологічної готовності особистості .....	128
4.2. Структура баз даних та їх логічний взаємозв’язок у психодіагностичному комплексі .....	129
4.3. Створення модуля проведення опитувань .....	136
4.4. Розроблення блоку аналізу результатів тестування та визначення рівня психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності .....	156
4.5. Розроблення програмного забезпечення відображення результатів тестування та підготовки даних до друку .....	157

<b>РОЗДІЛ 5. ПІДВИЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ЗАСОБАМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ .....</b>	<b>172</b>
5.1. Програма соціально-психологічного тренінгу щодо формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності .....	172
5.2. Вплив соціально-психологічного тренінгу на динаміку компонентів психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України під час виконання службово-бойової діяльності .....	187
5.3. Психологічні чинники, що визначають ефективність формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до дій в екстремальних ситуаціях .....	193
5.4. Практичні рекомендації щодо оптимізації психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України .....	196
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>212</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>216</b>
Додаток А. Експертна оцінка визначення обсягу та змісту поняття “Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності” .....	235
Додаток Б. Опитувальник “Стиль саморегуляції поведінки” В. Моросанової	237
Додаток В. Методика “Вольової регуляції особистості” М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко .....	243
Додаток Г. Методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі та П. Мартін) .....	247
Додаток Д. Методика “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової) .....	258
Додаток Ж. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса .....	265
Додаток К. Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса .....	268
Додаток Л. Багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність”	270
Додаток М. Методика “Короткий орієнтовний, відбірковий тест (КОТ)” В. Н. Бузіна, Е.Ф. Вандерлік .....	278
Додаток Н. 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла .....	284
Додаток П. Динаміка особистісних властивостей військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом .....	300
Додаток Р. Структура таблиць бази даних та їх полів .....	301
Додаток С. Вправи для реалізації програми соціально-психологічного тренінгу щодо формування психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності .....	310

## ВСТУП

Останнім часом (2004 – 2014 р.р.) завдання, які виконують військовослужбовці Національної гвардії України відрізняються особливою новизною, причому ступінь небезпеки, екстремальність різко зростає. В сучасних умовах до основних службово-бойових завдань військовослужбовців Національної гвардії України слід віднести не тільки несення патрульно-постової служби у містах і населених пунктах, забезпечення громадської безпеки під час проведення масових заходів, а й участь їх у забезпеченні громадської безпеки та охороні громадського порядку під час проведення зборів, мітингів, походів, демонстрацій та інших масових заходів, що створюють небезпеку для життя та здоров'я громадян; охорону дипломатичних представництв, консульських установ іноземних держав, представництв міжнародних організацій в Україні; захист конституційного ладу України, цілісності її території від спроб зміни їх насильницьким шляхом; участь в здійсненні заходів, пов'язаних із припиненням збройних конфліктів та інших провокацій на державному кордоні, а також заходів щодо недопущення масового переходу державного кордону з території суміжних держав; участь в спеціальних операціях із знешкодження озброєних злочинців, припиненні діяльності не передбачених законом воєнізованих або збройних формувань (груп), організованих груп та злочинних організацій на території України, а також у заходах, пов'язаних із припиненням терористичної діяльності; участь у відновленні конституційного правопорядку в разі здійснення спроб захоплення державної влади чи зміни конституційного ладу шляхом насильства, у відновленні діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування; участь в ліквідації наслідків надзвичайних або кризових ситуацій на об'єктах, що нею охороняються; участь в здійсненні заходів правового режиму воєнного стану; виконання завдань територіальної оборони.

Іншими словами – службово-бойова діяльність військовослужбовців Національної гвардії України зазвичай проходить в екстремальних умовах, пов'язаних із ризиком для життя.

Це змусило по-новому поглянути на низку проблем службово-бойової діяльності, в тому числі й на проблему формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України. Дослідження особливостей прояву і динаміки стану психологічної готовності під час дій в екстремальних ситуаціях дозволяє відповісти на актуальні питання службово-бойової та психологічної підготовки військовослужбовців Національної гвардії України.

У різні роки військово-прикладні дослідження зазначеної проблеми здійснювали В. Барко, І. Ващенко, Л. Гундерук, Л. Кандибович, В. Лефтеров, О. Малхазов, В. Медведєв, К. Платонов, Д. Попов, Є. Потапчук, О. Сафін, О. Столяренко, В. Сисоєв, О. Тімченко, В. Якимчук, С. Яковенко, Ю. Ярошок, Г. Юхновець та інші вчені.

Проблематика, пов'язана із діяльністю Національної гвардії України, знайшла своє відображення в роботах В. Богуславського, А. Гончарова, В. Зайцева, В. Дев'ятко, В. Молотай, О. Каверіна.

Однак питання, що безпосередньо стосуються специфіки службово-бойової діяльності Національної гвардії України, як особливого типу правоохоронної діяльності, достатнього рішення не отримали.

Таким чином, актуальність дослідження визначається:

– потребою в теоретичному обґрунтуванні ефективних методів психологічної підготовки військовослужбовців Національної гвардії України до виконання службово-бойових завдань;

– недостатньою науковою розробленістю підходів до вирішення проблеми формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до дій в екстремальних умовах;

– необхідністю вдосконалення методів психологічної підготовки особового складу військових частин Національної гвардії України та апробації конкретних заходів для навчання військовослужбовців умінню регулювати власні психічні стани на різних етапах службово-бойової діяльності.

Отже, аналіз наукової літератури показує, що досліджувана проблема є ще недостатньо розробленою в психологічній науці, а відсутність системних, науково-обґрунтованих практичних рекомендацій змістовного і організаційно-педагогічного характеру викликає істотні ускладнення в становленні ефективної системи оцінки і оптимізації психологічної готовності військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Аналіз проблеми психологічної готовності до службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України (НГУ) під час виконання службово-бойових завдань (СБЗ) у небезпечних ситуаціях передбачає, насамперед, визначення основних теоретико-методологічних засад дослідження. В зв'язку з цим, у першому розділі монографії розкрито сутність поняття психологічної готовності до службово-бойової діяльності, її структуру, особливості службово-бойової діяльності (СБД) військовослужбовців НГУ та представлена модель психологічної готовності особистості до діяльності в екстремальних ситуаціях.

#### 1.1. Сучасний стан розроблення проблеми психологічної готовності до професійної діяльності

Аналіз науково-психологічної літератури із проблеми дослідження показав, що питання готовності людини до діяльності є вельми актуальним. Готовність, в першу чергу, визначається через самоусвідомлення себе як професіонала діяльності [69; 76; 87; 101; 120; 154; 181; 208; 218; 241; 248], якою він захоплений, а саме, якщо ми говоримо про військовослужбовців Національної гвардії України – безпосередньо до діяльності в небезпечних ситуаціях. У сучасних психологічних словниках готовність до діяльності визначають як стан мобілізації всіх психофізіологічних систем людини, які забезпечують ефективне виконання визначених дій [35; 40]. Конкретний стан готовності до дій визначається сполученням факторів, що характеризують різні рівні готовності: фізичну підготовленість, необхідну нейродинамічну забезпеченість дій, психологічні умови.

Наукова розробленість питання психологічної готовності у вітчизняній і зарубіжній психологічній літературі дає підстави стверджувати, що ця проблема має свою передісторію розвитку. Об'єктом дослідження вона стала ще з середини ХХ ст. в зв'язку з підвищенням вимог до психологічних характеристик здійснюваної людиною діяльності, пошуком умов оптимізації та підвищення її успішності. В подальшому найбільш значний вклад у дослідження проблеми психологічної готовності, як у загальнотеоретичному, так і в прикладному плані, внесли відомі вчені [6; 14; 55; 69; 77; 94; 131; 172].

Не зважаючи на значущість проблеми в галузі досліджень “психологічної готовності” можна відзначити її методологічну нерозробленість. Це проявляється вже в тому, що існує безліч термінів для позначення різних аспектів “психологічної готовності”, вживання яких найчастіше не збігається в різних авторів: “психологічна готовність” (Т. Кабаченко [98], О. Лівенцева, В. Авдєєв [4]), “психологічна стійкість” (М. Матова), “емоціональна стійкість” (Л. Аболін [2], В. Пономаренко [77], М. Д'яченко [77], Е. Носенко, О. Сіротін), “емоційно-моторна стійкість” (М. Рапохін), “психічна готовність”, “установка”



(М. Марбе, Д. Узнадзе [251]), “стійкість до стресу” (Б. Кулагін), “оперативна стійкість” (А. Леонова, В. Медведєв [156]), “толерантність до стресу” (Л. Собчик), “схильність до ризику”, “готовність до ризику” (В. Бодров [34], Є. Кір’янова), “надійність в спорті” (А. Вендрих, В. Мельніков, В. Мільман, Г. Нікіфоров, В. Плахтієнко, Ю. Блудов, В. Юзайтис, О. Обисов), “надійність оператора” (Л. Вищепан, О. Золотухін, Ю. Зубарєв, Г. Нікіфоров [181], Л. Філіппов) та ін.

Різноманіття наукових підходів до вивчення психологічної готовності дозволяє розглянути проблему з різних позицій (див. таблиця 1.1).

Так, Г. Гагаєва вбачає в психологічній готовності “емоційний стан”, що характеризується оптимальним рівнем працездатності. В. Пушкін і Л. Нерсесян [178] розуміють готовність до екстреної дії як “пильність”.

На думку А. Деркача [71] психологічну готовність необхідно розглядати як основу не лише здійснення діяльності, але й її вдосконалення.

В. Моляко та М. Смульсон [164–166] говорять про те, що готовність до праці є складним особистісним утворенням, своєрідною багаторівневою та багатоплановою системою якостей і властивостей, які в своїй сукупності дозволяють певному суб’єкту більш або менш успішно виконувати конкретну діяльність.

В. Алатогорцев [6] підкреслює важливість психологічної готовності з позиції своєчасного ухвалення оптимальних рішень в конкретній ситуації.

Н. Наєнко [176] в професійно-психологічній готовності відособляє готовність до дій в екстремальних ситуаціях і виділяє, як її показник, наявність в суб’єкта образу структури дії, особливий функціональний і психологічний стан, спрямованість свідомості на виконання необхідної дії.

О. Дашкевич, С. Оя, О. Чернікова [260] поняття “готовність” розглядають в обмеженому аспекті розвитку передстартового стану спортсмена, а Р. Гаспарян та М. Мазмазян [56] вивчають як готовність до діяльності.

На думку М. Д’яченко, психологічна готовність “це виборча, прогноуюча активність на стадії підготовки, що надихає організм, особистість на майбутню діяльність “...” є результат діяльності й, як така, що включається в загальний потік “...” дій, “...” активnodіючий стан особистості, що відбиває зміст, задачі й умови майбутнього її виконання” [77, с. 68; 78; 79; 109]. Автор робить висновок про те, що виникнення психологічної готовності визначається розумінням майбутньої задачі, усвідомленням відповідальності, й виділяє тривалу та ситуативну готовність.

Таблиця 1.1 Порівняльний аналіз наукових підходів до визначення сутності психологічної готовності до професійної діяльності

Змістова характеристика	Функції	Підходи	Автори
<p>Психічний стан особистості, що проявляється в активному-позитивному відношенні до професії, в сформованій професійній самосвідомості та внутрішній налаштованості на певну поведінку під час виконання професійних завдань та проявляється як потенційна якість особистості</p>	<p>Зумовлює формування стану змобілізованості психіки, здатність приймати самостійні рішення під час виникнення складних професійних задач, оцінювати свої можливості в їх співвідношенні до майбутніх труднощів і досягнень певних результатів, передавати свої знання іншим</p>	<p>Функціональний</p>	<p>А. Деркач [71], О. Єлісєєв, В. Желанова, О. Ліненко, С. Мусаєв, С. Ніколаєнко, Т. Іванова [93], В. Попов, П. Рябцев, Ю. Самарін, Ю. Соєнікова, А. Смирнов [234], О. Ухтомський [172], М. Томчук [250], О. Юдіна</p>
<p>Комплекс взаємопов'язаних та взаємозумовлених психологічних якостей</p>	<p>Забезпечує підвищення рівня виконання певної діяльності</p>	<p>Особистісний</p>	<p>Л. Карамушка [148], О. Філь [148]</p>
<p>Сукупність психологічних утворень, уявлень та понять, способів мислення й уміння, спонукання, якостей особистості</p> <p>Стійка характеристика особистості, що виступає як суттєва та істотна передумова цілеспрямованої діяльності, її регуляції, стійкості й ефективності</p> <p>Відносно усталена та специфічна для конкретного виду діяльності динамічна сукупність диспозицій особистості</p>	<p>Забезпечує здатність до здійснення професійної діяльності</p>	<p>Особистісний</p>	<p>Д. Войтюк [50], А. Штейншмен</p>
<p>Цілеспрямований вияв особистості, який включає систему професійних теоретичних знань, практичних навиків та умінь, потреб, мотивів, досвіду, психологічних якостей, фізіологічних функцій і психічних процесів</p>	<p>Допомагає людині успішно виконувати свої професійні обов'язки, використовуючи знання, досвід, особистісні якості, зберігати самоконтроль та перебудовувати свій спосіб дій у разі появи непередбачених ситуацій</p> <p>Зумовлює досягнення адекватного вимогам діяльності визначення рівня та якості результату, реалізуючи суб'єкт – суб'єктні відносини</p> <p>Забезпечує успішне виконання професійної діяльності та дозволяє вдало включатися в діяльність й виконувати її оптимальним чином для цієї діяльності й особистості на рівні сучасних вимог науки і техніки</p>	<p>Особистісний</p>	<p>А. Ганюшкін [148], О. Красноярдцева, С. Максименко [248], Л. Магохнюк [154], А. Мощенко, Б. Паригін С. Савицька, О. Хрущ-Ріпська [257], Р. Санжаєва [227]</p> <p>Л. Ахтарієва, П. Горностаї [234], С. Кучеренко [129], Н. Кузьміна [127], С. Равікович [217], В. Синявський [232], А. Тарновська [52]</p>

М. Левітов і А. Пуні [133; 212–215] психологічну готовність розглядали як “стан”, інколи навіть як “фон”, на якому проходять психічні процеси.

З поглибленням вивчення психологічної готовності у військовій психології, психології праці, спорту сформувався два підходи до її розуміння. За першим вона трактується як особистісна характеристика [212; 218]. У другому підході [58; 133; 178] акценти робляться на вивченні функціональних станів психіки людини, якими супроводжується феномен готовності. Кожний із зазначених підходів утворює функціональну єдність й розглядається як тривала (характеристика особистості) й тимчасова (психічний стан) форми психологічної готовності [78; 79; 133]. Під тривалою формою розуміється система професійних якостей, необхідних для успішної діяльності. Завдання тимчасової готовності полягає в забезпеченні можливості ефективних дій шляхом актуалізації тривалої готовності відповідно до конкретних умов ситуації.

О. Мощенко, розглядаючи зазначену проблему відзначає, що у випадку, коли “психологічна готовність продовжується тривалий час (навчальна, службова, суспільна, трудова, спортивна діяльність) вона вимагає широкої та глибокої активізації психіки”. І далі – “у даному випадку мова йдеться про єдність тимчасової (ситуативної) і тривалої (стійкої) психологічної готовності суворовців” [173, с. 122]. Така точка зору відбиває погляд автора на стан психологічної готовності як на комплексний стан і є деяким розвитком попередньої позиції. На думку цього автора, для становлення психологічної готовності характерна тенденція переходу від вузької тимчасової сфери дії готовності до більш широкої, розуміючи під цим розширений психологічний зміст реальної готовності.

Проведений аналіз показує, що погляди різних авторів [37; 40; 59; 77; 89; 127; 129; 146; 155; 165] на проблему готовності досить суперечливі та, що перспективний підхід у характеристиці готовності до діяльності як багатомірній, багатокомпонентній системі ще не знайшов достатнього поширення й у цьому напрямку доцільне продовження досліджень.

У сучасній науці психологічна готовність розглядається як істотна передумова будь-якої цілеспрямованої діяльності, її регуляції, стійкості та ефективності. Завдяки аналізу наукової психологічної літератури можна стверджувати про існування двох основних підходів до визначення змісту та структури психологічної готовності: функціонального та особистісного [81; 93; 130; 132].

У межах функціонального підходу психологічна готовність трактується як певний стан психічних функцій, що забезпечує високий рівень досягнень під час виконання того чи іншого виду діяльності. Функціональний підхід [87; 93; 133; 163; 175; 178; 212; 217; 238; 252] передбачає вивчення психологічної готовності:

- як певного стану особистості;
- як психологічної умови успішного виконання діяльності;
- як вибірково-усвідомленої активності, яка спонукає особистість до діяльності;
- як психологічної установки, що функціонує на тлі загальної активності особистості;

– як стан, що передує усвідомленій поведінці.

Така точка зору, заснована лише на зв'язку стану психологічної готовності з окремими психічними процесами, недостатньо повно, на наш погляд, характеризує готовність людини до діяльності, не дає всебічного уявлення про неї. Формування психологічної готовності в цьому разі повинно скеровуватися лише на розвиток окремих психологічних процесів.

Необхідно зауважити, що більшість із вище зазначених авторів [58; 87; 175; 178; 133; 212; 213; 217; 238; 252] позиціонують тісний взаємозв'язок функціонального стану і стійкої характеристики особистості. Йдеться, зокрема, про те, що стан готовності – це тимчасова готовність, а підготовленість особистості – довготривала готовність. Крім того, ці два види готовності перебувають в тісному зв'язку між собою.

З погляду прибічників особистісного підходу психологічну готовність слід розглядати як результат підготовки (підготовленості) до певної діяльності. Згідно із цим підходом, готовність є стійким, багатоаспектним, ієрархізованим утворенням особистості, яке містить низку компонентів, адекватних вимогам, змісту та умовам діяльності, тобто особистісний підхід розглядає психологічну готовність як складне особистісне утворення, багатопланову і багаторівневу структуру якостей, властивостей і станів, які в своїй сукупності дозволяють конкретному суб'єктові більш або менш успішно виконувати діяльність [45; 76–79; 84; 111; 148; 164–166; 168; 219; 234].

Хоча готовність й підготовленість, на наш погляд, не одне і те саме, існують різні показники підготовленості, які можуть входити у загальну структуру готовності лише як її окремі компоненти.

Психологічна підготовленість – складне особистісне утворення. Вона включає наявність професійно-психологічних знань, навичок, умінь, властивостей та якостей, які гарантують успішне подолання труднощів службової діяльності в екстремальних ситуаціях [18; 23; 74; 82; 90; 93; 120; 138; 144; 148; 159; 164; 174; 181]. Психологічна підготовленість є результатом тривалого процесу професійної підготовки, яка наведена на рис. 1.1.

На особистісно-діяльнісному рівні готовність визначається як цілісний прояв усіх сторін особистості, дає можливість ефективно виконувати свої функції [71; 77–79]. Деякі дослідники [75; 82; 93; 131; 146; 194; 238; 243; 255] указують, що “психологічна готовність є активний стан особистості, результат регуляції доцільної поведінки і передбачення назриваючої події”. Однак цей підхід не розглядає психологічну готовність до екстремальних ситуацій, функціонування психіки у непередбачених обставинах, сполучених із ризиком для життя.

Цікава точка зору О. Ухтомського [172], що стан готовності до діяльності визначає як “оперативний спокій”. На його думку, це готовність, яка може встановлюватися на різних рівнях. Механізм такого стану ґрунтується на рухливості “нервових процесів”, що забезпечують перехід від “оперативного спокою” до термінової дії. Використовуючи терміни “оперативного спокою”, “потенційної домінанти”, О. Ухтомський розглядає готовність на фізіологічному рівні, визначаючи мозок як орган попереджувального

сприйняття, передчуття й проектування середовища.

В. Моляко [164] вважає, що психологічна готовність до діяльності, на сучасному виробництві сприяє тому, щоб професіонал сам шукав і знаходив у праці можливості для творчості, інтелектуального насичення трудових процесів, тим самим ефективніше вживлюючись в працю та колектив, відчувачи себе особистістю, суб'єктом праці й творчості.



Рисунок 1.1 – Структурно-логічна схема моделі психологічної підготовки

П. Анохін назвав “функціональною системою” широке функціональне об'єднання різних сукупних структур і процесів на основі кінцевого ефекту. Теорія функціональної системи розкриває фізіологічний механізм формування доцільної поведінки та передбачення.

Можна припустити, що механізмом готовності є функціональна система, що забезпечує на основі визначеного порушення настроювання організму і слідує доцільну поведінку відповідно до умов і задач.

Психологічна готовність до діяльності як стан може бути короткочасною або довготривалою, вона залежить від індивідуальних особливостей і типу вищої нервової діяльності людини, а також від умов, в яких проходить діяльність. До таких умов слід віднести: зміст задач, їхню складність, новизну, творчий характер; ситуацію діяльності, зразок поведінки оточуючих; особливості стимуляції дій і результатів; мотивацію, прагнення до досягнення того чи іншого результату; оцінку вірогідності його досягнення; самооцінку власної підготовки; попередній нервово-психічний стан; стан здоров'я; особистий досвід мобілізації сил на вирішення задач більшої складності; вміння контролювати і регулювати рівень свого стану готовності; вміння самоналаштуватися, створювати оптимальні внутрішні умови для майбутньої діяльності [115].

Завчасна, загальна або довготривала готовність являє собою раніше набуті установки, знання, вміння, навички, досвід, якості й мотиви діяльності та розглядається як стійка, завчасно сформована характеристика особистості. На її основі виникає стан готовності до виконання тих або інших поточних задач діяльності: психологічна готовність спортсменів до змагань [212–215]; психологічна готовність абітурієнтів до навчання у вищому навчальному закладі [71]; психологічна готовність студентів до педагогічної діяльності [93]; психологічна готовність воїнів до бою [163].

Ситуативна готовність – це динамічний, цілісний стан особистості, внутрішня налаштованість на певну поведінку, мобілізованість всіх сил на активні та доцільні дії. Її виникнення й оформлення визначаються розумінням задачі, усвідомленням відповідальності, бажанням досягнути успіху в професійній діяльності [213].

Тимчасова (ситуативна) готовність представляє собою модель для виконання на високому рівні безпосередньо майбутньої діяльності. Деякі вчені її називають: передстартовим станом [133]; оперативним спокоєм [172]; пильністю [178]; мобілізаційною готовністю [58; 59]. Основною ознакою тимчасової готовності є те, що вона виникає в зв'язку з безпосередньою майбутньою діяльністю й характеризується максимумом функцій, найбільшою швидкістю реакції, довготривалим збереженням працездатності в разі максимальної витривалості.

М. Левітов [133] класифікує психологічні стани за аналогією з поділом психологічних процесів. Він розрізняє стани залежно від того, які психологічні функції переважають – пізнавальні, вольові або емоційні.

Ситуативний стан психологічної готовності – це актуалізація, пристосування всіх сил, створення психологічних можливостей для успішних дій в цей момент. Тому воно може включати деякі елементи тривалої готовності (рисунок 1.2).

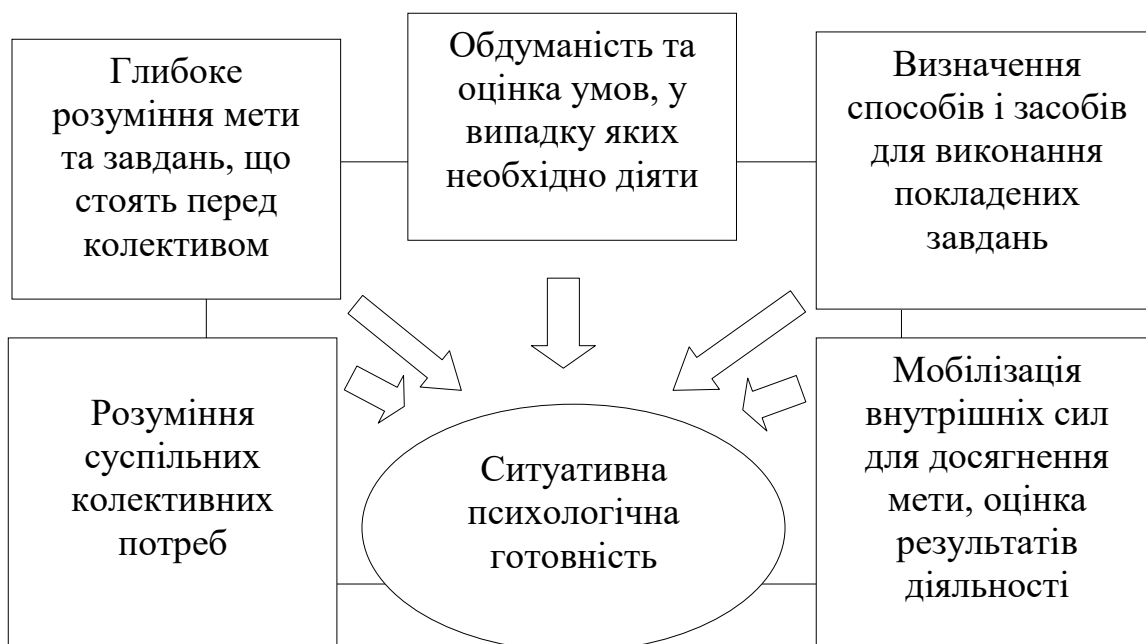


Рисунок 1.2 – Модель ситуативної (тимчасової) психологічної готовності

В загальному виді тривала психологічна готовність являє собою структуру, в яку входять мотиваційний, вольовий, регуляторний, когнітивний і типологічний блоки, що характеризують: психологічне ставлення (ціннісно-мотиваційне) до того чи іншого виду службової діяльності та конкретного майбутнього завдання; адекватні вимогам майбутньої діяльності риси характеру, здібності, темперамент, типологічні особливості нервової системи; необхідні професійні, службові, бойові, фізичні знання, навички й уміння; стійкі професійно важливі особливості сприйняття, уваги, мислення, емоційних, регуляторних і вольових процесів (рисунок 1.3).

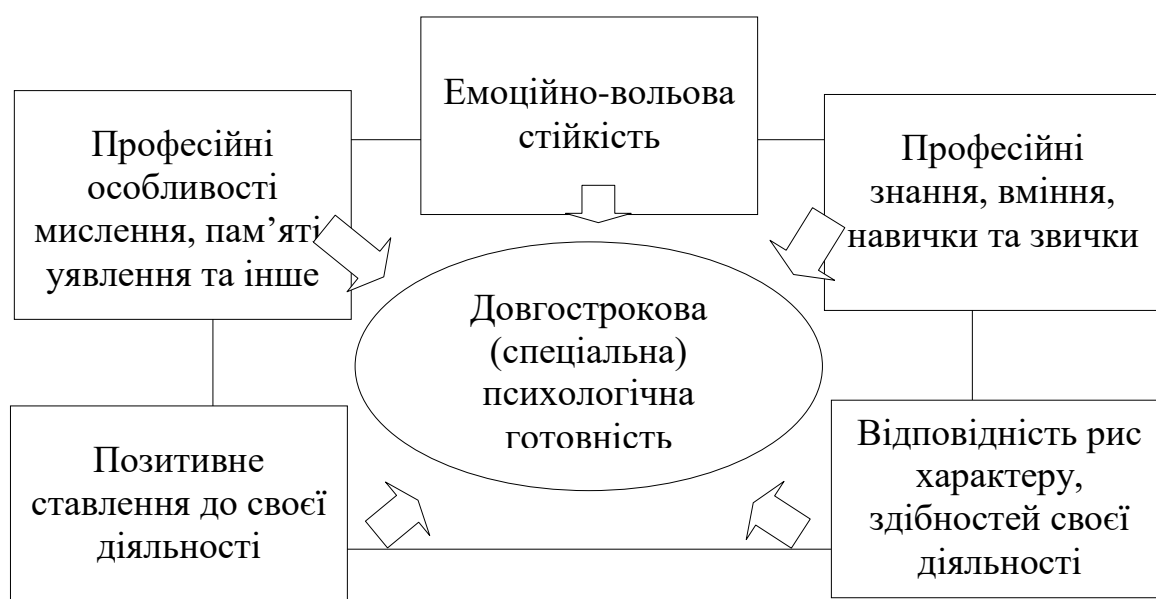


Рисунок 1.3 – Модель довгострокової (спеціальної) психологічної готовності

Тривала готовність являє собою раніше отримані установки, знання, навички, вміння, досвід, якості й мотиви дій в екстремальних ситуаціях. На її основі виникає стан готовності до виконання повсякденних або раптово виникаючих завдань. Багато в чому вона забезпечується рівнем професійної підготовленості фахівця [115].

На відміну від стану ситуативної психологічної готовності, що відбиває особливості та вимоги майбутньої ситуації, тривала психологічна готовність – це стійка система професійно важливих якостей особистості (позитивне ставлення до професії, організованість, уважність, самовладання та ін.), її досвід, знання, навички, вміння, необхідні для успішної діяльності в різних ситуаціях.

Позитивні риси тривалої психологічної готовності – відповідність її структури змісту умовам професійної діяльності, легкість актуалізації та включення у виконання завдання, пластичність, комбінація стійкості та динамізму [114].

Позитивними рисами ситуативної психологічної готовності є: відносна стійкість, відповідність структури оптимальним умовам досягнення мети, дієвість впливу на процес діяльності.

Тривала і ситуативна готовність формується та підтримується проведенням певної роботи, виконанням завдань, вправами, тренуваннями, засобами та прийомами скерування й самоврядування. Формування готовності проходить кілька етапів (рисунок 1.4).

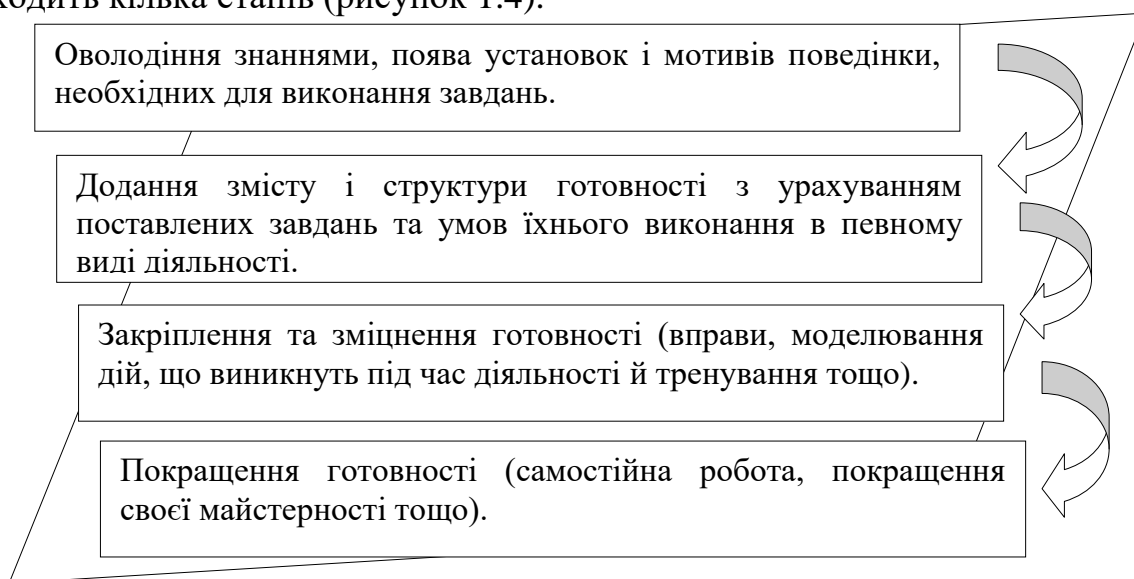


Рисунок 1.4 – Етапи формування психологічної готовності

Сутність психологічної готовності визначається через специфіку тієї діяльності, відносно якої вона виникає. Тобто в нашому випадку, психологічну готовність до службово-бойової діяльності в небезпечних ситуаціях.

Ситуативна (оперативна) і тривала (постійна) психологічна готовність перебувають в єдності. Оперативна психологічна готовність – це функціональне ядро тривалої психологічної готовності, що підвищує її дієвість. Виникнення оперативної психологічної готовності, як стану, залежить від



тривалої готовності, в свою чергу, ситуативна психологічна готовність визначає продуктивність тривалої психологічної готовності в конкретних обставинах [112].

Для розуміння сутності психологічної готовності до діяльності важливе значення має дослідження установки [14; 15; 135; 175; 251; 252], а також домінанти, як нейродинамічної її основи [172].

Установка є тонусом суб'єкта в кожний момент його діяльності, цілісним станом, що принципово відрізняється від усіх його диференційованих психічних сил і здібностей [134]. Установка – це констатуючий фактор внутрішньої психічної організації індивіда, який, виражаючи собою порядок і організацію, є основою визначеності поведінки особистості. Установка деяким чином передуює визначеності діяльності [121].

Установка охоплює всю особистість цілком, вона є найважливішим моментом у діяльності людини, основним моментом зростання. У випадках, коли існують потреба та ситуації її задоволення (утворюючі фактори), у суб'єкта виникає специфічний стан, який можна охарактеризувати як схильність, спрямованість, готовність здійснити акт, який може задовольнити цю потребу. Існує залежність ефективності трудової діяльності особистості від особливостей її внутрішніх установок. Для того, щоб між ситуацією праці та суб'єктом установилося певне відношення, необхідно, щоб це відношення виразилось в готовності або настанові до трудової діяльності [135; 175; 191; 220].

Так, О. Прагнашвілі відзначав, що істотною загально-психологічною особливістю діяльності є її виникнення на основі готовності до визначеної форми реагування й установки, жодна діяльність не починається з порожнього місця. Починатися вона може з усвідомлення задачі, поставленої іншими людьми, пропонованих ними вимог, а потім у ході визначеної діяльності може виникати готовність до досягнення мети.

Теорія установки розроблена Д. Узнадзе, який пише: “У випадку наявності потреби та ситуації її задоволення в суб'єкта виникає специфічний стан, який можна охарактеризувати як спрямованість, як готовність його до здійснення акту, що може задовольнити цю потребу” [252, с. 258].

Отже, установка – це стан готовності певним чином задовольнити певну потребу. Установка, як готовність, спрямована до визначеної активності є особливістю діяльності цілісної особистості, що неможливо вивести із часток понять про психічні процеси, а також із приватних характеристик діяльності периферійних частин окремих аналізаторів.

Установку можна віднести до одного із компонентів структури цілеспрямованої дії, вона є внутрішньою складовою людини як певним чином організованої системи [134]. Установка визначає стійкість й спрямованість діяльності в умовах, що змінюються. Вона розуміється цією школою як неусвідомлюваний стан, що передуює тій або іншій діяльності людини і визначає її реалізацію.

Установка як готовність до визначеної форми реагування формується під впливом зовнішніх і внутрішніх умов, усвідомленого або неусвідомленого

сприйняття інформації. Ф. Басін справедливо зауважує, що особливої уваги заслуговує співвідношення установки і свідомості. Ця проблема важлива тому, що установка розуміється як психологічний феномен, вона не може бути до кінця розкрита теоретично, якщо не уточнюється її місце, роль в системі свідомості в його широкому розумінні, а також тому, що ця проблема самим Д. Узнадзе не була вирішена однозначно. У той же час Д. Узнадзе звертає увагу на фактор, що викликає актуалізацію установки, тобто реалізацію усвідомлюваної установки в діяльності. Цим фактором є воля. Саме “воля дає можливість переключення на установки, незалежно від того, що ці установки обіцяють людині в цей момент”, “... завдяки волі ... вдається активізувати і викликати до життя установку, знайдену доцільно”, “... мислення визначає установку, на ґрунті якої суб’єкт, керуючись своїм вольовим зусиллям, здійснює належну, визнану ним доцільною, діяльність” [252, с. 234].

Закордонні дослідники [134; 251] у структурному плані в установці виділяють три компоненти: афекти (емоції), когнітивні утворення (переконання, думки), поведінкові акти (реакції, навички). Установка ними трактується як тричленна структура, з емоційними, інтелектуальними і поведінковими підструктурами, визначена активність людини в її оточенні.

Ця активність виявляється у виді відносин:

- суспільних: ворожнеча, співробітництво, конформізм групових відношень до осіб, об’єднаних за професійною, расовою, релігійною ознакою;
- особистих: ставлення до членів родини, друзів, знайомих, недругів.

Готовність включає не тільки різного роду усвідомлені та неусвідомлені установки на визначені форми реагування, але і моделі вірогідності поведінки, певні оптимальні способи діяльності, оцінку своїх можливостей в їхньому співвідношенні з майбутніми труднощами та необхідністю досягнення визначеного результату.

Так, У. Томас і Ф. Знанецький [273; 274] визначають соціальну установку, як суб’єктивні орієнтації індивіда – члена групи, спільноти, суспільства – на ті чи інші цінності, що вказують на певні соціально усталені способи поведінки. Готовність людини діяти певним чином у деяких ситуаціях обумовлена ціннісними орієнтаціями. Соціальна установка перетворюється на активну діяльність під впливом мотиву.

Готовність є важливою детермінантою соціальної поведінки, людина прагне викликати в інших такі установки, які б вона хотіла мати стосовно себе самої. Людина організовує свою поведінку так, щоб інші люди бачили її саме такою, якою очікують побачити. Тому соціальні установки розглядаються як несвідомі, як такі, що у певній мірі регулюють поведінку людини.

У цілому, соціальна установка, за визначенням Дж. Олпорта, – це стан психологічної готовності, яка складається на основі досвіду і чинить спрямовуючий та динамічний вплив на реакцію індивіда відносно всіх об’єктів чи ситуацій, з якими він пов’язаний.

У роботах Л. Буєвої, І. Кона, В. Маркіна [39; 110; 162] готовність трактується як соціальна установка особистості, ціннісна орієнтація, як суспільна спрямованість, прояв моральної установки на працю в сфері

матеріального виробництва, як інтерес і схильність до плідної праці.

Відповідно до підходу, реалізованого в роботах [14; 15], різні рівні готовності фактично співвідносяться з різними формами установок, що функціонують в процесі діяльності та визначають багаторівневу систему її регуляції.

Співвіднесення різних форм установок, на думку [14; 15; 252], дозволяє припустити, що вони утворюють ієрархічну структуру. Виділяються чотири рівні установки регуляції діяльності людини; рівень значеннєвої, цільової й операціональної установки, рівень психофізичних механізмів – реалізаторів установки в діяльності. Провідним рівнем настановної регуляції діяльності є рівень значеннєвих установок. Ця установка актуалізується мотивом діяльності та являє собою форму вираження особистісного змісту у вигляді готовності до здійснення певним чином спрямованої діяльності.

Під цільовою настановою розуміється готовність суб'єкта зробити насамперед те, що виникає після прийняття визначеної задачі. Мета, представлена у формі образу усвідомлюваного, що передбачається результатом, актуалізує готовність суб'єкта до її досягнення й визначає спрямованість певної дії.

Під операціональною установкою розуміється готовність до здійснення визначеного способу дії, що виникає в ситуації вирішення задачі на основі аналізу наявної ситуації та передбачення умов, що спирається на досвід поведінки в подібних ситуаціях [251; 252].

Цей погляд розширює уявлення про психологічну готовність як багаторівневе поняття, що охоплює виконавчу ланку діяльності. Визначення способів впливу на різні рівні установок розкриває диференційований підхід до їхнього формування залежно від сфери регульованої діяльності. Саме установка є тим спрямовуючим фактором, який поєднує соціальні, психологічні й біологічні компоненти готовності до діяльності.

Таким чином, поняття установки істотно доповнює й розширює уявлення про готовність до діяльності, але не охоплює всіх проблем діяльності людини в умовах, які швидко змінюються.

Істотним моментом у вивченні стану психологічної готовності є виявлення його фізіологічних механізмів. Фізіологія вищої нервової діяльності, вчення [35; 50; 156; 162; 172; 177; 198; 224; 225] розкривають механізми активності індивідуума, його саморегулювання, зрівноважування із середовищем.

Так, учення І. Павлова про зв'язок і роль першої та другої сигнальних систем допомагає показати залежність діяльності людини від конкретної ситуації та поставленої задачі. Всі дії людини детерміновані не тільки тими подразниками, що діють в цей момент (вплив наявних умов), але всією масою простих впливів, що збереглися в мозку людини у вигляді “слідів”. Саме “сліди”, колишній досвід відіграють визначальну роль в свідомості внутрішніх умов поведінки. Через ці “сліди” і завдяки їм на діяльність в цей момент і в цій обстановці впливає все попереднє життя людини, всі її якості та надбаний досвід [94].

Готовність, як своєрідний стан суб'єкта, не може виникнути поза загальним підвищенням активності роботи мозку, різних систем і органів, тому що необхідні біологічні та фізіологічні зрушення, які забезпечують настроювання організму на активну майбутню діяльність (склад крові, кисневий обмін, ендокринні й судинні зміни, м'язовий тонус, глибина подиху тощо).

Складні форми готовності мають свої механізми, насамперед, умовно-рефлекторну діяльність мозку [50] (готовність до іспиту, публічного виступу).

На думку О. Лурія, лобні ділянки мозку є корковим апаратом, оскільки вони відіграють вирішальну роль в забезпеченні однієї з найважливіших умов свідомої діяльності – створення необхідного тону кори і модифікацію стану пильнування відповідно до задач, які ставляться перед індивідумом [115; 249].

Формування стійких намірів і програм, що визначають свідому поведінку людини, забезпечують її лобні ділянки кори головного мозку. Ситуація, яка сприймається людиною, відбивається в її мозку, викликає посилення протікання пізнавальних та інших процесів ще до початку виконання дій, але з урахуванням передбачуваного результату. Цей стан, з фізіологічної точки зору, ґрунтується на мозаїці процесів збудження гальмування в головному мозку, насамперед у корі та підкірці.

Локалізація осередку оптимального збудження в корі головного мозку залежить від конкретної обстановки, впливу наявних подразників, а також закріплених тимчасових зв'язків [177]. Можливо, що у свідомості вироблення готовності ґрунтується, насамперед, на функціях другої сигнальної системи, що в єдності з першою сигнальною системою забезпечує постановку мети, планування, свідомий вплив на процес настроювання та розвитку в ході діяльності.

Експериментальні дослідження показали, що мовна система займає особливе місце серед програмуючих апаратів довільного керування поведінкою. На думку О. В. Бойко [36] те, що звичайно називається установкою й факторами готовності до реакції (дії), є не що інше, як особливий функціональний стан клітин кори мозку, який виражається у вибіркового тонічному підвищенні збудливості цих клітин під впливом мовного подразника.

Низку припущень висловив В. Небиліцин [122] про те, що реакція на непередбачені подразники, стійкість до дії факторів зовнішнього середовища визначається силою (працездатністю) нервової системи стосовно гальмівного процесу, балансом нервових процесів, їхньою здатністю до переважного розвитку збудження або гальмування, рухливістю нервових процесів, їхньою тимчасовою характеристикою. Сюди ж відносяться недосліджені властивості підкіркових мозкових структур з точки зору їхнього впливу на психологічну діяльність.

Таким чином, підбиваючи підсумок огляду використаних джерел, необхідно відзначити таке. У поняття “стан готовності” автори [2; 23; 36; 37; 40; 49; 60; 68; 75; 78; 96; 132; 146; 154; 163; 194; 199; 227; 237; 251; 253; 256; 264; 266] вкладають різний зміст. Це пов'язано, на наш погляд, із тим, що здійснюються різні підходи: а) до розуміння психіки; б) до розуміння сутності готовності; в) до дослідження різних видів діяльності.

Визначення поняття психологічної готовності людини до виконання професійних дій базується на уявленнях про властивості, якості, риси особистості, сукупності індивідуальних особливостей, що зумовлюють стиль діяльності та базуються на оцінці професійно важливих властивостей людини, які виявляються в разі зіставлення показників властивостей із показниками критеріїв, що визначають успішність професійної діяльності.

Як визначають більшість дослідників, психологічна готовність до діяльності – це складне соціально-психологічне явище, форма зв'язку професійної спрямованості з іншими важливими рисами особистості: світоглядом, життєвими настановами і духовними цінностями, а також з її морально-вольовою й емоційною сферами [30], вона передбачає активну самоосвіту і самовиховання, є системним утворенням, яке формується під впливом великої кількості факторів і може розглядатися, принаймні, на трьох рівнях: як процес, як стан і як результат.

У нашому дослідженні під психологічною готовністю до професійної діяльності ми будемо розуміти складне цілісне утворення психіки людини, що інтегрує в собі низку психологічних феноменів, які знаходяться в тісному взаємозв'язку, мають складну динамічну структуру, між компонентами якої існують функціональні зв'язки. Залежно від того, яке функціональне навантаження виконують змістові характеристики цього феномена у процесі професійної діяльності, їх можна співвіднести до певних “блоків”, а саме компонентів психологічної готовності до службово-бойової діяльності, що і визначає слідуєчий крок нашої дослідної роботи, який буде викладений нижче.

Виходячи із положення про те, що дослідження психологічної готовності неможливе без аналізу відповідної професійної діяльності, оскільки сама діяльність та умови її протікання визначають зміст і структуру психологічної готовності спеціаліста до неї, в наступному параграфі 1 розділу ми проаналізуємо психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України під час виконання службово-бойових завдань в невизначених ситуаціях.

## **1.2. Психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України у ході виконання службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації**

Вивчення службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України неможливе без розкриття загальної структури діяльності. Але перш ніж визначити структуру діяльності цих професіоналів, зупинимось на теорії діяльності, що запропонована О. Леонтьєвим.

У макроструктурі діяльності О. Леонтьєв виділяв так звані “одиниці” діяльності, до яких він відносив поняття “операції” та “дії” [134]. На думку О. Леонтьєва, “операції” розрізняються за засобами виконання дії та становлять так званий “технічний” склад дії. Поняття “дії” виступає як елемент діяльності, в процесі якої досягається конкретна мета.

У випадку автоматизації дії чи операції в структурі діяльності

відбувається ряд перетворень. По-перше, автоматизовані дії та операції зливаються в єдиний, цілісний акт під назвою “вміння” (наприклад, складна система рухів військовослужбовців). У цьому разі зайві, непотрібні рухи зникають. Рухи, що залишилися, з хаотичних стають більш точними, кількість помилок різко зменшується. Виконання операції стає автоматичним. По-друге, контроль за дією чи операцією в разі автоматизації зміщується з процесу на кінцевий результат, а зовнішній, сенсорний контакт, замінюється внутрішнім, пропріоцептивним. У цьому випадку значно менше витрачається сил та енергії на виконання подібної операції.

Концепція О. Леонтєва отримала подальший розвиток у працях К. Абульханової-Славської, А. Брушлінського, В. Татенко, К. Шорохової та ін. Позитивний бік зазначених вище підходів знайшли відображення в системному підході [8; 261; 267] та виступають найбільш продуктивними у плані вирішення завдань нашого дослідження.

Психологами запропонована велика кількість концептуальних схем діяльності, що виходять за межі теорії діяльності О. Леонтєва. За С. Рубінштейном, діяльність людини за допомогою автоматизації окремих компонентів, “розвантажуючись” від регулювання відносно елементарних актів, може бути спрямована на вирішення більш складних завдань [220]. В схемі В. Давидова присутні: потреба, мотив, завдання, спосіб дії, у цьому випадку різні компоненти несуть різноманітне функціональне навантаження на рівнях діяльності, дії та операції. В схемі О. Конопкіна, який вивчав саморегуляцію діяльності, є: мета, модель, умови, програма, критерій успіху, інформація про результати, рішення про корекцію.

В. Шадріков запропонував кільцеву схему діяльності, в яку ввійшли такі компоненти, як: мотив, мета, програма, інформаційна основа, ухвалення рішення, професійно важливі якості. Нарешті, В. Мільман, проаналізувавши низку схем діяльності, пропонує такий варіант: потреба, мотив, об’єкт, мета, умови середовища, засоби, склад, контроль, оцінка, продукт. Однак у наведених вище схемах лише побічно присутні афективно-особистісні компоненти, стани напруженості, тривожності, міри значимості, цінності та інші властивості й стани особистості, які грають не останню роль у визначенні успішності діяльності [236].

Фізіологічною основою автоматизації компонентів діяльності та перетворення їх у навички виступає, як показав М. Бернштейн [28], перехід управління діяльністю на підсвідомий рівень регуляції та доведення дій людини до автоматизму. Навички входять до структури діяльності та взаємодіють між собою. Характер взаємодії навичок різноманітний: від узгодженості до протидії, від повного злиття до їх гальмуючого впливу – інтерференції. В протилежність навичкам уміння створюються внаслідок координації навичок, об’єднання їх у системи за допомогою дій, що знаходяться під свідомим контролем. Через регуляцію таких дій здійснюється оптимальне управління вміннями.

Аналізуючи вищенаведене, дією можна назвати частину діяльності, яка має самостійну та усвідомлену людиною мету, а операцією – засіб здійснення

цієї дії. Характер операції залежатиме від умов виконання дії, розвиненості в людини певних умінь та навичок, а також від засобів виконання дії. Для людини як засоби виступатимуть ті знаряддя праці, якими вона користується, виконуючи ті чи інші професійні дії.

Психологічне вивчення службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ потребує також визначення самого поняття “професійна діяльність”. Праця, за визначенням К. Платонова [193], є одним із основних видів діяльності та виступає фактором прояву, формування та розвитку психіки людини. Основним видом діяльності людини є соціально обумовлена, усвідомлена, цілеспрямована праця, головні характеристики якої властиві й професійній (предметній) діяльності [106].

У Великій Радянській Енциклопедії вона визначається як “вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних теоретичних та практичних навичок, що набуті внаслідок спеціальної підготовки, досвіду праці” [139, с. 209]. Отже, непрофесійна діяльність може бути визначена методом “від супротивного” як трудова діяльність, що не потребує спеціальних знань та вмінь, а являє собою прості витрати робочої сили, не створюючи іншої споживчої вартості, окрім собівартості (наприклад, праця підсобного робітника).

Освоєння будь-якого виду діяльності підпорядковується загальним закономірностям розвитку діяльності. В. Давидов виділяє чотири загальних закономірностей розвитку діяльності. По-перше, існує процес виникнення, формування та розпаду будь-якого конкретного виду діяльності. По-друге, її структурні компоненти постійно змінюють свої функції, перетворюючись, один в один. По-третє, різні види діяльності взаємозалежні протягом людського життя. По-четверте, кожен вид діяльності спочатку виникає та складається в зовнішньому, соціальному середовищі, а лише потім стає внутрішньою формою діяльності окремої людини. Освоєння діяльності, перетворення індивіда в суб’єкт діяльності означає оволодіння основними структурними компонентами діяльності (потребами і мотивами, цілями і умовами їхнього досягнення, діями та операціями). Стосовно до конкретної діяльності мова повинна йти про освоєння конкретних мотивів, цілей, дій та операцій. Саме такий аналіз повинен мати місце під час вивчення конкретних форм професійної діяльності та психологічних закономірностей її успішності.

Одним із найбільш раціональних та дійових шляхів реалізації психологічної теорії в окремих дослідженнях професійної діяльності є, на нашу думку, створення таких концепцій та методів аналізу, які були б корисними для практичного використання. Вирішення питань вдосконалення службово-бойової діяльності та підвищення ефективності праці військовослужбовців НГУ потребує диференційованого психологічного вивчення.

Проблема психологічного аналізу різних видів професійної діяльності протягом шести десятиліть займає суттєве місце в низці науково-прикладних напрямків психологічної науки (психотехніка, психологія праці, ергономіка, психологія юридичної праці тощо). Але на сьогодні існує недостатньо наукових досліджень, присвячених психологічному аналізу професійної діяльності, яка протікає в особливих умовах праці. Психологічний аналіз професійної

діяльності є основою для вирішення таких науково-практичних завдань, як професійний відбір та визначення критеріїв успішності діяльності.

Службова-бойова діяльність військовослужбовців Національної гвардії України віднесена до діяльності в особливих – таких, що виходять за межі звичайних – умовах праці. Об'єктом досліджень діяльності в особливих умовах була діяльність й інших професійних груп: космонавтів, військових льотчиків, підводників, співробітників силових структур, спортсменів тощо [54; 71; 145; 170; 197; 239; 262].

До особливих умов різні дослідники відносили: тривалу діяльність без відпочинку і сну; діяльність за умов дефіциту часу, інтенсивного інформаційного навантаження, часової невизначеності, появи сигналів на екрані, сенсорної депривації, гравітаційних впливів [72; 177; 246]. Чинники напруженості в цьому випадку формувалися на основі реальної частоти імовірного розподілу за умов роботи в режимі очікування [67], спостереження за різними формами сигналів [45], за умов раптових, несподіваних подій, неповної інформації. Досліджувалися особливості деяких когнітивних процесів у режимі спостереження, засвоєння й перероблення значного обсягу значимої інформації та прийняття рішення в стислі терміни [99]. Показано, що функціональна система у цих умовах складається зі стабільної підструктури, яка відповідає за аналіз та перетворення вхідного сигналу та адаптивної структури, що спрямована на оброблення сигналу з конкретними параметрами [100].

В останній час з'явилася низка наукових досліджень, які присвячені вивченню професійної діяльності та факторів, що детермінують її ефективність, фахівців різних ризиконебезпечних професій [131]. Так, С. Лебедева на основі вивчення та аналізу професійної діяльності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України, встановила основні соціально-психологічні детермінанти, що впливають на рівень професійної та функціональної надійності снайперів-професіоналів [137]. Вона також розробила систему психологічного забезпечення, спрямовану на підвищення ефективності використання цих спеціалістів за рахунок розвитку та оптимізації особистісних психологічних ресурсів. Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності працівників слідчих підрозділів МВС України були визначені в дисертаційному дослідженні Н. Оніщенко [186].

Таким чином, у проаналізованій нами літературі немає чіткого визначення терміну “діяльність в особливих умовах”. У більшості випадків вона аналізується через ключове поняття сучасної психології – стрес, яке використовують для опису аверсивних подразників високої інтенсивності, фізіологічних, поведінкових і суб'єктивних реакцій на них або контексту, в якому спостерігається зіткнення індивіда зі стресогенними стимулами, або сукупності всіх цих явищ.

Професійну діяльність, яку військовослужбовці проводять в особливих умовах, пов'язаних із високим ризиком для життя та здоров'я, називають екстремальною. До цього виду діяльності відносять службу в підрозділах



спеціального та оперативного призначення Національної гвардії України.

Військовослужбовці спеціальних підрозділів повинні бути максимально зібраними і мати постійну бойову готовність до виконання своїх службових обов'язків. Служба в умовах підвищеного ризику, серйозної загрози життю та здоров'ю може призводити до того, що військовослужбовці нерідко переживають події, які виходять за рамки звичайного досвіду. Ці переживання можуть травмувати психіку практично здорової людини. Тому чітке та суворе дотримання вимог особистої безпеки військовослужбовцями спецпідрозділів є найважливішим фактором запобігання втратам серед особового складу в умовах повсякденної діяльності та в екстремальних ситуаціях. Ці підрозділи можуть бути тимчасово передислоковані в інші регіони держави для участі в невідкладних заходах щодо забезпечення правопорядку, боротьби зі злочинністю, виявленні, локалізації та знешкодженні злочинних угруповань та озброєних злочинців, для забезпечення безпеки вищих посадових осіб України в умовах надзвичайних ситуацій, а також для забезпечення громадського порядку в умовах техногенних катастроф.

Завданнями військових частин та підрозділів спеціального та оперативного призначення є:

- участь в спеціальних операціях із знешкодження озброєних злочинців, припинення діяльності не передбачених законодавством озброєних воєнізованих формувань чи груп;

- надання органам внутрішніх справ допомоги в охороні громадського порядку, припиненні масових заворушень, що супроводжуються насильством із застосуванням зброї, в населених пунктах, а також в установах виконання покарань;

- участь в спеціальних заходах щодо виявлення, блокування й затримання озброєних осіб, які захопили заручників, особливо важливі державні об'єкти та адміністративні споруди;

- здобуття, вивчення й аналіз інформації про різні прояви терористичної та озброєної організованої злочинної діяльності з метою використання її для виконання покладених на ці підрозділи завдань;

- взаємодія з спеціальними підрозділами органів внутрішніх справ із боротьби з організованою злочинністю, а у разі потреби – з відповідними підрозділами СБУ, іншими правоохоронними органами, зацікавленими міністерствами, відомствами, а також місцевими органами влади і самоврядування;

- участь в забезпеченні безпеки вищих посадових осіб України, громадян та громадського порядку в районах дій режиму надзвичайного стану;

- участь в забезпеченні громадського порядку та взаємодія з підрозділами Цивільної оборони під час ліквідації наслідків техногенно-екологічних аварій (катастроф), у тому числі пов'язаних з радіоактивними випромінюваннями і хімічними небезпечними речовинами.

Основними функціями підрозділів спеціального та оперативного призначення є:

- забезпечення та підтримка громадського порядку і безпеки на вулицях та в інших громадських місцях, об'єктах транспорту, в тому числі під час проведення загальнодержавних та спеціальних заходів;

- здійснення заходів щодо попередження, припинення та локалізації групових порушень громадського порядку, масових заворушень, пов'язаних із цим протиправних дій, виявлення та затримання осіб, причетних до них;

- проведення самостійно та спільно з територіальними органами внутрішніх справ спеціальних операцій із забезпечення правопорядку на вулицях та в інших громадських місцях;

- здійснення спеціальних заходів щодо виявлення, блокування та знешкодження терористів, членів бандитських угруповань та інших озброєних злочинців.

Під час виконання завдань з ліквідації наслідків аварій, катастроф, пожеж, стихійного лиха, інших надзвичайних подій, а також надзвичайних подій криміногенного характеру на спеціальні підрозділи та підрозділи швидкого реагування додатково покладаються такі функції:

- охорона громадського порядку і безпеки у районі виникнення надзвичайної події й на території, що до неї прилягає;

- охорона особливо важливих об'єктів, а також об'єктів транспорту та життєзабезпечення населення, збереження майна, що лишилося без нагляду, попередження та припинення фактів розкрадання власності, її навмисного псування чи знищення;

- участь в невідкладних заходах щодо рятування, евакуації людей та надання їм першої медичної допомоги;

- участь у виконанні заходів із тимчасового обмеження, заборони руху транспорту, пішоходів вулицями і дорогами як у районі виникнення надзвичайної події, так і на території, що прилягає, огляд у встановленому порядку транспортних засобів, пасажирів та їх вантажу і багажу;

- участь в проведенні заходів, пов'язаних із розблокуванням транспортних магістралей, об'єктів життєзабезпечення, розгородження перешкод під час припинення та локалізації масових заворушень, а також під час виникнення надзвичайних подій, викликаних іншими причинами, у тому числі техногенного і природного характеру.

Важливість й масштабність перерахованих завдань та функцій вимагають від військовослужбовців високого рівня професіоналізму, забезпечення якого досягається за рахунок формування професійної, фізичної та психологічної підготовленості. Ці компоненти є базовими основами професіоналізму. Разом із тим, рівень професіоналізму залежить й від оперативних компонентів, у число яких входить службово-професійна, фізична і психологічна готовність до виконання оперативних завдань в ситуаціях невизначеності.

Військовослужбовці можуть бути переміщені в іншу область країни (в інший кліматичний регіон) за кілька годин. Для цього може використовуватися повітряний, автомобільний, залізничний та водний транспорт. Військовослужбовці можуть виконувати службово-бойові завдання як у приміщеннях, так і на вулиці. Приміщення можуть мати несприятливі санітарно-гігієнічні умови. Під час виконання завдань поза приміщеннями військовослужбовці можуть стикатися з несприятливими погодними умовами, діяти в умовах хімічного, бактеріологічного та радіоактивного забруднення території.

Службово-бойові завдання, що виконуються у відриві від місць постійної дислокації, призводять до того, що військовослужбовці НГУ знаходяться в умовах обмеженої рухливості, монотонності й одноманітності вражень від навколишньої місцевості, об'єктів, що охороняються. Недолік відчуттів і сприймань діє на них гнітюче, у результаті чого знижується працездатність, погіршується пам'ять, увага.

Ритми життєдіяльності в цей період порушуються, вони визначаються не природними потребами, а потребами служби. Цей процес, як правило, супроводжується негативними емоційними переживаннями в особового складу НГУ.

Військовослужбовці спеціальних підрозділів постійно стикаються із ситуаціями збройного єдиборства з кримінальними елементами. Такі ситуації нерідко загрожують їх життю та здоров'ю. Тому військовослужбовці спеціальних підрозділів більш за все піддані великим нервово-психічним перевантаженням, стресам та психосоматичним захворюванням.

Негативний вплив частих стресів акумулюється в організмі й призводить до різноманітних фізіологічних і соматичних порушень, які сприяють розвитку парапрофесійної патології та зростанню загальної захворюваності (рисунок 1.5).



Рисунок 1.5 – Основні стрес-фактори, які впливають на рівень психологічної готовності особового складу Національної гвардії України

Для цієї категорії військовослужбовців характерними є передчасна втома і виснаження організму.

Виконання службово-бойових завдань особовим складом Національної гвардії України вимагає від військовослужбовців підрозділів спеціального та оперативного призначення комплексу професійних і психологічних якостей:

1) емоційні й вольові якості: сміливість, хоробрість, впевненість в своїх силах та можливостях, здатність приймати на себе відповідальність в складних ситуаціях, контрольована агресивність, спонтанність, активованість, контрольовані емоційність та тривожність, стійкість до стресу, стеничний тип реагування;

2) мотиваційні якості: схильність до розумного, виправданого ризику, високий рівень домагань; активна життєва позиція, стійка установка на захист інтересів народу України, самовідданість в діях під час виконання покладених на військовослужбовця службових завдань, розуміння їх державної необхідності й безперечного виконання, ціннісна орієнтація на використання зброї лише у правомірних випадках (регламентованих законом), внутрішній локус контролю, особистісна зрілість, смислове та ціннісне регулювання діяльності, відповідність мотивації сенсу професійної діяльності, професійна гордість;

3) особливості уваги і спостережливості: професійна спостережливість, здатність тривалий час зберігати увагу, незважаючи на виснажливність та сторонні подразники;

4) найбільш суттєвими особливостями пам'яті є такі: особлива пам'ять на зовнішність та поведінку людей, моторна пам'ять;

5) моторні якості: здатність до швидкої дії в умовах дефіциту часу, розвинена крупна моторика;

6) особливості інтелекту: вміння бачити кілька можливих шляхів і подумки визначати найбільш ефективний, здатність приймати рішення за браком інформації й часу на її осмислення, здатність відтворювати зоровий образ за словесним описом, почуття гумору;

7) комунікативні особливості: лідируючий стиль поведінки; почуття суперництва, некомформність, вміння довести до слухача свої думки і наміри, здатність швидко знайти потрібний тон, доцільну форму спілкування залежно від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника, вміння погоджувати свої дії з діями інших осіб.

Під час виконання службових завдань з охорони важливих державних об'єктів та забезпечення правопорядку військовослужбовцям не обійтися без таких професійно важливих якостей як: самостійність, швидкість в оцінці обстановки і здатність діяти на випередження (попередження), здатність швидко орієнтуватися в нових умовах, рішучість й самовладання в ході дій у складній обстановці.

Службово-бойові завдання щодо забезпечення особистої та майнової безпеки громадян у громадських місцях вимагають від особового складу: правової компетентності, пильності та невідступності, вимогливості й тактовності в поводженні з громадянами, самовладання та витримки, дисциплінованості й високого почуття відповідальності.

Крім усього перерахованого, якісне виконання службово-бойових завдань неможливе без високої стійкості роботи органів чуття, точних відчуттів і сприймань, здатності зі збільшеною навантаженістю швидко і точно переробляти різну інформацію. Тому кожен військовослужбовець Національної гвардії України повинен володіти гострим зором, точністю нюху, сприйняттям руху і часу. Служба вимагає від них і стійкої уваги, уяви, володіння правильними уявленнями, що дають можливість прогнозувати розвиток подій, проявляти активність. Таким чином, специфіка процесу психологічної підготовки військовослужбовців НГУ визначається особливостями характеру службової, бойової та оперативної діяльності цих підрозділів.

Під час формування у військовослужбовців НГУ психологічної готовності до діяльності в невизначених ситуаціях необхідно ставити завдання на розвиток бойової активності, ініціативи, взаємодії та впливу на злочинців. Слід активно диктувати хід подій, вживати заходи, які нехай повільно, але неухильно роблять умови і обстановку сприятливими для себе і менше, для протиборчої сторони. Важливо бути ініціатором таких дій і змін. Відомо, що той, хто володіє бойовою ініціативою – демонструє морально-психологічну перевагу, впевненість в собі, в своїй силі й успіху. Володіє ініціативою, сам вибирає час і здатний ретельніше підготуватися до активних дій. Пасивні керівники та їхні підлеглі змушені діяти поспішно, експромтом, непродумано, під диктовку ініціатора бойового зіткнення, що часто призводить до невдач, до значних втрат особового складу і техніки.

Напруженість, непідготовленість до діяльності, недостатність часу для відпочинку, погане харчування та матеріально-технічне постачання, відрив від сім'ї – потужні чинники, які, накопичуючись, викликають негативні психічні зміни (невротичні реакції, агресивність, апатія, суїцидальні думки) у певній частині військовослужбовців підрозділів спеціального та оперативного призначення. Необхідно здійснювати профілактику таких змін, нехтування якими можуть стати незворотними, викликати захворювання й привести до утрати високопідготовленого військовослужбовця для НГУ.

Психічні стани, як показали дослідження, за спрямованістю та силою прояву можуть поділятися на чотири умовні групи:

- позитивні психічні стани, що з'являються в активній формі: стан бойової готовності, активності, підйому, напруженості, психічної стійкості;
- психічні стани пасивної форми: стан заспокоєності, передбойова (післябойова) апатія, неухильність, розсіяність, зайва стриманість;
- негативні психічні стани активної форми: передбойова “лихоманка”, паніка, занепад, стрес, страх;
- негативні психічні стани пасивної форми: ригідність, фрустрація, синдром нав'язливості, тривога, неспокій.

Інтегруючою характеристикою службової активності військовослужбовця НГУ під час виконання службово-бойових обов'язків, виступаючою складною за своєю структурою особистісною якістю, об'єднуючою й внутрішньою мобілізованістю, рішучістю, налаштованістю на виконання поставлених службових завдань, й професійні спеціальні знання, навички та вміння діяти, є

психологічна готовність військовослужбовців НГУ до діяльності, як в особливих ситуаціях, так і в ході виконання службово-бойових завдань у відрядженні.

Вищесказане підкреслює необхідність під час аналізу службово-бойової діяльності військовослужбовців підрозділів спеціального та оперативного призначення враховувати комплекс заходів із надання особовому складу психологічної допомоги, який так чи інакше є частиною процесу формування психологічної готовності до службово-бойової діяльності й включає: контроль морально-психологічного стану і працездатності кожного військовослужбовця; виявлення потреб, запитів, настроїв особового складу, негативних факторів, що впливають на морально-психологічний стан і службово-бойову готовність особового складу НГУ та прийняття відповідних заходів, тимчасове звільнення частини особового складу від виконання обов'язків або участі в бойових операціях для проведення з ними короткострокових відновлювальних заходів у зв'язку з розладами морально-психологічного стану і працездатності, відрядження, евакуації окремих працівників для надання їм кваліфікованої медико-психологічної допомоги, проведення психологічної регуляції релаксуючого і активізуючого типу.

Психологічна готовність військовослужбовців НГУ до службово-бойової діяльності в особливих умовах є результатом цілеспрямованого процесу їх професійного навчання й виховання в підрозділі. Проведене опитування, спостереження, бесіди з командирами та особовим складом свідчать про те, що їх службова діяльність базується на глибокому знанні особливостей своєї професії, загальної й правової культури, загальної та соціальної психології, професійних знаннях, навичках, уміннях і особистісних якостях.

Психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ, аналіз об'єктивних вимог до їх психологічної готовності, що забезпечує її успіх, дозволяє зробити попередні висновки, які були покладені в основу дослідження й наукового обґрунтування особливостей прояву та формування психологічної готовності у військовослужбовців НГУ, до виконання службово-бойових завдань в екстремальних ситуаціях.

З метою кращого розуміння сутності психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до виконання службово-бойових завдань в екстремальних ситуаціях розкриємо детальніше основні підходи до розуміння моделі (структури) психологічної готовності до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях.

### **1.3. Модель психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до виконання службово-бойових завдань в екстремальних ситуаціях**

Теоретичний аналіз проблеми дослідження показав, що психологічна готовність до діяльності розглядається як особливий особистісний стан, який припускає наявність в суб'єкта образу структури дії та постійної спрямованості свідомості на його виконання, що у свою чергу є важливою складовою

професіоналізму, як прояву професійної майстерності. Однак, розуміння професіоналізму, як вищого стандарту діяльності, в певній мірі звужує та збіднює його зміст, залишаючи особистість та її розвиток на другому плані.

Процес психологічної готовності до діяльності в екстремальних ситуаціях динамічний і суперечливий. У ході його формуються й удосконалюються специфічні знання, вміння, навички й якості особистості військовослужбовця підрозділу спеціального та оперативного призначення. Ефективність службової діяльності того або іншого суб'єкта відрізняється якістю результатів виконуваних завдань.

Низка науковців визначають в структурі психологічної готовності до діяльності такі компоненти та смислове наповнення кожного з них (таблиця 1.2).

Таблиця 1.2 – Структурні компоненти психологічної готовності до професійної діяльності

Компонент	Змістове наповнення	Автори
1	2	3
Мотиваційний (мотиваційно-ціннісний, професійна спрямованість, мотиваційно-потребовий)	Позитивне відношення до професійної діяльності, потреба успішно вирішувати професійні завдання та поставлені задачі, зацікавленість в процесі їх вирішення та до діяльності в цілому, активний пізнавальний інтерес до професійної діяльності, прагнення досягти успіху і показати себе з кращої сторони, успішно виконувати поставлені задачі, установка на найбільш доцільні та активні дії, відповідальність за виконання обов'язків	Г. Запорожцева [87], А. Король, Д. Красилю, Л. Матохнюк [154], Н. Мацкевич, В. Пономаренко [27], Р. Санжаєва [227], А. Сіцинський, В. Соґалаєв [237], Д. Фельдштейн
Особистісний (індивідуально-психологічні особливості)	Вміння співвідносити свої можливості з вимогами професії, прагнення до реалізації та прояву себе, самоактуалізація незалежно від середовища, професійне самовираження, самоствердження визначення свого "Я"	Т. Буленко [40], О. Губенко, Т. Дзюба, О. Макаренко [146], Р. Санжаєва, М. Хромова [256]
Когнітивний (пізнавальний, інтелектуальний)	Розуміння професійних завдань, оцінка значущості, знання способів, методів і засобів їх розв'язання, знання ймовірних змін у професійній діяльності; пластичність, самостійність, проблемний та критичний характер мислення, що забезпечує здібність визначати специфіку конкретного професійного середовища, його особливості	Т. Буленко [40], А. Гулеватий, М. Д'яченко [78], О. Кізь, Л. Матохнюк [154], С. Моторная, А. Сіцинський, О. Щотка [266]
Операційний (операційно-технічний, операційно-діяльний поведінковий, комунікативно-організаційний)	Володіння способами і прийомами професійної діяльності, наявність професійних знань, вмінь та навичок, необхідних для вирішення професійних завдань, моделювання власної діяльності, адаптація до труднощів, приписування професійних ролей до умов діяльності	К. Дурай-Новікова [76], Г. Запорожцева, В. Марігодов, Л. Матохнюк [154], В. Пономаренко [27], В. Соґалаєв [237], Д. Фельдштейн, М. Хромова [256]

1	2	3
Емоційно-вольовий (емоційний, вольовий)	Мобілізація сил відповідно до умов професійної діяльності, що проявляється через самоконтроль, самонавіювання в процесі досягнення цілей, саморегуляції дій, подоланні сумнівів, страхів, умінні зосереджуватися на завданнях, керувати діями з яких складається виконання обов'язків, почуття відповідальності за результати діяльності, стан задоволеності професією, задоволення від роботи	Т. Буленко, К. Дурай-Новікова [76], А. Король, Д. Красилю, Н. Мацкевич, В. Пономаренко [27], А. Щінський, В. Согалаєв [237]
Орієнтаційний (орієнтаційно-оцінний, орієнтаційно-моральний)	Знання та уявлення про особливості й умови діяльності, її вимоги до особистості, усвідомлення цілей, реалізація яких забезпечить розв'язання певного завдання, осмислення й оцінка умов, за яких відбуватимуться майбутні дії, актуалізація досвіду, пов'язаного в минулому із виконанням завдань та вимог подібного характеру, морально-етичні норми	О. Бойко [36], Ф. Думко [74], А. Король, О. Мазаненко, В. Пономаренко [27], С. Моторная, В. Согалаєв, Д. Фельдштейн
Оцінний (оцінно-рефлексивний, оцінно-пізнавальний)	Самооцінка, критичність своєї підготовленості та відповідних процесів вирішення професійних задач, оцінки співвідношення власних можливостей, тобто рівня домагань та ступеня досягнення певного результату	О. Бойко [36], Д. Красилю, А. Кучерявий, В. Пономаренко [27], В. Согалаєв [237], К. Дурай-Новікова [76], Д. Фельдштейн

А. Адаєв, А. Каравасєв, О. Томілова [171], аналізуючи структуру та зміст готовності до складних видів професійної діяльності, в основному дотримуються схеми М. Д'яченко та Л. Кандибович [78], в якій визначена сукупність мотиваційних (потреба успішно виконати поставлене завдання, інтерес до діяльності, прагнення досягти успіху й показати себе з кращої сторони), пізнавальних (розуміння обов'язків, завдання, оцінки її значимості, знання засобів досягнення мети, уявлення ймовірнісних змін обстановки), емоційних (почуття відповідальності, впевненість в успіху, наснага), вольових (керування собою й мобілізація сил, зосередження на завданні, подолання сумнівів, острахів) компонентів.

А. Деркач [71], досліджуючи проблему готовності до професійної діяльності, визначає її як цілісний прояв усіх сторін особистості фахівця, виділяючи пізнавальні, емоційні та мотиваційні компоненти.

На думку О. Черепехіної психологічна готовність до професійної діяльності в спорті – це комплекс мотивів, знань, вмінь та навичок, особистих якостей, які забезпечують успішну взаємодію психолога з підопічними спортсменами в цілому. За своєю структурою вона включає функціонально пов'язанні між собою та взаємообумовлені такі компоненти: мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний (див. рисунок 1.6).



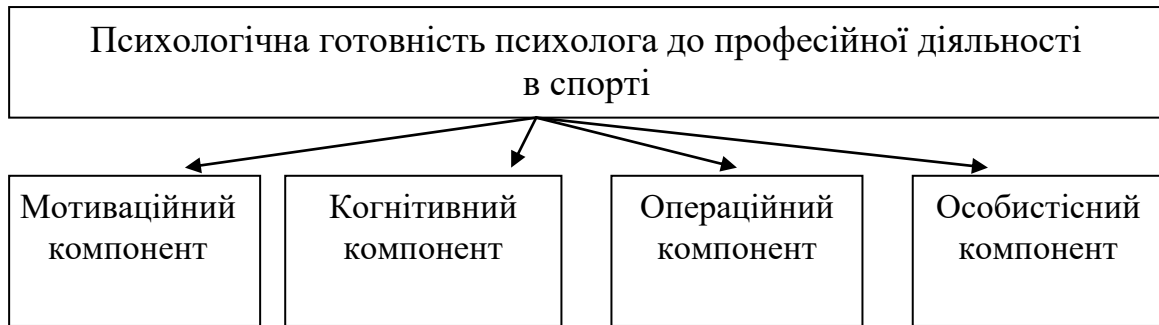


Рисунок 1.6 – Структура психологічної готовності до професійної діяльності психолога у спорті

На думку автора, мотиваційний компонент: є пусковим механізмом професійної діяльності, підтримує належний рівень активності фахівця, регулює зміст професійної активності психолога та використання ним різних засобів у практичному виконанні професійних обов'язків для досягнення цілей діяльності.

Когнітивний компонент психологічній готовності представляє собою сукупність знань, необхідних фахівцю для здійснення ним професійної діяльності.

О. Черепехіна [258; 259], зазначила, що когнітивний компонент професійної діяльності в спорті тісно пов'язаний із операційним компонентом. Операційний компонент – це сукупність вмінь та навичок, які забезпечують ефективність вирішення практичних завдань в професійній діяльності. Відповідні вміння та навички можна систематизувати згідно із положеннями А. Пуні [212–215], Н. Кузьміна [126], І. Онищенко [185], В. Панка [188], П. Рудика [222], Н. Худанова та ін.

Завершує структуру психологічної готовності до професійної діяльності в спорті особистісний компонент. Він являє собою сукупність важливих для здійснення ефективної професійної діяльності в спорті особистісних якостей психолога. Якщо перші три компоненти професійної діяльності (мотиваційний, когнітивний та операційний) мають функціональний характер, то четвертий компонент – це стійкі особистісні характеристики особистості.

На думку М. Корольчука, В. Крайнюка, В. Марченко [116] структура психологічної готовності має такі компоненти (рисунок 1.7).

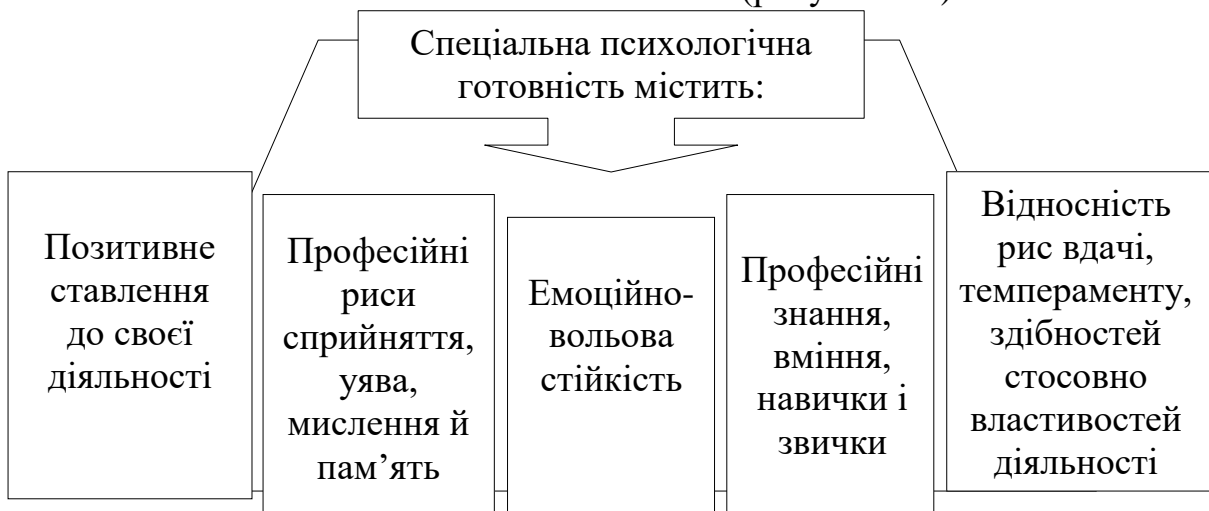


Рисунок 1.7 – Структура психологічної готовності

О. Юдіна [253] визначає такі компоненти психологічної готовності до професійної діяльності: мотиваційний – установка на найбільш доцільні та активні дії; вольовий – самоконтроль та самомобілізація в психологічно складних ситуаціях; орієнтаційно-оцінний – знання особливостей і способів можливих дій у різних ситуаціях, об'єктивна їхня оцінка, прогнозування.

Структура психологічної готовності до професійної діяльності за Т. Філімоною [3] включає такі рівні й компоненти:

- особистісний рівень представлений ідейно-моральним компонентом, який містить в собі ставлення до діяльності як життєвої цінності; якості особистості, що забезпечують появу ціннісного ставлення до діяльності; краще ставлення до будь-якої діяльності;

- операційний рівень представлений такими компонентами: інтелектуальний (макро- та мікроінформованість) й практичний (загальнотрудові вміння, професійні вміння).

Цікавою представляється нам структура психологічної готовності до професійної діяльності в П. Горностая [63], яка включає чотири підструктури:

- професійна спрямованість (система відношень особистості до професійної діяльності);

- професійна самосвідомість (система ставлення особистості до себе і сприйняття себе як суб'єкта професійної діяльності);

- професійно-операційна підсистема (сукупність знань, вмінь, навичок, стратегій рішення професійних задач);

- підсистема професійно важливих якостей особистості, що є особистісними передумовами психологічної готовності до професійної діяльності.

Компоненти психологічної готовності до професійної діяльності за М. Багашовим та М. Лук'яною [18] включають:

- пізнавальну активність: мотиваційна сторона (інтерес до нового середовища і бажання його пізнати) та операційна сторона (вміння систематизувати конкретні виробничі задачі, проблеми, виявляти їхню типовість, визначати причини виникнення професійних проблем і акцентувати увагу на них, а не на наслідках);

- інтелектуальну активність (самостійність й проблемний, критичний характер мислення, що забезпечує здібність визначати специфіку конкретного професійного середовища, його особливості; передбачає пластичність мислення, як уміння відсторонюватися від минулого досвіду, орієнтуючись на ситуацію “тут та зараз”);

- прагнення до реалізації та прояву себе, і самоактуалізації незалежно від середовища, в якому знаходиться людина. Наявність такого прагнення дозволяє знайти активні способи професійного самовираження та самоствердження.

А. Тарновська [52] виділила основні характеристики та визначила психологічну готовність до професійної діяльності як інтегративне утворення, яке включає три взаємозумовлені та взаємозалежні підструктури:

- 1) функціональну, до якої входять компоненти:

- а) мотиваційний – мотиви вибору професії, орієнтація на цінності діяльності;

- б) когнітивний – знання спеціальності;

в) операційний – наявність вмінь та навичок, необхідних для вирішення професійних завдань, моделювання власної діяльності;

2) емоційну – налаштованість на вирішення задач, упевненість в собі, стан задоволеності професією, задоволення від роботи;

3) особистісну – професійно значущі якості особистості.

Ну думку В. Молотай, психологічну готовність військовослужбовців слід розуміти, як інтегральний системний параметр психіки військовослужбовця, який характеризує особливості активації, доцільності та спрямованості службово-бойової діяльності, ефективність її реалізації, врегульованість та стійкість до факторів, що детермінують діяльність, а також успішність відновлюваності системи професійно-важливих якостей до подальших дій.

Необхідно зазначити, що прояв психологічної готовності в конкретних умовах службово-бойової діяльності пов'язаний з індивідуально-типологічними особливостями психіки військовослужбовців. Про здатність до системної саморегуляції своєї діяльності свідчить така характеристика особистості, як рівень (локус) суб'єктивного контролю, а також показники ситуативної й особистісної тривожності. Ураховуючи це, В. Молотай визначив певні критерії та показники оцінки стану психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до діяльності з охорони громадського порядку (таблиця 1.3).

Надалі проблема психологічної готовності знайшла своє відображення та отримала подальший розвиток у теорії та практиці психологічної підготовки до проходження військової служби, насамперед у тих галузях психологічних знань, які вивчають діяльність людини в особливих, напружених умовах [1; 9; 74; 77; 90; 138; 144; 159; 192; 204; 233; 241; 142].

Таблиця 1.3 – Критерії оцінки і показники стану психологічної готовності військовослужбовців

Критерії	Показники
1	2
Усвідомлення військовослужбовцем соціального та особистісного сенсу участі в службово-бойовій діяльності	<ul style="list-style-type: none"> <li>– намагання взяти участь в діях, суб'єктивний контроль;</li> <li>– усвідомлення обов'язку і відповідальності;</li> <li>– бажання й цілеспрямованість;</li> <li>– вміння висловлювати судження, впевненість;</li> <li>– налаштованість на виконання службово-бойової діяльності;</li> <li>– спрямованість на досягнення успіху чи уникнення невдачі</li> </ul>
Стійкість та адаптивна урегульованість дій	<ul style="list-style-type: none"> <li>– адекватність ситуації;</li> <li>– якість застосування зброї, бойової техніки;</li> <li>– повнота уявлень про емоційно-вольове навантаження ситуацій;</li> <li>– рішучість й наполегливість в разі досягнення поставленої мети;</li> <li>– спрямованість вольових зусиль;</li> <li>– впевненість й послідовність дій під час виконання службово-бойових завдань;</li> <li>– навички самоконтролю за почуттями й діями;</li> <li>– загальна та ситуативна тривожність;</li> <li>– хвилювання після виконання службово-бойових завдань, реакції (побоювання чи страх)</li> </ul>

Закінчення табл. 1.3

1	2
Своєчасність та доцільність оперативних службово-бойових дій	<ul style="list-style-type: none"> <li>– зовнішні реакції на обстановку, висловлення суджень;</li> <li>– повнота оцінки можливих труднощів службово-бойової діяльності;</li> <li>– правильність прогностичних оцінок;</li> <li>– суб'єктивна оцінка інформованості;</li> <li>– відповідність очікувань реальній обстановці;</li> <li>– повнота пізнавальних процесів</li> </ul>
Адекватність дій правоохоронним нормам і умовам службово-бойових ситуацій	<ul style="list-style-type: none"> <li>– зовнішня зібраність, своєчасні та скоординовані реакції на команди і зміну обстановки;</li> <li>– подолання труднощів зі зброєю та спеціальними засобами;</li> <li>– спрямованість дій на самозбереження, досягнення мети чи взаємодопомогу;</li> <li>– свобода рухів;</li> <li>– фізична здатність долати труднощі</li> </ul>

Під психологічною готовністю військовослужбовців до служби розуміється стан, що передує певним діям, у разі яких можливості людини, що концентруються в ній, досягають вищого ступеня, а також набір професійно важливих особистісних якостей, знань, вмінь та навичок, що сприяють настанню такого стану й у загальному успішному проходженню військової служби [90; 112; 174; 215; 229]. Психологічна готовність до військової служби проявляється перед виконанням, у ході роботи й у разі завершення завдань, пов'язаних із військовою працею, має складну динамічну структуру, що включає сукупність емоційних, вольових, мотиваційних, інтелектуальних, операціональних процесів, властивостей, станів психіки людини в їхньому співвідношенні з зовнішніми ситуаційними умовами й майбутніми завданнями.

У функціонально-системному відношенні психологічна готовність визначає, насамперед, цільові, тимчасові, ресурсні, операціонально-інструментальні, продуктивні, точні параметри діяльності військовослужбовців підрозділів спеціального та оперативного призначення.

В рамках ситуації психологічна готовність, як інтегральний системний параметр психіки військовослужбовця, характеризує функціональні особливості активації, доцільності й спрямованості службово-бойової діяльності, ефективності її реалізації, стійкості до факторів, що розбудовують, а також відновлюваності системи професійно важливих якостей військовослужбовця для його наступних дій [23; 30; 52; 71; 178].

Цікавим є підхід В. Варварова [43; 44], який визначив такі компоненти психологічної готовності:

- відбивний – високий професійний розвиток пізнавальних і стійких якостей особистості, що забезпечує стійке реагування працівника на всі впливи навколишнього середовища з урахуванням майбутньої діяльності;
- спонукальний (центральный) – система мотивів з їхньою взаємозалежністю й супідрядністю;
- виконавчий – міцні й високорозвинені розумові та сенсорні здатності;
- регулюючий – вольові якості особистості, емоційна стійкість, здатність довільно знижувати негативний вплив шкідливих факторів, керувати своєю поведінкою в стані напруженості.

Автор відзначав, що стан готовності забезпечує перехід до вирішення нової задачі, або до вирішення задачі в умовах, що змінилися. Звідси видно, що сформована готовність дозволяє адекватно реагувати на зміну зовнішніх умов, забезпечуючи взаємозв'язок внутрішнього стану індивіда із зовнішніми цілями діяльності. Затверджується потенційно “багатоцільовий” характер цього стану і необхідність його розгляду як “системи багатьох готовностей”.

В. Мєсніков [159] у своїй роботі з цієї проблеми відзначав, що психологічна готовність військовослужбовців до дії містить в собі три основні компоненти:

а) *мотиваційно-ціннісний компонент* містить в собі:

1) ставлення до служби;

2) глибоке розуміння й усвідомлення державного значення й важливості виконуваних задач;

3) свідоме прагнення до подолання труднощів, виконання службових завдань;

б) *когнітивний компонент* містить в собі:

1) правильну уяву щодо умов та вимог професійної діяльності;

2) способи дій під час виконання того чи іншого службового завдання;

в) *емоційно-вольовий компонент*:

1) переживання працівниками, емоції перед, під час та після виконання службового завдання;

2) емоційно-вольова стійкість.

Визначаючи якісну характеристику психологічної готовності до діяльності, Н. Силкін [245] у своїх працях виділяє основні компоненти та якості, що становлять зміст кваліфікаційних характеристик працівників воєнізованих структур. До них слід віднести:

а) *мотиваційний компонент*:

1) гуманістичну спрямованість службової діяльності;

2) глибоке розуміння й усвідомлення державного значення й важливості виконуваних завдань;

3) любов до професії;

4) громадянська мужність;

5) принциповість;

б) *непримиренність до порушень законності*;

7) свідоме прагнення до подолання труднощів;

б) *емоційно-вольовий компонент*:

1) емоційна стійкість до тривалих напружених навантажень;

2) готовність до ризику, небезпеки, віра у свої сили, допомога з боку товаришів по службі;

3) відповідальність, самостійність та рішучість під час виконання службових завдань;

4) непідкупність, наполегливість й ініціативність;

в) *пізнавальний (когнітивний) компонент*:

1) стійкість пізнавальних процесів, правильні уявлення про майбутні труднощі, умови, вимоги служби;

2) вміння правильно розуміти й оцінювати мотиви поведінки товаришів

по службі та соціально-психологічні явища в колективі;

г) *регулятивний компонент*:

1) уміння управляти своїми емоціями, знімати нервово-психічну напругу і втому;

2) мобілізуватися на виконання завдань та підтримка високої працездатності;

3) вміння здійснювати психопрофілактику і психогігієну;

4) вміння викликати бажані психічні стани.

На думку І. Горелова психологічна готовність працівника міліції до застосування вогнепально-силового впливу (ВСВ) визначається як багатокомпонентне утворення (рисунок 1.8).

Складовими психологічної готовності до застосування ВСВ є:

– рівень професійної підготовленості, що включає комплекс спеціальних професійних знань, вмінь та навичок, які визначають їх здатність правомірно застосовувати вогнепально-силовий вплив;

– мотиваційні особливості, зокрема, рівень домагань, потреба у саморозвитку, відданість своїй професії, мотиваційне санкціонування конкретних професійних дій;

– особистісні особливості працівників ОВС.

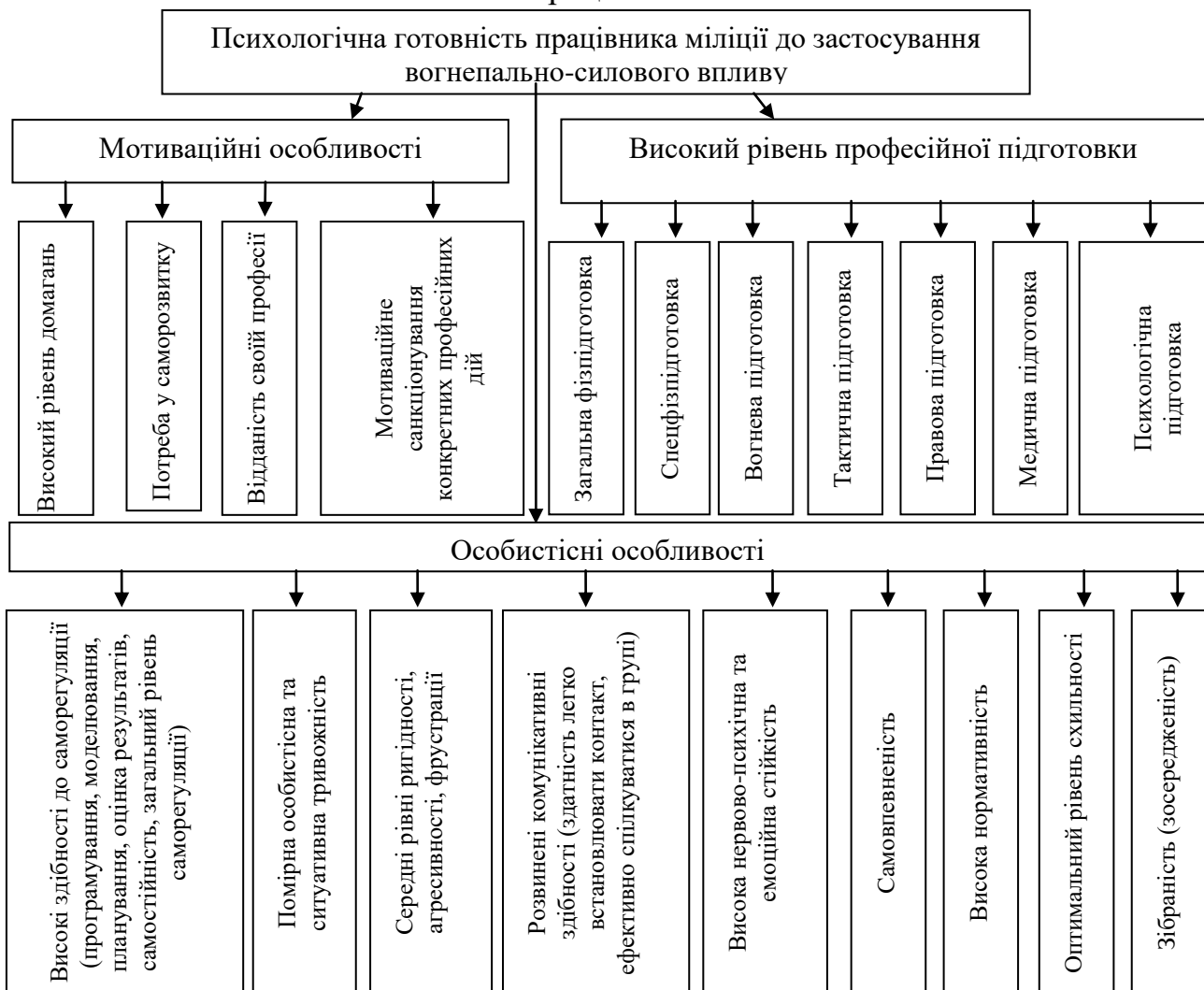


Рисунок 1.8 – Складові високої психологічної готовності працівника міліції до застосування вогнепально-силового впливу

Базовими складовими високої психологічної готовності працівників міліції до вогнепально-силового впливу визначено:

- високий рівень професійної підготовки;
- мотиваційні особливості працівників міліції;
- особистісні особливості працівників міліції.

Теоретичні та експериментальні результати дослідження В. Михайлової дозволили їй визначити психологічну готовність, як стан підвищеної налаштованості й мобілізованості психіки курсантів, спрямований на дієву реалізацію отриманих знань, навичок, умінь, подолання труднощів службової діяльності, що дозволяє швидко орієнтуватися в умовах ризику, приймати найбільш доцільні рішення й проявляти волю в їх реалізації.

Психологічну готовність курсанта до службової діяльності в умовах ризику вона визначає як складну динамічну структуру, що складається з мотиваційного, пізнавального, емоційного, вольового і поведінкового компонентів, які тісно взаємопов'язані між собою (рисунок 1.9).



Рисунок 1.9 – Структура психологічної готовності курсанта до службово-бойової діяльності в умовах ризику

У свою чергу Є. Васіленко професійно-психологічну готовність майбутніх працівників ОВС до екстремальних ситуацій визначила як інтегративну якість особистості, що забезпечує як стабільну ефективність діяльності в складних стресогенних умовах, так і адаптивний тип поведінки у фахових екстремальних ситуаціях, що дозволяє не тільки ефективно виконувати службові завдання, зберігаючи у цьому разі психічне здоров'я, але і

детермінуючий; актуалізацію й розвиток ресурсів особистості відповідно до специфіки вимог конкретної ситуації та професійної діяльності взагалі.

Компонентний склад професійно-психологічної готовності майбутніх працівників ОВС до екстремальних ситуацій представлений сукупністю активаційного, мотиваційного, когнітивного, емоційного і вольового компонентів.

Активаційний компонент характеризує активаційно-енергетичні ресурси майбутніх співробітників, у тому числі й таку форму активності, яка в професійній ситуації будь-якої складності дозволяє досягти оптимального співвідношення зовнішніх і внутрішніх умов діяльності та різних рівнів активності, тобто сприяє максимальному використанню активаційно-енергетичних ресурсів для вирішення професійних завдань.

Мотиваційний компонент включає в себе професійну спрямованість особистості майбутніх працівників ОВС, а також систему стійких мотивів, відносин, установок, які забезпечують оптимальну поведінку в професійній екстремальній ситуації.

Когнітивний компонент характеризує уявлення майбутніх співробітників про специфіку обраної професійної діяльності та екстремальних ситуацій характерних для неї, сформованість самооцінки, наявність прагнення й здатності за допомогою реалізації певних когнітивних процедур знайти оптимальне рішення професійних завдань, а також здатність до когнітивної оцінки можливих екстремальних ситуацій та вироблення відповідних стратегій поведінки.

Як основні характеристики емоційного і вольового компонентів представлені емоційно-вольові процеси саморегуляції, які забезпечують координацію всіх інших компонентів у напрямку реалізації значущих для суб'єкта цілей і тим самим забезпечують цілеспрямованість, надійність, продуктивність професійної діяльності, в тому числі й в екстремальній ситуації.

Отже, поняття психологічної готовності до діяльності активно розробляється, проте та різноманітність підходів, яка існує до її визначення структури, говорить про відсутність сталого уявлення про цей психологічний феномен, його зміст, механізми функціонування для військовослужбовців Національної гвардії України.

Вище зазначене окреслює необхідність розроблення моделі психологічної готовності саме військовослужбовців Національної гвардії України до виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах, але перш ніж застосовувати метод “моделювання” необхідно розглянути основні положення, що відбиває цей процес.

Термін “модель” походить від латинського слова “modulus”, що означає “міра”. На сьогодні термін “модель” має багато значень й застосовується в різних сферах людської діяльності. Стосовно розглянутого питання поняття “модель” й “моделювання” потрібно використовувати в науковому сенсі. З цієї точки зору слід підходити до моделювання як до методу наукового пізнання, а до моделі – як до форми, засобу наукового пізнання.

Говорячи про модель як форму (засіб) і про моделювання як метод



наукового дослідження, слід зазначити, що поняття моделі на відміну від поняття моделювання не несе динамічного навантаження. Під моделюванням розуміється різновид діяльності, пов'язаної з формуванням і використанням моделі.

Одним із перших визначень поняття “модель” було дано Г. Клаусом, котрий розуміє під моделлю відображення фактів, речей і відносин певної галузі знання у вигляді більш простої, більш наочної матеріальної структури цієї або іншої областей. У більш пізніх роботах виявляється вже інший підхід до поняття моделі. Так, В. А. Штофф, автор багатьох праць з проблем моделювання, визначає модель як таку подумки задану або матеріально реалізовану систему, яка, відображаючи або відтворюючи об'єкт дослідження, здатна замінити його так, що вивчення її дає нам нову інформацію про цей об'єкт [73].

Термін “модель” визначається в науці досить багатозначно, і це ускладнює визначення деяких його особливостей та класифікацію моделей. Модель часто розуміють як подумки представлену або матеріально реалізовану систему, яка відображає або відтворює комплекс істотних властивостей і параметрів об'єкта і здатна замінити його в процесі пізнання. Модель завжди оперує ідеалізованими конструктами і не має причинно-наслідкового зв'язку з об'єктом-прототипом, на відміну від теорії цього об'єкта. Вона являє собою безліч взаємопов'язаних припущень про світ.

Сутнісними властивостями моделей є.

1. Суб'єктність моделі. Модель суб'єктна, так як саме людина проводить відбір тих властивостей, за якими вона відповідає оригіналу.

2. Подвійна природа моделей. У процесі пізнання модель сама замінює об'єкт, зберігає в цьому разі деякі важливі для дослідника риси і сама стає об'єктом безпосереднього дослідження.

3. Трансформованість моделі. З моделлю можна робити те, що з оригіналом не можна. Можливість перетворень – найфундаментальніша, найінформативніша сторона методу моделювання.

4. Компактність моделі. Модель компактніше оригіналу і тому виступає як альтернатива фізичного експерименту. Моделі відтворюють об'єкт дослідження в спрощеній формі.

5. Специфічна інформативність моделі як засобу пізнання. Модель являє собою абстракцію.

Психологічне моделювання розглядається як створення аналогів (схем, структур, знакових систем) певного фрагмента соціальної реальності або концептуально-теоретичного утворення тощо. Метою методу є емпіричне вивчення феномена на моделі та використання моделі для вирішення пізніх фундаментальних або прикладних проблем.

За способом відображення дійсності ми використовували евристичну вербальну модель, яка є уявленим образом. Існують певні основні критерії (вимоги й допущення) до моделей, які ми використали в нашому дослідженні для моделювання психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України, це:

– адекватність (відповідність моделі вихідній реальній системі) та облік, насамперед, найбільш важливих якостей, зв'язків і характеристик (І. Баєва, Г. Грачев, Т. Кабаченко, Т. Колесникова, Н. Лизь, І. Панарін, Н. Шликова та ін.) [20; 64; 98; 108; 142; 187; 265];

– точність (ступінь збігу отриманих у процесі моделювання результатів із заздалегідь установленими, бажаними); важливим завданням у нашому дослідженні була оцінка необхідної точності результатів і наявної точності вихідних даних, узгодження їх як між собою, так і з точністю використовуваної моделі;

– універсальність (застосовність моделі до аналізу низки однотипних систем в одному або декількох режимах функціонування); ця вимога дозволила розширити галузь застосування моделі для вирішення великого кола завдань;

– доцільна економічність (точність одержуваних результатів і спільність вирішення завдання) погоджувалася з витратами на моделювання, тому вдалий вибір моделі – результат компромісу між відпущеними ресурсами й особливостями використовуваної моделі;

– корисність, тобто використання розробленої моделі для слідуючих досліджень, а також прогнозування нових подій і ситуацій.

Перераховані вище вимоги і критерії, що пред'являються до моделі, дозволили більш точно представити її під час проведення емпіричних досліджень для розроблення моделі психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності.

Для побудови моделі психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності був використаний психосемантичний метод, основою якого є моделювання систем значень як структур репрезентації досвіду в свідомості [230].

В нашому дослідженні психологічним інструментом використання психосемантичного методу стало застосування методики спеціалізованого денотативного семантичного диференціала, що є модифікованою процедурою багатомірного шкалування.

Використання методики семантичного диференціала має такі переваги: є безліч оцінних шкал (просторів) і вимірів (ступенів свободи); всі оцінки за шкалами незалежні одна від одної й кількість ступенів свободи оцінювання збігається з кількістю шкал; результатом дослідження є багатомірне уявлення, яке можна представити у вигляді моделі досліджуваного поняття.

Зрізом дослідження, що дає можливість одержати найповніший набір характеристик досліджуваного поняття та його змісту, стали наявні форми його опису різних рівнів узагальненості: від найзагальніших визначень психологічної готовності до професійної діяльності. Емпіричні описи включали результати досліджень, що висвітлюють експериментальні дослідження психологічної готовності в різних сферах діяльності, зокрема екстремальний вид діяльності.

З метою встановлення обсягу й змісту поняття “Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності” нами були відібрані та піддані аналізу 88 слів-термінів із вітчизняних і закордонних словників, що

стосуються в тому або іншому ступені цього визначення.

Як експерти виступали представники професійних груп, для діяльності яких найбільш актуальна проблема психологічної готовності до діяльності. Більш детальний опис експертів представлений у п. 2.1.

В результаті ранжування 88 слів-термінів, були складені остаточні 30 психологічних характеристик, пов'язаних із визначенням психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності під час виконання СБЗ поза межами пункту постійної дислокації, в ході роботи із якими респондент оцінював ступінь виразності властивості цього стимулу, а також йому було запропоновано додати власні варіанти шкал (додаток А). Пропонований стимул одержував оцінку за кожен шкалу від  $-3$   $-2$   $-1$   $0$   $+1$   $+2$   $+3$ , де  $-3$  – якість не виражена,  $+3$  – якість максимально виражена. Це дозволило підраховувати більшу частоту зустрічальності певної ознаки у групі експертів та визначити не випадковість уявлень цієї ознаки у свідомості експертів.

Оцінки окремих шкал, які значуще корелювали одна із одною за допомогою факторного аналізу було виокремлено та згруповано у фактори.

Враховуючи результати експертної оцінки поняття психологічна готовність особистості, був проведений факторний аналіз матриць за допомогою методу головних компонентів та обертання Варімакс із нормалізацією Кайзера, який дозволив отримати п'ятифакторну структуру психологічної готовності особистості (див. таблиця 1.4), що описує 69,61 % дисперсії ознак. Ці відсотки розподілилися слідуєчим чином: на перший фактор (компонент) прийшлося 15,25 %, на другий – 14,57 %, на третій – 14,16 %, на четвертий – 13,65 % дисперсії, на п'ятий – 11,98 %. Як критерій рівня значимості було використано факторне навантаження 0,7, яке дозволило уникнути включення до кожного із факторів показників (ознак) із низьким факторним навантаженням, тобто тих, що як найменше належать до цього фактора.

Так, зміст першого фактора (інформативність 15,25 %) визначають прямі кореляційні зв'язки з такими змінними, як “Дисциплінованість” (0,87), “Виваженість в прийнятті рішень” (0,73), “Пишається своєю професією” (0,71) та “Доцільність дій” (0,68). Зазначимо, що аналіз існуючих досліджень показав, що подібне поєднання якостей можна за прикладом Kobasa позначити, як прийняття на себе безумовних обов'язків (commitment), яке веде до ідентифікації себе з наміром виконати дію з її результатом [10]. Kobasa використовував це поняття як складову життестійкості (hardiness) – здатності протистояти складним життєвим ситуаціям, яка зумовлена наявністю, так би мовити, смислової регуляції життєдіяльності.

На думку російського психолога Є. Ільїна почуття обов'язку є моральним компонентом волі, який є неспецифічним відносно до різних вольових якостей [95]. Виходячи із наведених описів цей фактор було позначено, як мотивація обов'язку. Як складову професійної психологічної готовності до діяльності представників ризиконебезпечних професій мотивацію обов'язком можна описати, як побудник активності, що ґрунтується на усвідомленні суспільної

значимості виконуваної діяльності, характеризується здатністю піднятися над проблемною ситуацією (і над своїми егоїстичними потребами, які в ній фруструються) й орієнтуватися під час реалізації діяльності на доцільність дії для досягнення її цілей, особистою відповідальністю за її результат. Почуття обов'язку передбачає інтеріоризацію вимог суспільства і пріоритет перед власними (егоїстичними) потребами.

Таблиця 1.4 – Факторна структура індивідуально-психологічних особливостей, які описують психологічну готовність особистості, Rotated Component Matrixa

Показники (ознаки) психологічної готовності особистості	Компоненти (фактори)				
	1	2	3	4	5
Витривалість – слабкість		0,77	-0,15	0,11	0,13
Професійна компетентність – невігластво		0,11		0,93	
Впевненість в собі – боязкість	0,24	0,77		0,19	
Адекватність оцінки ситуації – некритичність оцінки ситуації	-0,14		-0,27	0,78	0,27
Надійність – халатність		0,14	0,29	0,75	
Розумна обережність – не виправдана ризикованість	-0,14	0,75			
Кмітливість – туподумство	0,33	0,72	0,16	-0,11	
Продуктивність – мрійливість	0,11				0,76
Виваженість в прийнятті рішень	0,73				-0,37
Здатність до співробітництва – егоїзм		-0,15	0,91		
Доцільність дій – незрозумілість дій	0,68	0,14	0,24	-0,21	0,12
Урівноваженість – імпульсивність			0,85	-0,11	
Дисциплінованість – неорганізованість	0,87				
Здатність до самооблізації – незібраність			0,14	0,16	0,77
Особистісна зрілість – інфантильність	-0,28	0,32	0,22	0,20	0,64
Пишається своєю професією – вважає свою професію тягарем	0,71		-0,30	0,11	0,19
Чіткість дій – метушливість	0,19		0,65	0,30	0,40

Примітки:

- метод виділення: Аналіз методом головних компонент;
- метод обертання: Варімакс з нормалізацією Кайзера;
- а. Обертання зійшлося за 6 ітерацій.

Таким чином, структурно до цього компонента професійної психологічної готовності представників ризиконебезпечних професій належать мотиваційні якості, які своїми коріннями входять в ціннісно-смыслову сферу особистості, інтеріоризацію цінностей, вимог суспільства до представника ризиконебезпечних професій.

Функціонально цей компонент забезпечує побудження до діяльності, навіть якщо виконання її протирічить особистим (егоїстичним) потребам (у тому числі й потреба у безпеці) представника ризиконебезпечної професії.

Значна доля смислових аспектів у цьому мотиваційному компоненті

психологічної готовності до діяльності представників ризиконебезпечних професій не дозволяє як самостійного побудника до діяльності представників ризиконебезпечних професій розглядати прагнення до ризику. Їх рішення щодо діяльності є виваженими, відповідальними, такими, що ураховують наслідки їх дій для оточуючих тощо.

Хоча почуття обов'язку здатне підтримувати ефективну діяльність в складних (стресових умовах, ситуаціях із високим ступенем ризику, невизначеності) умовах її реалізації, в разі несформованості в людини смислової регуляції життєдіяльності воно перестає бути ефективним мотиватором навіть для виконання завдання в звичайних умовах. Відповідно формування професійної психологічної готовності до діяльності має передбачати розвиток смислової регуляції активності, усвідомлення соціальної ролі представників обраної професійної діяльності, професійної гідності, особистісної відповідальності.

Другий фактор має інформативність 14,57%. Він значуще корелює з такими змінними, як “Витривалість” (0,77), “Впевненість в собі” (0,77), “Розумна обережність” (0,75), “Кмітливість” (0,72). В разі інтерпретації цього фактора ми виходили із того, що такі складові, як контроль, самооцінка і критичність (як ступінь важливості для людини безпечності, передбачуваності подій) S. Kobasa позначив, як витривалість – якість, що має важливе значення для опору стресу [32]. Як бачимо, цей другий фактор також щільно пов'язаний зі здатністю опиратися стресу, викликаному непередбачуваністю подій. Витривалість, як структурний компонент професійної психологічної готовності до діяльності представників ризиконебезпечних професій, передбачає наявність розвинених вольових та інтелектуальних рис, які перед усім забезпечуються конституційними особливостями.

Функціонально витривалість не лише забезпечує здатність виконувати діяльність в складних, напружених умовах, але й усвідомлення (рефлексія, самооцінка) у себе потенціалу, який надає витривалість, дозволяє наважитися на діяльність в складних, непередбачуваних умовах, створити необхідну перевагу із так званою “боротьбою мотивів” між власними (егоїстичними) потребами і мотивацією обов'язком.

Конституційне підґрунтя цього компонента психологічної готовності вимагає проведення жорсткого професійного психологічного відбору на посади, оскільки і конституційні особливості (особливості нервової системи), і загальна здатність до навчання генетично обумовлені та зазнають мінімальних змін у процесі професійної психологічної підготовки. Проте, представникам ризиконебезпечних професій стане у нагоді знайомство зі знаннями типових форм прояву екстремальних ситуацій, методами і засобами їх подолання, врахування особливостей перебігу емоційних станів, що у разі цього виникають, та такі специфічні навички, як уміння оперувати неповною, недостовірною інформацією, протистояти маніпулятивним впливам, перерозподіляти фізичне навантаження, визначати пріоритетність дій, перерозподіляти час на їх виконання та інші дії, які дозволять ефективно використовувати наявний фізичний та інтелектуальний потенціал особистості.

Доцільним також є використання тренінгу життєстійкості (чи окремих його блоків), розробленого С. Мадді.

Третій компонент (інформативність 14,16 %) позитивно корелює з такими зміними, як “Здатність до співробітництва” (0,91), “Врівноваженість” (0,85), “Чіткість дій” (0,65). Інтерпретуючи цей фактор, ми схильні посилатися на дослідження Л. Кітаєва-Смика, який розглядає здатність до співробітництва, як фактор опору стресу, що забезпечує подолання ажіотованості дій [103]. Відповідно цей фактор психологічної готовності до діяльності представників ризиконебезпечних професій було позначено як здатність до співробітництва, яка забезпечує можливість залучення (додаткових) ресурсів свого соціального оточення для виконання поставлених завдань та створення ефективного захисного потенціалу шляхом об’єднання антистресових потенціалів членів колективу [102]. Здатність покладатися на товаришів, на їх допомогу створює можливість залучати додаткові ресурси, як для виконання поставлених завдань, так і для подолання негативних станів, які виникають в напружених ситуаціях, що підвищує впевненість в результатах діяльності. Зазначимо, що далеко не кожний спосіб такого залучення ресурсів має високу продуктивність. Так, поширеним варіантом залучення зовнішніх ресурсів є маніпулювання своїм соціальним оточенням, проте рано чи пізно такий зовнішній ресурс вичерпується. До ще одного малопродуктивного способу відноситься прагнення жорстко структурувати стосунки із оточенням. Структурування стосунків із оточенням є ефективним засобом подолання надмірної тривожності, боягузливості в дітей, проте такий спосіб виявляється непродуктивним для дорослих, так як така “закритість від світу” за словами А. Ленгле [143] передбачає лише захист, а не розвиток, реалізацію власної мотивації.

Лише стосунки, побудовані на взаємоповазі, взаємодопомозі є справжнім “невичерпним” зовнішнім джерелом ресурсів для роботи у складних, напружених, небезпечних умовах. І саме така інтерпретація міжособистісного спілкування наближає їх до смислової регуляції власної активності, яка передбачає не лише сприйняття себе і ситуації реалізації власної активності в зовнішньому контексті, але й використання ресурсів оточуючого світу для самореалізації, досягнення поставлених цілей. Тому формування цього компонента професійної психологічної готовності до діяльності представників ризиконебезпечних професій передбачає навчання не лише комунікативній компетентності, знання соціальних (моральних) норм, що регулюють соціальну взаємодію й покликані знижувати соціальну напруженість в стосунках, полегшувати соціальну взаємодію з незнайомими особами, а й відкритості в стосунках, довірі своїм товаришам тощо.

Таким чином, усвідомлення в себе здатності залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених професійних завдань, а особливо для подолання стресу, є ще одним способом створення переваги у боротьбі мотивації обов’язком зі страхом не впоратися з завданням, побоюваннями за власну безпеку тощо.

Четвертий фактор (інформативність 13,65 %) позитивно корелює з

“Професійною компетентністю” (0,93), “Адекватністю оцінки ситуації” (0,78), “Надійністю” (0,75). Цей компонент було позначено, як професійну компетентність, оскільки це поняття включає в себе два інших. Наявність професійних знань, вмінь, навичок, здатність адекватно оцінювати професійні ситуації є неспецифічною умовою успішності діяльності в будь-яких умовах.

Таким чином, структурно до цього компонента психологічної готовності до діяльності представників ризиконебезпечних професій належать професійні знання, вміння, навички, сформований професійний образ світу та професійний образ “Я”.

Функціонально цей компонент психологічної готовності дозволяє в будь-якій ситуації вбачати професійно значущі маркери, які дозволяють досить швидко знайти необхідний алгоритм відпрацьованих професійних дій, що є підставою для формування в свідомості фахівця, так би мовити, “оперативного плану” реалізації поставленого завдання. Адекватна оцінка ситуації та її небезпека, адекватна оцінка власних можливостей для виконання поставлених завдань дозволяє знаходити найбільш ефективний спосіб їх виконання, що у цілому забезпечує надійність (проти вага відмові) професійної діяльності.

Формування цього компонента професійної психологічної готовності має передбачати не лише набуття професійних знань, вмінь, навичок (у тому числі й здатності до розроблення планів реалізації поставлених завдань в різних умовах із урахуванням доступних ресурсів), але й певну професіоналізацію образу світу, ідентифікацію з професійною роллю представника ризиконебезпечних професій.

Таким чином, здатність до такого “оперативного планування” дозволяє спрогнозувати наявний ризик, знизити невизначеність ситуації й прийняти свідоме рішення про виконання поставленого завдання.

П’ятий фактор (інформативність 11,98 %) позитивно корелює з такими змінними, як “Здатність до самообілізації” (0,77), “Продуктивність” (0,76), “Особистісна зрілість” (0,64). Усі ці змінні використовуються для опису так званого вольового зусилля – основного моменту структури вольового акту, під яким А. Маклаков розуміє особливий стан внутрішнього напруження чи активності, який викликає мобілізацію внутрішніх ресурсів людини, необхідних для виконання задуманого. Ці зусилля завжди пов’язані зі значною тратою енергії [147], тому для їх реалізації дуже важливим є наявність доступу до внутрішнього та зовнішнього потенціалів ресурсів, що вказує на щільний зв’язок цього структурного компонента професійної психологічної готовності з іншими її компонентами. Наявність таких зв’язків, а також той факт, що під час проведення подібної процедури факторного аналізу із даними, отриманими за допомогою лише експертних оцінок курсантів, цей фактор відсутній, дозволяє позначити його, як результуючий компонент професійної психологічної готовності.

Структурно цей компонент психологічної готовності співвідноситься зі станами та якостями, що забезпечують мобілізацію ресурсів, необхідних для виконання задуманої дії. Функціонально його завдання полягає в переводі потенційної готовності до діяльності в актуальну, переводі плану діяльності в її результати.

Формування цього компонента психологічної готовності передбачає розвиток суб'єктності, здатності до самообілізації, вольових якостей, відповідального ставлення до виконання поставлених завдань.

Цікаво, що, на думку А. Маклакова [147], до факторів, які сприяють підвищенню інтенсивності вольового зусилля належать світогляд особистості, який проявляється в ставленні до тих чи інших явищ оточуючого світу; моральна стійкість, яка визначає здатність слідувати наміченим шляхом; рівень самокерування й самоорганізації особистості тощо. Такий погляд на формування вольового зусилля, який по суті охоплює формування всіх зазначених структурних компонентів психологічної готовності, підкреслює його ключову роль в зазначеній моделі.

Таким чином проведений аналіз дозволяє говорити про п'ять компонентів у структурі психологічної готовності до діяльності представників ризиконебезпечних професій:

- здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов'язком;

- здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах в основі якої лежить “витривалість”, поняття введене S. Kobasa;

- здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань й здійснення опору стресу, в основі якої лежать розвинені комунікативні навички і довіра. Усвідомлення цієї здатності створює перевагу в боротьбі мотиву обов'язком та іншими мотивами, у тому числі й потребі у безпеці;

- здатність виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі й врахуванні наявних ресурсів здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій, в основі якої лежить професійна компетентність;

- здатність до самообілізації, переведення розробленого плану дій в реальні дії, в основі якої лежить вольове зусилля.

Як видно із наведеного факторного аналізу компоненти психологічної готовності взаємопов'язані, проникають один в одного.

У загальних рисах наведена модель психологічної готовності відтворює добре відому кожному психологу психологічну структуру вольового акту, яка має слідує структурні компоненти: побудження до дії, усвідомлення мети дії, боротьба мотивів, вольове зусилля [147]. Але психологічна готовність представників ризиконебезпечних професій має свою специфіку, яка полягає в специфічній мотивації побудження – мотивації обов'язком, яка забезпечує надійну підтримку активності в напружених, стресових ситуаціях; в особливій значущості ресурсів, які пов'язані з подоланням напруженості, стресовості ситуацій професійної діяльності; в специфічній професійній компетентності, яка дозволяє свідомо будувати план професійної діяльності. Як бачимо, у моделі психологічної готовності представників ризиконебезпечних професій виражена спрямованість на подолання стресовості ситуації професійної діяльності та особлива роль належить смисловим компонентам регуляції активності.



На нашу думку, доцільно психологічну готовність до діяльності позначити як систему здатностей – потенціалів, у тому числі й здатності усвідомлювати і реалізувати наявні потенціали. Саме поняття “потенціали особистості”, на думку провідного психодіагноста Н. Шевандріна [263], є доцільним використовувати під час визначення динамічних явищ, які задають напрямок розвитку особистості, до яких, безумовно, належить й явище психологічної готовності до діяльності.

Зазначимо, що професійне навчання сприяє формуванню потенціалів готовності, проте їх реалізація пов'язана із самостійною практичною діяльністю, усвідомленням набутого досвіду, що під час підготовки фахівців робить актуальним приділення особливої уваги не тільки набуттю знань та проходженню виробничої практики, але й активному опрацюванню результатів практики з метою усвідомлення її результатів. Використання в професійній підготовці представників ризиконебезпечних професій зворотного зв'язку і рефлексивних технік сприяє формуванню адекватної Я-концепції професіонала, яка за Н. Шевандріном має таку роль в регуляції поведінки фахівців:

- сприяє досягненню внутрішньої погодженості особистості;
- визначає характер і особливості інтерпретації набутого досвіду;
- є джерелом очікування відносно власної поведінки і самого себе.

Усвідомлення власних мотивів, потенціалів, досвіду та смислової регуляція активності є основою свідомих, відповідальних рішень щодо реалізації поставлених завдань представниками ризиконебезпечних професій, від дій яких залежить їх власне життя, життя їх товаришів по службі та цивільного населення.

Таким чином, психологічна готовність до діяльності представників ризиконебезпечних професій є системою потенціалів особистості, яка у формі специфічного вольового акту забезпечує ефективну реалізацію поставлених завдань в несприятливих (напружених, стресових) умовах професійної діяльності.

Розроблена модель психологічної готовності представників ризиконебезпечних професій потребує всебічної апробації, після якої, ми сподіваємось, вона стане основою для розроблення діагностичного інструментарію для визначення рівня професійної психологічної готовності до діяльності й науково-обґрунтованим підґрунтям для організації професійної психологічної підготовки представників ризиконебезпечних професій.

Теоретичний аналіз показав, що існують різні підходи до визначення змісту психологічної готовності до професійної діяльності. Низка науковців розглядають цей феномен у рамках функціонального підходу, трактуючи психологічну готовність як певний стан психічних функцій, що забезпечує високий рівень досягнень під час виконання того чи іншого виду діяльності; як вибірково-усвідомлену активність, яка спонукає особистість на діяльність; як психологічну установку, що функціонує на фоні загальної активності особистості; як стан, що передуює усвідомленій поведінці. З погляду прибічників особистісного підходу психологічну готовність слід розглядати як результат підготовки до певної діяльності.

Дослідження психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях доцільно здійснювати у рамках особистісного підходу до розуміння сутності психологічної готовності та розглядати як результат спеціальної цілеспрямованої підготовки військовослужбовців.

Психологічну готовність військовослужбовців до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях слід розуміти як систему потенціалів (здатностей) особистості, що у формі специфічного вольового акту забезпечує ефективну реалізацію поставлених завдань в несприятливих (небезпечних, напружених, стресових) умовах професійної діяльності.

Модель психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності включає в себе взаємопов'язані та взаємообумовлені компоненти:

– здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов'язком – “мотивація обов'язку”;

– здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах, в основі якої лежить “витривалість” – “професійна витривалість”;

– здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань й здійснення опору стресу, в основі якої лежать розвинені комунікативні навички і довіра – “професійна взаємодопомога і довіра”. Усвідомлення цієї здатності створює перевагу в боротьбі мотиву обов'язком та іншими мотивами, у тому числі й потреби у безпеці;

– здатність виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі й врахування наявних ресурсів здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій, в основі якої лежить професійна компетентність – “професійна компетентність”;

– здатність до самообілізації, переводу розробленого плану дій в реальні дії, в основі якої лежить вольове зусилля – “вольове зусилля”.

Модель психологічної готовності відтворює психологічну структуру вольового акту, яка має такі структурні компоненти: побудження до дії, усвідомлення мети дії, боротьба мотивів, вольове зусилля.

## РОЗДІЛ 2

### **ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Цей розділ присвячено аналізу результатів емпіричного дослідження психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації. Викладено загальну стратегію експериментального дослідження, обґрунтовано систему методичних прийомів та діагностичних методик.

#### **2.1. Характеристика методів, застосування яких є можливим для оцінки психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях**

Метою цього етапу дослідження є визначення змісту, структури психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до діяльності в умовах підвищеного ризику та надання практичних рекомендацій щодо її формування та підтримки.

Відповідно, були визначені такі завдання:

а) на основі аналізу наукової психологічної літератури виявити основні концепції та підходи до оцінки та формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в умовах підвищеного ризику, визначити загальну функціонально-змістовну структуру психологічної готовності;

б) визначити психологічні характеристики критеріїв і рівнів оцінки структурних компонентів психологічної готовності;

в) на основі визначених структурних, динамічних та функціональних особливостей розробити методикау діагностики психологічної готовності особистості екстремального профілю діяльності;

г) визначити динамічні особливості психологічної готовності військових фахівців у відрядженні;

д) розробити психодіагностичний комплекс “Психологічна готовність” для визначення рівня психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності;

е) розробити комплекс практичних рекомендацій, спрямованих на підвищення психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до виконання службово-бойових завдань під час перебування в службовому відрядженні.

Дослідження психологічної готовності до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах військовослужбовців внутрішніх військ МВС України (на цей час військовослужбовців Національної гвардії України згідно Закону України “Про Національну гвардію України” від 13.03.2014 № 876-VII) проводилося протягом 2013–2014 р.р. та складалося з декількох етапів, на кожному з яких вирішувалися конкретні завдання.

Перший етап дослідження передбачав побудову моделі психологічної готовності особистості до діяльності в умовах підвищеного ризику, для реалізації цього етапу нами використовувалась методика спеціального денотативного семантичного диференціала. Отримані експертні результати оцінювання феномена, психологічна готовність за багатовимірним шкалюванням піддавались процедурі факторного аналізу, що у подальшому дозволило виділити структуру цього явища (див. розділ 1, п. 1.3).

Як експерти виступали представники професійних груп, для діяльності яких найбільш актуальна проблема психологічної готовності до діяльності, – рятівники та військовослужбовці внутрішніх військ МВС України. З цих професійних вибірок було відібрано тих, у кого процес психологічної готовності найбільш рефлексується (знаходиться в центрі уваги):

- курсанти Академії внутрішніх військ МВС України та Національного університету цивільного захисту України старших курсів, які щойно повернулися з практики, де їм доводилося більш-менш самостійно виконувати службово-бойові завдання (48 осіб);

- викладачі, які здійснюють підготовку курсантів старшокурсників Академії внутрішніх військ МВС України та Національного університету цивільного захисту України (23 особи);

- офіцери практичних підрозділів внутрішніх військ МВС України та Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС), які керують практикою курсантів, та офіцери цих підрозділів, які так чи інакше приймають участь в адаптації молодих фахівців (наприклад, у ролі наставників, керівників підрозділу тощо) (27 осіб);

- магістри зазначених відомчих вищих навчальних закладів, які після несення служби у практичних підрозділах, мають можливість узагальнити, усвідомити набутий досвід (33 особи);

- психологи практичних підрозділів, які займаються безпосереднім супроводженням службової та службово-бойової діяльності практичних підрозділів внутрішніх військ МВС України та Державної служби України з надзвичайних ситуацій (18 осіб);

- психологи відомчих прикладних лабораторій, які мають широкий досвід прикладних досліджень, узагальнення даних щодо особливостей здійснення професійної діяльності та її супроводження в практичних підрозділах внутрішніх військ МВС України та Державної служби України з надзвичайних ситуацій (11 осіб);

- психологи-викладачі, які здійснюють підготовку практичних психологів для Міністерства внутрішніх справ та Державної служби України з надзвичайних ситуацій (27 осіб);

- старшокурсники факультетів психології, які навчаються у відомчих вищих навчальних закладах Міністерства внутрішніх справ та Державної служби України з надзвичайних ситуацій та повернулися з практики у практичних підрозділах МВС та ДСНС (65 осіб);

- військовослужбовці підрозділів спеціального призначення (в загальній кількості 49 осіб).

Другий етап передбачав розроблення структури та змісту методики “Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності”, визначення її психометричних властивостей (п. 2.3).

Третій етап дослідження передбачав оцінку складових психологічної готовності військовослужбовців внутрішніх військ МВС України. Для реалізації емпіричної оцінки використовувались психодіагностичні методики (див. розділ 3, п. 3.1), які були згруповані відповідно до визначеної моделі психологічної готовності (див. розділ 1, п. 1.3), які наведені нижче.

Для дослідження особливостей компонента психологічної готовності “Мотивація обов’язку” проводились: методики Т. Елерса – “Діагностика мотивації прагнення до успіху” і “Діагностика мотивації уникнення невдач”, методика “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової) та методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі та П. Мартін).

Для дослідження особливостей компонента психологічної готовності “Професійна витривалість” проводилась методика “Вольової регуляції особистості” (М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко).

Для дослідження особливостей компонента психологічної готовності “Взаємодопомога і довіра” проводився багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність” (А. Г. Маклаков і С. В. Черм’янін).

Для дослідження особливостей компонента психологічної готовності “Професійна компетентність” проводилась методика “Короткий орієнтувальний тест”, що є адаптацією тесту Вандерліка.

Для дослідження особливостей компонента психологічної готовності “Вольове зусилля” проводився опитувальник ССП–98 (стиль саморегуляції поведінки) В. Моросанової.

Крім того, проводилась комплексна методика, яка діагностує за декількома важливими для забезпечення психологічної готовності особистості психологічними якостями та особливостями поведінки: тест 16 PF Кеттелла.

Використання *t*-критерію Стьюдента на цьому етапі дослідження дозволило порівняти отримані емпіричні дані, які використовувалися для емпіричного визначення структурних компонентів психологічної готовності трьох груп військовослужбовців внутрішніх військ МВС України:

- офіцери підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ МВС України (у загальній кількості 80 осіб);
- військовослужбовці військової служби за контрактом (у загальній кількості 80 осіб);
- військовослужбовці строкової служби (у загальній кількості 80 осіб).

Четвертий етап дослідження передбачав розроблення автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психологічна готовність” для визначення рівня психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності (див. розділ 4).

П’ятий етап дослідження передбачав розроблення та апробацію програми соціально-психологічного тренінгу “Формування психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах” (див. розділ 5).

Шостий етап передбачав розроблення комплексу практичних рекомендацій, спрямованих на підвищення психологічної готовності військовослужбовців до виконання службово-бойових завдань під час перебування поза межами пункту постійної дислокації (див. розділ 5).

Особливості планування допоміжних етапів досліджень, які були спрямовані на розроблення психодіагностичних методик (семантичного диференціала, експертних оцінок, спостереження, стандартизованих опитувальників) і характеристики вибірок військовослужбовців, які прийняли участь на цих етапах дослідження (в разі стандартизації методик) наведено безпосередньо у відповідних пунктах розділів 1–3, що їх описують.

### *2.1.1. Загальна характеристика методів вивчення психологічної готовності до службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України*

Україн важливим, із урахуванням завдань дослідження, є вибір тих або інших методик для їхньої експериментальної апробації як інформативних індикаторів психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах. Це питання, що має важливе практичне значення, як правило, не знаходить належного обґрунтування під час вибору дослідниками вихідного набору методик оцінки психологічної готовності до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах.

Для вирішення завдань щодо вивчення особливостей психологічної готовності часто використовуються традиційні методи: спостереження, бесіда й експертна оцінка. Ці методи дають можливість глибокої, але переважно описової оцінки тих чи інших якостей або властивостей особистості. Крім того, одні з них вимагають тривалого обстеження, інші – всебічних знань про фахівця, його поведінку в реальних, у тому числі й в екстремальних умовах [181].

І, нарешті, оцінка, яку одержали за допомогою цих методів, залежить від досвіду, кваліфікації й інших суб'єктивних характеристик обстежуваного або експерта. Перераховані особливості традиційних методів дослідження індивідуально-психологічних властивостей особистості істотно звужують їхню практичну корисність для вирішення завдань щодо вивчення особливостей та сформованості компонентів психологічної готовності військовослужбовців.

У той же час, вони досить широко й обґрунтовано використовуються на стадії розроблення тестів, наприклад, для одержання відомостей про успішність професійної діяльності, поведінку людини у звичайних умовах або змодельованих ситуаціях [26; 33].

На сьогодні, в практиці професійної психодіагностики широко використовуються психодіагностичні тестові методики, які можна розділити на такі групи: тести для дослідження основних властивостей вищої нервової діяльності (ВНД), психодіагностичні методики для дослідження емоційно-вольових і характерологічних особливостей особистості, інтелектуальні й психометричні тести [5; 25; 53; 105; 131; 206; 207; 271; 272].

Особливості психічних пізнавальних процесів, інтелект, психомоторика й особистісні властивості, що грають роль центральних механізмів інформаційного, емоційно-вольового й сенсомоторного забезпечення діяльності, вивчаються за допомогою різноманітних психодіагностичних методик, які виступають як інформативні прогностичні ознаки для здійснення психологічного прогнозу психологічної готовності до службово-бойової діяльності [268; 269].

Вибір методик (тестів), призначених для оцінки психологічних якостей і властивостей особистості фахівців різного профілю, обґрунтований у роботах низки авторів [33; 57; 92; 124; 235]. За результатами виконання цих тестів можна судити про основні властивості нервової системи (силу, рухливість, врівноваженість процесів збудження й гальмування в корі головного мозку), а також про такі прояви психічних функцій, як: сприйняття, увага, пам'ять, мислення та властивості ВНД.

Реалізовані в різних зразках апарата психологічні методики, головним чином призначені для оцінки таких психологічних якостей, як сила процесів збудження й гальмування в корі головного мозку та їхня рухливість, точність реагування на подразник, здатність до тонкої координації рухів (проста й складна сенсомоторні реакції, реакція на об'єкт, що рухається, критична частота світлових мелькань, критична частота злиття звукових коливань, теплінг-тест, тремометрія й ін).

Під час дослідження психічних процесів (сприйняття, увага, мислення й емоції) використовуються, в основному, різні бланкові методики (розміщення чисел, червоно-чорна таблиця, оперативна пам'ять, кількісні відносини, коректурна проба, встановлення закономірностей, додавання чисел із перемиканням, опитувальники Айзенка, Спілбергера-Ханіна, Тейлора й ін.) [7; 226].

Досить повне зведення психодіагностичних методик і прийомів психологічного обстеження фахівців різного профілю діяльності представлені в низці відомих методичних посібників [53; 46; 47; 61; 196].

У літературі опубліковані дані про використання для дослідження психологічних функцій у операторів комп'ютерних відеотестів, розроблених на базі сучасної комп'ютерної технології [19; 42]. На нашу думку, цей підхід привертає увагу дослідників насамперед тим, що дозволяє вивчати інтегральну діяльність ЦНС (центральної нервової системи), що є відображенням властивостей всіх функціональних систем організму. Високою інформативністю в цьому плані, за даними літератури, стосовно операторів мають психологічні тести "Реакція на об'єкт, що рухається", й сенсомоторний тест у модифікації Т. Лоскутової [141].

Крім того, методики для дослідження особливостей особистості поділяються на три групи: об'єктивні (психофізіологічні) тести, проєктивні методики й особистісні тести. Об'єктивні тести ґрунтуються на даних вивчення особливостей поведінки досліджуваного або його психофізіологічних реакцій у різних моделюємих ситуаціях. Їхнє використання припускає створення ситуацій, у яких могли б проявитися ті або інші особливості, або властивості

особистості. До числа таких тестів відносяться запропоновані низкою авторів апаратурні методики, що дозволяють моделювати певні елементи професійної діяльності конкретних фахівців. Так, зокрема Т. Дзамгаровим зі співавторами був запропонований апарат рухова координація й напруженість (РКН) [152]. Є. Мілерян [161] і П. Зільберман [91], розвиваючи цей напрямок, запропонували ряд технічних пристроїв (емоординометр – ЭМО-1, ЭМО-2, ЭМО-3).

Існує думка, що оцінка професійної придатності за допомогою таких (моделюючих елементів майбутньої діяльності) технічних засобів дозволяє оцінювати лише наявний рівень знань, вмінь й навичок, а не професійні здібності [205]. Відсутність же технічних засобів, що випускають серійно, та призначених для масового обстеження, значно сприяє поступовому зниженню наукового і практичного інтересу до цих методів.

На думку низки авторів, інформативними тестами оперативного контролю психічного стану людини (у тому числі, хворих осіб) є проєктивні тести (“Неіснуюча тварина”, “Сонді”, “ТАТ”, “Колірний тест М. Люшера” й ін.) [206; 216; 270]. Однак, застосування проєктивних тестів найчастіше пов’язане з відсутністю чітких кількісних критеріїв їхніх показників, що ускладнює однозначність їхньої інтерпретації й використання. Виняток становить лише колірний тест М. Люшера, що має кількісні показники й досить добре зарекомендував себе для вирішення психодіагностичних завдань в багатьох галузях психології.

В роботах [34; 62; 125; 128; 209; 244] показано, що інформативним індикатором психологічного стану людини можуть успішно слугувати тести “САН”, Спілбергера-Ханіна, а також психомоторні тести (проста і складна сенсомоторні реакції, реакція на об’єкт, що рухається, – РРО, теппінг-тест). Серед сенсомоторних реакцій приваблює методика Т. Лоскутової або тест “Діагностика функціонального стану ЦНС”, що дозволяє за показниками простої сенсомоторної реакції оцінювати цілий ряд важливих параметрів ЦНС і психічних функцій, які характеризують стійкість реакцій, функції уваги, швидкість реакції.

Матеріали ряду досліджень дозволяють відзначити, що одним із нових напрямків професійної психодіагностики є використання комп’ютерних ігор, які базуються на моделюванні головних елементів та особливостей професійної діяльності [223; 247].

В. Маришук [152], В. Мерлін [158] установили, що одним із важливих психологічних компонентів емоційної стійкості, а отже й надійності роботи людини в екстремальних умовах, є надійність інтелектуальної діяльності, яка складається зі стійкості таких психологічних характеристик, як повнота, точність запам’ятовування інформації й готовність до її оперативного використання. Отже, стійкість функціонування емоційно-інтелектуальної діяльності людини є одним із важливих компонентів психологічної готовності його роботи в складних екстремальних ситуаціях.

Для оцінки інтелектуальних функцій, їхньої стійкості й ефективності функціонування в цей час існує досить великий комплекс різних



психодіагностичних процедур і методик (“Червоно-чорна таблиця”, “Кільця Ландольта”, “Оперативна пам’ять”, “Довгострокова пам’ять”, “Переплутані лінії”, “Аналогії”, “Встановлення закономірностей” та ін.), спрямованих на оцінку таких якостей інтелектуальних функцій, як, наприклад, обсяг, концентрація й перемикання уваги, обсяг і точність різних видів пам’яті, логічність й швидкість мислення. Частина цих тестів досить складна, вимагає великого часу для виконання й не дозволяє оцінити функціонування тих або інших інтелектуальних якостей і властивостей у складних емоціогенних умовах.

Усе це, на нашу думку, знижує, в першу чергу, ефективність оперативної оцінки психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності та визначає актуальність пошуку інформативних психодіагностичних методик для цих цілей.

Теоретичні основи й методологічні підходи до розв’язання цього завдання містяться в дослідженнях В. Бодрова [31], В. Марищука [151], С. Мілеряна [161], які рекомендують оцінювати емоційну стійкість як здатність виконувати задану діяльність в умовах емоціогенних впливів, тобто шляхом зіставлення результатів діяльності (тесту) в звичайних, так званих “фонових” умовах, і під час емоціогенного впливу. В разі останнього рекомендується використовувати реальні емоціогенні ситуації, або створювати їхні специфічні моделі (несподівані й різні за силою впливу подразники – сильний звук, яскравий спалах світла; болючий вплив або його погрозу – електрошкіряне подразнення, виконання завдань в складних умовах; передача великого обсягу інформації, дефіцит часу або інформації; створення перешкод; спеціальне інструктування з метою підвищення почуття відповідальності за якість виконання завдання, тощо).

Однак, незважаючи на відносно велику кількість методичних принципів моделювання емоціогенних впливів, для практичних цілей психодіагностики можуть бути використані лише деякі з них. Залишається відкритим і питання про їхній адекватний вибір стосовно різних професійних груп фахівців.

На нашу думку, принципово важливим положенням є необхідність використання тільки таких моделей емоціогенних ситуацій, в основі яких будуть покладені специфічні емоціогенні фактори, характерні для діяльності конкретної спеціальності, а не випадковий і досить довільний їхній набір.

Недостатня розробленість методичних питань оцінки психологічної готовності службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України із урахуванням впливу екстремальних інформаційно-семантичних факторів і послужила підставою до проведення цього дослідження.

Під час організації дослідження бралася до уваги можливість використання того або іншого методу в груповому обстеженні військовослужбовців, валідність застосування їх у разі диференційованого використання.

Вибір методів і методик був обумовлений необхідними критеріями психологічного супроводу військовослужбовців під час виконання завдань за

призначенням, у тому числі: проведення дослідження відповідало правилам проходження психологічної діагностики; час дослідження був обмеженим у зв'язку з жорстко регламентованим графіком роботи, що не дозволяло на тривалий час відривати їх від виконання основних службових завдань; результати дослідження зі свого викладу повинні бути найбільш конкретними, максимально точними й нести інформацію про рівень сформованості структурних компонентів психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах.

Застосування тестів із метою оцінки та визначення особливостей психологічної готовності здійснювалося на основі аналітичного, синтетичного і комплексного підходів.

Аналітичний підхід передбачав вивчення й оцінку окремих психологічних показників, важливих для службово-бойової діяльності.

Синтетичний підхід передбачав вивчення цілісної діяльності або важливих її елементів, тому в рамках цього методу застосовувалися різні засоби, за допомогою яких моделювалися такі елементи і цілісні професійні операції.

Комплексний підхід у застосуванні тестів полягав в об'єднанні аналітичного й синтетичного: у вивченні деяких психологічних і психомоторних процесів, як у роздільному їхньому прояві, так і в умовах цілісної діяльності, де вони виступали з іншими якісними й кількісними показниками.

### *2.1.2. Загальна характеристика психодіагностичних методик дослідження*

На етапі дослідження здатність до самообілізації, переведення розробленого плану дій у реальні дії, в основі якої лежить вольове зусилля, використовувався опитувальник ССП – 98 (стиль саморегуляції поведінки) В. Моросанової (додаток Б), який дозволяє діагностувати індивідуальні особливості саморегуляції, виокремувати сильно і слабо розвинені ланки і окреслити шляхи формування стилю із високим рівнем регуляції, тобто гармонічного стилю, що забезпечує високу успішність досягнення мети.

Опитувальник містить 46 тверджень, які входять до складу шести шкал. Ці шкали відображають основні регуляторні механізми діяльності: планування, моделювання, програмування, оцінку результатів, а також регуляторно-особистісні властивості: гнучкість, самостійність.

Шкала “планування” характеризує індивідуальні особливості постановки і утримання цілей, рівень сформованості в людини усвідомленого планування діяльності. Високі показники указують на сформованість в суб'єкта потреби в усвідомленому плануванні діяльності, плани характеризуються реальністю, деталізованістю, стійкістю. Низькі показники свідчать про нерозвиненість в суб'єкта потреби планувати діяльність; вони рідко досягають мети.

Шкала “моделювання” дозволяє діагностувати індивідуальну розвиненість уявлень про систему зовнішніх і внутрішньо значимих умов, міру їх усвідомленості, деталізованості й адекватності. Високі показники свідчать

про здатність відокремлювати значимі умови діяльності як у теперішній ситуації, так і в майбутньому. Низькі показники вказують на слабку сформованість процесів моделювання, що призводить до неадекватних оцінок обставин, що складаються.

Шкала “програмування” діагностує індивідуальну розвиненість усвідомленого програмування людиною своїх дій. Високі показники вказують на сформованість в людини потреби продумувати варіанти своїх дій і поведінки для досягнення поставленої мети. Низькі – про нездатність суб’єкта продумувати послідовність своїх дій, про імпульсивність й несамотійність.

Шкала “оцінювання результатів” характеризує індивідуальну розвиненість й адекватність оцінки досліджуваним себе і результатів своєї діяльності та поведінки. Високі показники свідчать про розвиненість та адекватність самооцінки. Низькі вказують на те, що суб’єкт не здатний помічати своїх помилок та критично ставитися до своїх дій.

Шкала “гнучкість” діагностує рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатність перебудовувати систему саморегуляції в зв’язку зі зміною внутрішніх і зовнішніх умов. Високі показники демонструють пластичність всіх регуляторних процесів, що дозволяє в разі певних труднощів перебудовувати плани і програми виконавчих дій. Низькі показники вказують на те, що в ситуації швидкоплинних змін суб’єкт не здатний пристосуватися до них і адекватно реагувати.

Шкала “самостійність” характеризує розвиненість регуляторної автономності. Наявність високих показників свідчить про автономність в організації активності людини, її здатність самостійно планувати поведінку та діяльність. Низькі показники свідчать про залежність суб’єкта від думок та оцінок оточуючих людей.

Опитувальник у цілому працює як єдина шкала “Загальний рівень саморегуляції”, який характеризує загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини.

На думку В. Моросанової, основним показником структури стилю є регуляторний профіль, який характеризує індивідуальну розвиненість основних регуляторних процесів саморегуляції.

В результаті застосування відповідного опитувальника були встановлені стилі саморегуляції досліджуваних вибірок, які якісно відрізнялись за характером і виразністю піків у структурі саморегуляції.

На етапі дослідження здатності ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах, в основі якої лежить витривалість, використовувалася методика “Вольової регуляції особистості” М. Гуткіна, Г. Міхальченко, яка дозволила визначити загальний показник, що характеризує вольову організацію та вольові особливості особистості: ціннісно-смыслову організацію; організацію діяльності; рішучість; наполегливість; самовладання; самостійність (додаток В).

Досліджуваним пропонувалось 56 тверджень, які необхідно було

прочитати та вирішити наскільки вони характерні для кожного. Сумарний бал за загальною шкалою має бути у межах від 0 до 144 балів, за субшкалами – від 0 до 24.

Дослідження здатності до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов'язком, проводилось за допомогою сукупності методик.

Дослідження мотивації включало оцінку основних потреб працівника, для чого використовувалися методика “Вивчення мотиваційного профілю особистості” (Ш. Річі та П. Мартін) (додаток Г).

Ш. Річі і П. Мартін намагалися систематизувати види лояльності, взявши за основу певні потреби (деякі психологи вважають, що лояльність працівника у компанії є функцією задоволення його потреб щодо неї). Однак, перелік таких потреб був недостатньо повним. У той же час сама ідея систематизації є досить привабливою з точки зору підвищення задоволеності, формування лояльності та мотивації, оскільки схема формування лояльності в такому випадку виглядає досить просто. Слід виявити основні потреби людини, які спонукають її до праці, професійної діяльності, й задовольнити їх. У результаті отримаємо високу задоволеність роботою й, як наслідок, високий рівень лояльності та мотивації.

В результаті дослідження безліч потреб, які можуть задовольнятися в процесі трудової діяльності людини, Ш. Річі та П. Мартін зупинилися на дванадцяти основних потребах. У різних людей вони можуть бути виражені в різному ступені: для одного важливо, щоб робота надавала можливість особистісного зросту, для іншого – можливість досягнення високого статусу, влади над іншими, третій прагне до різноманітності в роботі тощо. Тому для визначення індивідуального поєднання найбільш і найменш актуальних (значущих) для конкретної людини потреб, яке назвали мотиваційним профілем, вони розробили тест, який дає можливість кількісно оцінити відносну значущість цих потреб для конкретної людини і графічно представити її мотиваційний профіль.

Зазначимо також, що розроблена процедура дослідження, яка передбачає примусовий розподіл балів між чотирма альтернативами, досить гарно бореться зі стратегією надавати соціально схвальні відповіді та сприяє побудові реальної ієрархії потреб працівника.

Ця методика була адаптована на російській виборці А. Шмельовим і вже досить гарно себе зарекомендувала.

Таким чином, розроблена методика дозволяє судити про такі мотиви опитуваних.

1. Потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок. Ця потреба виявляє тенденцію до зміни у процесі трудового життя. Збільшення витрат зумовлює підвищення значення цієї потреби (наприклад, наявність боргів, виникнення нових сімейних зобов'язань, додаткові або важкі фінансові зобов'язання).

Мотивація працівників, які мають високі показники потреби у грошах, з одного боку, проста: якщо існує можливість більше заробити, додаючи більше зусиль, то працівники будуть високо мотивованими і задоволеними роботою.

Тобто їх мотивація полягає в забезпеченні суворого причинно-наслідкового зв'язку між зусиллями і винагородою. З іншого боку, мотивація за допомогою грошей пов'язана із такими труднощами, як утрата управлінського контролю, визначення справедливого рівня винагороди та інших. Перш ніж мотивувати таких працівників, потрібно переконатися в їх компетентності. Крім того, вони потребують додаткового контролю, оскільки у гонитві за грішми можуть ігнорувати контрактні чи технологічні вимоги. Такі люди не дуже люблять працювати у команді, тому що воліють отримувати гроші за свої власні зусилля. Колег по команді вони можуть розглядати як потенційних конкурентів і навіть як працівників, що заважають роботі.

2. Потреба у хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні. Високі показники цього чинника, отримані під час тестування персоналу, можуть сигналізувати про незадоволення певної потреби, наприклад, висловлювати незадоволення керівником, несприятливим психологічним кліматом. Тому, зіткнувшись з високими значеннями цієї потреби, потрібно, у першу чергу, розглянути людські стосунки, що склалися в організації, її корпоративну культуру. Коли ж таких труднощів не виявлено, то, швидше за все, саме умови роботи є проблемою, вирішення якої полягає в їх поліпшенні.

3. Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи. Люди із високою потребою в структуруванні роботи повинні точно знати, що від них вимагається. Вони хочуть бути впевненими, що чітко виконують всі передбачені виробництвом процедури. Недолік указівок та інформації буде викликати у них стрес. Такі люди прагнуть до високого рівня організованості. Вони хочуть бачити світ упорядкованим, передбачуваним і контрольованим. Людей із високими показниками цієї потреби слід мотивувати встановленням чіткого порядку або наданням їм можливості встановити свій порядок.

У людей із низькою потребою в структуруванні роботи всякі правила та інструкції викликають роздратування і навіть стрес. Спроби регулювати і контролювати діяльність таких людей може викликати у них запеклий опір і навіть призвести до конфлікту.

Розглядаючи потребу в структуруванні та організації роботи, Ш. Річі та П. Мартін відзначають, що така потреба може змінюватися під впливом часу та обставин. Вона може збільшуватися в періоди невизначеності та змін і знижуватися в умовах стабільності.

4. Потреба у соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей, легкого ступеня довірливості, зв'язків із колегами, партнерами та клієнтами. Працівники, в яких виражена ця потреба, отримують задоволення й позитивні емоції від численних контактів із іншими людьми. Багато з них здатні виявляти толерантність до навколишньої метушні, шуму, які незмінно супроводжують спільну працю. Таким чином, створюючи умови для численних контактів або переміщаючи на посади, які передбачають такі контакти, можна підвищувати задоволеність цих працівників. У той же час тих, у кого цей

показник низький, не можна запідозрити у нездатності підтримувати соціальні контакти. Вони просто не мають потреби в їх великій кількості. Такі працівники можуть віддавати перевагу самотності, отримувати задоволення від роботи і жалкувати про час, витрачений на розмови з іншими працівниками.

5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості. Задоволення цієї потреби вимагає формування морального клімату, що заохочує взаємини. Працівники, в яких виражена ця потреба, будуть задоволені в умовах довіри сприятливими робітниками і особистими взаєминами, властивими ефективній команді.

6. Потреба у завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума. Мотивація людей, в яких виражена ця потреба, полягає в задоволенні подібної потреби різними засобами: від усної подяки до матеріального заохочення. Керівнику потрібно урахувати, що сприйняття проявів вдячності залежить від його ширості. Якщо визнання звучить неширо, то воно може руйнувати мотивацію (демотивувати). Крім того, різні люди мають потребу в різних формах визнання. Одним потрібно висловлювати подяку в урочистій обстановці в присутності колег по роботі, іншим – достатньо сказати “дякую” в процесі роботи. Звичайно ж, визнання повинно виявлятися відразу після події, вчинку, які на нього заслуговують, в цьому разі визнання заслуг не обов’язково повинно супроводжуватися матеріальною винагородою.

Потреба у визнанні може зробити людину залежною від схвалення оточуючих. Високі показники цієї потреби служать індикатором значної невпевненості в собі. Така людина буде не здатна приймати самостійні рішення. Важливою складовою мотивації повинна бути індивідуальна робота, спрямована на збільшення незалежності, самостійності. В цьому випадку автори методики рекомендують іноді використовувати такий прийом, як критика дій із запевненням, що, незважаючи на обговорювані недоліки, такого працівника всеодно цінують.

7. Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх. Переважною рисою людей, в яких виражена ця потреба, є бажання все робити самому. Вони можуть добровільно викликатися працювати понаднормово і будуть чесно викладатися на роботі. Але перш ніж приступити до виконання завдання, вони повинні переконатися в тому, що поставлена мета піддається вимірюванню, оцінці. Вони інстинктивно будуть уникати діяльності, пов’язаної з невизначеністю, де важко або неможливо виміряти внесок і досягнення. Працівники, які прагнуть до досягнень, пишуть Ш. Річі та П. Мартін, повинні завжди відчувати себе рухомими якоюсь метою. Якщо вони позбавляються її, життя може здатися їм безглуздом. Досягнувши поставленої мети, працівники відчують кілька миттєвостей тріумфу, а потім невгамовність бере верх і вони знову готові до досягнень.

Працівники такого типу не вміють керувати, але саме їх часто просувають на керівні посади. У силу схильності до конкуренції їм буває важко працювати у команді.

Мотивація подібних працівників полягає в чіткому визначенні мети та формуванні повної відданості їй. Велике значення має підготовка умов для концентрації їх енергії.

8. Потреба у впливовості та владі, прагнення керувати іншими – показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу. Ш. Річі та П. Мартін пишуть, що ті, хто намагаються впливати, становлять безсумнівний інтерес для будь-якої організації. В цьому разі ключове питання, яке слід розглянути, зводиться не тільки до здатності людини впливати, але також до того, в ім'я чого вона прагне проявляти вплив на оточуючих. Чи гуманний цей вплив, чи спрямований він на користь організації та делегування повноважень? Або спрямований лише на досягнення власних інтересів і проявляється в жорсткій руйнівній манері. Крім того, прагнення впливати майже завжди наштовхується на опір інших людей. Тому взаємини можуть стати неприязними і особливо проблематичними, якщо у працівника, який виявляє владність й впливовість, відсутні такт, дипломатичність, толерантність, іншими словами, все те, що прийнято позначати поняттям “соціальний інтелект”. Мотивація таких людей полягає в наданні можливості конструктивно впливати на інших для досягнення організаційних цілей. Причому навчання прийнятним методам впливу і прийомам реалізації влади, що включає практичне тренування, має становити важливу частину їх мотивації.

9. Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини. Вираженість цієї потреби вказує на тенденцію завжди перебувати у стані піднесеності, готовності до дій, любові до змін. Таким людям потрібна постійна можливість перемикатися на щось нове. З великою енергією взявшись за справу, вони незабаром починають відчувати нудьгу. Також можуть майже несвідомо ухилятися від планування своєї діяльності. Якщо ж характер роботи передбачає постійні зміни, якщо потрібно приплив свіжої енергії та нових ініціатив, то такі люди будуть прекрасно підходити для подібної роботи.

У разі відсутності в процесі мотивації таких людей можливості надати їм вид діяльності, що передбачає елементи різноманітності, автори методики рекомендують, зокрема, зосередитися на вказівці їм шляху до подальших стимулів: “Коли цей проект буде завершений, у вас буде чудова можливість зайнятися новою справою”.

Можна спробувати уявити незакінчену роботу як новий вид діяльності. Завдання керівника полягає в тому, щоб постійно стимулювати такого працівника на виконання завдання, на завершення початого.

10. Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей. Цей показник свідчить про тенденцію до прояву допитливості, цікавості та нетривіального мислення. Хоча ідеї, які вносить така людина і до яких прагне, не обов'язково будуть правильними чи прийнятними. У разі коректного управління такі люди дуже корисні для будь-якої організації. Але їх креативність, як стверджують Ш. Річі та П. Мартін, повинна бути сфокусована на завданнях організації. Якщо креативність не може бути сконцентрована, вона не може бути використана.

Для творчих особистостей дуже важливим є наявність права на помилку, оскільки в цьому відношенні вони дуже вразливі. Якщо корпоративна культура компанії не відрізняється толерантністю, якщо кожна нарада обертається звинуваченнями і глузуваннями, то креативні працівники вважатимуть за краще не ділитися своїми ідеями.

11. Потреба у самоудосконаленні, рості й розвитку як особистості. Це показник бажання незалежності та самоудосконалення. Люди, які мають високу потребу в самоудосконаленні, оцінюють свою роботу саме із таких позицій. Персональне зростання підштовхує їх до самостійності, яка у своєму крайньому вираженні може перетворюватися на бажання ні від кого не залежати.

Мотивація працівників із такими прагненнями вимагає від керівника уміння співвідносити те, до чого вони прагнуть, з тим, що необхідно організації. Як відзначають Ш. Річі та П. Мартін, саме обговорення цієї проблеми із працівником може грати мотивуючу роль, так як покаже йому, що керівник розуміє його потреби і прагне задовольнити їх.

З метою мотивації таких працівників слід створювати ситуації, які б задовольняли їх актуальну потребу: періодично направляти на курси, семінари, залучати до навчання персоналу, до виконання завдань, що вимагають саморозвитку.

12. Потреба у цікавій, суспільно корисній праці. Розробники методики підкреслюють, що прагнення до цікавої та корисної роботи має більшу важливість, ніж інші чинники мотивації. Тут є широкі можливості для мотивації. Якщо у людини висока потреба у корисній і цікавій роботі, то завдання керівника полягає в організації діяльності таким чином, щоб працівники могли сприймати її як цікаву і корисну, інакше інші мотиваційні чинники діють не на повну силу.

Потрібно з'ясувати, що вкладає конкретний працівник у поняття “цікава” і “корисна” робота. Щоб посилити сприйняття корисності роботи, доцільно роз'яснювати виконавцям більш широкий контекст, у рамках якого їх конкретна робота займає певне положення й має певний сенс.

Методика “Локус контролю” (в модифікації Є. Ксенофонтової) – дозволяє вивчити внутрішню спрямованість особистості військовослужбовця, здатність усвідомлювати та брати на себе відповідальність за прийняття рішень й виконані дії (додаток Д).

Ця модифікація на відміну від РСК має не 44, а 40 тверджень, з якими респондент може погодитися або ні. Ряд тверджень було переформульовано і вони стали більш зрозумілими.

Є. Ксенофонтова наново здійснила факторизацію опитувальника, в результаті чого з його допомогою можна досліджувати 17 параметрів інтернальності:

- 1) загальна інтернальність;
- 2) інтернальність в судженнях про життя взагалі;
- 3) інтернальність під час опису особистого досвіду;
- 4) інтернальність в сфері досягнень;
- 5) інтернальність в сфері невдач;



- 6) схильність до самозвинувачення;
- 7) інтернальність в професійній діяльності;
- 8) професійно-соціальний аспект інтернальності;
- 9) професійно-процесуальний аспект інтернальності;
- 10) інтернальність в міжособистісному спілкуванні;
- 11) компетентність в сфері міжособистісних відносин;
- 12) відповідальність в сфері міжособистісних відносин;
- 13) інтернальність в сфері сімейних відносин;
- 14) інтернальність в сфері здоров'я;
- 15) заперечення активності;
- 16) готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів;
- 17) готовність до самостійного планування, здійснення діяльності та відповідальності за неї.

Ці параметри мають різний рівень узагальнення й, відповідно, різний пояснювальний потенціал.

Шкала “Загальної інтернальності” охоплює всі пункти опитувальника. Високі показники за шкалою характеризують інтернала, тобто людину з внутрішнім локусом контролю, що виявляється в різноманітних життєвих ситуаціях. Такі люди відрізняються впевненістю в тому, що сили, які впливають на долю людини, знаходяться всередині неї самої. Те, що відбувається з людиною, в значній мірі є результатом її активності, й, отже, відповідальність за власне життя лежить на самій людині, а не на інших, зовнішніх стосовно неї, силах. Чим нижче показники за цією шкалою, тим більш вираженим є зовнішній локус контролю – екстернальність. Екстернали переконані, що сили, які керують людською долею, знаходяться десь зовні – це може бути і випадок, і “фатум”, і які-небудь “впливові люди”, але в будь-якому варіанті, на думку екстернала, від його активності мало що залежить, тому він відчуває себе страждаючою людиною.

Нерівномірність розподілу балів за субшкалами “Інтернальність в судженнях про життя взагалі” та “Інтернальність під час опису особистого досвіду” говорить про співвідношення впливу на інтернальність респондента його особистого досвіду і суджень про життя взагалі.

Шкала “Інтернальності в сфері досягнень”. Високі показники за шкалою характеризують людину, що вважає себе причиною власних досягнень й готовою для досягнення позитивних результатів у майбутньому. Низькі показники характеризують суб'єкта, який не сприймає себе причиною власних досягнень та не вірить в те, що людина може істотно вплинути на успішність власного життя й діяльності.

Шкала “Інтернальності в сфері невдач”. Високі показники за шкалою не говорять про те, що в людини багато невдач, вони говорять лише про те, що вона більше відчуває свою відповідальність за ті невдачі, які вже відбулися або ще можуть відбутися в її житті. Низькі показники характеризують людину не схильну бачити свою причетність ні до того, що вже здійснилося, ні до можливих невдач в її житті. Відповідальність за свої неуспіхи вона покладає на зовнішні сили.

Показники “Схильності до самозвинувачення” визначаються шляхом вирахування з даних “інтернальність в сфері невдач” даних “інтернальність в сфері досягнень”. Чим більше показник схильності до самозвинувачення від нуля в позитивну сторону, тим більше виражена схильність людини до того, щоб обвинувачувати себе у всьому поганому, що з нею трапляється або тільки може трапитися. Чим далі показник схильності до самозвинувачення від нуля в негативну сторону, тим менш імовірними у цієї людини є прояви самозвинувачувальної поведінки. Великі негативні бали за цією шкалою можуть свідчити про некритичність респондента, але тільки стосовно самого себе. Оптимальним для цієї шкали є нульовий бал.

Шкала “Інтернальності в професійній діяльності” охоплює ситуації навчальної, професійної й будь-якої іншої активності, що переслідує досягнення людиною конкретної мети. Високі показники за шкалою характеризують людину, яка розуміє, що одержувані результати залежать від якості її власних дій. У професійній діяльності такі працівники частіше виявляють схильність до прийняття відповідальності на себе. Низькі показники виявляються в людей, які часто мають труднощі в тлумаченні причин і способів досягнення того або іншого результату.

Результати за субшкалою “Професійно-соціальний аспект інтернальності” говорять про схильність (або її відсутність) виявляти ініціативу і приймати відповідальність на себе у сфері соціальних відносин на виробництві, що стосується як відносин із керівниками, так і з рівними за статусом колегами.

Результати за субшкалою “Професійно-процесуальний аспект інтернальності” говорять про наявність або відсутність розвинутих навичок забезпечення процесу професійної діяльності. Так низькі бали за шкалою дозволяють припустити, що у процесі рішення конкретних виробничих задач, навіть, в разі наявності відповідної мотивації така людина може стикатися з великими труднощами в зв'язку з погано розвинутими навичками якісного здійснення самостійної діяльності.

Шкала “Інтернальності в міжособистісному спілкуванні”. Високі показники за шкалою говорять про те, що респондент бачить свою роль в тих відносинах, які в нього складаються з близькими і мало знайомими оточуючими. Низькі показники за шкалою малюють портрет людини, залежної від інших і не здатної змінити характер свого спілкування з ними.

Субшкала “Компетентність в міжособистісному спілкуванні” показує, що людина вважає себе (і, можливо, дійсно є) досить компетентною в міжособистісних відносинах (з низькими балами відповідно некомпетентною).

Субшкала “Відповідальність в міжособистісному спілкуванні” показує чи схильна людина брати на себе відповідальність, як за позитивні, так і за негативні варіанти сформованих міжособистісних відносин (чим вище бал, тим вище відповідальність).

Результати, що отримані за шкалами “Інтернальність в сфері сімейних відносин” й “Інтернальність в сфері здоров'я”, інтерпретуються аналогічно до шкал “Загальної інтернальності”, “Інтернальності в міжособистісному

спілкуванні”, але стосовно до сімейних взаємин або в зв’язку з можливим відношенням до свого здоров’я.

Шкала “Заперечення активності” відбиває переконання людини в безглузді якій-небудь діяльності, спрямованої на досягнення життєвих цілей. Високі показники за шкалою дають уявлення про світоглядні установки, що відповідають “переконаній екстернальності”. Низькі показники за шкалою “заперечення активності” (на відміну від високих) у спеціальній інтерпретації не мають потреби, підтверджуючи просто схильність респондента до інтернальності, причому на рівні не тільки світогляду, але і готовності до діяльності.

Результати, що отримані за субшкалами “Готовність до діяльності, пов’язаної з подоланням труднощів” і “Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності й відповідальності за неї” мають значення, які є протилежними щодо шкали “Заперечення активності”. Зіставлення балів цих двох субшкал дозволяють глибше зрозуміти природу і можливі прояви інтернальності (або внутрішнього локусу контролю) в одних індивідів і розібратися в причинах схильності до екстернальності (або зовнішнього локусу контролю) – в інших.

Опитувальник має гарні показники за внутрішньою узгодженістю, валідністю та надійністю.

Таким чином, методика “Локус контролю”, яку розроблено на базі визнаного опитувальника “Рівень суб’єктивного контролю”, є слідуючим кроком методичного забезпечення глибокого і різнобічного дослідження локалізації контролю особистості. Основними її перевагами (крім психометричного відпрацювання формулювань тверджень та оновлення норм на широкому віковому та соціальному контингенті) є нова структура – 8 основних та 9 додаткових шкал, що дозволяє психологу будувати нові різноманітні програми обстеження досліджуваних [21].

Дослідження здатності до ефективного самомотивування включало також оцінку ступеня вираженості мотивації досягнення успіху та мотивації уникнення невдач, для чого використовувалися методики Т. Елєрса – “Діагностика мотивації прагнення до успіху” (додаток Ж) і “Діагностика мотивації уникнення невдач” (додаток К). Слід зазначити що в екстремальних ситуаціях найбільш ефективні військовослужбовці, в яких мотивація до досягнення успіху вище мотивації до уникнення невдач. Такі фахівці ставлять перед собою завдання середнього рівня складності, реалістичні й цілком досяжні, охоче беруться за справи з імовірністю 50 на 50; не витрачають час на марні й малоймовірні справи; сам факт досягнення успіху має для них велике значення; вони наполегливі, але не вперті; схильні вибирати помірний ризик.

Якщо мотивація до уникнення невдач переважає над мотивацією до досягнення успіху, то такі люди беруться тільки за вірні справи. Або можуть взятися за малоймовірну справу, поразка в якій соціально не засуджується; уникають ситуацій, де їх компетенція може бути порівняна з іншими; бояться соціального несхвалення, в результаті чого можуть відмовитися майже від 100 % справи.

С. Махун установив, що люди із високим рівнем мотивації уникнення невдачі намагаються навіть не брати до уваги інформацію про професії, орієнтовані на постійне просування й досягнення. Вони, зрештою, обирають роботу, що у найменшій мірі задовольняє їхні професійні інтереси і з рівнем винагороди нижче бажаного. Навпаки, люди із високою мотивацією досягнення обирають престижні професії та змагальний тип поведінки.

На етапі дослідження здатності залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань й здійснення опору стресу, де основою є розвинені комунікативні навички і довіра нами використовувався багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність”, розроблений А. Маклаковим і С. Черм’яніним (додаток Л).

Опитувальник прийнятий як стандартизована методика і рекомендується до використання для вирішення завдань професійного психологічного відбору, психологічного супроводження навчальної та професійної діяльності.

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

Багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” складається з 165 питань, що дозволяє отримати інформацію різного обсягу та характеру.

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 в значній мірі 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, асоціальні 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 подій, а один і той же стимул у різних людей може викликати неоднакову 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 та соціально-моральної нормативності й забезпечує ефективність процесу соціально-психологічної адаптації, визначає особистісний адаптаційний потенціал (ОАП) і є найважливішою інтегративною характеристикою психічного розвитку. Характеристику особистісного потенціалу адаптації можна 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 першоосною регуляції поведінки. Вони лише відображають 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 слідуючим складником особистісного адаптаційного потенціалу (ОАП). Оскільки людина практично завжди перебуває в соціальному оточенні, її діяльність пов’язана із 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.

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

Із метою вивчення здатності виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі, враховуючи наявні ресурси, здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій, де основою є професійна компетентність, використана методика КОТ, що є адаптацією тесту Вандерліка, яка належить до категорії тестів “загального інтелекту” (додаток М).

Психологічний бік розумової службово-бойової діяльності військовослужбовців є однією з найбільш цікавих та найменш вивчених проблем. Професійне мислення є процесом пізнавальної діяльності військовослужбовців, який характеризується узагальненим та опосередкованим відображенням дійсності в її зв’язках та відношеннях між предметами та явищами. Мислення – це властивість мозку, яка визначається особливостями вищої нервової діяльності та нейрофізіологічними процесами. Разом із цим, мислення людини визначається його практичною діяльністю.

Особливістю розумової діяльності військовослужбовця Національної гвардії України є те, що він змушений діяти в умовах невизначеності, недостатності інформації. Військовослужбовець повинен урахувати ступінь вірогідності дій, спираючись на досвід та професійні знання, а оскільки не існує стовідсотково правильної реакції в тому чи іншому випадку, доводиться

передбачати велику кількість варіантів дій.

Мисленню військовослужбовця повинні бути притаманні такі якості, як:

- *глибина* – здатність проникнути за рівень видимого в сутність фактів, зрозуміти зміст того, що відбувається, здатність передбачати дії, прямі та опосередковані результати явищ та вчинків;

- *широта* – уміння охопити думкою велику кількість питань та фактів, використовуючи отримані в процесі попередньої професійної підготовки знання та вміння;

- *швидкість* – уміння вирішувати завдання за мінімальний час, здійснюючи прискорену оцінку обстановки та приймаючи невідкладні заходи;

- *критичність* – вміння своєчасно знаходити помилки, самостійно розкривати причину їх виникнення;

- *гнучкість* – вміння підійти до явища з різних точок зору, встановлювати залежність та зв'язки в порядку, зворотному тому, який вже був засвоєний, перебудовувати свою діяльність та змінювати прийняті рішення відповідно до нових обставин.

Використанню методики сприяли такі властиві їй переваги:

- методика КОТ на сьогодні не є широко відомою, що дозволяє знизити вірогідність знайомства досліджувальних зі стимульним матеріалом та ключами;

- структура методики та бланків обмежує можливість списування під час масових обстежень.

Крім того, як зазначали вище, нами був використаний 16-факторний опитувальник Кеттелла, що є узагальненням щодо вибраної структури, і дані за яким можуть застосовуватися для уточнення даних, отриманих за наведеними вище методиками (додаток Н).

Отримані результати цього опитувальника дають можливість прогнозувати поведінку людини у широкому аспекті можливих ситуацій. Психологи прагнуть виміряти базисні або універсальні риси. Ці риси відносяться, як правило, до найбільш загальних структурно-динамічних характеристик стилю діяльності.

Перша спроба, спрямована на виділення рис і конструювання з них системи особистості, була зроблена співробітниками Іллінойського університету під керівництвом Р. Б. Кеттелла під час розроблення групи багатофакторних особистісних опитувальників.

Прагнучи добитися систематичної класифікації рис особистості, Р. Кеттелл зробив новаторське застосування методу факторного аналізу до розроблення особистісних опитувальників. 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 відображає основний зміст відповідної риси. Потім вибірку із 100 дорослих людей експерти (близькі знайомі кожного) оцінювали за кожною з 171 змінних. Потім список змінних був скорочений за допомогою вибору експертами найбільш значущих рис до 36 назв. 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 був розроблений опитувальник 16-PF, що складається з великої кількості пунктів, які стосуються життєвих ситуацій. На кожен слід дати один з трьох варіантів відповіді – “так”, “ні”, “не знаю”. Опитувальник призначений для осіб у віці 16 років і старше.

За допомогою цього опитувальника можна оцінити кожного досліджуваного за 16 факторами. Кожен із них позначається літерами латинського алфавіту і має побутову та технічну назви. Як побутові, так і технічні назви факторів даються в біполярній формі й супроводжуються списком найбільш значущих поведінкових проявів. Крім цього, для кожного фактора дається його інтерпретація (додаток Н, таблиця Н.2).

Опис кожного фактора складається з декількох частин:

- позначення фактора літерою;
- оцінка полюсів у балах;
- популярна (побутова) 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, під час аналізу якого керуються ступенем вираженості кожного фактора в зіставленні з нормами.

Крім перерахованих факторів першого порядку Р. Кеттелл у результаті подальшої факторизації виділив більш загальні фактори другого порядку. В різних роботах 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 4 блоками. Орієнтуючись на результати аналізу, в якому враховується співвідношення між оцінками за факторами, можна побудувати індивідуальний графік особистості, який часто носить назву “Профіль особистості”. Інструкція, текст 16 PF опитувальника та ключі наведені в додатку Н.

Використані методики психодіагностичного обстеження були підібрані відповідно до розробленої нами моделі психологічної готовності до службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України.

Для виявлення значимих розходжень порівнюваних показників використовувалися коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, *t*-критерій

Стюдента, критерій Фішера, критерій  $\beta$ -Фергюссона та критерій  $\alpha$ -Кронбаха.

Результати дослідження психологічних особливостей психологічної готовності до професійної діяльності представлені в розділі 3.

## **2.2. Експертна оцінка психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності**

Одним із засобів якісної оцінки психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності є експертна оцінка (Т. Базаров, Х. Беков, Є. Аксенова, А. Деркач, О. Маркова, А. Журавльов, Є. Клімов, Н. Кузьміна, В. Маріщук).

Експертна оцінка може спиратися на аналіз результатів діяльності (її кількісних показників та оцінок якості) або на особисту співбесіду експерта з оцінюваною особою. Обидва підходи вимагають дуже високої кваліфікації експерта, в іншому випадку їх застосування призводить до значних суб'єктивних спотворень отриманих результатів.

На цьому етапі дослідження на основі моделі психологічної готовності особистості була розроблена шкала експертної оцінки для визначення рівня психологічної готовності військовослужбовців до діяльності на основі узагальнення експертних оцінок.

У дослідженні прийняли участь офіцери та військовослужбовці-контрактники внутрішніх військ МВС України – загальна кількість яких склала 126 осіб.

Як експерти виступили: командири взводів, заступники командирів рот з виховної роботи, командири рот, загальна кількість яких склала 36 осіб.

### **Бланк експертної оцінки фахівця екстремального виду діяльності**

Оцініть ступінь розвитку якостей і особливостей, які забезпечують психологічну готовність військовослужбовця до виконання службово-бойової діяльності Вашого підлеглого \_\_\_\_\_ . У загальному вигляді кількісно оцінку тієї або іншої якості особистості виражайте таким чином:

– 7 балів – якість яскраво виражена, стійко, постійно й ефективно проявляється у всіх діях, заснована на глибокому і всебічному знанні сутності цього виду службових завдань;

– 6 балів – якість помітно виражена, в діях проявляється досить широко і ефективно, заснована на повному знанні сутності цього виду службових завдань;

– 5 балів – якість виражена, але не завжди широко й ефективно проявляється в діях, відзначаються незначні відхилення, викликані недостатньо повним розвитком самих якостей у разі знань сутності цього виду службових завдань;

– 4 бали – якість в основному виражена, в діях проявляється не завжди ефективно, відзначаються відхилення, викликані відносно неповним розвитком самої якості, в разі знань сутності цього виду службових завдань;



– 3 бали – якість виражена слабо, обмежено і недостатньо ефективно проявляється в діях і вчинках, іноді виявляються ознаки якостей-антиподів у разі знань в основному сутності цього виду службових завдань;

– 2 бали – якість виражена дуже слабо, більш характерний прояв ознак якостей-антиподів у разі обмежених знань сутності цього виду службових завдань;

– 1 бал – недостатньо відомостей для визначення наявності цієї якості та її оцінки.

Бали 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1 розставляйте відповідно до рівня розвитку оцінюваної якості.

Таблиця 2.1 – Бланк експертної оцінки фахівця екстремального виду діяльності

№ з/п	Критерії та показники оцінювання психологічної готовності особистості	Оцінка
1	2	3
<b>“Мотивація обов’язку”</b>		
1	Розуміння й усвідомлення державного значення та важливості завдання, що виконуються	
2	Позитивне психологічне ставлення до службово-бойової діяльності	
3	Свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов’язку, службового завдання	
4	Розуміння завдань професійної діяльності, виконання обов’язків і оцінка їх значущості	
5	Прояв інтересу до виконання службових завдань в екстремальних умовах	
6	Прагнення добитися успіху та показати себе з кращого боку під час виконання обов’язків	
7	Усвідомлений вибір професії військовослужбовця та повага до своєї професії, розуміння того, що таке “професійна честь”	
8	Добровільна участь у виконанні високо значущих завдань з невизначеним результатом (у тому числі для життя й здоров’я)	
9	Відчуття задоволення під час виконання службових завдань	
10	Свідоме прагнення до подолання труднощів	
<b>“Професійна витривалість”</b>		
11	Зайве емоційне реагування на накази командирів унаслідок постійної напруженості, знервованості	
12	Сміливість й виправданий ризик у реалізації професійних завдань	
13	Врівноваженість, емоційно стабільний позитивний настрій	
14	Цілеспрямованість, наполегливість та рішучість в досягненні мети	
15	Завзятість в подоланні виниклих труднощів, самовладання	
16	Цілеспрямованість	
17	Вміння зберігати високий рівень активності, самостійності	
18	Поява помилок у професійній діяльності через неуважність, незосередженість	
19	Стійкість під час ухвалення відповідального рішення	
20	Відповідальність, дієвий контроль своєї професійної діяльності та поведінки	
<b>“Взаємодопога і довіра”</b>		
21	Нетерпимість до недоліків і особливостей інших людей (колег, громадян)	
22	Уважне, зацікавлене ставлення до вчинків і висловлювань колег	
23	Активний прояв, відстоювання своїх поглядів, суджень, уявлень під час обговорення різних професійних, соціальних та інших питань	

## Закінчення табл. 2.1

1	2	3
24	Авторитетність у військовому колективі, повага командира	
25	Грубість й нетактовність в спілкуванні з колегами та громадянами	
26	Легкість пристосування до небезпечних ситуацій, установлення міжособистісних зв'язків	
27	Надмірна критичність й прискіпливість до колег і близьких	
28	Провокування конфліктів у своєму оточенні, військовому колективі	
29	Чуйність й здатність надавати дієву допомогу друзям і колегам	
30	Здатність приймати допомогу від колег	
“Професійна компетентність”		
31	Здатність діяти на випередження (попередження)	
32	Дотримання заходів безпеки	
33	Гострота розуму	
34	Наявність професійних умінь й навичок дій під час виконання службових завдань	
35	Здатність до аналізу ситуації, що склалася	
36	Уважність	
37	Спостережливість	
38	Пошук нестандартних рішень професійних завдань	
39	Пильність	
40	Уявлення про імовірні зміни обстановки, труднощі, майбутні умови виконання службових завдань в екстремальних ситуаціях	

Для того, щоб оцінити наскільки отримані експертні оцінки вдало характеризують особистісні риси досліджуваних, що забезпечують їх психологічну готовність до діяльності в невизначених ситуаціях, був проведений порівняльний аналіз даних таких психодігностичних методик: методика “Вивчення мотиваційного профілю особистості” (Ш. Річі та П. Мартін); методика “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової); методики Т. Елерса – “Діагностика мотивації прагнення до успіху” і “Діагностика мотивації уникнення невдач”; методика “Вольової регуляції особистості” (М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко); багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність”; методика “Короткий орієнтувальний тест”, є адаптацією тесту Вандерліка; опитувальник ССП – 98 (стиль саморегуляції поведінки) В. Моросанової; особистісний опитувальник 16-PF Кеттелла.

Так, шкала експертної оцінки “Мотивація обов’язку” має прямі значущі кореляційні зв’язки зі шкалами: “Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні” –  $r_s = 0,352$  при  $p \leq 0,01$ ; “Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв’язку та інформації” –  $r_s = 0,371$  при  $p \leq 0,01$ ; “Потреба в соціальних контактах” –  $r_s = 0,291$  при  $p \leq 0,05$ ; “Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини” –  $r_s = 0,260$  при  $p \leq 0,05$ ; “Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей” –  $r_s = 0,375$  при  $p \leq 0,01$ ; “Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх” –  $r_s = 0,339$  при  $p \leq 0,01$ ; “Потреба у самовдосконаленні” –  $r_s = 0,270$  при  $p \leq 0,05$ ; “Потреба в цікавій, суспільно корисній праці”  $r_s = 0,263$  при  $p \leq 0,05$  методики “Вивчення мотиваційного профілю особистості” (автори

Ш. Річі та П. Мартін); “Прагнення до професійного успіху” –  $r_s = 0,391$  при  $p \leq 0,01$  та “Прагнення до уникнення невдач” –  $r_s = 0,264$  при  $p \leq 0,05$  за методикою Т. Елерса.

Шкали методики “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової) “Загальна інтернальність” –  $r_s = 0,344$  при  $p \leq 0,01$ ; “Інтернальність в судженнях про життя взагалі” –  $r_s = 0,291$  при  $p \leq 0,05$ ; “Інтернальність у сфері досягнень” –  $r_s = 0,357$  при  $p \leq 0,01$ ; “Інтернальність у професійній діяльності” –  $r_s = 0,363$  при  $p \leq 0,01$ ; “Професійно-соціальний аспект інтернальності” –  $r_s = 0,374$  при  $p \leq 0,01$ ; “Професійно-процесуальний аспект інтернальності” –  $r_s = 0,291$  при  $p \leq 0,05$ ; “Компетентність в сфері міжособистісних відносин” –  $r_s = 0,335$  при  $p \leq 0,01$ ; “Інтернальність в сфері здоров’я” –  $r_s = 0,260$  при  $p \leq 0,05$ ; “Готовність до діяльності, пов’язаної з подоланням труднощів” –  $r_s = 0,396$  при  $p \leq 0,01$ ; “Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності й відповідальності за неї” –  $r_s = 0,379$  при  $p \leq 0,01$ ; також мають прямий кореляційний зв’язок зі шкалою “Мотивація обов’язку” експертної оцінки.

Тобто на думку офіцерів, що оцінювали своїх підлеглих, психологічна готовність військовослужбовців до службово-бойової діяльності зумовлена розвитком високих показників мотиваційного блоку якостей. Мотивація військовослужбовців полягає в чіткому визначенні мети та формуванні повної відданості їй. Вони прагнуть незалежності та самоудосконалення, оцінюючи свою роботу саме із таких позицій, що вимагає від них уміння співвідносити те, до чого вони прагнуть, з тим, що необхідно, адже прагнення до цікавої й корисної роботи має більшу важливість, ніж інші чинники мотивації. Отже, завдання керівництва полягає в тому, щоб організувати діяльність таким чином, де військовослужбовці могли сприймати її як цікаву і корисну, інакше інші мотиваційні чинники діють не на повну силу.

Високий рівень психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності асоціюється також із мотивацією на досягнення успіху, тобто досягнення мети із середнім рівнем ризику та помірними надіями на успіх. У зв’язку з цим цікавим є погляд німецького дослідника Ф. Буркарда, який стверджує, що установка на захисну поведінку в роботі залежить від трьох факторів: ступеня передбачуваного ризику, переважаючої мотивації, досвіду невдач на роботі. Отже, для послаблення установки на захист, тобто мотивації на уникнення невдач необхідним є досягнення безпечного результату в разі ризикованої поведінки.

Показники другої шкали експертної оцінки “Професійна витривалість” мають прямий кореляційний зв’язок зі шкалами: “Організація діяльності” –  $r_s = 0,341$  при  $p \leq 0,01$ ; “Рішучість” –  $r_s = 0,351$  при  $p \leq 0,01$ ; “Наполегливість” –  $r_s = 0,274$  при  $p \leq 0,05$ ; “Самовладання” –  $r_s = 0,339$  при  $p \leq 0,01$  та загальним показником методики вольової регуляції особистості М. Гуткіна, Г. Міхальченко.

Отже, на думку експертів, розвиток психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності обумовлений розвитком таких вольових якостей, як: рішучість, наполегливість, самовладання, тобто здатність з належним рівнем усвідомлення та почуття реальності виявляти для себе цілі, шляхи та засоби їх досягнення.

Третя шкала експертної оцінки “Взаємодопога і довіра” має прямі кореляційні зв’язки зі шкалами: “Поведінкова регуляція” ( $r_s = 0,270$  при  $p \leq 0,05$ ); “Комунікативний потенціал” ( $r_s = 0,376$  при  $p \leq 0,01$ ); “Моральна нормативність” ( $r_s = 0,349$  при  $p \leq 0,01$ ) та “Адаптивність” ( $r_s = 0,344$  при  $p \leq 0,01$ ) багаторівневого особистісного опитувальника (БОО) “Адаптивність”, який розроблений А. Маклаковим і С. Черм’яніним, а також із “Комунікативним” ( $r_s = 0,341$  при  $p \leq 0,01$ ) блоком 16-факторного опитувальника Кеттелла.

Тобто високий рівень комунікативних здібностей та нервово-психічної стійкості, швидке становлення контактів із оточуючими, неконфліктність, висока адекватна самооцінка, адекватне сприйняття дійсності, високий рівень соціалізації, адекватна оцінка своєї ролі в колективі, орієнтація на дотримання загальноприйнятих норм поведінки – всі ці якості, на думку експертів, сприяють розвитку третього компонента психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності – професійної взаємодопомоги та довіри.

Шкала “Професійна компетентність” має прямі кореляційні зв’язки із методикою “Короткий орієнтувальний тест”, що є адаптацією тесту Вандерліка ( $r_s = 0,334$  при  $p \leq 0,01$ ) та з “Інтелектуальним” ( $r_s = 0,356$  при  $p \leq 0,01$ ) блоком 16-факторного опитувальника Кеттелла.

Тобто професійна компетентність військовослужбовців, як складова їх психологічної готовності до службово-бойової діяльності, на думку експертів, асоціюється з розвитком інтелектуальних якостей військовослужбовців, що сприяють подальшому розвитку пізнавальної діяльності.

Показники п’ятої шкали експертної оцінки “Вольове зусилля” мають прямі кореляційні зв’язки зі шкалами опитувальника В. Моросанової: “Планування” –  $r_s = 0,279$  при  $p \leq 0,05$ ; “Програмування” –  $r_s = 0,364$  при  $p \leq 0,01$ ; “Оцінка результатів” –  $r_s = 0,349$  при  $p \leq 0,01$ ; “Самостійність” –  $r_s = 0,377$  при  $p \leq 0,01$ ; “Гнучкість” –  $r_s = 0,353$  при  $p \leq 0,01$  та загальним рівнем саморегуляції –  $r_s = 0,390$  при  $p \leq 0,01$ .

Тобто експерти зазначають, що вольове зусилля сприяє розвитку психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності завдяки сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності особистості: сформованій потребі в усвідомлюваному плануванні діяльності, потребі продумувати способи своїх дій та поведінки для досягнення визначених цілей, індивідуальному розвитку й адекватності оцінки себе та результатів своєї діяльності та поведінки, сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатності перебудовувати, вносити корективи в систему саморегуляції в разі змін зовнішніх та внутрішніх умов; автономності в організації активності, здатності самостійно планувати діяльність та поведінку, організовувати роботу із досягнення висунутої мети, контролюючи хід її виконання.

Таким чином, використання експертної оцінки дозволяє судити про такі аспекти життя військовослужбовців, що підвищують її психологічну готовність, як то: чітке визначення мети та формування повної відданості їй, прагнення до незалежності та самоудосконалення, рішучість, наполегливість,

самовладання, високий рівень розвитку комунікативних здібностей та інтелектуальних якостей тощо.

Звісно, що експертні оцінки мають свої обмеження щодо точності діагностики мотивів, цінностей, станів, проте, навіть з таким обмеженням можливостей, розроблена шкала експертних оцінок здатна діагностувати рівень психологічної готовності особистості до службово-бойової діяльності.

Нормування здійснювалось для офіцерів, військовослужбовців військової служби за контрактом та військовослужбовців строкової служби підрозділів спеціального призначення, ці дані наведені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Норми експертного оцінювання психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності (бали)

Рівень психологічної готовності	Офіцери	Військовослужбовці військової служби за контрактом	Військовослужбовці строкової служби
Високий	343–256	343–211	343–241
Середній	255–225	210–180	240–215
Низький	224–0	179–0	214–0

Як бачимо із наведених даних, розроблена норма експертного оцінювання психологічної готовності здатна диференціювати вибірки, які мають відмінності щодо професійного статусу.

### 2.2.1. Створення рівняння регресії для прогнозування психологічної готовності офіцерів Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах

Проведений регресійний аналіз дозволив скласти рівняння регресії для прогнозування психологічної готовності офіцерів Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах

$$\begin{aligned} \text{Психологічна готовність} = & 27,473 - 1,564 M8 + 0,963 M9 + \\ & 2,176 M11 + 2,913 OAP + 5,698 MD - 4,121 B + 2,003 E + \\ & 6,370 F + 2,861 G - 5,831 I - 9,451 M - 1,726 N - 1,375 O - \\ & 2,082 Q_1 - 4,566 Q_2 + 8,567 In - 2,675 PC + 8,961 Ic - 6,627 Iz - \\ & 4,628 \Gamma + 4,504 MDU + 1,498 \Psi + 0,591 B + 0,225, \end{aligned} \quad (2.1)$$

де 27,473 – константа, M8 – потреба у впливовості та владі, прагнення керувати іншими (методика Ш. Річі та П. Мартіна), M9 – потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини (методика Ш. Річі та П. Мартіна), M11 – потреба у самоудосконаленні, рості й розвитку як особистості (методика Ш. Річі та П. Мартіна), OAP – особистісний адаптаційний потенціал (методика А. Г. Маклакова та С. В. Чермяніна), “MD” – самооцінка (методика Кеттелла), “B” – інтелект (методика Кеттелла), “E” – підпорядкованість-домінантність (методика Кеттелла), “F” – стриманість-експресивність (методика Кеттелла), “G” – низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки (методика Кеттелла), “I” – жорсткість-

чутливість (методика Кеттелла), “М” – практичність-мрійливість (методика Кеттелла), “N” – прямолінійність-дипломатичність (методика Кеттелла), “O” – спокій-тривожність (методика Кеттелла), “Q<sub>1</sub>” – консерватизм-радикалізм (методика Кеттелла), “Q<sub>2</sub>” – конформізм-нонконформізм (методика Кеттелла), Ін – інтернальність в сфері невдач (методика “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової)), ПС – професійно-соціальний аспект інтернальності (методика “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової)), Іс – інтернальність в сфері сімейних стосунків (методика “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової)), Із – інтернальність в сфері здоров’я (методика “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової)), Г – гнучкість (опитувальник В. Моросанової), МДУ – мотивація досягнення успіху (методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса), Ц – ціннісно-сміслова організація особистості (методика М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко), В – загальний показник, що характеризує вольову організацію особистості (методика М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко), 0,225 – похибка прогнозування (не використовується в розрахунках психологічної готовності до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах).

Як бачимо із рівняння регресії, позитивний вклад у розвиток психологічної готовності офіцерів Національної гвардії України до службово-бойової діяльності вносять: хороші адаптаційні здібності, адекватна самооцінка, самостійність та наполегливість в досягненні мети, сформовані міжособистісні стосунки з родиною, висока мотивація до досягнення успіху, морально-етичні, особистісні цінності, високий рівень вольової організації особистості, прагнення уникати рутини у службовій діяльності, потреба у самоудосконаленні, розсудливість та обережність під час виконання поставлених завдань, відповідальність за власні невдачі. Негативний внесок обумовлений: потребою у впливовості та владі, вузькістю інтелектуальних інтересів, надмірною чутливістю та мрійливістю, емоційністю та недисциплінованістю, високим рівнем особистісної тривожності, сумнівами щодо нових ідей та принципів, залежністю від вимог та думок групи, недостатнім розвитком навичок забезпечення процесу службової діяльності та регуляторної гнучкості й інтернальності в сфері здоров’я.

На основі цих даних можемо описати офіцера Національної гвардії України із високим рівнем сформованості психологічної готовності до службово-бойової діяльності, як: самостійного у діях і мисленні, чітко усвідомлюючого завдання та цілі діяльності, комунікативно-компетентного фахівця, що має високу працездатність, прагнучого до самоудосконалення за рахунок обраної професії, сміливого, вольового, що усвідомлює сенс життя взагалі та конкретної діяльності зокрема.

2.2.2. Створення рівняння регресії для прогнозування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах

Проведений регресійний аналіз дозволив скласти рівняння регресії для прогнозування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах

$$\begin{aligned} \text{Психологічна готовність} = & 489,011 - 0,192 M5 - 0,982 M6 - \\ & 0,388 M7 + 1,364 M8 + 0,431 M10 - 0,489 A - 9,331 E - 6,771 F + \\ & 0,689 G + 2,704 L - 1,179 N - 3,872 Q_1 + 4,784 Q_3 + 2,288 C_{сзв} + \\ & 2,080 MK - 3,326 Пл - 4,454 Пр - 6,988 Op + 4,537 МДУ - 2,247 Ip - \\ & 0,557 B + 0,263, \end{aligned} \quad (2.2)$$

де 489,011 – константа, M5 – потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості (методика Ш. Річі та П. Мартіна), M6 – потреба у завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума (методика Ш. Річі та П. Мартіна), M7 – потреба ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх (методика Ш. Річі та П. Мартіна), M8 – потреба у впливовості й владі, прагнення керувати іншими (методика Ш. Річі та П. Мартіна), M10 – потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей (методика Ш. Річі та П. Мартіна), “A” – замкнутість-товариськість (методика Кеттелла), “F” – стриманість-експерсивність (методика Кеттелла), “E” – підпорядкованість-домінантність (методика Кеттелла), “G” – низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки (методика Кеттелла) “L” – жорсткість-чутливість (методика Кеттелла), “N” – прямолінійність-дипломатичність (методика Кеттелла), “Q<sub>1</sub>” – консерватизм-радикалізм (методика Кеттелла), “Q<sub>3</sub>” – низький самоконтроль-високий самоконтроль (методика Кеттелла), C<sub>сзв</sub> – схильність до самозвинувачення (методика “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової)), MK – компетентність в сфері міжособистісних стосунків (методика “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової)), Пл – планування (опитувальник В. Моросанової), Op – оцінювання результатів (опитувальник В. Моросанової), МДУ – мотивація досягнення успіху (методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса), Ip – інтегральний показник загальних розумових здібностей (тест Вандерліка), B – загальний показник, що характеризує вольову організацію особистості (методика М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко), 0,263 – похибка прогнозування (не використовується в розрахунках психологічної готовності до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах).

Як бачимо із рівняння регресії, позитивний вклад у розрахунок психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом вносять: чутливість, високий самоконтроль, нормативність поведінки, компетентність в сфері міжособистісних відносин, висока вольова

організація, потреба у впливовості й владі, потреба бути креативним, думаючим військовослужбовцем, відкритим для нових ідей. Негативний внесок чинять: недовіра, експресивність, домінантність, радикалізм, потреба у завоюванні визнання з боку інших людей, недостатній професійний досвід щодо вирішення складних службових завдань, вузькість інтелектуальних інтересів.

На основі цих даних можемо описати військовослужбовця військової служби за контрактом із високим рівнем сформованості психологічної готовності до службово-бойової діяльності, як особистість, котрій притаманні: стійкість й чіткість службової спрямованості на свідоме і добросовісне виконання наказів у процесі службово-бойової діяльності, моральна нормативність поведінки, висока потреба до подолання труднощів і досягнення поставленої мети, емоційно-позитивне усвідомлене ставлення до виконання службово-бойового завдання в небезпечній для життя обстановці, високий рівень поведінкової регуляції, здатність побудувати процес спілкування, вміння встановити психологічний контакт, дати раду власним почуттям, поставити перед собою цілі та завдання, ефективно їх реалізувати і отримати емоційне задоволення від процесу та результату діяльності.

### *2.2.3. Створення рівняння регресії для прогнозування психологічної готовності військовослужбовців строкової служби Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах*

Проведений регресійний аналіз дозволив скласти рівняння регресії для прогнозування психологічної готовності військовослужбовців строкової служби до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах

$$\begin{aligned} \text{Психологічна готовність} = & 106,720 + 2,249M_8 - 0,262M_9 - \\ & 1,004M_{11} + 0,134M_{12} - 3,487OAP + 8,056MH + 5,685C - \\ & 5,567G - 5,696I - 1,477M - 6,3646Q_2 - 3,628Q_3 + 7,365C_{сзв} + \\ & 2,174I_3 + 3,828DT + 6,419Pl - 5,765M - 15,021Op + 6,507Ip + \\ & 1,251Ц - 1,956C + 0,258C_m + 2,704B + 0,025, \end{aligned} \quad (2.3)$$

де 106,720 – константа,  $M_8$  – потреба у впливовості й владі, прагнення керувати іншими (методика Ш. Річі та П. Мартіна),  $M_9$  – потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини (методика Ш. Річі та П. Мартіна),  $M_{11}$  – потреба у самоудосконаленні, рості й розвитку як особистості (методика Ш. Річі та П. Мартіна),  $M_{12}$  – потреба в цікавій, суспільно корисній праці (методика Ш. Річі та П. Мартіна), OAP – особистісний адаптаційний потенціал (методика А. Г. Маклакова та С. В. Чермяніна), MH – моральна нормативність (методика А. Г. Маклакова та С. В. Чермяніна), “C” – емоційна нестабільність-емоційна стабільність (методика Кеттелла), “G” – низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки (методика Кеттелла), “I” – жорсткість-чутливість (методика Кеттелла), “M” – практичність-мрійливість (методика Кеттелла), “ $Q_2$ ” – конформізм-нонконформізм (методика Кеттелла), “ $Q_3$ ” – низький самоконтроль-високий самоконтроль (методика Кеттелла),  $C_{сзв}$  – схильність до самозвинувачень (методика “Локус контролю” (в модифікації



Є. Г. Ксенофонтової)), Із – інтернальність в сфері здоров'я (методика “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової)), ДТ – готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів (методика “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової)), Пл – планування (опитувальник В. Моросанової), М – моделювання (опитувальник В. Моросанової), Ор – оцінювання результатів (опитувальник В. Моросанової), Іп – інтегральний показник загальних розумових здібностей (тест Вандерліка), Ц – ціннісно-сміслова організація особистості (методика М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко), С – самовладання (методика М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко), См – самотійність (методика М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко), В – загальний показник, що характеризує вольову організацію особистості (методика М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко), 0,025 – похибка прогнозування (не використовується в розрахунках психологічної готовності до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах).

Як бачимо із рівняння регресії, позитивний вклад у розвиток психологічної готовності військовослужбовців строкової служби вносять: потреба у впливовості й владі, прагнення керувати іншими – показник конкурентної напористості, потреба в цікавій, суспільно корисній праці, моральність, емоційна стабільність, інтернальність в сфері здоров'я, готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів, планування, розумові здібності, вольова організація особистості. Негативний внесок роблять: низька нормативність поведінки, мрійливість, низький самоконтроль, ригідність та мрійливість.

На основі цих даних можемо описати військовослужбовця строкової служби із високим рівнем сформованості психологічної готовності до службово-бойової діяльності, як особистість, котрій притаманні: моральна нормативність поведінки, висока потреба до подолання труднощів і досягнення поставленої мети, емоційно-позитивне усвідомлене ставлення до виконання службово-бойового завдання в небезпечній для життя обстановці, високий рівень поведінкової регуляції, високе розвинене уміння мобілізувати себе в складній ситуації, здатність зосередити сили на виконанні поставленого завдання, висока наполегливість, сміливість, рішучість, цілеспрямованість, завзятість в подоланні виниклих труднощів, самовладання.

### РОЗДІЛ 3

#### **РОЗРОБЛЕННЯ СТРУКТУРИ ТА ЗМІСТУ МЕТОДИКИ “ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ВИДУ ДІЯЛЬНОСТІ”**

Представлено розробку та стандартизацію методики дослідження психологічної готовності особистості екстремального профілю діяльності. Розкрито особливості та динаміку компонентів психологічної готовності військовослужбовців у ході виконання службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації.

Як показує аналіз, у більшості випадків причинами нещасних випадків ставали недостатня професійна готовність військовослужбовців до діяльності в екстремальних ситуаціях, що виражається в їх морально-вольовій нестійкості, бажанні домогтися виконання бойового завдання “будь-якою ціною”, виконання бойових завдань без урахування реальної обстановки, без боротьби за виживання. Ці обставини обумовлюють необхідність розроблення специфічної методики, що дозволяють забезпечити високий ступінь оцінки психологічної готовності військовослужбовців до діяльності в екстремальних ситуаціях. Розроблення такої методики потребує дослідження сутності та структури психологічної готовності військовослужбовців до діяльності в екстремальних ситуаціях.

Як видно із аналізу літератури, викладеного у розділах 1, 2, сучасні підходи і арсенал методик вивчення психологічної готовності особистості до професійної діяльності має низку обмежень для їх використання, для вивчення психологічної готовності представників конкретних видів професійної діяльності.

Одним із недоліків є те, що комплекс методик, спрямованих на вивчення цього явища не відповідає на питання, чи дійсно ці особистісні особливості дозволяють успішно виконувати функціональні обов'язки в екстремальних ситуаціях або ж вони характерні для будь-якої іншої діяльності, тобто не відображають професійну специфіку досліджуваної діяльності. Інша суттєва особливість методик дослідження, що дозволяють визначити психологічну готовність особистості до діяльності в екстремальних ситуаціях, полягає в спрямованості переважно на діагностику окремих рис особистості (мотивації, волі, характеру, самооцінки і т.д.), а не цілісної структури психологічної готовності особистості до діяльності. І, нарешті, існуючі методики не ураховують специфіку змісту діяльності та її умов.

Виходячи із вивчення службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України, було поставлено завдання вдосконалення відповідних методичних прийомів. У зв'язку з цим була передбачена розробка методики, призначена для оцінки особистісних особливостей особистості, які є істотними для визначення психологічної готовності особистості до діяльності в екстремальних умовах.

Робота зі створення методики була орієнтована на реалізацію низки принципових положень.

Стан психологічної готовності переважно обумовлюється стійкими особливостями, властивими цій людині, але він не являє собою перенесення якостей і станів у нову ситуацію або проста їх актуалізація, слід ураховувати і ті конкретні умови, в яких здійснюється діяльність. До числа зовнішніх і внутрішніх умов, що обумовлюють готовність, слід віднести: зміст завдань, їх складність, новизну, творчий характер; обстановку діяльності, поведінку оточуючих; особливості стимулювання дій і результатів; мотивацію, прагнення до досягнення того чи іншого результату; оцінку ймовірності його досягнення; самооцінку власної підготовленості; попередній нервово-психічний стан; стан здоров'я й фізичне самопочуття; особистий досвід мобілізації сил на вирішення складних завдань; вміння контролювати і регулювати рівень свого стану готовності; вміння самонастроюватися, створювати оптимальні внутрішні умови для майбутньої діяльності.

Готовність – це первинна фундаментальна умова успішного виконання будь-якої діяльності. Виникнення стану готовності до діяльності починається з постановки мети на основі потреб і мотивів (або усвідомлення людиною поставленого перед нею завдання). Далі йде розроблення плану, установок, моделей, схем майбутніх дій. Потім людина приступає до втілення готовності, що з'явилася в предметних діях, застосовує певні засоби і способи діяльності, порівнює хід виконуваної роботи і проміжні її результати з наміченою метою, вносить корективи. Причому аналіз ситуації, рішення, розвиток задуму, емоцій, прояв і зміна готовності визначаються, перш за все, домінуючим мотивом, який забезпечує необхідну тривалість та спрямованість активності. Істотно і слідуюче: у створенні, збереженні та відновленні стану готовності вирішальну роль відіграє те, що вона пов'язана з різними сторонами особистості. Поза реально існуючих зв'язків з іншими характеристиками психічної діяльності стан готовності втрачає свій зміст.

Стан готовності особистості до діяльності ми розуміємо як складне утворення. Воно має динамічну структуру, між компонентами якої існують функціональні залежності. Прагнучи задовольнити свої потреби, людина в практичній діяльності на основі внутрішньої активності (біологічної, фізіологічної й психічної) реалізує певну мету. Зазвичай людина реалізує дві групи своїх можливостей: неспецифічні й специфічні, які є складовими її готовності до діяльності.

Неспецифічні можливості характеризуються активним застосуванням засобів і способів, спільних для вирішення багатьох завдань, підтриманням внутрішньої рівноваги, мобілізацією свого досвіду, почуттів, волі для вирішення життєвих завдань. В цьому важливий прояв загальної активності й цілісності особистості. Специфічні можливості, як складові готовності виражаються в особливому професійно загостреному розвитку стійких якостей і властивостей особистості (спрямованості, характеру, здібностей, рівня домагань та ін.), а також такій їх актуалізації, які б суворо відповідали вимогам рішення завдань, умовам і часу. Неспецифічні й специфічні можливості військовослужбовців входять в діалектичному взаємозв'язку в готовність до діяльності.

Таким чином, уточнення сутності поняття “готовність”, визначення її змісту та структури дозволило обґрунтовано спроектувати методика “Психологічна готовність особистості екстремального профілю діяльності”.

### **3.1. Визначення структури методики “Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності”**

Оскільки структура психологічної готовності особистості, діяльність якої пов’язана з екстремальними умовами, була розроблена на основі факторного аналізу оцінок експертів із використанням процедури спрощення факторної структури, то саме визначені в ній п’ять факторів (див. п. 1.3) стали основою для розроблення структурних компонентів методики “Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності”.

Під час розроблення стимульного матеріалу методики ми виходили із слідуючого змісту цих блоків.

Перший блок *“Здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов’язком”* (мотивація обов’язку) включає: розуміння й усвідомлення державної важливості завдань; свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов’язку; моральну нормативність поведінки; потреба у подоланні труднощів і наполегливість в досягненні мети; прояв інтересу до виконання службово-бойових завдань в екстремальних ситуаціях; прагнення добитися успіху і показати себе з кращого боку під час виконання обов’язків; відчуття задоволення в ході виконання поставлених завдань.

Передбачається, що *високі показники* за цим блоком мають свідчити про: глибоке й усвідомлене розуміння державної важливості завдань, які виконує військовослужбовець; позитивне психологічне (ціннісно-мотиваційне) ставлення до службово-бойової діяльності; стійкість й чіткість службової спрямованості на свідоме і добросовісне виконання вимог законів, присяги, наказів у процесі службово-бойової діяльності; моральну нормативність поведінки; високу потребу до подолання труднощів і досягнення поставленої мети; емоційно-позитивне усвідомлене ставлення до виконання службово-бойового завдання в небезпечній для життя обстановці; швидку орієнтацію в психологічно складній ситуації; високий рівень поведінкової регуляції; глибоке відчуття задоволення під час виконання службово-бойового завдання.

*Середні показники* за цим блоком свідчить про: усвідомлення державної важливості завдань, які виконує військовослужбовець; позитивне психологічне (ціннісно-мотиваційне) ставлення до СБД; спрямованість на виконання вимог законів, присяги, наказів у процесі службової діяльності нестійка; незначне відхилення в нормативності поведінки і порушення службової дисципліни; наявність потреб до подолання труднощів і прагнення до досягнення поставленої мети; присутність відчуття задоволення під час виконання службово-бойового завдання; сильний, урівноважений тип поведінки. Емоційно-нейтральне (пасивне) ставлення до виконання СБЗ у небезпечній для життя ситуації; адекватне орієнтування в психологічно складній ситуації, за

наявності зовнішніх проявів напруженості, дії залишаються правильними.

*Низькі показники* за цим блоком свідчать про: відсутність досить вираженого розуміння державної ваги завдань; нейтральне або негативне психологічне (ціннісно-мотиваційне) ставлення до СБД; безвідповідальне відношення до виконання вимог законів, наказів, розпоряджень, порушення дисципліни; низький рівень службово-професійної спрямованості; слабо розвинену потребу до подолання труднощів і прагнення до досягнення поставленої мети; нейтрально-байдуже або негативне відношення до виконання СБЗ у небезпечній для життя обстановці; слабо виражене прагнення досягти успіху і бажання проявити свої здібності; нестійку поведінку та низький рівень стресостійкості; поверхневий характер здійснення самоаналізу і самооцінки; повільну орієнтацію в психологічно складній ситуації; низький рівень стійкості в стресі; відсутність відчуття задоволення під час виконання СБЗ.

Другий блок ***“Здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах, в основі якої лежить витривалість”*** (професійна витривалість) включає: вміння мобілізувати себе в складній обстановці і зосередити сили на виконання поставленого завдання; наполегливість, рішучість, цілеспрямованість, завзятість в подоланні виниклих труднощів, самовладання; вольову стійкість під час ухвалення відповідального рішення, здатність брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях; уміння зберігати високий рівень активності, ініціативи, самостійності; здібність протистояти втомі, долати сумніви, розгубленість, побоювання, страх.

*Високі показники* за цим блоком мають свідчити про: високо розвинене уміння мобілізувати себе в складній ситуації, здатність зосередити сили на виконанні поставленого завдання; високу наполегливість, сміливість, рішучість, цілеспрямованість, завзятість в подоланні виниклих труднощів, самовладання; здатність брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях; розвинене уміння зберігати високий рівень активності, ініціативи і самостійності; виражену здатність протистояти втомі, сміливо долати сумніви, розгубленість, побоювання, страх.

Фахівці, які мають *середні показники* за цим блоком у цілому мають розвинене уміння мобілізувати себе в складній ситуації, здатні зосередити сили на виконанні поставленого завдання. В основному проявляють вольову стійкість під час ухвалення важливого рішення, здатні брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях. У цілому мають розвинене уміння зберігати активність, ініціативу і самостійність. Здатні протистояти втомі, долати сумніви, розгубленість, побоювання, страх.

Передбачається, що *низькі показники* за цим блоком свідчать про: слабо розвинене мобілізування в складних ситуаціях; нездатність зосередити сили на виконанні поставленого завдання; низький (не належний) прояв наполегливості, рішучості, цілеспрямованості, завзятості в подоланні виниклих труднощів, самовладання; невпевненість й розгубленість під час ухвалення важливого рішення, нездатності або побоювання брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях; недостатню розвиненість вміння зберігати

активність, самостійність й ініціативу; слабо розвинені здібності протистояти втомі, долати сумніви, страх.

Третій блок **“Здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань й здійснення опору стресу, де основою є розвинені комунікативні навички і довіра”** (професійна взаємодопомога і довіра) відображає: вміння залучати додаткові ресурси свого соціального оточення для виконання поставлених завдань та створення ефективного захисного потенціалу шляхом об’єднання антистресових потенціалів членів колективу.

*Високі показники* свідчать про: здатність побудувати процес спілкування, вміння встановити психологічний контакт, дати раду власним почуттям, упоратися з проявами агресивності, спланувати свою діяльність, поставити перед собою цілі та завдання, ефективно їх реалізувати і отримати емоційне задоволення від процесу та результату діяльності, переключатися з однієї задачі на іншу, раціонально її вирішити, зосередившись на завданні, схильність до виправданого ризику, вирішення складних задач.

*Середні показники* свідчать про те, що військовослужбовець в змозі побудувати процес спілкування, вміє встановити психологічний контакт, дати раду власним почуттям, упоратися з проявами агресивності, спланувати свою діяльність, але відчуває деякий дискомфорт, невпевненість в собі, здатний переключатися з однієї задачі на іншу, але не завжди може зосередитися й правильно її вирішити, схильний до передбачення негативного розвитку подій, ризику, вирішення складних задач, але не завжди адекватно може оцінити обставини, що склалися.

*Низький показник* передбачає: мало розвинену здатність будувати комунікацію, встановлювати психологічний контакт з іншою людиною, слухати та чути іншого, виконувати та давати вказівки, усвідомлювати та виражати почуття, розуміти оточуючих, виявляти приязнь, долати страх перед невідомим, володіти собою, адекватно реагувати на неприємності в спілкуванні, нездатність радіти удачам та перемогам інших, зосереджуватися на завданнях, відчувати складність в опануванні нових алгоритмів діяльності.

Четвертий блок **“Здатність виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі, враховуючи наявні ресурси, здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій, де основою є професійна компетентність”** (професійна компетентність) припускає: розуміння завдань СБД, виконання обов’язків і оцінку їх значущості; уявлення про вірогідні зміни обстановки, труднощі, майбутні умови виконання СБЗ в екстремальних ситуаціях; об’єм знань, прийомів, засобів і способів досягнення мети; наявність професійних умінь та навичок дій для виконання СБЗ; здібність до аналізу оперативної ситуації.

*Високі показники* за цим блоком мають свідчити про: глибоке розуміння завдань СБД, своїх обов’язків, високу оцінку їх значущості; чітке, повне і адекватне уявлення про вірогідні зміни обставин, труднощі, майбутні умови виконання СБЗ; великий об’єм і різноманітність знань, прийомів, засобів і способів досягнення мети; добре розвинені уміння й навички дій в екстремальних ситуаціях; високу здібність до аналізу ситуації, що склалася.

*Середні показники* свідчать про: розуміння суті й змісту завдань СБД, складність виконання своїх обов'язків у зв'язку з їх нерозумінням, знижену оцінку їх складності; фрагментарне уявлення про вірогідні зміни обставин, труднощі, майбутні умови виконання СБЗ; глибокі знання прийомів, засобів і способів досягнення мети; достатню розвиненість вмінь й навичок дій в екстремальних ситуаціях; здібність до аналізу ситуації, що склалася.

*Низькі показники* передбачають: слабке і часто неадекватне уявлення про вірогідні зміни обставин, труднощі, майбутні умови виконання СБЗ; завдання СБД у цілому не усвідомлюються, немає достатнього розуміння складності виконання своїх обов'язків, оцінка їх значущості знижена; недостатні знання прийомів, засобів і способів досягнення мети; уміння й навички дій в екстремальних ситуаціях розвинені нижче за середнє; здібність до аналізу оперативної ситуації, що склалася, знижена.

П'ятий блок **“Здатність до самообілізації, переводу розробленого плану дій в реальні дії, в основі якої лежить вольове зусилля”** (вольове зусилля) відображає: вміння управляти своїми емоціями; уміння мобілізуватися на виконанні поставленого завдання; впевненість в своїх силах, в успіху; здатність протистояти роздратуванню; емоціональну стійкість до тривалих напружених навантажень, ризику, небезпеки.

*Високий показник* свідчить про: високо розвинене уміння управляти собою в складній ситуації; вміння впевнено управляти своїми емоціями, яскраво виражену здатність мобілізувати себе на виконання поставленого завдання; тверду впевненість в своїх силах, в успіху; високу здатність протистояти роздратуванню; високу емоційну стійкість до тривалих напружених навантажень, ризику, небезпеки.

*Середній показник* передбачає: здатність управляти своїми емоціями, уміння мобілізувати себе на виконання поставленого завдання, впевненість в своїх силах, в успіху, здатність протистояти роздратуванню; присутню достатню емоційну стійкість до тривалих вантажень, ризику, небезпеки.

*Низький показник* свідчить про: недостатньо виражене уміння управляти собою в складних ситуаціях; невміння управляти своїми емоціями; відсутність здатності мобілізувати себе на виконання поставлених завдань; відсутність впевненості в своїх силах, в успіху; нездатність протистояти дії виражених подразників; низьку емоційну стійкість до тривалих напружених навантажень, ризику, небезпеки.

Розроблюючи концепцію методики, ми також виходили з того, що під час діагностики представників екстремальних видів діяльності, більш важливим є визначення не стільки особливостей психологічної готовності, скільки визначення недоліків, несформованості психологічної готовності.

Відповідно до розробленої моделі психологічної готовності особистості для кожного блоку було сформульовано по 5 тверджень, всього 25 тверджень. Також значна кількість питань була сформована із негативним полюсом, бо саме у представників екстремальних видів діяльності, досить вираженим є ефект прагнення створити позитивний, схвальний образ про себе, і саме ця форма тверджень більш здатна протистояти цьому ефекту.

Наведемо твердження кожного блоку.

*Перший блок “Мотивація обов’язку”:*

- професійна гідність для мене не настільки значна, щоб змусила виконувати дії, небезпечні для життя;
- почуття обов’язку не є для мене важливим мотиватором для виконання поставлених службово-бойових завдань;
- я завжди у тій чи іншій мірі усвідомлюю вплив моїх дій на оточуючих;
- усвідомлення суспільної значущості моїх дій не впливає на якість виконання поставлених службово-бойових завдань;
- під час прийняття рішення в небезпечній ситуації я не маю часу замислюватися над тим, як воно позначиться на оточуючих.

*Другий блок “Професійна витривалість”:*

- інколи мені важко наважитися на дії в небезпечних ситуаціях без додаткового зовнішнього спонукання;
- будь-яка нова справа викликає в мене передчуття неприємності;
- інколи події, що виникають в небезпечних ситуаціях, викликають в мене розгубленість й занепокоєння;
- я продуктивно працюю завдяки власній цілеспрямованості, а не зовнішньому контролю;
- в небезпечних ситуаціях мені більш притаманні відчайдушні вчинки, ніж ретельно продумовані дії.

*Третій блок “Взаємодопомога і довіра”:*

- моє вміння спілкуватися з колегами допомагає виконувати складні службово-бойові завдання;
- в небезпечних ситуаціях я невпевнений у своїх колегах, бо здається, що вони не здатні мене емоційно підтримати і заспокоїти;
- я вважаю, що одноосібна діяльність є більш результативною, ніж сумісна;
- я не можу звернутися зі своїми проблемами до будь-кого, бо відчуваю страх, що це коли-небудь буде використано проти мене;
- я сумніваюся, що можу розраховувати на підтримку колег у небезпечній ситуації.

*Четвертий блок “Професійна компетентність”:*

- зміна способу діяльності не завдає мені незручностей;
- іноді мені важко втілювати свої ідеї в життя, бо вони здаються мені нездійсненними;
- під час очікування важливих подій я заздалегідь намагаюся уявити послідовність своїх дій у разі будь-якого їх розвитку;
- на мою думку, недоцільно замислюватися над тим, як мої рішення позначаються на якості виконання поставленого завдання;
- нездатність точно спрогнозувати результат дій не заважає мені виконувати поставлені службово-бойові завдання.

*П’ятий блок “Вольове зусилля”:*

- мені не завжди вдається впливати на події, що відбуваються навколо;



- інколи я кидав розпочату справу, через те, що боявся не впоратися з нею;
- під час виконання службово-бойового завдання я інколи втрачаю зручну нагоду через те, що недостатньо швидко приймаю рішення;
- в разі прийняття важливого службового рішення мене охоплює страх, що раптом я помиляюся;
- я чітко уявляю собі як вирішувати проблемні питання, що виникають в небезпечних ситуаціях.

Обираючи форму відповідей, було враховано, що кожен блок припускає певну динаміку (не лише пов'язану із досвідом екстремальних подій, але й з віком, професійним досвідом), тому було обрано шкалу відповіді, яка містить сім градацій: “Це точно про мене”; “Це на мене схоже”; “Це схоже на мене, але немає впевненості”; “Не наважуюся віднести це до себе”; “Сумніваюся, що це можна віднести до мене”; “Мені це не властиво у більшості випадків”; “Це до мене абсолютно не відноситься”. Крім того, наявність такої градації у відповідях позитивно відображається на діагностичному процесі, коли як стимульний матеріал використовуються негативні твердження.

Проте наявність такої кількості градацій у відповідях, які мають бути співвіднесені з 25 твердженнями, висуває певні вимоги до форми розроблюваної методики. Найбільш доречною, на наш погляд, є форма бланку, в якому обстежуваному потрібно на перетинанні рядків тверджень зі стовпчиками відповідей поставити позначку, яка відповідає його думці. Така форма дозволяє тримати у полі зору як твердження, так і всі сім градацій відповіді. Відповідно до форми розроблюваної методики та процедури роботи з нею для обстежуваних розроблена інструкція, які наведено нижче.

Інструкція: “В опитувальнику містяться висловлювання, які необхідно співвіднести із Вашим ставленням до виконання службово-бойової діяльності. Оцініть кожне приведенне нижче твердження, використовуючи таку шкалу оцінок: 0 – це точно про мене; 1 – це на мене схоже; 2 – це схоже на мене, але немає впевненості; 3 – не наважуюся віднести це до себе; 4 – сумніваюся, що це можна віднести до мене; 5 – мені це не властиво у більшості випадків; 6 – це до мене абсолютно не відноситься”.

Таблиця 3.1 – Бланк методики

№ з/п	Твердження	Це точно про мене	Це на мене схоже	Це схоже на мене, але немає впевненості	Не наважуюся віднести це до себе	Сумніваюся, що це можна віднести до мене	Мені це не властиво у більшості випадків	Це до мене абсолютно не відноситься
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Зміна способу діяльності не завдає мені незручностей							

## Продовження табл. 3.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Професійна гідність для мене не настільки значна, щоб змусила виконувати дії, небезпечні для життя							
3	Інколи мені важко наважитися на дії в небезпечних ситуаціях без додаткового зовнішнього спонукання							
4	Моє вміння спілкуватися з колегами допомагає виконувати складні службово-бойові завдання							
5	Мені не завжди вдається впливати на події, що відбуваються навколо							
6	Почуття обов'язку не є для мене важливим мотиватором для виконання поставлених службово-бойових завдань							
7	Будь-яка нова справа викликає в мене передчуття неприємностей							
8	Іноді мені важко втілювати свої ідеї в життя, бо вони здаються мені нездійсненними							
9	Я завжди у тій чи іншій мірі усвідомлюю вплив моїх дій на оточуючих							
10	Інколи події, що виникають в небезпечних ситуаціях, викликають в мене розгубленість та занепокоєння							
11	В небезпечних ситуаціях я невпевнений у своїх колегах, бо здається, що вони не здатні мене емоційно підтримати і заспокоїти							
12	Під час очікування важливих подій я заздалегідь намагаюся уявити послідовність своїх дій у разі будь-якого їх розвитку							

## Продовження табл. 3.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Інколи я кидав розпочату справу через те, що боявся не впоратися з нею							
14	На мою думку, недоцільно замислюватися над тим, як мої рішення позначаються на якості виконання поставленого завдання							
15	Під час виконання службово-бойового завдання я інколи втрачаю зручну нагоду через те, що недостатньо швидко приймаю рішення							
16	Усвідомлення суспільної значущості моїх дій не впливає на якість виконання поставлених службово-бойових завдань							
17	Я продуктивно працюю завдяки власній цілеспрямованості, а не зовнішньому контролю							
18	Я вважаю, що одноосібна діяльність є більш результативною, ніж сумісна							
19	Нездатність точно спрогнозувати результат дій не заважає мені виконувати поставлені службово-бойові завдання							
20	В небезпечних ситуаціях мені більш притаманні відчайдушні вчинки, ніж ретельно продумвані дії							
21	Я не можу звернутися зі своїми проблемами до будь-кого, бо відчуваю страх, що це коли-небудь буде використано проти мене							
22	У разі прийняття важливого службового рішення мене охоплює страх, що раптом я помиляюся							

Закінчення табл. 3.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Під час прийняття рішення в небезпечній ситуації я не маю часу замислюватися над тим, як воно позначиться на оточуючих							
24	Я сумніваюся, що можу розраховувати на підтримку колег у небезпечній ситуації							
25	Я чітко уявляю собі як вирішувати проблемні питання, що виникають в небезпечних ситуаціях							

## Ключі до підрахунку методики

Шкала 1 “Мотивація обов’язку”: прямий підрахунок: 9; зворотній підрахунок: 2, 6, 16, 23.

Шкала 2 “Професійна витривалість”: прямий підрахунок: 17; зворотній підрахунок: 3, 7, 10, 20.

Шкала 3 “Взаємодопомога і довіра”: зворотній підрахунок: 4, 11, 18, 21, 24.

Шкала 4 “Професійна компетентність”: прямий підрахунок: 1, 12; зворотній підрахунок: 8, 14, 19.

Шкала 5 “Вольове зусилля”: прямий підрахунок: 25; зворотній підрахунок: 5, 13, 15, 22.

Так як під час підрахунку балів за кожним блоком та за методикою в цілому діагностично значущими є в одних випадках позитивні полюси відповідей, а в інших негативні, що передбачає відповідно прямий і зворотній перерахунок балів, то було розроблено таблицю для переведення наданих обстежуваним відповідей у бали (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2 – Переведення відповідей у бали під час прямого і зворотнього підрахунку

Варіанти відповідей	Прямий підрахунок	Зворотній підрахунок
Це точно про мене	6	0
Це на мене схоже	5	1
Це схоже на мене, але немає впевненості	4	2
Не наважуюся віднести це до себе	3	3
Сумніваюся, що це можна віднести до мене	2	4
Мені це не властиво у більшості випадків	1	5
Це до мене абсолютно не відноситься	0	6

Твердження кожного блоку утворюють шкали методики, отже відповідно до розташування тверджень в опитувальнику та діагностично значущого полюсу відповіді було створено ключі до розроблюваної методики. Підрахунок за кожною шкалою методики має здійснюватися шляхом додавання всіх

відповідей на твердження, що утворюють шкалу, переведених за таблицею в бали. Передбачається, що загальний бал за методикою – загальний показник психологічної готовності особистості до професійної діяльності, вираховується додаванням балів за п'ятьма шкалами методики.

### **3.2. Психометричні характеристики методики “Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності”**

Придатність методики як інструменту оцінки психологічної готовності до діяльності проводилося шляхом оцінки надійності, валідності, дискримінативності. З метою експериментального обґрунтування дослідного варіанту методики проводилося пілотажне дослідження, досліджуваними були 186 військовослужбовців внутрішніх військ МВС України, які перебувають на різних стадіях професійного становлення (офіцери, військовослужбовці військової служби за контрактом та курсанти-випускники Академії внутрішніх військ МВС України). Обсяг досліджуваної вибірки дозволяє проводити валідацію й стандартизацію методики як діагностичної.

Для оцінки дискримінативності методики (здатності диференціювати відповіді) використовувався критерій  $\beta$ -Фергюссона [7], так як інші критерії оцінки дискримінативності побудовані на підрахунку кількості правильних і неправильних відповідей, а в структуру методики не входять поняття помилковості відповідей. Показник дискримінативності відображає “працездатність” методики на цій вибірці й стосовно конкретних умов професійної діяльності – здатність вловлювати відмінності рівня вираженості ознаки. Показник  $\beta$  підраховувався для компонентів моделі психологічної готовності. Висока дискримінативність вважається статистично достовірною при  $\beta \geq 0,70$ . А при  $0,50 \leq \beta \leq 0,69$  дискримінативність приймається як допустима. Таким чином показники  $\beta_1 = 0,91$ ;  $\beta_2 = 0,90$ ;  $\beta_3 = 0,89$ ;  $\beta_4 = 0,96$ ;  $\beta_5 = 0,78$  для кожного компонента методики відповідно дозволяють зробити висновок про забезпечення вимог високої дискримінативної здатності кожного із компонентів і всієї методики в цілому, тобто про різноманітність одержуваних відповідей і здібності на підставі методики диференціювати респондентів за досліджуваними показниками.

Отримані дані свідчать, що розподіл відповідей практично за усіма компонентами методики має досить високі показники дискримінативності ( $\beta \geq 0,70$ ), що дозволяє говорити про достатньо високий рівень розрізняльної здатності кожного із питань.

Близько половини показників  $\beta$  нижче критичного значення 0,70, але вище допустимого значення  $\beta$  (0,50). Значення показника  $\beta$  нижче допустимого рівня відзначається тільки для розподілу відповідей про індивідуально бажані способи реалізації цілей діяльності. Низькі показники  $\beta$  можуть бути наслідком зовнішніх причин. Так як методика була спеціально розроблена для діагностики психологічної готовності особистості екстремального профілю діяльності. Й отримані показники  $\beta$  не нижче допустимого значення, відсікаючого недиференційований розподіл (0,50), то можна припустити, що перевага

відповідей за окремими показниками методики обумовлена саме специфікою діяльності або контингенту.

Оцінка ступеня надійності методики проводилася за показниками надійності як внутрішньої узгодженості методики та ретестової надійності. Для аналізу надійності як показника внутрішньої узгодженості питань методики застосовувався критерій  $\alpha$ -Кронбаха, заснований на підрахунку стандартного відхилення для окремих питань й всієї методики у цілому, так як у зв'язку із особливостями методики для обчислення показника надійності неможливо використовувати взаємозамінну форму або розщеплення на частини, які являють собою нерівнозначні за змістом та особистісною значущістю фрагменти. Показник  $\alpha$  вважається значущим, а методика – внутрішньо узгодженою, з діапазоном  $\alpha$  значень від 0,60 до 1,00. Результати підрахунку показників внутрішньої узгодженості представлені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Показники внутрішньої узгодженості компонентів методики вивчення психологічної готовності особистості екстремального профілю діяльності

№ з/п	Компонент психологічної готовності особистості до діяльності в екстремальних ситуаціях	Значення $\alpha$ -Кронбаха
1	Здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов'язком	0,71
2	Здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах, в основі якої лежить витривалість	0,67
3	Здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань й здійснення опору стресу, де основою є розвинені комунікативні навички і довіра	0,64
4	Здатність виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі, враховуючи наявні ресурси, здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій, де основою є професійна компетентність	0,69
5	Здатність до самообілізації, переводу розробленого плану дій в реальні дії, в основі якої лежить вольове зусилля	0,62

Отримані дані свідчать про досить високу внутрішню узгодженість методики, тобто всі її частини спрямовані на вимірювання одного феномена – психологічної готовності особистості до діяльності.

Окрім надійності як внутрішньої узгодженості методики розглядався й інший аспект – ретестова надійність, під якою розуміється узгодженість результатів методики, отриманих у разі повторного її застосування з тими ж респондентами через певний інтервал часу. Підрахунок ретестової надійності – порівняння даних попереднього обстеження досліджуваних із слідуючим (часовий інтервал склав 3 міс.) – здійснювався за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона. Підсумкові показники коефіцієнтів кореляції результатів першого і другого обстеження представлені в зведеній таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Показники коефіцієнтів кореляції результатів першого та другого тестування за окремими компонентами методики

№ з/п	Компонент психологічної готовності особистості до діяльності в екстремальних ситуаціях	Значення коефіцієнтів кореляції
1	Здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов'язком	$r = 0,36; p \leq 0,01$
2	Здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах, в основі якої лежить витривалість	$r = 0,28; p \leq 0,05$
3	Здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань й здійснення опору стресу, де основою є розвинені комунікативні навички і довіра	$r = 0,39; p \leq 0,01$
4	Здатність виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі, враховуючи наявні ресурси, здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій, де основою є професійна компетентність	$r = 0,33; p \leq 0,05$
5	Здатність до самообілізації, переводу розробленого плану дій в реальні дії, в основі якої лежить вольове зусилля	$r = 0,42; p \leq 0,01$

Отримані значення коефіцієнта кореляції (з цим рівнем значущості) дозволяють зробити висновок про статистично підтверджену ретестову надійність.

Для перевірки валідності методики (ступеня взаємозв'язку отриманих результатів з даними інших методик) був проведений кореляційний аналіз компонентів психологічної готовності з результатами за методиками, які відбиралися таким чином, щоб максимально повно охопити (і по можливості перекрити кілька шкал) усі структурні компоненти розробленої моделі психологічної готовності особистості до діяльності в екстремальних ситуаціях.

Для дослідження показників блоку психологічної готовності особистості “Мотивація обов'язку” проводились методики: “Вивчення мотиваційного профілю особистості” (автори Ш. Річі та П. Мартін); “Локус контролю” (в модифікації Є. Ксенофонтової); “Діагностика мотивації прагнення до успіху” і “Діагностика мотивації уникнення невдач” (автор Т. Елерс). Для дослідження особливостей блоку “Професійна витривалість” використовувалася методика “Вольової регуляції особистості” М. Гуткіна, Г. Міхальченко. Для дослідження показників блоку “Професійна взаємодопомога і довіра” проводився багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” А. Г. Маклакова, С. В. Черем'яніна. Для визначення особливостей такого блоку психологічної готовності особистості, як “Професійна компетентність”, проводилася методика “Короткий орієнтувальний тест”, що є адаптацією тесту Вандерліка. Для визначення особливостей блоку “Вольове зусилля” нами використовувався опитувальник ССП–98 В. Моросанової.

Крім того, використовувалися методика – 16 PF Кеттелла, яка діагностує за декількома важливими шкалами індивідуально-психологічні якості для забезпечення психологічної готовності до професійної діяльності.

Для оцінки зіставлених компонентів використовувався коефіцієнт кореляції Спірмена.

Значимі показники кореляції були отримані за окремими шкалами: відзначається високий кореляційний зв'язок між “Здатністю до самообілізації, переводу розробленого плану дій у реальні дії, в основі якої лежить вольове зусилля” та шкалами опитувальника В. Моросанової: “Планування” –  $r_s = 0,24$  при  $p \leq 0,05$ ; “Моделювання” –  $r_s = 0,23$  при  $p \leq 0,05$ ; “Оцінка результатів” –  $r_s = 0,32$  при  $p \leq 0,01$ ; “Гнучкість” –  $r_s = 0,27$  при  $p \leq 0,05$ .

“Здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов'язку” має високу кореляцію з мотивами: “Потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді, бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок” –  $r_s = -0,33$  при  $p \leq 0,01$ ; “Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації” –  $r_s = 0,26$  при  $p \leq 0,05$ ; “Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини” –  $r_s = 0,24$  при  $p \leq 0,05$ ; “Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини” –  $r_s = 0,25$  при  $p \leq 0,05$ ; “Потреба в цікавій, суспільно корисній праці” –  $r_s = -0,28$  при  $p \leq 0,05$ ; “Прагнення до професійного успіху” –  $r_s = 0,23$  при  $p \leq 0,05$  за тестом Т. Елерса. За іншими мотивами значуща кореляція з відповідним компонентом моделі психологічної готовності особистості до діяльності не виявлено.

Також компонент психологічної готовності “Здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов'язку” має зворотні та прямі значущі кореляційні зв'язки з показниками методики Є. Г. Ксенофонтової: “Інтернальність в професійній діяльності” ( $r_s = -0,26$  при  $p \leq 0,05$ ); “Професійно-соціальний аспект інтернальності” ( $r_s = -0,26$  при  $p \leq 0,05$ ); “Професійно-процесуальний аспект інтернальності” ( $r_s = 0,28$  при  $p \leq 0,05$ ); “Готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів” ( $r_s = 0,35$  при  $p \leq 0,01$ ); “Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності й відповідальності за неї” ( $r_s = 0,25$  при  $p \leq 0,05$ ).

Показники компонента “Здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань та здійснення опору стресу, де основою є розвинені комунікативні навички і довіра” позитивно корелюють з показниками за шкалами: “Поведінкова регуляція” ( $r_s = 0,24$  при  $p \leq 0,05$ ); “Комунікативний потенціал” ( $r_s = 0,23$  при  $p \leq 0,05$ ); “Моральна нормативність” ( $r_s = 0,28$  при  $p \leq 0,05$ ); багаторівневого особистісного опитувальника (БОО) “Адаптивність”.

Показник компонента “Здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах, в основі якої лежить витривалість” корелюють з показниками за шкалами: “Організація діяльності” ( $r_s = 0,25$  при  $p \leq 0,05$ ); “Рішучість” ( $r_s = 0,23$  при  $p \leq 0,05$ ); “Наполегливість” ( $r_s = 0,24$  при  $p \leq 0,05$ ), методики вольової регуляції особистості М. Гуткіна, Г. Міхальченко.

Показники методики КОТ, що є адаптацією тесту Вандерліка, мають позитивні кореляційні взаємозв'язки із компонентом психологічної готовності особистості “Здатності виділяти у ситуації діяльності професійно важливі



маркери і на їх основі, враховуючи наявні ресурси, здійснювати оперативне планування” ( $r_s = 0,32$  при  $p \leq 0,01$ ).

Крім того, як зазначали вище, нами був використаний 16-факторний опитувальник Кеттелла, що є узагальненням щодо вибраної моделі психологічної готовності особистості екстремального профілю діяльності й дані, за якими можуть застосовуватися для уточнення отриманих результатів за наведеними вище методиками. Так високий кореляційний показник є між “Комунікативним” ( $r_s = 0,24$  при  $p \leq 0,05$ ), “Інтелектуальним” ( $r_s = 0,31$  при  $p \leq 0,01$ ) та “Емоційним” ( $r_s = 0,23$  при  $p \leq 0,05$ ) блоками методики та компонентами “здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов’язком”, “здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань й здійснення опору стресу”, в основі якої лежать розвинені комунікативні навички і довіра, “професійна компетентність” методики психологічної готовності особистості екстремального профілю діяльності.

Відсутність високої кореляції за низкою показників із використовуваними традиційними методиками свідчить, що розроблена у ході дослідження методика не підміняє собою вже існуючі.

Для визначення норм за розробленою методикою для загальної вибірки військовослужбовців було обстежено 98 офіцерів, 146 військовослужбовців військової служби за контрактом внутрішніх військ МВС України та 87 курсантів Академії внутрішніх військ МВС України. Норми для цих вибірок наведені в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5 – Норми показників психологічної готовності особистості для різних категорій військовослужбовців Національної гвардії України

Категорія в/с	Рівень показників ПГ	Шкали					Загальний показник
		Мотивація обов’язку	Професійна компетентність	Взаємодопомога та довіра	Професійна витривалість	Вольове зусилля	
Офіцери	Високий	28 – 30	28 – 30	27 – 29	28 – 30	26 – 29	141 – 150
	Середній	24 – 27	24 – 27	23 – 26	24 – 27	22 – 25	134 – 140
	Низький	0 – 23	0 – 23	0 – 22	0 – 23	0 – 21	0 – 134
В/с-контрактники	Високий	27 – 30	26 – 29	22 – 26	28 – 30	25 – 28	139 – 150
	Середній	23 – 26	22 – 25	18 – 21	24 – 27	21 – 24	121 – 138
	Низький	0 – 22	0 – 21	0 – 17	0 – 23	0 – 20	0 – 120
В/с строкової служби	Високий	27 – 30	26 – 29	28 – 30	27 – 30	29 – 30	130 – 150
	Середній	23 – 26	22 – 25	24 – 27	23 – 26	23 – 26	121 – 129
	Низький	0 – 22	0 – 21	0 – 23	0 – 22	0 – 22	0 – 120
Загальна вибірка в/с ВВ	Високий	27 – 30	26 – 30	28 – 30	27 – 30	25 – 30	136 – 150
	Середній	23 – 26	21 – 25	24 – 27	23 – 26	21 – 24	111 – 135
	Низький	0 – 22	0 – 20	0 – 23	0 – 22	0 – 20	0 – 110

Як бачимо із наведених даних, найбільш жорсткими є показники норм в офіцерів, дещо м'якші норми у військовослужбовців-контрактників. Найменші вимоги до психологічної готовності особистості у військовослужбовців строкової служби.

Розроблена методика як за змістом, так і специфікою оцінки психологічної готовності особистості до діяльності має самостійне значення та розширює можливості деяких традиційних методик. Висока кореляція з окремими шкалами і відсутність кореляції з іншими, можливо, пояснюється її особливістю структури цієї методики – на відміну від традиційних методик вона спрямована на вивчення сукупності компонентів психологічної готовності особистості до діяльності, й тому не може мати однозначно високої кореляції з даними за тестами, що діагностують лише окремі прояви особливостей особистості. В подальшому дослідженні відсутність однозначно високої кореляції методики з уже існуючими тестами проявилось в необхідності їх спільного застосування для найбільш повної діагностики психологічної готовності особистості до діяльності в екстремальних ситуаціях.

Проведений аналіз проекту методики “Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності” підтверджує можливість використання її як інструменту окремих структурних її компонентів за різними шкалами, так і загальний інтеграційний показник рівня психологічної готовності в цілому, її специфічності й динамічності в процесі професіоналізації.

### **3.3. Особливості та динаміка компонентів психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України в ході виконання службово-бойової діяльності**

#### *3.3.1. Оцінка психологічних компонентів психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України*

Оцінка психологічних компонентів психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України проводилась в період виконання військовослужбовцями службових завдань поза межами пункту постійної дислокації.

Як респонденти виступали військовослужбовці-контрактники, військовослужбовці строкової служби та офіцери внутрішніх військ МВС України. Загальна кількість склала 120 чоловік.

Експериментальне дослідження психологічної готовності проводилось в два етапи: на початку виконання службово-бойових завдань поза межами пункту постійної дислокації та наприкінці.

Проводячи дослідження, ми враховували ряд факторів, що впливають на рівень надійності діагностичних результатів: емоційний стан досліджуваних; фізичне самопочуття; позитивна налаштованість на участь в тестуванні.

Дослідження проводилось індивідуальним і груповим способами, заміри певних показників у дослідженні здійснювались майже одночасно: часові інтервали, протягом яких обстежувались всі досліджувані, не перевищували

кількох днів.

Для реалізації завдань експериментальної частини використовувалися спеціально підібрані методики (див. п. 2.1).

Результати дослідження психологічних особливостей психологічної готовності психологічної готовності військовослужбовців внутрішніх військ МВС України до службово-бойової діяльності представлені нижче.

### *3.3.1.1. “Мотивація обов’язку” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності*

Проблема мотивації діяльності є одним із важливих напрямків досліджень у вітчизняній і зарубіжній психології. Особливий інтерес представляє проблема професійної діяльності. Значимість мотивації найбільш яскраво проявляється в професіях так званого екстремального профілю, де мотивація виступає як одна із умов безпеки та є компонентом (“Здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов’язку”) структури психологічної готовності, мобілізації в складних умовах, передумовою успішності освоєння діяльності.

Мотивація до діяльності в представників різних небезпечних професій вивчалася в ряді робіт. Так, Т. Корнілова [113] вказує на низьку значимість мотивації досягнення успіху у фахівців ризиконебезпечних професій, у той час як у військовослужбовців мотивація прагнення до успіху і, зокрема, установка “на результат діяльності”, мотив і ціль “прагнення до професійного успіху” виражені найбільш сильно [29]. За даними, що приводяться в роботах М. Котика [117; 118], у пілотів відзначається перевага “мотивації уникнення невдач” над “мотивацією прагнення до успіху” як одна із умов безпечної роботи. М. Котик також указує, що діяльність в екстремальних умовах відрізняється від інших професій саме високим рівнем мотиву безпеки.

З метою визначення мотиваційної сфери військовослужбовців, нами були використані методики: “Вивчення мотиваційного профілю особистості” (автори Ш. Річі та П. Мартін); “Локус контролю” (в модифікації Є. Ксенофонтової); “Діагностика мотивації прагнення до успіху” і “Діагностика мотивації уникнення невдач” (автор Т. Елерс).

Дослідження мотивів прагненню успіху (див. таблиця 3.6) показало, що у групах досліджуваних діагностуються середні рівні загальної спрямованості на досягнення успіху. Отже, військовослужбовці віддають перевагу середньому або низькому рівню ризику.

Спрямованість на досягнення успіху більше притаманна офіцерам ( $t = 2,6$ ;  $p \leq 0,05$ ) та військовослужбовцям-контрактникам ( $t = 3,3$ ;  $p \leq 0,01$ ), отже вони багато працюють для досягнення успіху, прагнуть до нього. Військовослужбовці-контрактники частіше схильні уникати високого ризику, тому що виконання складних завдань може викликати у них дискомфорт.

Таблиця 3.6 – Показники мотиву досягнення успіху у військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом (у балах,  $M \pm \sigma$ )

Шкали	Досліджувані групи			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл- контрактники (2)	в/сл строкової служби (3)	$t_{1-2}$	$t_{1-3}$	$t_{2-3}$
Мотивація досягнення успіху	15,7±2,1	16,3±2,9	14,4±2,5	1,1	2,6*	3,3**
Мотивація уникнення невдач	16,2±3,2	15,2±3,1	15,0±2,7	1,4	1,7	0,3

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

Офіцерам та військовослужбовцям також притаманний середній рівень розвитку мотивації уникнення невдач (таблиця 3.6), що свідчить про високий рівень захисту з метою зниження загрози власного престижу.

Таким чином, необхідною стає внутрішньо-особистісна робота з переключення мотиву уникнення невдач на мотив досягнення успіху, спираючись на здібності, притаманні особистості. На думку О. Огнева, це сприятиме підвищенню орієнтації “на результат” і впливатиме на інші базові компетенції вирішення життєвих завдань, розроблених у Гарварді: ініціативність, прийняття відповідальності, орієнтація на результат, комунікабельність, організованість, вміння впливати на інших, вміння узгоджувати інтереси [119].

Військовослужбовцям необхідно мобілізувати себе до змін, згідно концепції Селігмана, зберігаючи віру в свій власний потенціал, що підвищуватиме рівень працездатності [228]. Отже, взаємодія з оточуючими людьми через внутрішню роботу усвідомлення власних мотивів і побудування позитивного погляду на світ для знаходження свого місця в ньому сприятиме переходу від біологічної мотивації до мотивації соціальної [119].

Для дослідження мотиваційної структури особистості військовослужбовців (таблиця 3.7) нами також була використана методика “Вивчення мотиваційного профілю особистості” (автори Ш. Річі та П. Мартін).

Таблиця 3.7 – Показники мотивів професійної діяльності військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом (у балах,  $M \pm \sigma$ )

Шкали	Досліджувані групи			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл- контрактники (2)	в/сл строкової служби (3)	$t_{1-2}$	$t_{1-3}$	$t_{2-3}$
1	2	3	4	5	6	7
M1	58,4±30,9	52,8±31,1	48,9±23,7	0,8	1,6	0,6
M2	25,5±16,0	27,7±16,9	26,9±14,5	0,6	0,4	0,2
M3	42,7±21,7	45,7±18,8	42,8±17,1	0,7	0,1	0,7
M4	19,4±14,4	27,2±19,9	21,5±14,5	2,0*	0,7	1,5

Закінчення табл. 3.7

1	2	3	4	5	6	7
M5	14,5±12,3	20,8±15,8	17,7±12,9	2,0*	1,1	1,0
M6	35,8±14,8	30,5±12,1	34,5±13,3	1,8	0,4	1,4
M7	27,2±11,3	29,2±15,7	31,5±14,3	0,7	1,5	0,7
M8	8,8±9,2	12,2±10,9	15,6±12,6	1,5	2,7**	1,3
M9	24,5±16,0	26,9±17,4	25,9±12,2	0,7	0,4	0,3
M10	23,9±9,9	22,8±12,9	26,3±11,9	0,4	1,0	1,3
M11	31,3±18,3	26,4±10,8	30,9±10,6	1,4	0,1	1,9
M12	48,5±17,9	37,4±23,6	37,9±13,6	2,4*	3,0**	0,1

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

Мотив 1. Потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок.

Мотив 2. Потреба у хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні.

Мотив 3. Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи.

Мотив 4. Потреба у соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей, легкого ступеня довірливості, зв'язків із колегами, партнерами та клієнтами.

Мотив 5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості.

Мотив 6. Потреба у завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума.

Мотив 7. Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх.

Мотив 8. Потреба у впливовості й владі, прагнення керувати іншими – показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу.

Мотив 9. Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини.

Мотив 10. Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей.

Мотив 11. Потреба у самоудосконаленні, рості та розвитку як особистості.

Мотив 12. Потреба у цікавій, суспільно корисній праці.

Дослідження показало, що військовослужбовці строкової служби характеризуються невизначеністю щодо власних потреб, адже майже усі представлені мотиви мають середню вираженість.

В офіцерів перші позиції в мотиваційній структурі займають: “потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді, бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок” та “потреба у цікавій, суспільно корисній праці”. Отже, мотивація офіцерів полягає в забезпеченні суворого причинно-

наслідкового зв'язку між зусиллями і винагородою. Тим паче, зважаючи на той факт, що офіцери, окрім посадових обов'язків, також виконують “опікунську” функцію стосовно військовослужбовців (особливо військовослужбовців строкової служби, які потребують особливої уваги зважаючи на свій молодий вік та властивий йому юнацький максималізм, що може призвести до будь-яких наслідків), тому вони витрачають багато додаткових зусиль, вважаючи що кожна праця вимагає нагороди, а понаднормова – подвійної. Тобто офіцери бажать того, що насправді заслуговують, це підтверджує їх високе прагнення до цікавої та корисної роботи, в якій вони бачать сенс та користь для оточуючих, а тому й “викладаються” на повну силу.

Важливими для офіцерів також є: “потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи”, що обумовлюється військовою специфікою діяльності, наявністю постійних наказів, життям згідно розпорядку, статутам, урахуванню соціально-професійного статусу військовослужбовця; “потреба у завоюванні визнання з боку інших людей в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи”, зважаючи на те, що офіцери безпосередньо приймають участь у вихованні військовослужбовців, віддають велику кількість часу їх навчання, зрозумілим є те, що офіцери прагнуть проявів вдячності від своїх “учнів”, визнання з їх боку.

Важливими для офіцерів також виявилися такі мотиви: “потреба у самоудосконаленні, зростанні та розвитку як особистості” та “потреба ставити для себе сміливі, складні цілі й досягати їх”. Отже, бажання офіцерів ні від кого не залежати сприяє персональному зростанню офіцерів. Вони можуть добровільно викликатися працювати понаднормово і будуть чесно викладатися на роботі.

Для військовослужбовців-контрактників важливими є: “потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді, бажання мати роботу із гарним набором пільг і надбавок”, “потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановленні правил і директив виконання роботи” та “потреба у цікавій, суспільно корисній праці”. Військовослужбовці-контрактники будуть високо умотивованими та задоволеними роботою, додаючи багато зусиль, якщо існуватиме можливість більше заробити. Водночас вони повинні точно знати, що від них вимагається, будучи упевненими, що чітко виконують всі передбачені керівництвом завдання, адже сама діяльність є для них цікавою, корисною та важливою.

Перші позиції в мотиваційній структурі військовослужбовців строкової служби займають: “потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді, бажання мати роботу із гарним набором пільг і надбавок”, “потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановленні правил і директив виконання роботи” та “потреба у цікавій, суспільно корисній праці”. Отже, для військовослужбовців

строкової служби також важливими є матеріальні мотиви, адже їх повне задоволення зробить можливим задоволення базових життєвих потреб. Вони також бажають чіткого структурування роботи, отже вже призвичаїлися до виконання наказів та розпоряджень й розуміють, що вони насамперед є “виконавцями” та повинні чітко виконувати поставлені завдання, які є на їх думку важливими, цікавими та корисними для всього суспільства.

Дані також свідчать про те, що військовослужбовці строкової служби прагнуть до досягнення успіхів у своїй діяльності й чекають визнання своїх успіхів від керівництва, адже важливими для них є “потреба у завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи” і “потреба ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх”. Важливо саме на цьому етапі задовольнити ці потреби, аби у військовослужбовців строкової служби, як молодих фахівців, що створюють потенціал кадрів, залишилась мотивація на подальше продовження служби в Національній гвардії України.

Використання методів статистичного оброблення даних показало, що у військовослужбовців-контрактників більшу вираженість порівняно із офіцерами мають: “потреба в соціальних контактах” ( $t = 2,0; p \leq 0,05$ ) і “потреба формувати та підтримувати довгострокові, стабільні взаємини” ( $t = 2,0; p \leq 0,05$ ). Зважаючи на те, що військовослужбовці постійно знаходяться серед своїх товаришів, керівництву необхідно докласти зусиль до створення морального клімату в колективі, який заохочуватиме товариські взаємини між військовослужбовцями. Військовослужбовцям-контрактникам бракує довіри та толерантності, позитивних емоцій й задоволення від контактів з іншими людьми.

У військовослужбовців строкової служби більш вираженою за офіцерів є “потреба у впливовості й владі, прагнення керувати іншими” ( $t = 2,7; p \leq 0,01$ ). Такий стан обумовлений незадоволеністю військовослужбовцями строкової служби відсутністю можливості самостійно обирати розпорядок свого життя. Весь час їм доводиться перебувати під чийось впливом: командирів, старших військовослужбовців, що їх навчають та виховують, врешті-решт, вони не мають можливості висловити свою позицію, своє ставлення, адже першочергово вони сприймаються як недосвідчені, нерозумні стосовно військової науки. Тобто відчуваючи потужний зовнішній вплив, військовослужбовці строкової служби не мають можливості відреагувати на нього та дати адекватний зворотній зв'язок.

В офіцерів більш вираженою є “потреба в цікавій, суспільно корисній праці”, на відміну від військовослужбовців-контрактників ( $t = 2,4; p \leq 0,05$ ) та військовослужбовців строкової служби ( $t = 3,0; p \leq 0,01$ ). Завдання офіцерів, як керівників, полягає в організації діяльності таким чином, щоб військовослужбовці могли сприймати її як цікаву і корисну. Крім того, вони мають більший досвід і повноваження для її реалізації.

Отже, дослідження показало, що офіцери та військовослужбовці мають схожу мотиваційну структуру, передові місця якої займають: потреба у матеріальному стимулюванні праці, чіткому структуруванні роботи та

високому рівні організованості, прагнення до цікавої та корисної діяльності, результати якої будуть заохочуватися та визнаватися авторитетними людьми.

Аналіз даних за методикою “Локус контролю” (в модифікації Є. Ксенофонтової) показав (таблиця 3.8), що офіцерам притаманний високий рівень інтернальності в сфері досягнень, отже вони вважають себе причиною власних досягнень й готові до досягнення позитивних результатів у майбутньому.

Військовослужбовці-контрактники мають високі показники за шкалою “Заперечення активності”. Такі результати дають уявлення про світоглядні установки, що відповідають “переконаній екстернальності”.

Таблиця 3.8 – Показники локус контролю у військовослужбовців внутрішніх військ МВС України з різним соціально-професійним статусом (у балах,  $M \pm \sigma$ )

Шкали	Досліджувані групи			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл- контрактники (2)	в/сл строкової служби (3)	$t_{1-2}$	$t_{1-3}$	$t_{2-3}$
ЗІ	28,8±3,9	25,1±4,2	30,0±1,2	4,1**	1,4	5,3**
Їж	13,7±2,9	11,7±2,2	14,6±2,2	3,5**	1,6	6,0**
Ія	15,1±2,1	13,3±2,7	15,4±2,6	3,3**	0,7	3,7**
Ід	6,9±1,4	5,5±1,7	7,0±1,0	4,0**	0,6	4,8**
Ін	5,2±1,2	4,6±1,4	5,5±1,5	2,0*	0,9	2,6*
Ссз	-1,7±1,3	-0,9±1,7	-1,6±1,5	2,4*	0,4	1,9
Іп	11,9±1,9	10,4±1,9	12,2±2,5	3,5**	0,6	3,6**
пс	5,9±1,4	5,4±1,1	6,2±1,4	2,0*	0,8	3,0**
пп	5,9±1,0	5,0±1,5	5,9±1,5	3,4**	0,1	3,0**
Ім	10,8±2,3	9,4±2,1	11,3±2,1	2,8**	1,1	4,0**
кс	5,9±1,7	4,6±1,7	6,4±1,5	3,5**	1,3	5,0**
вс	4,9±1,2	4,8±1,4	4,9±1,1	0,1	0,3	0,4
Іс	4,9±1,3	4,6±1,2	5,0±1,1	0,9	0,6	1,6
Із	5,9±1,1	5,1±1,7	6,0±0,9	2,6*	0,3	2,9**
Оа	3,9±1,9	6,5±2,4	3,4±2,6	5,3**	0,9	5,6**
Гдг	5,7±1,8	4,2±1,8	6,3±1,5	3,7**	1,7	5,6**
Гсп	6,4±1,1	5,3±1,7	6,3±1,5	3,5**	0,4	2,8**

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

ЗІ – загальна інтернальність.

Їж – інтернальність в судженнях про життя взагалі.

Ія – інтернальність під час опису особистого досвіду.

Ід – інтернальність в сфері досягнень.

Ін – інтернальність в сфері невдач.

Ссз – схильність до самозвинувачення.

Іп – інтернальність в професійній діяльності.

пс – професійно-соціальний аспект інтернальності.

пп – професійно-процесуальний аспект інтернальності.

Ім – інтернальність в міжособистісному спілкуванні.

кс – компетентність в сфері міжособистісних відносин.



Вс – відповідальність в сфері міжособистісних відносин.

Іс – інтернальність в сфері сімейних відносин.

Із – інтернальність в сфері здоров'я.

Оа – заперечення активності.

Гдг – готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів.

Гсп – готовність до самостійного планування, здійснення діяльності й відповідальності за неї.

Військовослужбовці строкової служби мають високу інтернальність в судженнях про життя взагалі, високу інтернальність в сфері досягнень, а також високі показники за шкалою “Професійно-соціальний аспект інтернальності”. Отже, вони схильні виявляти ініціативу і приймати відповідальність на себе у сфері соціальних відносин, як з керівниками, так і з рівними за статусом колегами.

Використання методів статистичної обробки даних показало, що військовослужбовці-контрактники мають нижчі показники за усіма представленими шкалами та виявлені відмінності мають статистичну значущість, окрім шкал “Відповідальність в сфері міжособистісних відносин” та “Інтернальність в сфері сімейних відносин”.

Офіцери ( $t = 4,1$ ;  $t = 3,5$  та  $t = 3,3$ ;  $p \leq 0,01$  відповідно) та військовослужбовці строкової служби ( $t = 5,3$ ;  $t = 6,0$  та  $t = 3,7$ ;  $p \leq 0,01$  відповідно) мають вищі показники за шкалами “Загальна інтернальність”, “Інтернальність в судженнях про життя взагалі” та “Інтернальність під час опису особистого досвіду”. Отже, вони відрізняються впевненістю в тому, що відповідальність за власне життя лежить на самій людині, а не на зовнішніх силах. Вони усвідомлюють те, що з ними відбувається, є результатом власної активності.

Вищі показники офіцерів порівняно із військовослужбовцями-контрактниками за шкалою “Схильність до самозвинувачення” ( $t = 2,4$ ;  $p \leq 0,05$ ) свідчать про те, що менш імовірними для них є прояви самообвинувальної поведінки, прояви критичності стосовно самих себе.

За шкалами “Інтернальність в професійній діяльності” та “Професійно-соціальний аспект інтернальності” в офіцерів ( $t = 3,5$ ;  $p \leq 0,01$  та  $t = 2,0$ ;  $p \leq 0,05$  відповідно) та військовослужбовців строкової служби ( $t = 3,6$  та  $t = 3,0$ ;  $p \leq 0,01$  відповідно) також діагностовано вищі показники. Отже, офіцерів та військовослужбовців строкової служби характеризує розуміння того, що одержувані результати залежать від якості їх власних дій. Вони схильні до прийняття відповідальності на себе у професійній сфері та сфері соціальних відносин.

Військовослужбовці-контрактники мають менш розвинені навички забезпечення процесу професійної діяльності, менше усвідомлюють свою роль в тих відносинах, які складаються в них з оточуючими, порівняно із офіцерами ( $t = 3,4$ ;  $t = 2,8$  та  $t = 3,5$ ;  $p \leq 0,01$  відповідно) та військовослужбовцями строкової служби ( $t = 3,0$ ;  $t = 4,0$  та  $t = 5,0$ ;  $p \leq 0,01$  відповідно), адже мають статистично значущі відмінності з указаними групами за шкалами: “Професійно-процесуальний аспект діяльності”, “Інтернальність в міжособистісному спілкуванні” та “Компетентність в сфері міжособистісних відносин”.

Офіцери ( $t = 2,6; p \leq 0,05; t = 5,3; t = 3,7$  та  $t = 3,5; p \leq 0,01$  відповідно) та військовослужбовці строкової служби ( $t = 2,9; t = 5,6; t = 5,6$  та  $t = 2,8; p \leq 0,01$  відповідно) усвідомлюють свою відповідальність стосовно власного здоров'я, мають внутрішній локус контролю, про що свідчать вищі показники за шкалами: “Інтернальність в сфері здоров'я”, “Заперечення активності”, “Готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів”, “Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності й відповідальності за неї”.

Вище зазначені результати підтверджуються експериментальними даними, які отримані за допомогою методики Кеттелла (додаток Н). Так офіцери ( $t = 2,4; p \leq 0,05$ ) є більш добросовісними, відповідальними та сумлінними, порівняно із військовослужбовцями-контрактниками (фактор “G” – низька-висока нормативність поведінки). Це обумовлено тим, що офіцери мають розвинене почуття обов'язку та відповідальності за підлеглих, а військовослужбовці строкової служби, зважаючи на новітність діяльності та специфіку виконуваних завдань, є більш наполегливими у досягненні поставленої мети, аби ефективно впоратися з поставленим завданням, засвоїти алгоритм їх виконання, а також показати керівництву, на що вони здатні.

Підсумовуючи результати щодо вивчення цього компонента у військовослужбовців, слід відмітити її такі особливості:

- в офіцерів, військовослужбовців-контрактників та військовослужбовців строкової служби переважає мотивація досягнення успіху над мотивацією уникнення невдач;

- домінуючими мотиваторами до службово-бойової діяльності офіцерів та військовослужбовців виступають матеріальні мотиви разом із соціальними – прагненням почувати свою значимість й суспільну корисність;

- високий рівень інтернальності в сфері досягнень, притаманний військовослужбовцям строкової служби та офіцерам, відрізняє їх схильністю пояснювати причини своїх дій та поведінки внутрішніми чинниками, відповідальністю за власне життя, меншою тривожністю, здатністю “боротися та перемагати”.

Виходячи із вищезазначеного, можна стверджувати про адекватність застосованих методик дослідження щодо вивчення здатності до ефективного самомотивування військовослужбовців внутрішніх військ МВС України до службово-бойової діяльності.

### *3.3.1.2. “Професійна витривалість” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності*

Дослідження особливостей блоку “Здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах, в основі якої лежить витривалість” (професійна витривалість) використовувалася методика “Вольової регуляції особистості” М. Гуткіна, Г. Міхальченко.

Дослідження показало (таблиця 3.9), що всі представлені групи респондентів мають в достатній мірі розвинені вольові якості особистості: вони

вміють правильно та самостійно організувати діяльність, наполегливо і рішуче виконуючи її, контролюючи свої дії та вчинки у критичних ситуаціях та зберігаючи відповідність поведінки ціннісним та розумовим орієнтирам.

Таблиця 3.9 – Показники вольової регуляції військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом (у балах,  $M \pm \sigma$ )

Шкали	Досліджувані групи			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл- контрактники (2)	в/сл строкової служби (3)	$t_{1-2}$	$t_{1-3}$	$t_{2-3}$
Ціннісно-смыслова організація особистості	11,2±2,8	10,8±2,2	11,7±2,3	0,7	1,0	1,9
Організація діяльності	11,4±2,1	12,6±2,4	12,4±2,7	2,3*	1,9	0,3
Рішучість	12,3±2,4	10,9±2,7	11,4±3,0	2,4*	1,4	0,8
Наполегливість	11,1±2,6	11,9±2,1	12,4±2,1	1,6	2,5*	1,0
Самовладання	12,4±2,4	12,4±2,6	11,6±2,5	0,1	1,3	1,4
Самостійність	10,4±2,8	9,7±2,3	10,8±2,9	1,3	0,8	2,0*
Показник правдивості	8,7±2,4	9,6±2,5	8,9±2,9	1,7	0,4	1,2
Вольова організація особистості	68,6±6,1	68,2±7,2	70,4±8,1	0,3	1,1	1,3

Примітка: \*  $p \leq 0,05$ .

Використання  $t$ -критерію Стюдента показало, що між групами досліджуваних існують певні відмінності щодо вольових якостей особистості. Офіцерам притаманні вищі значення, ніж у військовослужбовців-контрактників, за таким показником, як рішучість ( $t = 2,4$ ;  $p \leq 0,05$ ), тобто офіцери здатні до швидкого перебору варіантів, вибору з них оптимального та реалізації цього варіанта поведінки безпосередньо в професійної діяльності, враховуючи швидку зміну умов діяльності та її екстремальний характер, що є дуже важливим для них, як для керівників. Водночас офіцери є більш наполегливими ( $t = 2,5$ ;  $p \leq 0,05$ ) порівняно із військовослужбовцями строкової служби: вони мають досвід служби та виконання службово-бойових завдань, що й забезпечує стійкість прийнятих рішень та моделі поведінки.

Трохи дивними є результати щодо шкали “організація діяльності”: вищі за офіцерів результати притаманні військовослужбовцям-контрактникам ( $t = 2,3$ ;  $p \leq 0,05$ ), що є не цілком зрозумілим, адже офіцери є безпосередніми керівниками діяльності військовослужбовців-контрактників та військовослужбовців строкової служби й одним з їх безпосередніх завдань є організація діяльності підлеглих. Можливо, військовослужбовці-контрактники також є досвідченими щодо виконання службово-бойових завдань, ближчими “до практики”, знають діяльність “зсередини”, тому вони здатні до структурування, відокремлення головного від другорядного у своїх вчинках з

метою забезпечення ефективного виконання службово-бойових завдань.

Військовослужбовці строкової служби є більш самостійними ( $t = 2,0$ ;  $p \leq 0,05$ ) порівняно із військовослужбовцями-контрактниками: їх характеризує більший ступінь незалежності від сторонніх впливів, адже їм важче підкорюватися, виконувати накази керівництва, виконувати завдання так, як це може суперечити їх власному баченню проблеми. Військовослужбовці строкової служби вважають, що мають достатній рівень знань, вмінь та навичок, необхідних для досягнення поставленої мети, тому проявляють високу самостійність та незалежність. Вони враховують накази керівництва, поради досвідчених офіцерів та водночас мають певну критичність щодо цих порад.

Отже, військовослужбовці внутрішніх військ МВС України мають всі передумови та здібність до здійснення цілеспрямованих дій та вчинків, що вимагають подолання труднощів. Вони є здатними самостійно приймати рішення, ініціювати дії, здійснювати та контролювати їх, ефективно виконуючи поставлені завдання в екстремальних умовах.

### 3.3.1.3. “Взаємодопомога і довіра” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності

З метою дослідження показників блоку “Здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань та здійснення опору стресу, де основою є розвинені комунікативні навички і довіра” (професійна взаємодопомога і довіра) був використаний багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність”.

Дослідження показало (таблиця 3.10), що досліджувані мають задовільний рівень адаптації. Тому їх функціональний стан на початкових етапах адаптації може бути порушений, а успіх адаптації багато в чому залежить від зовнішніх умов середовища.

Таблиця 3.10 – Показники адаптивності у військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом (у балах,  $M \pm \sigma$ )

Шкали	Групи дослідження			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл контрактники (2)	в/сл строкової служби (3)	$t_{1-2}$	$t_{1-3}$	$t_{2-3}$
1	2	3	4	5	6	7
Адаптивність	26,1±9,4	37,3±17,1	25,4±6,3	3,7**	0,4	4,1**
Поведінкова регуляція	10,9±5,4	18,3±12,7	10,2±3,9	3,4**	0,7	3,9**
Комунікативні якості	8,4±3,7	10,3±3,8	8,7±2,9	2,3*	0,4	2,2*
Моральна нормативність	6,9±2,7	8,7±2,7	6,6±2,3	3,0**	0,5	3,8**

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

Використання статистичних методів оброблення даних показало, що військовослужбовці-контрактники мають вищі показники за усіма шкалами.

Отже, за шкалою “Особистісний адаптаційний потенціал” офіцери ( $t = 3,7$ ;  $p \leq 0,01$ ) та військовослужбовці строкової служби ( $t = 4,1$ ;  $p \leq 0,01$ ) мають нижчі показники і відповідно вищі адаптаційні здібності. Більшість військовослужбовців-контрактників мають ознаки різних акцентуацій, які в звичних умовах частково компенсовані й можуть виявлятися в разі зміни діяльності. Тому процес їх соціалізації може бути ускладненим, через прояви агресивності та конфліктності, що потребує постійного контролю з боку керівництва.

Офіцерам ( $t = 3,4$ ;  $p \leq 0,01$ ) та військовослужбовцям строкової служби ( $t = 3,9$ ;  $p \leq 0,01$ ) притаманний високий рівень нервово-психічної стійкості та поведінкової регуляції, які забезпечують наявність високої адекватної самооцінки, реалістичне сприйняття дійсності, на відміну від військовослужбовців-контрактників, які здатні регулювати свою взаємодію з середовищем діяльності, проте на якість виконання завдань чинять вплив співвідношення потреб та мотивів, емоційний фон настрою та інші чинники.

Військовослужбовцям-контрактникам складніше досягти контакту та взаєморозуміння з оточуючими порівняно із військовослужбовцями строкової служби ( $t = 2,2$ ;  $p \leq 0,05$ ) та офіцерами ( $t = 2,3$ ;  $p \leq 0,05$ ). Військовослужбовці-контрактники можливо мають всі можливості для побудови відносин з товаришами по службі, оскільки вони постійно знаходяться в соціальному середовищі та їх діяльність цього потребує, проте вони можуть не мати необхідного досвіду ділового спілкування або взагалі такої потреби через відсутність необхідного рівня довіри до оточення.

За шкалою “Моральна нормативність” офіцери ( $t = 3,0$ ;  $p \leq 0,01$ ) та військовослужбовці строкової служби ( $t = 3,8$ ;  $p \leq 0,01$ ) мають нижчі значення за військовослужбовців-контрактників. Неадекватна оцінка свого місця та ролі у військовому колективі військовослужбовцями-контрактниками призводить до часткового ігнорування морально-етичних норм поведіння та ставлення до вимог безпосереднього оточення, що може провокувати у деяких ситуаціях неналежне (неадекватне) сприйняття пропонованої ролі.

Результати, отримані за методикою Кеттелла (додаток Н), свідчать про те, що військовослужбовці строкової служби є більш товариськими та готовими до спільної праці, проявляють легкість у встановленні міжособистісних контактів порівняно із офіцерами ( $t = 2,7$ ;  $p \leq 0,01$ ) та військовослужбовцями-контрактниками ( $t = 3,1$ ;  $p \leq 0,01$ ). Водночас вони є більш залежними від думок та вимог групи, орієнтовані на соціальне схвалення, прагнуть працювати та приймати рішення разом з іншими, на відміну від офіцерів ( $t = 2,1$ ;  $p \leq 0,05$ ) та військовослужбовців-контрактників ( $t = 2,3$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Отже, досліджувані мають задовільний рівень особистісного адаптаційного потенціалу, що робить офіцерів та військовослужбовців строкової служби здатними залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань та здійснення опору стресу. Військовослужбовці-контрактники мають певні труднощі з дотриманням загальноприйнятих норм

поведінки у колективі та зі швидким та продуктивним установленням контактів із оточенням через знижений рівень довіри до оточення, спираючись лише на власні сили та можливості.

#### 3.3.1.4. “Професійна компетентність” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності

Слід зазначити, що ускладнені умови діяльності, безперервні зміни оперативної обстановки, велика відповідальність за життя людей і загроза власному здоров'ю та життю – ці чинники висувують підвищені вимоги до швидкості протікання розумових процесів військовослужбовця Національної гвардії України. Швидкість протікання розумових процесів пов'язана з природними типологічними особливостями та не піддається змінам під впливом тренування.

Безсумнівне значення має взаємодія першої та другої сигнальних систем (образного та понятійного мислення).

Під час виконання службово-бойових завдань важлива аналітична функція мислення: аналіз, зіставлення, оцінка ситуацій, що виникали у різних надзвичайних подіях для відпрацювання оптимального алгоритму дій. В екстремальних ситуаціях для створення плану дії, побудови нової концептуальної моделі першорядного значення набуває синтетична функція.

Необхідно підкреслити також особливу роль такої властивості, як критичність мислення, що лежить в основі самоконтролю.

Найважливіше і найвідповідальніше завдання військовослужбовця – прийняття рішень – виникає переважно під час роботи в екстремальному режимі. Що стосується психічних властивостей, необхідних для успішного ухвалення рішення, то необхідно підкреслити, що для прийняття правильного рішення мають значення не тільки розумові, але й емоційно-вольові властивості особистості. За допомогою спеціального навчання та психологічної підготовки можна підвищити ефективність підготовки до прийняття та реалізації рішень, тому нами була запропонована методика для оцінки розумового показника (методика “Короткий орієнтувальний тест”, що є адаптацією тесту Вандерліка), результати якої відображені в таблиці 3.11.

Таблиця 3.11 – Результати оцінки розумових здібностей військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом (у балах,  $M \pm \sigma$ )

Шкала	Досліджувані групи			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл- контрактники (2)	в/сл строкової служби (3)	$t_{1-2}$	$t_{1-3}$	$t_{2-3}$
Загальний показник розумових здібностей	20,8±2,0	22,1±2,9	21,2±2,4	2,3*	1,0	1,4

Примітка: \*  $p \leq 0,05$ .

Отримані результати свідчать про середній рівень розвитку загальних розумових здібностей військовослужбовців строкової служби (фактор “В” –  $4,4 \pm 1,3$ ), військовослужбовців-контрактників (фактор “В” –  $3,7 \pm 1,5$ ) та офіцерів (фактор “В” –  $3,3 \pm 1,1$ ) Національної гвардії України, отримані результати мають своє підтвердження методикою Кеттелла (додаток Н). Отже, досліджуваним властива пізнавальна активність та можливості до засвоєння нових знань, дій та складних форм діяльності. Військовослужбовці-контрактники здатні швидше за офіцерів ( $t = 2,3; p \leq 0,05$ ) формувати навички та уміння, швидше здійснювати внутрішню роботу в разі зміни умов діяльності.

Зважаючи на те, що військовослужбовці строкової служби майже не мають досвіду виконання службово-бойових завдань, вони мають меншу швидкість вирішення практичних завдань (фактор “М” –  $4,0 \pm 2,3$ ), менш розвинену конкретну уяву.

Рівень інтелектуальних здібностей офіцерів та військовослужбовців дозволяє їм засвоювати широке коло завдань, розраховуючи на високу успішність виконання діяльності, адже їм притаманні: достатній рівень розвитку здатності до зосередження уваги на вирішуваних завданнях, навички аналізу матеріалу, абстрактне мислення, логічні міркування, просторове уявлення, достатній об’єм знань, висока грамотність, достатньо високий темп розумової діяльності, витривалість до тривалих розумових навантажень. Ці якості дуже важливі для засвоєння нової інформації, аналізу складних ситуацій та прийняття розумних рішень, що дозволяє займатися складними видами інтелектуальної діяльності, вирішувати проблеми, приймати нестандартні й відповідальні рішення. Вони здатні планувати, керувати та організовувати роботу інших людей.

### *3.3.1.5 “Вольове зусилля” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності*

Як свідчать наукові факти, що висококваліфіковані працівники психологічно не готові діяти в екстремальних ситуаціях, не забезпечують необхідної надійності виконання поставлених перед ним завдань.

Військовослужбовець Національної гвардії України, який володіє тільки службово-бойовим досвідом дій у стандартних умовах, як правило, не в змозі надійно діяти у нестандартній ситуації. Суть справи у тому, що психічні стани, які забезпечують службову діяльність в стандартних умовах, в екстремальній ситуації керуються дещо іншими законами. Наприклад, у звичайній службовій діяльності домінуючий мотив підвищує працездатність, в екстремальних умовах він може звузити сприйняття та спотворити оцінку істинної загрози. Якщо у звичайній службовій діяльності стійкий стереотип, як основа автоматизованих навичок, сприяє вправності та спритності в здійсненні дій, то в екстремальній ситуації він гальмує перемикання уваги з режиму непродуктивного функціонування на продуктивний, тобто усвідомлення нової інформації, прийняття нового рішення. Найбільш складним для них є процес прийняття рішення. Експерименти показали, що в екстремальній ситуації понад 3/4 тривалості від часу її локалізації витрачається на ухвалення рішення. Це

обумовлено не тільки недостатністю інформації, але в 50 – 60 % випадків страхом за наслідки своїх дій, за можливість помилки, слабким волевим імпульсом, звичкою до опікування, слабохарактерністю. Отже, вивчення цього компонента украй необхідне за запропонованими нами параметрами: волева саморегуляція, наполегливість, самовладання.

Для визначення особливостей його нами використовувався опитувальник ССП – 98 (стиль саморегуляції поведінки) В. Моросанової.

Дослідження показало (див. таблицю 3.12), що офіцери та військовослужбовці мають сформовану індивідуальну систему усвідомленої саморегуляції довільної активності особистості. Отже, вони є самостійними, гнучко й адекватно реагують на зміну умов діяльності, висування та досягнення мети у них у значній мірі усвідомлені.

Однак, для військовослужбовців-контрактників характерною є слабка сформованість процесів моделювання, що може призвести до неадекватної оцінки значущих умов і зовнішніх обставин. Це може знаходити прояв у надмірному фантазуванні, різких перепадах ставлення до розвитку ситуації, наслідків власних дій. Саме тому військовослужбовцям-контрактникам іноді складно виявляти цілі та алгоритми дій, адекватно наявній ситуації.

Використання методів статистичного оброблення даних показало, що між групами досліджуваних існують відмінності за деякими параметрами.

За шкалою “програмування” військовослужбовці-контрактники мають вищі показники за офіцерів ( $t = 2,1; p \leq 0,05$ ) та військовослужбовців строкової служби ( $t = 2,8; p \leq 0,01$ ), тобто вони здатні продумувати способи своїх дій і поведінки для досягнення поставлених цілей, самостійно розробляючи розгорнуті програми своїх дій та корегуючи їх залежно від зміни обставин, виникаючих перепон, адже наявність необхідного досвіду забезпечує наявність низки варіантів розвитку типових ситуацій, що дозволяє їм швидко обмірковувати свої дії та поведінку для ефективного досягнення мети та отримання бажаного результату.

Таблиця 3.12 – Показники саморегуляції поведінки військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом (у балах,  $M \pm \sigma$ )

Шкали	Групи дослідження			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл- контрактники (2)	в/сл строкової служби (3)	$t_{1-2}$	$t_{1-3}$	$t_{2-3}$
Планування	6,2±1,4	5,9±1,4	6,1±1,8	1,0	0,1	0,7
Моделювання	4,1±1,9	3,8±1,7	4,2±1,9	0,5	0,4	1,0
Програмування	4,8±1,3	5,6±1,8	4,6±1,4	2,1*	0,8	2,8**
Оцінювання результатів	4,1±1,8	4,5±1,2	4,1±1,3	1,4	0,2	1,4
Гнучкість	4,6±1,6	5,5±1,7	5,2±1,5	2,4*	1,5	0,9
Самостійність	5,4±1,7	6,1±1,2	4,9±1,7	2,3*	1,3	3,8**
Загальний рівень саморегуляції	25,1±4,1	26,9±3,9	25,2±4,4	1,9	0,1	1,8

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



Військовослужбовці-контрактники демонструють вищу за офіцерів ( $t = 2,4; p \leq 0,05$ ) пластичність всіх регуляторних процесів. Вони здатні швидко оцінити зміну умов, що й дозволяє їм перебудувати програму дій та своєї поведінки. Завдяки притаманній сміливості та рішучості, здатності своєчасно оцінити необхідність внесення коректив у дії та запропоновані алгоритми виконання завдання, вони здатні ефективно та швидко вирішувати поставлене завдання в ситуації ризику.

За шкалою “Самостійність” військовослужбовці-контрактники також мають вищі показники порівняно із офіцерами ( $t = 2,3; p \leq 0,05$ ) та військовослужбовцями строкової служби ( $t = 3,8; p \leq 0,01$ ), тобто саме у них є вищим розвиток регуляторної автономності. Вони є здатними самостійно організовувати та планувати власну поведінку, яка забезпечуватиме ефективне виконання службово-бойових завдань, контролювати хід її виконання, аналізувати та оцінювати як проміжні, так і кінцевий результати.

Отже, дослідження показало, що військовослужбовці здатні формувати такий стиль саморегуляції, який дозволить компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, що можуть перешкоджати досягненню поставленої мети. Це дозволяє їм легко оволодівати новими видами активності, ефективно виконувати нові службово-бойові завдання, не лише у звичних, а і в екстремальних умовах діяльності. Військовослужбовці-контрактники є більш незалежними від ситуації та думки оточуючих, завдяки усвідомленому програмуванню своїх дій, регуляторній гнучкості та автономності, однак у деяких ситуаціях ефективність виконання завдань може знижуватись через слабку сформованість процесів моделювання.

### *3.3.2. Динаміка структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України в ході виконання службово-бойової діяльності*

Існує наукова думка про те, що екстремальна діяльність сприяє зміні рівня психологічної готовності особистості, зокрема, ми маємо на увазі військовослужбовців внутрішніх військ МВС України (Національної гвардії України) [183].

На підставі цього, у дослідженні доцільно дати оцінку психологічної готовності військовослужбовців не тільки на початку виконання службово-бойових завдань поза межами постійної дислокації, а і по закінченню відрядження, з метою визначення змістових змін у структурі психологічної готовності.

Навіть для того, щоб зберегти оптимальний рівень психологічної готовності, військовослужбовець повинен в умовах швидко і різноманітно мінливої соціальної дійсності змінювати свої психологічні якості.

Необхідно зазначити, що зміни змістовної структури компонентів психологічної готовності можуть характеризуватися наявністю кількох інших цілей і завдань, супроводжуватися повільним спотворенням мотиваційної сфери: змінюється світогляд, життєві позиції, може спотворюватися

орієнтування в конкретних службових ситуаціях, своїх можливостей. Імовірно, це можливо лише у тому випадку, коли екстремальна діяльність носить тривалий характер.

C. Williams [275] у своїх працях пише, що у результаті тривалого перебування в умовах підвищеної складності особистість має поведінкові та особистісні зміни: з часом зменшується авторитаризм, саморозкриття й, як наслідок, – відчуження (ізолюваність), висока стомлюваність й низька ефективність службової діяльності, а також присутність депресивного стану.

Тому відзначається доцільність вивчення змістовного змісту психологічної готовності на різних етапах виконання службово-бойових завдань поза межами пункту постійної дислокації.

### *3.3.2.1. Динаміка “мотивації обов’язку” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності*

Початок службово-бойової діяльності визначається здатністю до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов’язку. Динаміка цієї здатності задається шляхом переходу одних мотивів на інші, більш стійкі.

Несприятлива динаміка пов’язана із виникненням сумнівів у правильності виконуваного завдання, військовослужбовці починають діяти не з повним напруженням сил, недостатньо відповідально ставляться до виконання службових обов’язків, знижують показники у службі й дисципліні.

Службово-бойова мотивація проявляється в прагненні військовослужбовця виконати службово-бойове завдання. Домінуючим у цьому разі є баланс мотивів, що виражають потреби: захисту держави, охорони правопорядку, прагнення реалізувати наявні владні повноваження, участі в службово-бойових ситуаціях. Виявом сформованості цих мотивів служать: самооцінка, бажання брати участь у виконанні завдань, стійкість позитивної мотивації до їх виконання.

У динаміці розвитку мотиваційного компонента психологічної готовності військовослужбовців спостерігається зростання мотивації досягнення успіху (таблиця 3.13) в офіцерів ( $t = 2,1; p \leq 0,05$ ) та військовослужбовців строкової служби ( $t = 2,8; p \leq 0,01$ ).

Отже, характерними для них стали прийняття зобов’язань відповідати “стандартам якості” виконання діяльності, а також самооцінювання після її закінчення, прагнення виконати завдання якнайкраще, домогтися найвищого результату, продемонструвати свої вміння та навички. Отже, офіцери та військовослужбовці строкової служби досягли рівня, що вважають обов’язковим для себе, тобто потреба у досягненні стала для них фундаментальною, що збігається з поглядами Т. О. Гордєєвої, яка вважає, що у сучасному суспільстві ключовими цінностями людського існування є професійний успіх та реалізація себе як фахівця. Мотивація досягнення має найбільше значення під час вивчення успішності, пов’язаної з діяльністю, орієнтованою на результат, тобто професійною діяльністю [123].

Таблиця 3.13 – Динаміка мотивації досягнення успіху у військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом (у балах,  $M \pm \sigma$ )

Шкали	На початку відрядження			В кінці відрядження			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл-контрактники (2)	в/сл. строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл-контрактники (5)	в/сл. строкової служби (6)	$t_{1-4}$	$t_{2-5}$	$t_{3-6}$
Мотивація досягнення успіху	15,7±2,1	16,3±2,9	14,4±2,5	17,3±4,2	17,4±3,6	16,4±3,6	2,1*	1,6	2,8**
Мотивація уникнення невдач	16,2±3,2	15,2±3,1	15,0±2,7	16,1±2,4	14,3±2,3	14,4±3,3	0,2	1,5	1,0

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

Однак показники досягнень можуть бути співвіднесені з зовнішніми стандартами, із зовнішньо орієнтованими критеріями визнання соціумом індивідуальних досягнень або з особистісно-прийнятими критеріями, що дозволить виявити особливості локус контролю, як предикту мотивації досягнення.

Військовослужбовці-контрактники майже за всіма шкалами методики “Локус контролю” мають підвищені дані, на відміну від офіцерів та військовослужбовців строкової служби (див. таблиця 3.14). Отже, у військовослужбовців-контрактників збільшилося почуття власної відповідальності за те, що відбувається навколо, вони стали більш упевненими у собі, послідовними і наполегливими у досягненні поставлених цілей.

Для військовослужбовців строкової служби характерним є перехід на зовнішній локус контролю ( $t = 8,9$ ;  $p \leq 0,01$ ): вони стали вважати, що від них мало що залежить, можливо через те, що вони виконують накази із обмеженим правом вибору варіацій виконання завдання. А можливо цьому сприяли численні негативні фактори (несвоєчасність, помилки, відсутність результату діяльності та ін.) виконання службово-бойових завдань або нерозвиненість необхідних особистісних якостей, адже вони почали вважати свою діяльність абсурдною ( $t = 8,0$ ;  $p \leq 0,01$ ), не усвідомлюючи в ній свого місця.

Для військовослужбовців-контрактників важливішою стала “потреба у завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума” ( $t = 2,4$ ;  $p \leq 0,05$ ). Тобто вони потребують проявів вдячності за ті успіхи та позитивні результати, що їм вдалося досягти. Ці результати мають своє підтвердження за допомогою методики Кеттелла (фактор “G” –  $t = 2,2$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Найсильніших змін зазнала мотиваційна структура військовослужбовців строкової служби, адже в них знизилися показники за усіма запропонованими у дослідженні потребами (див. таблиця 3.15).

В офіцерів знизилися показники за такими шкалами: “Потреба у

завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума” ( $t = 2,2; p \leq 0,05$ ), “Потреба у цікавій, суспільно корисній праці” ( $t = 5,7; p \leq 0,01$ ) та “Потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді, бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок” ( $t = 2,2; p \leq 0,05$ ), хоча вона всеодно займає першу позицію в мотиваційній структурі офіцерів, тобто матеріальна мотивація все ж залишається важливою. Водночас під час виконання завдань поза межами пункту постійної дислокації офіцери мали можливість ефективно та плідно попрацювати, відповідно вони частково задовольнили потребу в корисній роботі, мали можливість організувати роботу підлеглих таким чином, аби й інші працівники сприймали завдання, що надходять до них, як цікаві та корисні, за що мали можливість отримати від військовослужбовців подяку та визнання.

Водночас в офіцерів зросли: “Потреба у соціальних контактах” ( $t = 2,9; p \leq 0,01$ ), “Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості” ( $t = 2,2; p \leq 0,05$ ), “Потреба у впливовості й владі, прагнення керувати іншими” ( $t = 3,4; p \leq 0,01$ ) та “Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини” ( $t = 2,3; p \leq 0,05$ ). В офіцерів зросла необхідність в наданні можливості конструктивно впливати на інших для досягнення організаційних цілей, адже вони зрозуміли, що ефективне виконання службово-бойових завдань стає можливим лише тоді, коли військовослужбовці працюють впевнено та злагоджено, а організація роботи колективу безпосередньо залежить від керівника.

Таблиця 3.14 – Динаміка локус контролю у військовослужбовців внутрішніх військ МВС України з різним соціально-професійним статусом (у балах,  $M \pm \sigma$ )

Шкали	На початку виконання СБЗ поза межами пункту постійної дислокації			В кінці виконання СБЗ поза межами пункту постійної дислокації			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл-контрактники (2)	в/сл строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл-контрактники (5)	в/сл строкової служби (6)	$t_{1-4}$	$t_{2-5}$	$t_{3-6}$
ЗІ	28,8±3,9	25,1±4,2	30,0±1,2	25,7±5,1	30,4±3,9	13,5±10,9	3,0**	5,9**	8,9**
Іж	13,7±2,9	11,7±2,2	14,6±2,2	12,6±2,8	14,7±2,3	10,2±2,9	1,8	6,0**	7,7**
Ія	15,1±2,1	13,3±2,7	15,4±2,6	13,2±2,8	15,6±2,3	9,6±4,1	3,5**	4,2**	7,7**
Ід	6,9±1,4	5,5±1,7	7,0±1,0	5,6±1,6	7,1±0,9	5,4±2,1	4,1**	5,2**	4,2**
Ін	5,2±1,2	4,6±1,4	5,5±1,5	4,9±1,3	5,6±1,3	4,4±1,7	1,2	3,5**	2,9**
Ссз	-1,7±1,3	-0,9±1,7	-1,6±1,5	-0,7±1,4	-1,4±1,4	2,6±3,6	3,3**	1,6	6,8**
Іп	11,9±1,9	10,4±1,9	12,2±2,5	10,9±2,1	12,4±2,3	7,3±3,3	2,2*	4,3**	7,4**
Іс	5,9±1,4	5,4±1,1	6,2±1,4	5,6±1,3	6,2±1,3	4,7±2,0	1,2	3,3**	3,7**
Іп	5,9±1,0	5,0±1,5	5,9±1,5	5,3±1,5	6,2±1,3	5,7±1,9	2,3*	3,7**	0,7
Ім	10,8±2,3	9,4±2,1	11,3±2,1	9,8±2,4	11,5±2,2	6,7±3,4	2,0*	4,4**	7,4**
Кс	5,9±1,7	4,6±1,7	6,4±1,5	4,7±2,2	6,5±1,5	6,6±1,9	2,8**	5,3**	0,5
Вс	4,9±1,2	4,8±1,4	4,9±1,1	5,0±1,0	5,1±1,3	4,2±1,5	0,7	0,9	2,8**
Іс	4,9±1,3	4,6±1,2	5,0±1,1	4,6±1,0	5,1±1,2	19,5±12,5	1,2	2,0*	7,4**
Із	5,9±1,1	5,1±1,7	6,0±0,9	5,2±1,7	5,9±0,9	10,5±4,9	2,6*	2,7**	5,6**
Оа	3,9±1,9	6,5±2,4	3,4±2,6	5,9±2,9	3,1±2,3	11,2±5,6	3,5**	6,5**	8,0**
Гдг	5,7±1,8	4,2±1,8	6,3±1,5	4,5±2,2	6,3±1,5	6,15±1,7	2,8**	5,7**	0,4
Гсп	6,4±1,1	5,3±1,7	6,3±1,5	5,6±1,7	6,6±1,3	5,4±1,6	2,3*	3,9**	2,6*

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

ЗІ – загальна інтернальність. Іж – інтернальність в судженнях про життя взагалі. Ія – інтернальність під час опису особистого досвіду. Ід – інтернальність в сфері досягнень. Ін – інтернальність в сфері невдач. Ссз – схильність до самозвинувачення. Іп – інтернальність в професійній діяльності. Іс – професійно-соціальний аспект інтернальності. Іп – професійно-процесуальний аспект інтернальності. Ім – інтернальність в міжособистісному спілкуванні. Кс – компетентність в сфері міжособистісних відносин. Вс – відповідальність в сфері міжособистісних відносин. Іс – інтернальність в сфері сімейних відносин. Із – інтернальність в сфері здоров'я. Оа – заперечення активності. Гдг – готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів. Гсп – готовність до самостійного планування, здійснення діяльності й відповідальності за неї.

Таблиця 3.15 – Динаміка мотивів професійної діяльності військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом  
(у балах,  $M \pm \sigma$ )

Шкали	На початку виконання СБЗ поза межами пункту постійної дислокації			В кінці виконання СБЗ поза межами пункту постійної дислокації			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл- контрактники (2)	в/сл строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл- контрактники (5)	в/сл строкової служби (6)	$t_{1-4}$	$t_{2-5}$	$t_{3-6}$
M1	58,4±30,9	52,8±31,1	48,9±23,7	44,3±26,4	49,3±28,2	17,0±29,7	2,2*	0,5	5,3**
M2	25,5±16,0	27,7±16,9	26,9±14,5	28,1±12,9	22,9±14,9	15,1±8,7	0,8	1,4	4,4**
M3	42,7±21,7	45,7±18,8	42,8±17,1	40,2±14,9	41,5±23,1	20,5±24,1	0,6	0,9	4,8**
M4	19,4±14,4	27,2±19,9	21,5±14,5	29,9±17,8	21,1±15,6	16,0±19,8	2,9**	1,5	1,4
M5	14,5±12,3	20,8±15,8	17,7±12,9	20,4±11,7	14,9±12,6	11,9±7,8	2,2*	1,9	2,4*
M6	35,8±14,8	30,5±12,1	34,5±13,3	29,3±10,8	38,1±15,7	15,8±15,2	2,2*	2,4*	5,9**
M7	27,2±11,3	29,2±15,7	31,5±14,3	31,9±11,9	31,8±14,6	15,5±15,8	1,8	0,8	4,8**
M8	8,8±9,2	12,2±10,9	15,6±12,6	15,8±9,3	13,5±12,9	8,4±7,1	3,4**	0,5	3,2**
M9	24,5±16,0	26,9±17,4	25,9±12,2	32,9±17,3	24,4±11,4	12,1±10,1	2,3*	0,8	5,5**
M10	23,9±9,9	22,8±12,9	26,3±11,9	27,5±12,7	25,2±12,6	10,9±10,6	1,4	0,8	6,1**
M11	31,3±18,3	26,4±10,8	30,9±10,6	29,2±8,7	32,7±18,3	16,6±18,8	0,6	1,9	4,2**
M12	48,5±17,9	37,4±23,6	37,9±13,6	28,1±13,5	45,6±18,4	19,2±20,2	5,7**	1,7	4,9**

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

Мотив 1. Потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок. Мотив 2. Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні. Мотив 3. Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи. Мотив 4. Потреба у соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей, легкого ступеня довірливості, зв'язків із колегами, партнерами та клієнтами. Мотив 5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості. Мотив 6. Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума. Мотив 7. Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх. Мотив 8. Потреба у впливовості й владі, прагнення керувати іншими – показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу. Мотив 9. Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини. Мотив 10. Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей. Мотив 11. Потреба у самоудосконаленні, рості й розвитку як особистості. Мотив 12. Потреба в цікавій, суспільно корисній праці.

Потреби офіцерів у соціальних контактах зростають зважаючи на те, що перебування у відрядженні змінює соціальну ситуацію, в якій знаходяться офіцери, тому вони не мають змогу проводити вільний час за звичними справами та з близькими людьми. Офіцерам бракує близькості та довіри у взаємовідносинах, що провокує самотність та знижує кількість позитивних емоцій.

Отже, дослідження динаміки цього блоку, показало, що у ході виконання службово-бойових завдань поза межами пункту постійної дислокації в офіцерів та військовослужбовців строкової служби зросла мотивація досягнення успіху, тому важливою для них стала самореалізація в професійній сфері шляхом досягнення найвищих результатів, не зважаючи на високий рівень ризику та небезпеки. Водночас військовослужбовці строкової служби стали схильними вважати причинами власних невдач зовнішні обставини, а не відсутність власної компетентності. Успіхи в професійній діяльності військовослужбовців-контрактників сприяли збільшенню впевненості, власної відповідальності за результати виконання поставлених завдань, вони стали потребувати проявів вдячності за свої досягнення.

### *3.3.2.2. Динаміка “професійної витривалості” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності*

Показники вольової регуляції особистості в кінці відрядження (див. таблиця 3.16) дають змогу стверджувати, що у ході виконання службово-бойових завдань “професійна витривалість” військовослужбовців строкової служби майже не зазнала істотних змін.

Офіцери ( $t = 3,2; p \leq 0,01$ ) та військовослужбовці-контрактники ( $t = 4,4; p \leq 0,01$ ) стали більш усвідомлено ставити для себе реалістичні цілі та ефективно досягати їх, адже збільшився загальний рівень їх вольової регуляції. Складний характер діяльності показав, що під час виконання своїх обов'язків військовослужбовці просто не мають права на помилки, адже діяти потрібно швидко, впевнено і рішуче. Це сприяло підвищенню рівня організованості життя офіцерів ( $t = 3,2; p \leq 0,01$ ) та військовослужбовців-контрактників ( $t = 4,4; p \leq 0,01$ ). Морально-етичні та особистісні цінності, притаманні їм на цьому етапі свого розвитку, сприяли збільшенню показника усвідомлення сенсу життя взагалі та зокрема професійної діяльності шляхом відповідності поведінки ціннісним та розумовим орієнтирам.

Стійкість та наполегливість дозволили офіцерам ( $t = 4,4; p \leq 0,01$ ) непохитно триматися поставленої мети, не зважаючи на перепони та невдачі, доводячи розпочату справу до кінця.

Таблиця 3.16 – Динаміка вольової регуляції військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом  
(у балах,  $M \pm \sigma$ )

Шкали	На початку виконання СБЗ поза межами пункту постійної дислокації			В кінці виконання СБЗ поза межами пункту постійної дислокації			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл-контрактники (2)	в/сл строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл-контрактники (5)	в/сл строкової служби (6)	$t_{1-4}$	$t_{2-5}$	$t_{3-6}$
Ціннісно-смилова організація особистості	11,2±2,8	10,8±2,2	11,7±2,3	13,5±3,7	13,3±2,8	12,0±3,5	3,2**	4,4**	0,5
Організація діяльності	11,4±2,1	12,6±2,4	12,4±2,7	12,3±2,9	11,9±3,2	12,9±3,1	1,6	1,1	0,7
Рішучість	12,3±2,4	10,9±2,7	11,4±3,0	14,5±5,5	13,7±4,7	11,3±3,6	2,3*	3,3**	0,2
Наполегливість	11,1±2,6	11,9±2,1	12,4±2,1	14,8±4,6	13,3±4,4	12,9±2,7	4,4**	1,8	1,0
Самовладання	12,4±2,4	12,4±2,6	11,6±2,5	13,2±5,3	13,6±3,4	12,1±2,9	1,0	1,8	0,8
Самостійність	10,4±2,8	9,7±2,3	10,8±2,9	12,4±2,4	11,9±2,9	11,3±3,1	3,5**	3,8**	0,6
Показник правдивості	8,7±2,4	9,6±2,5	8,9±2,9	9,6±4,1	9,2±3,0	9,3±2,8	3,4**	3,5**	0,9
Вольова організація особистості	68,6±6,1	68,2±7,2	70,4±8,1	80,6±21,7	77,7±15,7	72,5±12,1	3,2**	4,4**	0,5

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



В офіцерів ( $t = 3,5$ ;  $p \leq 0,01$ ) та військовослужбовців-контрактників ( $t = 3,8$ ;  $p \leq 0,01$ ) більш якісно формуються навички та вміння, необхідні для досягнення поставленої мети, адже вони набули додатковий досвід, що розширило спектр можливих алгоритмів виконання типових завдань. Здатність до швидкого перебору можливих варіантів своєї поведінки та вибору із них оптимального, реалізуючи саме його під час виконання поставленого завдання ( $t = 2,3$  та  $t = 3,3$ ;  $p \leq 0,01$  відповідно) дозволила їм бути більш упевненими та незалежними від сторонніх впливів.

Отже, набутий досвід у ході виконання службово-бойових завдань поза межами пункту постійної дислокації сприяв збільшенню вольової організації особистості офіцерів та військовослужбовців-контрактників. Вони стали більш рішучими та наполегливими у досягненні поставленої мети. Відповідність поведінки ціннісним та розумовим орієнтирам, здатність до самостійного прийняття рішень в ситуації невизначеності дозволили їм ефективно виконувати свої службово-бойові обов'язки, досягаючи поставленої мети з мінімальними утратами.

### *3.3.2.3. Динаміка “взаємодопомоги та довіри” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності*

Отримані результати щодо вивчення цього компонента у кінці відрядження дають змогу стверджувати, що у військовослужбовців-контрактників знизилися показники за усіма представленими шкалами методики “Адаптивність” (див. таблиця 3.17), отже їх адаптивні здібності підвищилися ( $t = 5,0$ ;  $p \leq 0,01$ ). Вони досить легко адаптувалися до нових умов діяльності, побудувавши стратегію своєї поведінки таким чином, що їм удалося легко й адекватно орієнтуватися в ситуації, швидко виробляючи стратегію своєї поведінки. Реалістичне сприйняття дійсності ( $t = 4,3$ ;  $p \leq 0,01$ ) сприяло підвищенню рівня нервово-психічної стійкості та поведінкової регуляції. Висока адекватна самооцінка (методика Кеттелла, фактор  $Md - t = 3,1$ ;  $p \leq 0,01$ ) дозволила раціонально та усвідомлено оцінити ситуацію та свої можливості щодо її поліпшення.

Спільна службово-бойова діяльність військовослужбовців-контрактників протягом тривалого часу позитивно впливає на службові стосунки з колегами ( $t = 3,7$ ;  $p \leq 0,01$ ), дозволяючи їм швидше досягати взаєморозуміння та більше довіряти один одному (методика Кеттелла, фактор “А” –  $t = 3,3$ ;  $p \leq 0,01$ ), реально оцінюючи свою роль у військовому колективі та намагаючись дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки (методика Кеттелла, фактор “G” –  $t = 2,2$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Офіцерам та військовослужбовцям строкової служби було складніше пристосуватися до умов діяльності поза межами пункту постійної дислокації. Постійна зміна зовнішніх обставин передусім впливала на успіх адаптації офіцерів ( $t = 3,0$ ;  $p \leq 0,01$ ), можливо тому, що в звичних умовах діяльності ознаки різних акцентуацій, притаманних їх особистості, компенсувалися та у разі зміни діяльності набули свого прояву.

Значні психічні та фізичні навантаження, зміна ритму життя, розлука з домом та родиною призвели до частіших проявів психоемоційної напруги, перевтоми або порушень функцій організму, що могли призводити до деякої незграбності в поведінці, та як наслідок зниження ефективності професійної діяльності офіцерів ( $t = 2,8$ ;  $p \leq 0,01$ ) та військовослужбовців строкової служби ( $t = 6,1$ ;  $p \leq 0,01$ ).

Регламентований режим поведінки також негативно відобразився на міжособистісному просторі військовослужбовців строкової служби ( $t = 2,8$ ;  $p \leq 0,01$ ) та офіцерів ( $t = 2,4$ ;  $p \leq 0,05$ ). Спілкування супроводжувалося високим рівнем напруги, конфліктністю та зниженням довіри. А військовослужбовці строкової служби ( $t = 3,2$ ;  $p \leq 0,01$ ) узагалі не “знайшли” свого місця в колективі. Невраховання їх думки через некваліфікованість в сфері військової діяльності могло призвести до повного ігнорування загальноприйнятих норм поведінки.

Отже, наприкінці виконання службово-бойових завдань поза межами пункту постійної дислокації у військовослужбовців-контрактників збільшилися адаптивні здібності: підвищилась нервово-психічна стійкість, покращились взаємовідносини із колегами шляхом збільшення довіри до оточуючих. Процес адаптації військовослужбовців строкової служби та офіцерів до умов перебування поза межами пункту постійної дислокації проходив складніше: вони відчували психоемоційну напругу, конфліктні відносини у спілкуванні та зниження довіри.

#### *3.3.2.4. Динаміка “професійної компетентності” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності*

Діагностичні показники інтелектуальних здібностей по закінченню виконання службово-бойових завдань поза межами пункту постійної дислокації показали (див. таблиця 3.18), що загальні розумові здібності офіцерів підвищилися ( $t = 2,6$ ;  $p \leq 0,05$ ), а військовослужбовців-контрактників – знизилися ( $t = 2,7$ ;  $p \leq 0,01$ ).

Отже, у ході виконання службово-бойових завдань у відрядженні офіцери набули великий практичний досвід, збільшили рівень своїх знань, вмінь та навичок, що дозволяє їм виконувати складні форми професійної діяльності. Військовослужбовці-контрактники виявилися менш витривалими до тривалих розумових навантажень, можливо тому що вони доклали багато зусиль, розуміючи, що іноді варто попрацювати на межі своїх можливостей, а потім буде можливість відпочити та відновити свою працездатність.

Таким чином, дослідження динаміки блоку психологічної готовності “Здатність виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі, враховуючи наявні ресурси, здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій” показало, що професійна діяльність офіцерів під час виконання службових обов’язків поза межами пункту постійної дислокації підвищила рівень їх професійної компетентності.

Таблиця 3.17 – Динаміка адаптивності у військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом (у балах,  $M \pm \sigma$ )

Шкали	На початку виконання СБЗ поза межами пункту постійної дислокації			В кінці виконання СБЗ поза межами пункту постійної дислокації			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл-контрактники (2)	в/сл строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл-контрактники (5)	в/сл строкової служби (6)	$t_{1-4}$	$t_{2-5}$	$t_{3-6}$
Адаптивність	26,1±9,4	37,3±17,1	25,4±6,3	34,4±14,6	23,2±5,8	25,8±15,3	3,0**	5,0**	0,2
Поведінкова регуляція	10,9±5,4	18,3±12,7	10,2±3,9	16,1±10,9	9,4±3,4	29,2±19,3	2,8**	4,3**	6,1**
Комунікативні якості	8,4±3,7	10,3±3,8	8,7±2,9	10,3±3,3	7,7±2,7	14,1±11,7	2,4*	3,7**	2,8**
Моральна нормативність	6,9±2,7	8,7±2,7	6,6±2,3	7,9±3,2	6,1±2,4	12,4±11,4	1,7	4,5**	3,2**

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

123

Таблиця 3.18 – Динаміка показників діагностики інтелекту військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом (у балах,  $M \pm \sigma$ )

Шкали	На початку виконання СБЗ поза межами пункту постійної дислокації			В кінці виконання СБЗ поза межами пункту постійної дислокації			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл-контрактники (2)	в/сл строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл-контрактники (5)	в/сл строкової служби (6)	$t_{1-4}$	$t_{2-5}$	$t_{3-6}$
Загальний показник розумових здібностей	20,8±2,0	22,1±2,9	21,2±2,4	22,1±2,7	19,9±4,0	20,4±1,9	2,6*	2,7**	1,7

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

### 3.3.2.5. Динаміка “вольового зусилля” як компонент психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності

Дослідження динаміки показників вольового зусилля показало (див. таблиця 3.19), що характерним для офіцерів є збільшення показників майже за усіма шкалами опитувальника ССП – 98 (стиль саморегуляції поведінки) В. Моросанової. Завдяки високому рівню сформованості мотивації досягнення офіцери обрали оптимальний стиль саморегуляції поведінки, який дозволяє їм компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, які перешкоджають досягненню мети ( $t = 5,3; p \leq 0,01$ ).

Їхні регуляторні процеси виявилися найбільш пластичними ( $t = 5,8; p \leq 0,01$ ), адже офіцерам, як керівникам у першу чергу необхідно було швидко та своєчасно корегувати дії своїх підлеглих, оцінюючи зміну значущих умов діяльності завдяки усвідомленому програмуванню своїх дій ( $t = 4,4; p \leq 0,01$ ).

Здатність продумувати свої дії та поведінку для досягнення поставлених цілей, дозволила офіцерам самостійно розробляти гнучкі програми дій не лише власної поведінки, але й розробити алгоритми службово-бойових дій військовослужбовців внутрішніх військ МВС України. Водночас в офіцерів збільшилося прагнення працювати та приймати рішення разом з колегами (фактор “Q2” –  $t = 2,0; p \leq 0,05$ ). Ці результати мають своє підтвердження за методикою Кеттелла (фактор “E” –  $t = 2,8; p \leq 0,01$ ).

Розвиненість та адекватність самооцінки, сформованість й стійкість суб’єктивних критеріїв оцінки результатів ( $t = 2,5; p \leq 0,05$ ) дозволила офіцерам гнучко адаптуватися до зміни умов службово-бойової діяльності.

Офіцери ( $t = 3,6; p \leq 0,01$ ) та військовослужбовці-контрактники ( $t = 2,6; p \leq 0,05$ ) підвищили здатність виділяти значущі умови досягнення мети, як у поточній діяльності, так і в перспективі, що мало свій прояв відповідно до отриманих результатів прийнятим цілям. Їх уявлення про внутрішні та зовнішні значущі умови стали більш усвідомленими та адекватними.

Наприкінці виконання службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації військовослужбовці-контрактники ( $t = 3,3; p \leq 0,01$ ) та військовослужбовці строкової служби ( $t = 2,1; p \leq 0,05$ ), стали більш залежними від думки та оцінки безпосередніх керівників, адже у більшості випадків від військовослужбовців потребували лише суворого виконання завдання в такому вигляді, як це потребував командир.

Для військовослужбовців строкової служби характерним стало зниження загального рівня саморегуляції поведінки ( $t = 2,2; p \leq 0,05$ ) та усвідомленого планування діяльності ( $t = 2,5; p \leq 0,05$ ). Розходження реального стану речей з уявленнями щодо майбутньої діяльності призвело до того, що планування діяльності стало менш реалістичним і деталізованим, а їх інтереси стали менш стійкими.

Отже, офіцерам удалося легше за інших військовослужбовців під час виконання службово-бойових завдань у відрядженні оволодіти новими видами активності, вони почували себе більш упевнено в незнайомих ситуаціях, а в звичних видах діяльності їх успіхи були стабільними. Військовослужбовці

строкової служби, навпаки, стали менш схильними до планування своєї діяльності на майбутнє, ситуативно та іноді не самостійно висуваючи цілі своєї діяльності.

Дослідження особливостей психологічної готовності військовослужбовців внутрішніх військ МВС України (Національної гвардії України) до службово-бойової діяльності здійснювалось шляхом діагностики окремих параметрів, які дозволили описати та визначити рівень сформованості кожного із компонентів психологічної готовності до службово-бойової діяльності: “мотивація обов’язку”, “професійна компетентність”, “професійна витривалість”, “професійна взаємодопомога і довіра”, “вольове зусилля”.

Критеріями сформованості психологічної готовності є якісні ознаки структурних компонентів:

– “професійна компетентність”: розуміння завдань СБД, виконання обов’язків і оцінка їх значущості; уявлення про вірогідні зміни обстановки, труднощі, майбутні умови виконання СБЗ в екстремальних ситуаціях; об’єм знань, прийомів, засобів і способів досягнення мети; наявність професійних умінь й навичок для виконання СБЗ; здібність до аналізу оперативної ситуації;

– “професійна взаємодопомога і довіра”: уміння залучати додаткові ресурси свого соціального оточення для виконання поставлених завдань та створення ефективного захисного потенціалу шляхом об’єднання антистресових потенціалів членів колективу;

– “вольове зусилля”: вольова стійкість в разі ухвалення відповідального рішення, здатність брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях, уміння зберігати високий рівень активності, ініціативи, самостійність, здібність протистояти втомі, долати сумніви, розгубленість, страх, наполегливість, рішучість, цілеспрямованість, завзятість в подоланні труднощів, самовладання;

– “професійна витривалість”: вміння мобілізувати себе у складній обстановці та зосередити сили на виконання поставленого завдання; цілеспрямованість, завзятість в подоланні виниклих труднощів, самовладання;

– “мотивація обов’язку”: розуміння та усвідомлення державної ваги завдань, свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов’язку, моральна нормативність поведінки, необхідність в подоланні труднощів і наполегливість в досягненні мети, прояв інтересу до виконання службових завдань в екстремальних ситуаціях, прагнення добитися успіху і показати себе з кращого боку під час виконання обов’язків.

Розроблений бланк експертної оцінки дозволяє судити про такі аспекти службової діяльності особистості, що підвищують її психологічну готовність, як то: чітке визначення мети та формування повної відданості їй, прагнення до незалежності та самоудосконалення, рішучість, наполегливість, самовладання, високий рівень розвитку комунікативних здібностей та інтелектуальних якостей тощо. Бланк експертної оцінки як за змістом, так і за своєю специфікою оцінки психологічної готовності особистості до діяльності має самостійне значення й розширює можливості традиційних методик.

Розроблена методика “Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності” дозволяє визначати як окремі структурні

компоненти психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах за різними шкалами, так і загальний інтегративний показник рівня психологічної готовності особистості в цілому.

Результати експериментального дослідження дають підстави стверджувати, що у період виконання військовослужбовцями службово-бойових завдань поза межами пункту постійної дислокації, рівень прояву психологічної готовності є різним. Для вирішення цієї проблеми у науково-практичному плані, на нашу думку, для формування психологічної готовності у військовослужбовців до службово-бойової діяльності необхідно перейти від “системи заходів” до організації процесу цілеспрямованого формування психологічних якостей засобами соціально-психологічного тренінгу, який забезпечить виконання службової діяльності в будь-яких умовах. Такий перехід передбачає більш чіткий контроль вихідного стану і одержуваних результатів, етапність формування психологічної готовності та коригування впливів на військовослужбовців залежно від досягнутого рівня психологічної готовності, а в ідеалі, й від індивідуально-психологічних і психолого-педагогічних особливостей особового складу.

Відповідно до вище викладеного нами була розроблена комплексна програма формування психологічної готовності до службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України (внутрішніх військ МВС України), що буде представлено у п'ятому розділі роботи.

Таблиця 3.19 – Динаміка саморегуляції поведінки військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом  
(у балах,  $M \pm \sigma$ )

Шкали	На початку виконання СБЗ поза межами пункту постійної дислокації			В кінці виконання СБЗ поза межами пункту постійної дислокації			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл-контрактники (2)	в/сл строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл-контрактники (5)	в/сл строкової служби (6)	$t_{1-4}$	$t_{2-5}$	$t_{3-6}$
Планування	6,2±1,4	5,9±1,4	6,1±1,8	6,7±1,7	6,0±1,9	5,2±1,4	1,5	0,4	2,5*
Моделювання	4,1±1,9	3,8±1,7	4,2±1,9	5,8±2,3	4,9±2,2	4,0±1,8	3,6**	2,6*	0,6
Програмування	4,8±1,3	5,6±1,8	4,6±1,4	6,1±1,3	5,4±1,6	4,2±1,2	4,4**	0,6	1,6
Оцінювання результатів	4,1±1,8	4,5±1,2	4,1±1,3	5,0±1,8	4,8±1,6	4,1±1,5	2,5*	1,0	0,1
Гнучкість	4,6±1,6	5,5±1,7	5,2±1,5	6,7±1,5	5,6±1,9	5,0±1,6	5,8**	0,4	0,4
Самостійність	5,4±1,7	6,1±1,2	4,9±1,7	5,7±1,7	5,0±1,7	4,1±1,7	0,7	3,3**	2,1*
Загальний рівень саморегуляції	25,1±4,1	26,9±3,9	25,2±4,4	30,7±5,3	27,5±5,9	23,2±4,2	5,3**	0,5	2,2*

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

## РОЗДІЛ 4

### АВТОМАТИЗОВАНИЙ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПЛЕКС “ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ” ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ВИДУ ДІЯЛЬНОСТІ

#### 4.1. Сучасні підходи до розв’язання проблеми автоматизації психологічної готовності особистості

Історично склалося так, що найбільша увага приділялася, як приділяється й дотепер, питанням автоматизації процедур психологічного і психофізіологічного тестування – автоматизації методик та тестів.

Аналіз розробок у цій галузі свідчить про те, що більшість програмних або апаратно-програмних комплексів було спрямовано також на процес автоматизації методик, спочатку орієнтованих на традиційне бланкове використання.

Сучасні засоби програмування дозволяють реалізувати будь-який стандартний психологічний тест на персональному комп’ютері. Виняток, мабуть, становлять тести, в яких використовуються складні візуальні стимули, а саме: приховані зображення, тривимірні об’єкти тощо. Достатня простота у поданні стандартних психологічних тестів на комп’ютерах викликала їх масове поширення. Цей процес у нашій країні став практично неконтрольованим, у результаті чого з’явилися непродумані та необґрунтовані випадки застосування комп’ютерних варіантів тестів на практиці.

Разом із тим спеціальні дослідження, виконані вченими у нашій країні та за кордоном, переконливо показали переваги й обмеження в можливостях комп’ютерної психодіагностики. Насамперед, було доведено, що вони пов’язані з різним сприйняттям досліджуваним інформації, яка запропонована на бланку та на екрані комп’ютера, а також із різницею в реакціях: ручка, олівець або клавіатура комп’ютера. Унаслідок цього з’явилася одна із головних вимог до комп’ютерних варіантів тестів – для кожного комп’ютерного тесту повинна бути отримана повна кореляція з оригіналом і продемонстрована його валідність. Якщо цих вимог не дотримуватися, то комп’ютерний тест не можна розглядати як аналог бланкового. У цьому випадку він повинен розглядатися як новий тест і проходити всю процедуру його валідації та перевірки на надійність.

Якщо доведено, що оригінальний бланковий тест і його комп’ютерний варіант ідентичні, то можна говорити про наявність переваг комп’ютерного тестування. Порівняно зі стандартною формою, подання тестів на комп’ютері стає, по суті, автоматичним за умови, якщо досліджувані мають навички роботи на комп’ютері. Однак тестування в цьому разі стає індивідуальним, але якщо доводиться одночасно тестувати великі групи, то необхідна велика кількість комп’ютерів. Справжньою перевагою комп’ютерного подання тестів є можливість автоматичного оброблення результатів, а також автоматизоване зберігання даних у заданій формі, чим забезпечується їх подальший



статистичний аналіз [51]. Таким чином, комп'ютерна автоматизація психологічного тестування дає можливість автоматизувати у повному обсязі не тільки процес пред'явлення досліджуваному стимулів, але і процес оброблення результатів тестування й інтерпретацію результатів за тестами.

В Національній академії НГУ (м. Харків) був створений автоматизований комп'ютерний психодіагностичний комплекс (АКПК) "Психологічна готовність", орієнтований на вирішення практичних завдань з оцінювання психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності. Комплекс може стати корисним інструментом, що сприяє підвищенню точності й ефективності діагностичних заходів.

#### **4.2. Структура баз даних та їх логічний взаємозв'язок у психодіагностичному комплексі**

Для функціонування автоматизованого психодіагностичного комплексу необхідна така інформація, що зберігається в базах даних (БД):

- загальні анкетні відомості про респондента;
- результати комп'ютерного психологічного і психофізіологічного обстеження;
- вихідні тести (тестові завдання);
- встановлення комплексного тесту.

У загальних анкетних відомостях про кандидата передбачені можливості введення даних, необхідних для вивчення психологічних і психофізіологічних особистостей респондента та визначення психологічної готовності особистості.

Результатами комп'ютерного психологічного і психофізіологічного обстеження є:

- 1) показники діагностичних шкал, які виражені в конкретних фізичних величинах, передбачених кожною методикою;
- 2) стандартизовані показники діагностичних шкал залежно від цілей обстеження й групування результатів за різними компонентами психологічної готовності особистості ;
- 3) інтегральний висновок про стан психологічної готовності за результатами обстеження.

Функціонування автоматизованої системи визначення психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності пов'язано зі збиранням, обробленням і зберіганням різноманітної інформації про респондентів. Цей процес вимагає наявності певного ресурсу дискового простору, оптимального надання та зберігання цієї різноманітної інформації та потребує певної оптимізації [7; 12; 17; 157].

АКПК формує, зберігає й активно використовує інформацію про респондентів, кількість психологічних тестів, які пройдено, результати цих тестів. Усі ці дані мають неоднорідний характер. Для оптимального зберігання досить великих масивів інформації й організації швидкого доступу розроблено чітку структуру БД. Після детального аналізу необхідної інформації та розв'язуваних завдань було прийнято рішення про створення кількох

тематичних таблиць в БД. Кількість тематичних таблиць дорівнює кількості психологічних тестів, закладених в АКПК, плюс одна основна таблиця з даними про респондентів та таблиця зі службовою інформацією. На цей час у БД перебуває 12 тематичних таблиць (рисунок 4.1).

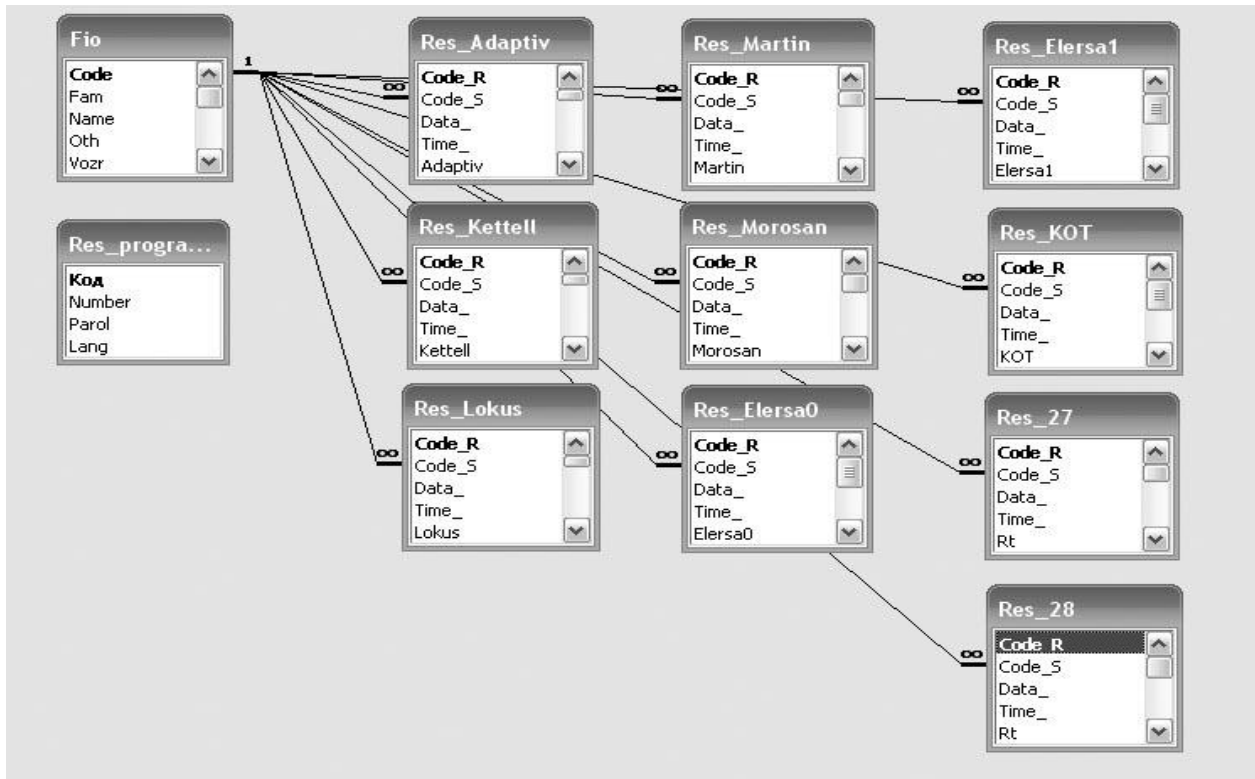


Рисунок 4.1 – Схема таблиць в БД та їх взаємозв'язок

Першою та основною таблицею є таблиця з загальними відомостями про респондентів – Fio. Слідуючі таблиці бази відповідатимуть набору психологічних тестів, закладених у психодіагностичний комплекс: Res\_Adaptiv (Багатофакторний особистісний опитувальник “Адаптивність” А. Г. Маклакова), Res\_Kettell (“Методика багатофакторного дослідження особистості” Р. Кеттелла), Res\_Lokus (Методика “Локус контролю” Є. Г. Ксенофонтової), Res\_Martin (“Методика вивчення мотиваційного профілю особистості” Ш. Річі та П. Мартіна), Res\_Morosan (“Стиль саморегуляції поведінки” В. Моросанової), Res\_Elersa0 (“Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху” Т. Елерса), Res\_Elersa1 (“Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач” Т. Елерса), Res\_KOT (Короткий орієнтовний, відбірковий тест з відповідями В. Н. Бузіна та Е. Ф. Вандерлік), Res\_27 (“Методика вольової регуляції особистості” М. С. Гуткіна та Г. Ф. Міхальченко), Res\_28 (“Психологічна готовність особистості, діяльність якої пов’язана із екстремальними ситуаціями”).

Між основною та іншими таблицями створюються зв’язки за типом “один до багатьох”. Така схема дозволяє автоматично контролювати й обробляти зміну і видалення пов’язаних полів. Докладніше всі поля таблиць наведені в додатку Р.

Розглянемо загальну структуру кожної таблиці окремо.

Таблиця Fio містить в собі інформацію про респондентів і має таку структуру (рисунок 4.2):

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 4.2 – Структура таблиці Fio

– 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 Gruppa, що містить номер групи, до якої зараховано респондента, тип поля – текстовий, 8 символів. Вибір несподіваного типу для цього поля обґрунтований тим, що номер групи може містити не тільки цифрові знаки, але і символи, наприклад A123 або тільки символи;

– поле Uspev, призначене для зберігання інформації про поточну успішність 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\_Bal, 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 (рівень психологічної готовності), до якої віднесений респондент після оброблення 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.

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. 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. Кожна таблиця результатів містить стандартні поля, такі, як:

- поле Code\_R – індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник);
- поле Code\_S – код зв'язку певного запису із 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 – рівень психологічної готовності за поточним тестом, тип поля – текстовий, 5 знаків;
- поле Dop\_Inf – додаткова текстова інформація за поточним тестом, тип поля – текстовий, 255 символів.

Таблиця Res\_Adaptiv містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за багаторівневим особистісним опитувальником “Адаптивність”. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.3.

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 4.3 – Структура таблиці Res\_Adaptiv

Таблиця Res\_Kettell містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою багатofакторного особистісного опитувальника Р. Кеттелла. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.4.

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 4.4 – Структура таблиці Res\_Kettel

Таблиця Res\_Lokus містить інформацію про кожного респондента щодо оцінювання дослідження інтернальності-екстернальності людини. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.5.

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 4.5 – Структура таблиці Res\_Lokus

Таблиця Res\_Martin містить інформацію про кожного респондента щодо тестування визначення індивідуального поєднання найбільш і найменш актуальних потреб для конкретної людини. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.6.

Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_5	Числовой	код связи с таблицей Fio
Date_	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 обраной 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, довери
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 смелые, 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, перерывах и стимуляции, желание избежать рутины
M10	Числовой	результат мотива - потребность быть креативным, думающим работником, открытым для новых идей
M11	Числовой	результат мотива - потребность в самоодаче, 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
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.6 – Структура таблиці Res\_Martin

Таблиця Res\_Morosan містить інформацію про кожного респондента щодо оцінювання загального рівня саморегуляції поведінки. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.7.

Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_5	Числовой	код связи с таблицей Fio
Date_	Дата/время	дата прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
Morosan	Текстовый	результаты тестирования респондента (значение от 1 до 4)
Planir	Числовой	результат оценки уровня планирования
Model	Числовой	результат оценки уровня моделирования
Program	Числовой	результат оценки уровня программирования
O_rez	Числовой	результат оценки уровня оценки результата
Gibkos	Числовой	результат оценки уровня гибкости
Samost	Числовой	результат оценки уровня самостоятельности
OUS	Числовой	результат оценки общего уровня саморегуляции
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\_Morosan

Таблиця Res\_Elersa0 містить інформацію про кожного респондента щодо оцінювання мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху. 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
Elersa0	Текстовый	результаты тестирования респондента (значение от 1 до 4)
Succes	Числовой	результат оценки показателя мотивации на успех
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\_Elersa0

Таблиця Res\_Elersa1 містить інформацію про кожного респондента щодо оцінювання мотиваційної спрямованості особистості на уникнення невдач. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.9.

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
Elersa1	Текстовый	результаты тестирования респондента
NOSucces	Числовой	результат оценки показателя мотивации на неуспех
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рисунок 4.9 – Структура таблиці Res\_Elersa1

Таблиця Res\_KOT містить інформацію про кожного респондента щодо діагностики загального рівня інтелектуальних здібностей. Структура полів таблиці наведена на рисунку 4.10.

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
KOT	Текстовый	результаты тестирования респондента
IR	Числовой	результат оценки интеллекта
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\_KOT

Таблиця Res\_27 містить інформацію про кожного респондента щодо оцінювання загального рівня вольової регуляції особистості. Структура полів таблиці наведена 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 прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
Rt	Текстовый	результаты тестирования Тест Гуткина - 56 (0..5)
P1	Числовой	показатель Ц – Ценностно-смысловая организация личности
P2	Числовой	показатель О – Организация деятельности
P3	Числовой	показатель Р – Решительность
P4	Числовой	показатель Н – Настойчивость
P5	Числовой	показатель С – Самообладание
P6	Числовой	показатель См – Самостоятельность
P7	Числовой	показатель Л – Показатель лжи
P8	Числовой	показатель В – Общий показатель, характеризующий волевую организацию личности
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\_27

Таблиця Res\_28 містить інформацію про кожного респондента щодо оцінювання психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності. 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 прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
Rt	Текстовый	результаты тестирования Тест ПГОЕС - 40 (0..6)
P1	Числовой	Шкала 1 «Мотивация обв'язку»
P2	Числовой	Шкала 2 «Професійна витривалість»
P3	Числовой	Шкала 3 «Взаємодопомога і довіра»
P4	Числовой	Шкала 4 «Професійна компетентність»
P5	Числовой	Шкала 5 «Вольове зусилля»
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\_28

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. Створення модуля проведення опитувань

Розроблений інтелектуальний інтерфейс АКПК за своєю структурою поділений на дві частини:

- інтерфейс респондента;
- інтерфейс психолога, що має права адміністратора АКПК.



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. Відповідно до алгоритмів оброблення результатів кожного психодіагностичного тесту [13; 22; 24] у БД записуються ключові параметри цього тесту та у будь-який час можна розглянути їх інтерпретацію, однак тільки у режимі психолога.

Важливим питанням на етапі розроблення психодіагностичного комплексу стало питання створення узагальненої методики розрахунку загального рівня психологічної готовності особистості за набором психодіагностичних методик.

Користувач може бути протестований за 10 психодіагностичними тестами. Тести, що увійшли до автоматизованого комплексу, є суб'єктивними (тести опитувальники).

### *Порядок роботи користувача у ході виконання тесту “Адаптивність”*

Під час виконання тесту пропонується відповісти на кілька питань, що стосуються різних сторін особистості респондента. Тест складається з 165 питань, на які необхідно відповісти “Так” або “Ні”.

Перед тестом з'являється панель з інструкцією щодо виконання тесту (рисунок 4.13).

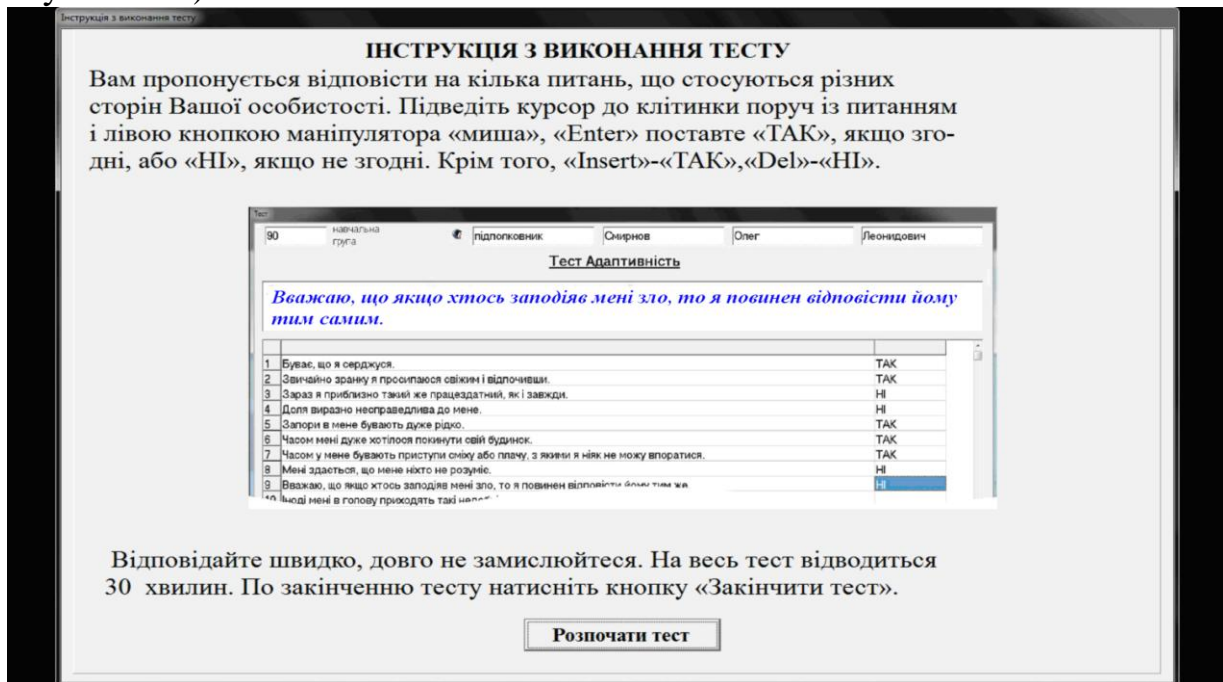


Рисунок 4.13 – Інструкція перед виконанням тесту “Адаптивність”

Запуск тесту здійснюється натисканням кнопки “Розпочати тест” або будь-яким натисканням клавіатури чи “миші”. Зовнішній вигляд панелі психологічного тесту наведено на рисунку 4.14.

У верхній частині екрана наводяться дані про особистість, яка тестується, – номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові. Далі у віконці синім

кольором відображається поточне запитання тесту. Слідуюча зона являє собою таблицю, що складається з трьох стовпців і 166 рядків. У другому стовпці надано запитання тесту, а в третьому стовпці фіксуються відповіді. Відповіді можуть бути тільки двох типів – “Так” або “Ні”.

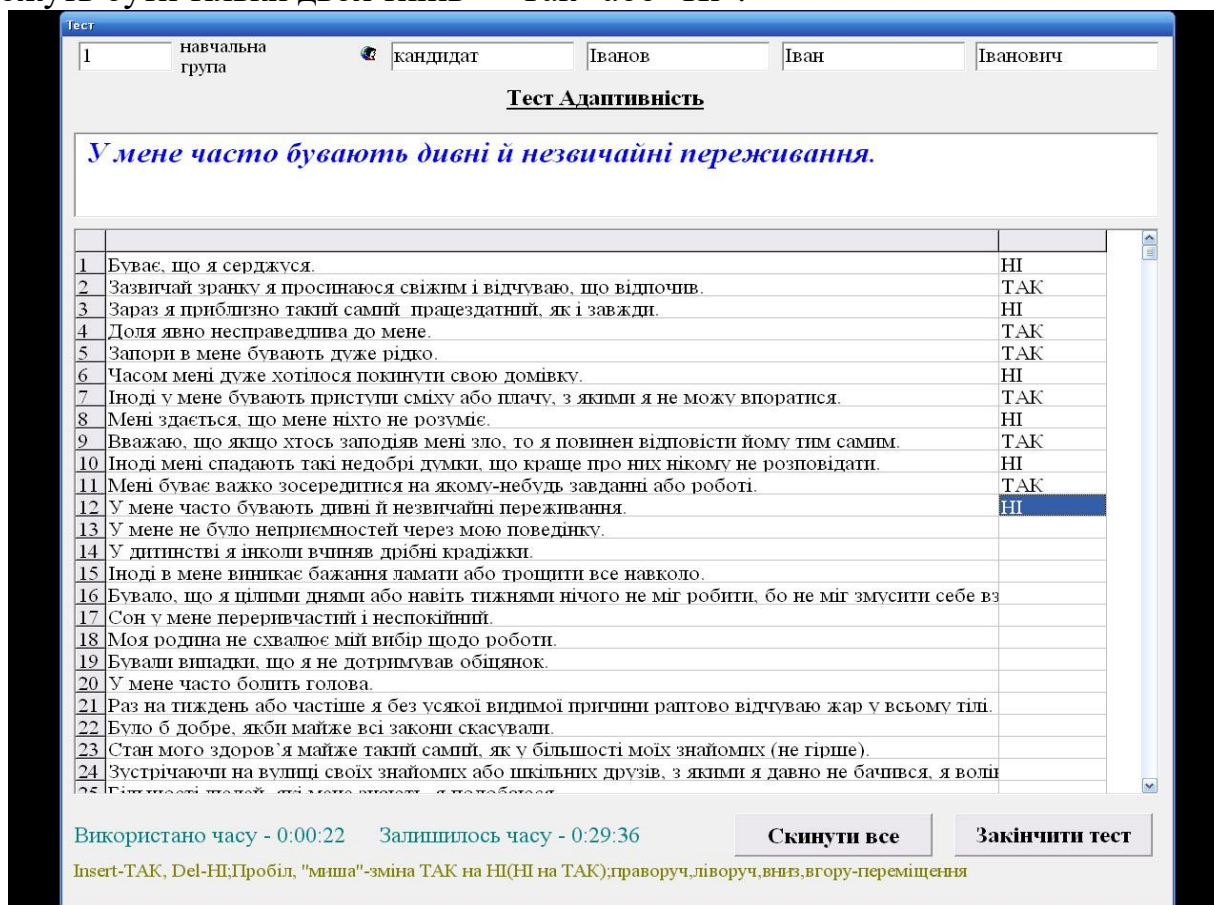


Рисунок 4.14 – Панель опитування за тестом “Адаптивність”

Відповіді на запитання здійснюються шляхом підведення курсору до клітинки третього стовпця в рядку запитання. Натисканням лівої кнопки маніпулятора “миші” здійснюється вибір відповіді. Можливе керування і за допомогою клавіатури – кнопки “вгору”, “вниз”, “вправо”, “вліво” здійснюють переміщення таблицею, клавіша “Enter” – вибір відповідей, клавіша “Insert” – введення відповіді “Так”, клавіша “Del” – відповідь “Ні”.

На весь тест відводиться до 30 хвилин на розсуд психолога. Відповівши на усі запитання, необхідно закінчити тест. Завершення тесту здійснюється натисканням кнопки “Закінчити тест”. Після натискання цієї кнопки висвічується вікно підтвердження закінчення тесту.

Кнопка “Скинути все” призначена для скидання всіх відповідей у початковий стан. Після її натискання відповідати на запитання необхідно заново.

#### *Порядок роботи користувача під час виконання тесту Кеттелла*

Тест складається із 105 запитань, на які необхідно вибрати одну із трьох відповідей.

Перед тестом з'являється панель з інструкцією щодо його виконання (рисунок 4.15). Запуск тесту здійснюється натисканням кнопки “Розпочати тест” або будь-яким натисканням клавіатури чи “миші”.

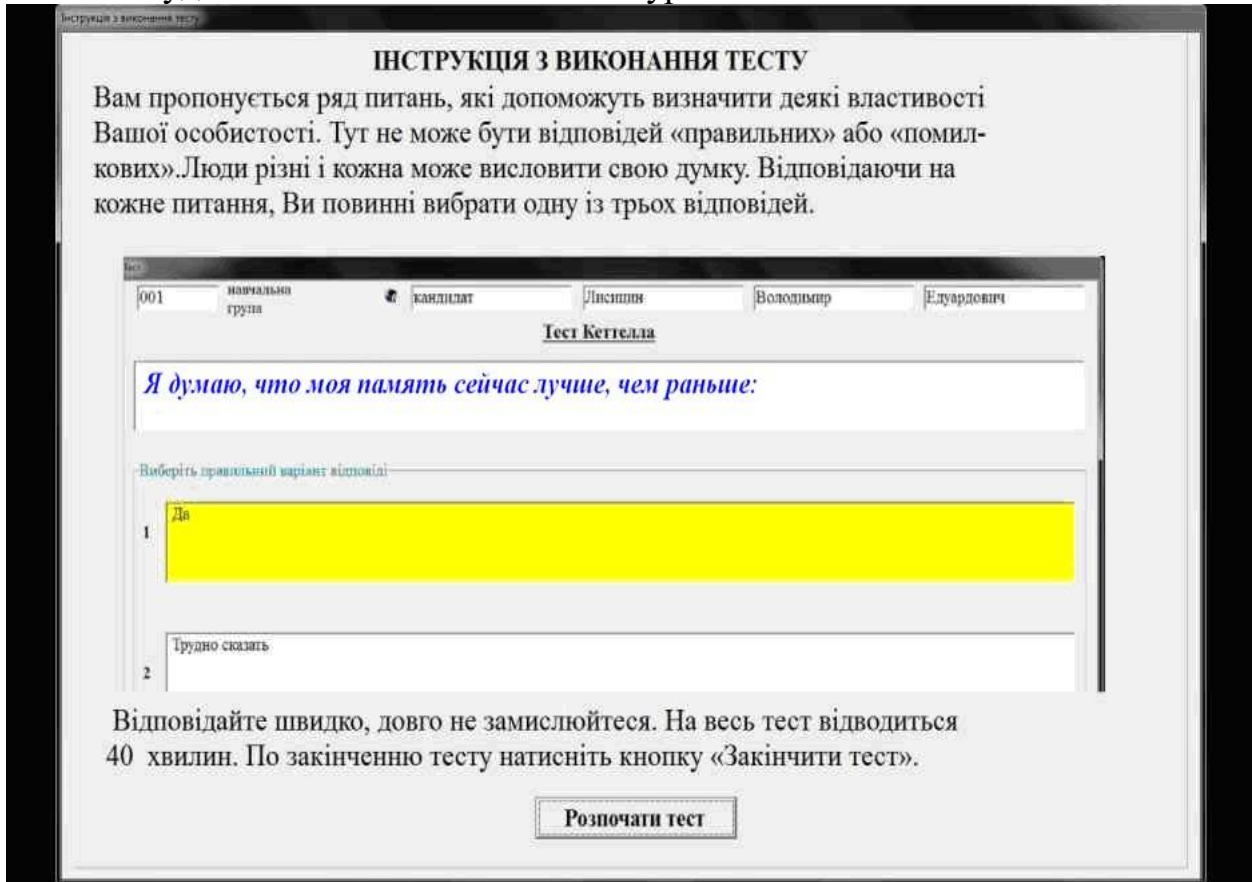


Рисунок 4.15 – Інструкція перед виконанням тесту

Зовнішній вигляд панелі психологічного тесту наведено на рисунку 4.16.

У верхній частині екрана наводяться дані про особистість, яка тестується, – номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові. Далі у віконці синім кольором відображається поточне запитання тесту. Слідуюча зона являє собою варіанти відповідей у вигляді трьох прямокутників, у кожному з яких записано запропоновані відповіді.

Вибір відповідей на запитання здійснюються шляхом підведення курсору до прямокутника та натисканням лівої кнопки маніпулятора “миші”. Можливим є керування й за допомогою клавіатури – кнопки “вгору”, “вниз”, і кнопки “1”, “2”, “3”, як основної клавіатури, так і додаткової, здійснюють вибір відповідей та її позначення жовтим кольором, клавіша “Пробіл” і “вправо” – переміщення до слідуючого питання. Перехід до слідуючого запитання є неможливим, якщо не надано відповідь на поточне запитання.

Рисунок 4.16 – Панель опитування за тестом Кеттелла

Кнопка “Наступне —>” – переміщення до слідуючого запитання. На весь тест відводиться до 40 хвилин. Відповівши на всі питання, необхідно закінчити тест. Завершення тесту здійснюється натисканням кнопки “Закінчити тест”. Після натискання цієї кнопки висвічується вікно підтвердження закінчення тесту. В разі досягнення останнього запитання та спроби перейти до слідуючого також висвічується вікно підтвердження закінчення тесту.

*Порядок роботи користувача у ході виконання тесту Локус контролю  
(Є. Г. Ксенофонтової)*

Ця методика є новою версією методики “Рівень суб’єктивного контролю”. Автором цієї модифікації є Є. Г. Ксенофонтова. Ця модифікація має 40 тверджень, з якими опитуваний може погодитися або ні.

Опитуваному пропонуються висловлювання людей про життя. Можна погодитися з ними або ні. Якщо опитуваний вважає, що: “Так, я думаю приблизно так само”, – то необхідно поставити у стовпці для відповідей поруч з номером висловлювання відповідь “Так”. Якщо вважає, що: “Ні, я думаю про це інакше”, – то необхідно поставити поряд з номером відповідь “Ні”.

Перед тестом з’являється панель з інструкцією щодо його виконання (див. рисунок 4.17). Запуск тесту здійснюється натисканням кнопки “Розпочати тест” або будь-яким натисканням клавіатури або “миші”.

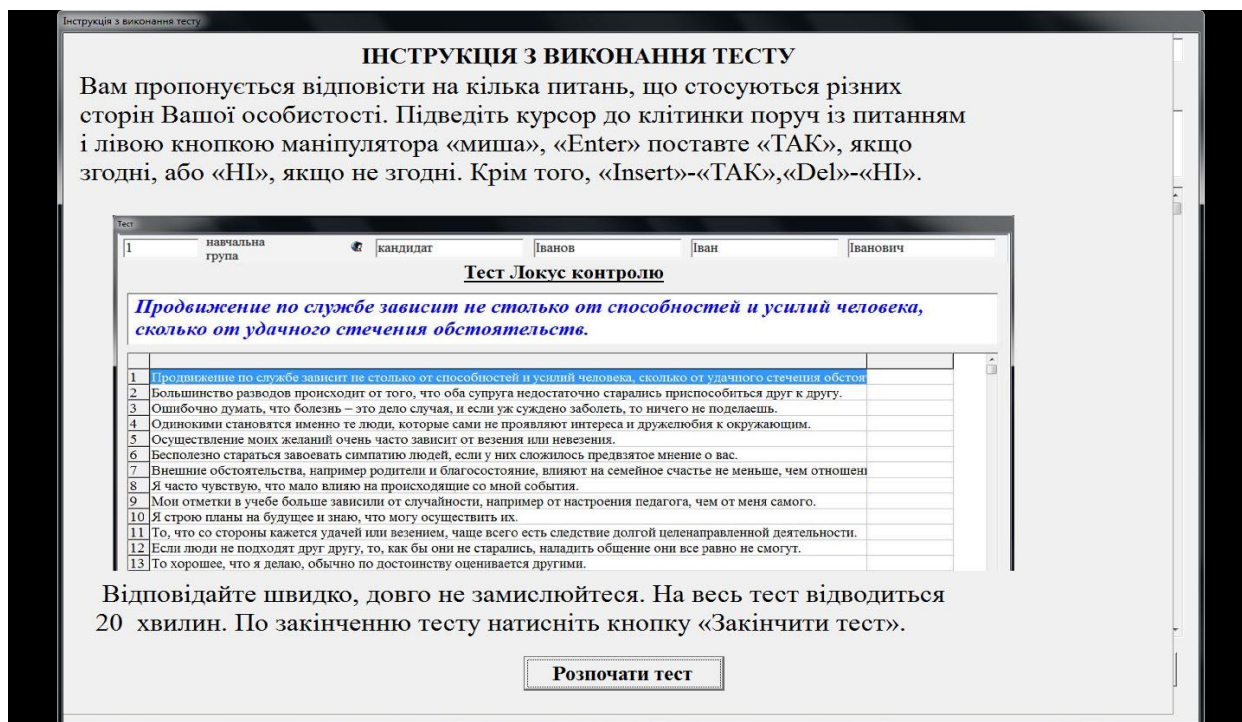


Рисунок 4.17 – Інструкція перед виконанням тесту

Зовнішній вигляд панелі психологічного тесту наведено на рисунку 4.18.

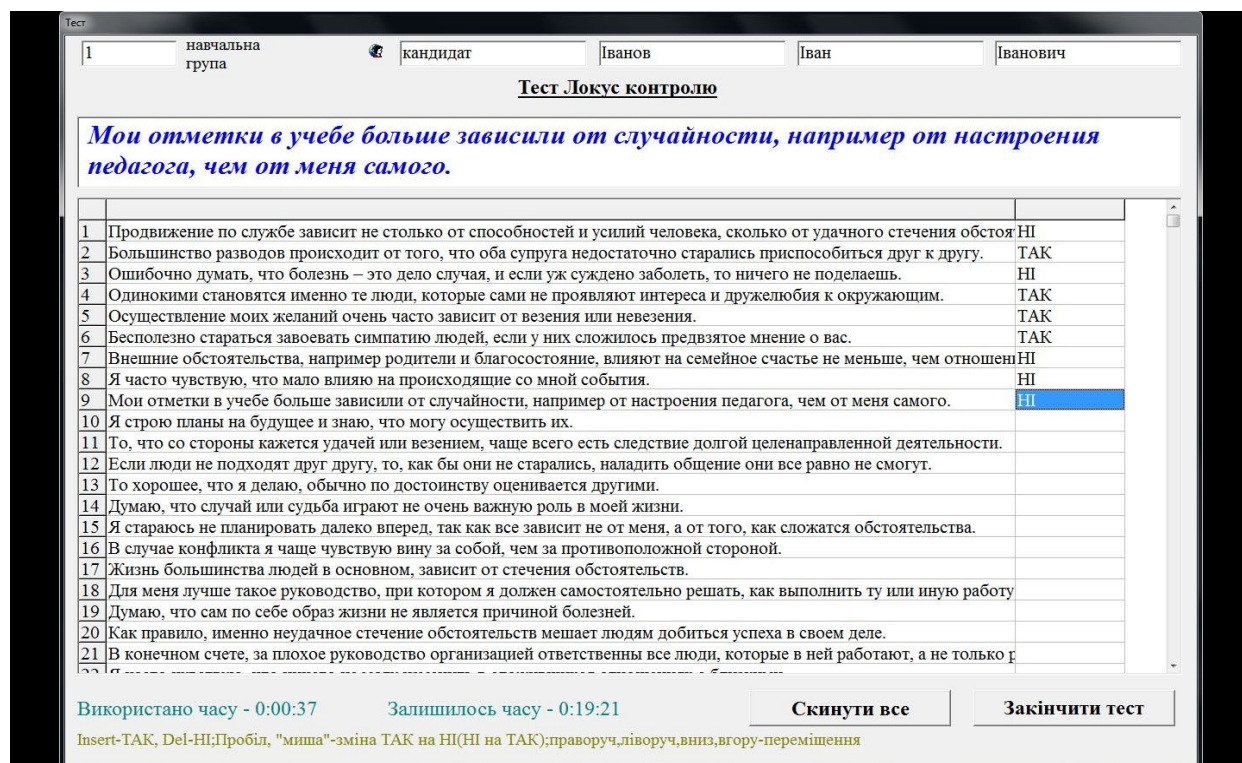


Рисунок 4.18 – Панель опитування за тестом Локус контролю

У верхній частині екрана наводяться дані про опитуваного, який тестується, – номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові. Далі у віконці синім кольором відображається поточне запитання тесту. Слідуюча зона являє

собою таблицю, що складається з трьох стовпців і 40 рядків. У другому стовпці надано запитання тесту, а в третьому стовпці відповіді. Відповіді можуть бути тільки двох типів – “Так” або “Ні”.

Вибір відповіді на запитання здійснюється шляхом підведення курсору до клітинки третього стовпця в рядку питання. Натисканням лівої кнопки маніпулятора “миші” здійснюється вибір відповіді. Можливе керування й за допомогою клавіатури – кнопки “вгору”, “вниз”, “вправо”, “вліво” здійснюють переміщення за таблицею, клавіша “Enter” – вибір відповіді, клавіша “Insert” – введення відповіді “Так”, клавіша “Del” – відповідь “Ні”. На весь тест виділяється до 20 хвилин. Відповівши на всі запитання, необхідно закінчити тест. Завершення тесту здійснюється натисканням кнопки “Закінчити тест”. Після натискання цієї кнопки висвічується вікно підтвердження закінчення тесту.

Кнопка “Скинути все” призначена для скидання всіх відповідей у початковий стан. Після її натискання відповідати на питання необхідно заново.

### *Порядок роботи користувача у ході виконання тесту Річі та Мартіна*

У цьому тесті виділено дванадцять основних потреб працівника. Тест розроблено для визначення індивідуального поєднання найбільш і найменш актуальних для конкретної людини мотиваційних потреб, що названо мотиваційним профілем. Останній дає можливість кількісно оцінити відносну значимість цих потреб для конкретної людини і графічно представити її мотиваційний профіль.

Тест складається з 33 запитань, на кожне з яких необхідно примусово розподілити 11 балів між чотирма альтернативами відповідей. Такий підхід досить добре бореться зі стратегією надання соціально схвальних відповідей і сприяє вибудові реальної ієрархії потреб працівника.

Перед тестом з'являється панель з інструкцією щодо його виконання (рисунок 4.19). Запуск тесту здійснюється натисканням кнопки “Розпочати тест” або будь-яким натисканням клавіатури або “миші”.

Інструкція з виконання тесту

**ІНСТРУКЦІЯ З ВИКОНАННЯ ТЕСТУ**

Вам необхідно розподілити 11 балів між чотирма варіантами кожного з тверджень, позначеними літерами (a), (b), (c), (d). Якщо Вам здається, що один з факторів найбільш важливий для Вас, оцініть його в 11 балів; якщо Ви вважаєте його зовсім несуттєвим, не присуджуйте йому ні одного бала

Тест: 1 | начальная группа | кандидат | Иванов | Иван | Иванович

**Тест Річі та Мартіна**

**Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где...**

Распределите 11 баллов по вариантам от "a" до "d"

а хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений; 0

б имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе; 0

в я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника; 0

Відповідайте швидко, довго не замислюйтеся. На весь тест відводиться 40 хвилин. По закінченню тесту натисніть кнопку «Закінчити тест».

**Розпочати тест**

Рисунок 4.19 – Інструкція перед виконанням тесту

Зовнішній вигляд панелі психологічного тесту наведено на рисунку 4.20.

Тест

1 навчальна група кандидат Іванов Іван Іванович

**Тест Річі та Мартіна**

*Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где...*

Распределите 11 баллов по вариантам от "а" до "г"

а хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений; 2

б имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе; 3

в я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника; 1

г у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность. 5

Всього питань - 33 Дано відповідей - 0  
 Використано часу - 0:01:02 Залишилось часу - 0:38:55

Наступне ---> Закінчити тест

Ліва кнопка "миша" та кнопки цифр 1-9 - зміна балів, праворуч або Enter - наступне питання

Рисунок 4.20 – Панель опитування за тестом Річі та Мартіна

У верхній частині екрана наводяться дані про опитуваного – номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові. Далі у віконці синім кольором відображається поточне запитання тесту. Слідуюча зона являє собою варіанти відповідей у вигляді чотирьох прямокутників, у кожному з яких надано запропоновані альтернативи. Навпроти кожної альтернативи розташоване вікно, до якого вводиться значення цього висловлювання в межах можливих 11 балів. Необхідно слідкувати за тим, щоб усі 11 балів було розподілено між чотирма запропонованими у кожному питанні твердженнями.

Вибір балів на запитання здійснюються шляхом підведення курсору до прямокутника і натисканням лівої кнопки маніпулятора “миші” або введенням цифр з клавіатури. Можливе керування й за допомогою клавіатури – кнопки “вгору”, “вниз” і кнопки “0” – “9” як основної клавіатури, так і додаткової, здійснюють набір значень, клавіша “Enter” – переміщення до слідуючого питання. Перехід до слідуючого запитання є неможливим, якщо сума балів не дорівнює 11!

Кнопка “Наступне —>” – переміщення до слідуючого запитання. Під час натискання на цю кнопку можливі два варіанти розвитку події: якщо сума балів дорівнює 11, то переходимо до слідуючого питання (див. рисунок 4.21, а), якщо ні – то повертаємося до питання із збереженням усіх раніше введених значень та коригуємо розподіл відповідей (див. рисунок 4.21, б).

Іванов Іван Іванович

**Тест Річі та Мартіна**

тьшій вклад на такій роботі, где...

кденній; 2

ютношення с колегами по роботі; 3

ировать свои достоинства как работника; 1

всти как личность. 5

дей - 0  
часу - 0:38:55

Наступне ---> Закінчити тест

аворуч або Enter - наступне питання

а

Іванов Іван Іванович

**Тест Річі та Мартіна**

тьшій вклад на такій роботі, где...

кденній; 2

ютношення с колегами по роботі; 5

ировать свои достоинства как работника; 5

всти как личность. 3

дей - 0  
часу - 0:39:42

Наступне ---> Закінчити тест

аворуч або Enter - наступне питання

б

Рисунок 4.21 – Можливі варіанти розвитку подій:  
а – сума балів дорівнює 11, б – сума не дорівнює 11

На весь тест відводиться до 40 хвилин. Відповівши на усі питання, необхідно закінчити тест. Завершення тесту здійснюється натисканням кнопки “Закінчити тест”. Після натискання цієї кнопки з’являється вікно підтвердження закінчення тесту. В разі досягнення останнього запитання та спроби перейти до слідуючого – також висвічується вікно підтвердження закінчення тесту.

#### Порядок роботи користувача у ході виконання тесту В. Моросанової

Опитувальник В. Моросанової складається з 46 тверджень і працює як єдина шкала, яка характеризує рівень сформованості індивідуальної системи саморегуляції довільної активності людини.

Перед тестом з’являється панель з інструкцією щодо його виконання (рисунок 4.22). Запуск тесту здійснюється натисканням кнопки “Розпочати тест” або будь-яким натисканням клавіатури чи “миші”.

Інструкція з виконання тесту

**ІНСТРУКЦІЯ З ВИКОНАННЯ ТЕСТУ**

Прочитайте та оцініть, які з тверджень більш відповідають ступені вашого зголасія або не зголасія. Для цього в таблиці відповідей навпроти кожного твердження підведіть курсор до тієї графи, що відповідає Вашій оцінці, та натисніть ліву кнопку «миші» або «Пробіл» або «Insert».

Тест	Вірно	Скоріше вірно	Скоріше ні вірно	Ні вірно
1. Свои плани на будуще люблю розроблять в малейших деталях.	x			
2. Люблю всяке приключення, могу ітти на риск.	x			
3. Стараюсь всегда приходить вовремя, но тем не менее часто опаздываю.		x		
4. Придерживаюсь девиза "Выслушай совет, но сделай по-своему".		x		
5. Часто полагаюсь на свои способности ориентироваться по ходу дела и не стесняюсь.			x	
6. Окружающие отмечают, что я недостаточно критичен к себе и своим действиям.		x		
7. Накладные контрольных или экзаменов у меня обычно появлялось чувство, что x				x
8. Чтобы чувствовать себя уверенно, необходимо знать, что ждет тебя завтра.		x		
9. Мне трудно себя заставить что-либо переделывать, даже если качество сделано.				x
10. Не всегда замечаю свои ошибки, чаще это делают окружающие меня люди.				x
11. Переход на новую систему работы не причиняет мне особых неудобств.				x

Відповідайте швидко, довго не замислюйтеся. На весь тест відводиться 20 хвилин. По закінченню тесту натисніть кнопку «Закінчити тест».

**Розпочати тест**

Рисунок 4.22 – Інструкція перед виконанням тесту



Зовнішній вигляд панелі психологічного тесту наведено на рисунку 4.23.

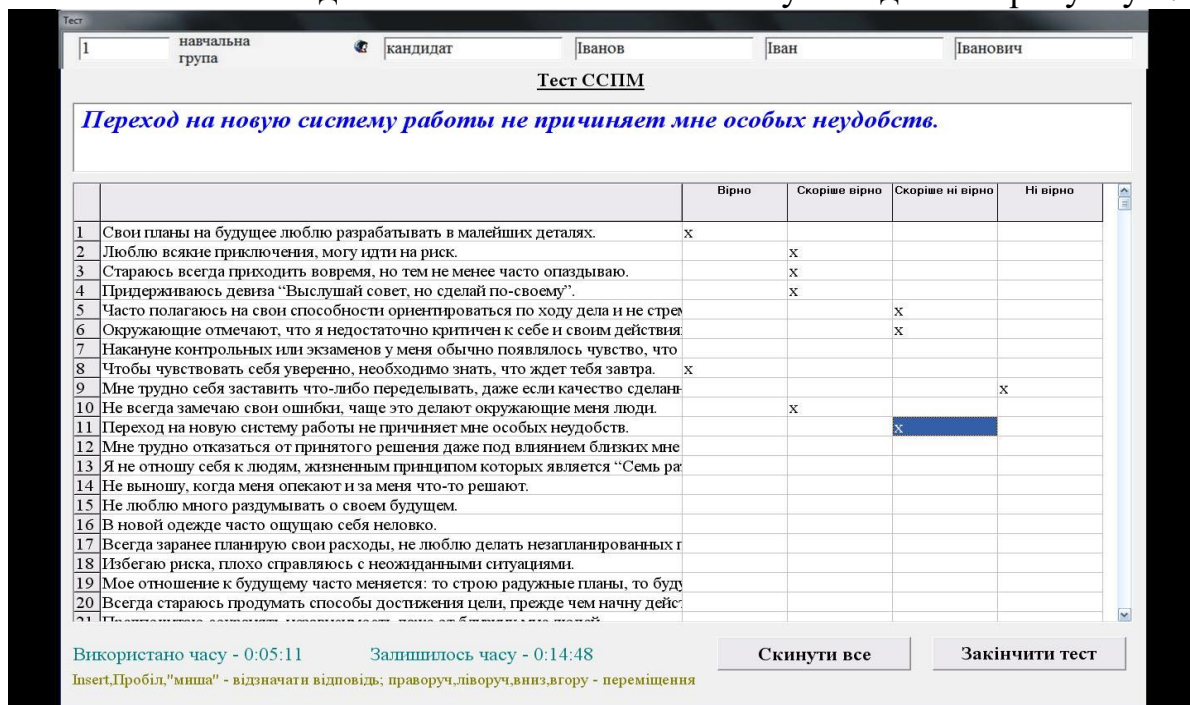


Рисунок 4.23 – Панель опитування за тестом В. Моросанової

У верхній частині екрана наводяться дані про опитуваного – номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові. Далі у віконці синім кольором відображається поточне запитання тесту. Слідуюча зона являє собою таблицю, що складається з шести стовпців і 47 рядків. У другому стовпці надано запитання тесту, а в третьому-шостому стовпчиків – відповіді. Вибрана відповідь позначається “х” (рисунок. 4.24).

	Вірно	Скоріше вірно	Скоріше ні вірно	Ні вірно
	X			
		X		

Рисунок 4.24 – Фрагмент таблиці опитування з вибраною відповіддю

Вибір потрібної відповіді на запитання здійснюється шляхом підведення курсору до клітинки третього-шостого стовпчиків у рядку запитання. Натисканням лівої кнопки маніпулятора “миші” здійснюється вибір відповіді. Можливе керування й за допомогою клавіатури – кнопки “вгору”, “вниз”, “вправо”, “вліво” здійснюють переміщення за таблицею, клавіші “Пробіл”, “Insert” – вибір клітинки та її позначення символом “х”. Вибір здійснюється тільки однієї відповіді з чотирьох. На весь тест відводиться до 20 хвилин. Відповівши на всі питання, необхідно закінчити тест. Завершення тесту здійснюється натисканням кнопки “Закінчити тест”. Після натискання цієї кнопки висвічується вікно підтвердження закінчення тесту.

Кнопка “Скинути все” призначена для скидання всіх відповідей у початковий стан. Після її натискання відповідати на питання необхідно заново.

*Порядок роботи користувача у ході виконання тесту Елерса  
(мотивація до успіху)*

Особистісний опитувальник призначений для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху. Стимульний матеріал являє собою 41 твердження, з якими опитуваний може погодитися або ні.

Перед тестом з'являється панель з інструкцією щодо його виконання (рисунок 4.25). Запуск тесту здійснюється натисканням кнопки “Розпочати тест” або будь-яким натисканням клавіатури або “миші”.

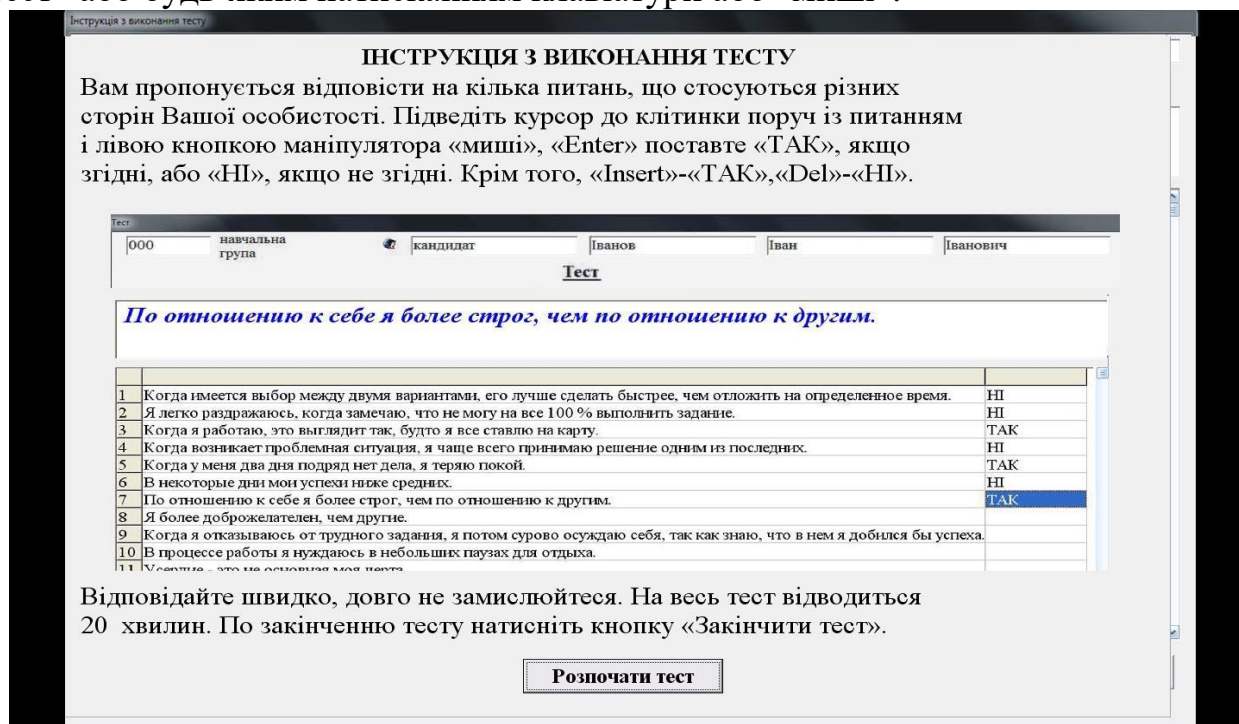


Рисунок 4.25 – Інструкція перед виконанням тесту

Зовнішній вигляд панелі психологічного тесту наведено на рисунку 4.26.

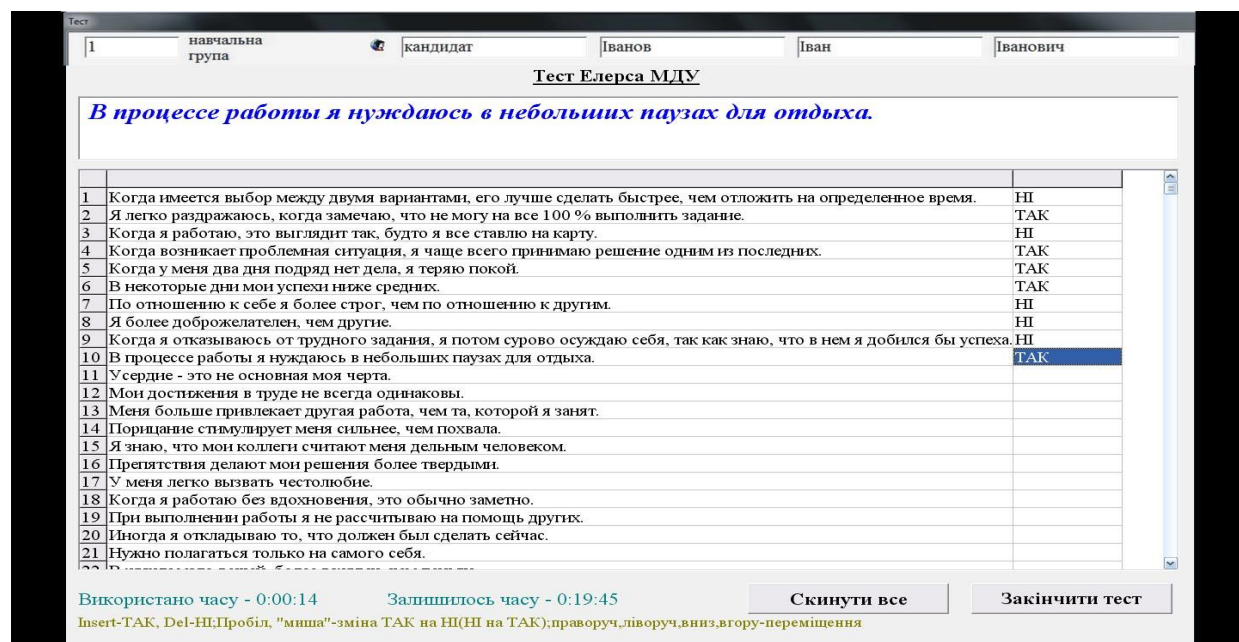


Рисунок 4.26 – Панель опитування за тестом Елерса (мотивація до успіху)

У верхній частині екрана наводяться дані про опитуваного – номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові. Далі у віконці синім кольором відображається поточне запитання тесту. Слідуюча зона являє собою таблицю, що складається із трьох стовпців і 42 рядків. У другому стовпці надано запитання тесту, а в третьому стовпці відповіді. Відповіді можуть бути тільки двох типів – “Так” або “Ні”.

Вибір відповіді на запитання здійснюється шляхом підведення курсору до клітинки третього стовпця в рядку питання. Натисканням лівої кнопки маніпулятора “миші” здійснюється вибір відповіді. Можливе керування й за допомогою клавіатури – кнопки “вгору”, “вниз”, “вправо”, “вліво” здійснюють переміщення за таблицею, клавіша “Enter” – вибір відповідей, клавіша “Insert” – введення відповіді “Так”, клавіша “Del” – відповідь “Ні”. На весь тест відводиться до 20 хвилин. Відповівши на всі запитання, необхідно закінчити тест. Завершення тесту здійснюється натисканням кнопки “Закінчити тест”. Після натискання цієї кнопки висвічується вікно підтвердження закінчення тесту.

Кнопка “Скинути все” призначена для скидання всіх відповідей у початковий стан. Після її натискання відповідати на питання необхідно заново.

### *Порядок роботи користувача у ході виконання тесту Елерса (уникнення невдач)*

Особистісний опитувальник призначений для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на уникнення невдач. Стимульний матеріал являє собою список слів із 30 рядків по 3 слова у кожному рядку. У кожному рядку досліджуваному необхідно вибрати тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно його характеризує.

Перед тестом з'являється панель з інструкцією щодо його виконання (рисунок 4.27). Запуск тесту здійснюється натисканням кнопки “Розпочати тест” або будь-яким натисканням клавіатури або “миші”.

**ІНСТРУКЦІЯ З ВИКОНАННЯ ТЕСТУ**

Вам пропонується список слів з 30 рядків, по 3 слова в кожному рядку. У кожному рядку необхідно вибрати тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно його характеризує. Тут не може бути відповідей «правильних» або «неправильних».

Тест		
1	2	3
Незадумывающийся	жеманный	непредусмотрительный
1 Смелый	бдительный	предприимчивый
2 Кропкий	робкий	утраченный
3 Осторожный	решительный	пессимистичный
4 Непостоянный	бесцеремонный	внимательный
5 Неумный	трусливый	недумающий
6 Ловкий	бойкий	предусмотрительный
7 Хладнокровный	колеблющийся	удалый
8 Стремительный	легкомысленный	боязливый
9 Незадумывающийся	небрежный	непредусмотрительный
10 Оптимистичный	добросовестный	чуткий
11 Меланхоличный	сомневающийся	неустойчивый
12 Рациональный	наблюдательный	защитный

Відповідайте швидко, довго не замислюйтеся. На весь тест відводиться 20 хвилин. По закінченню тесту натисніть кнопку «Закінчити тест».

**Розпочати тест**

Рисунок 4.27 – Інструкція перед виконанням тесту

Зовнішній вигляд панелі психологічного тесту наведено на рисунку 4.28.

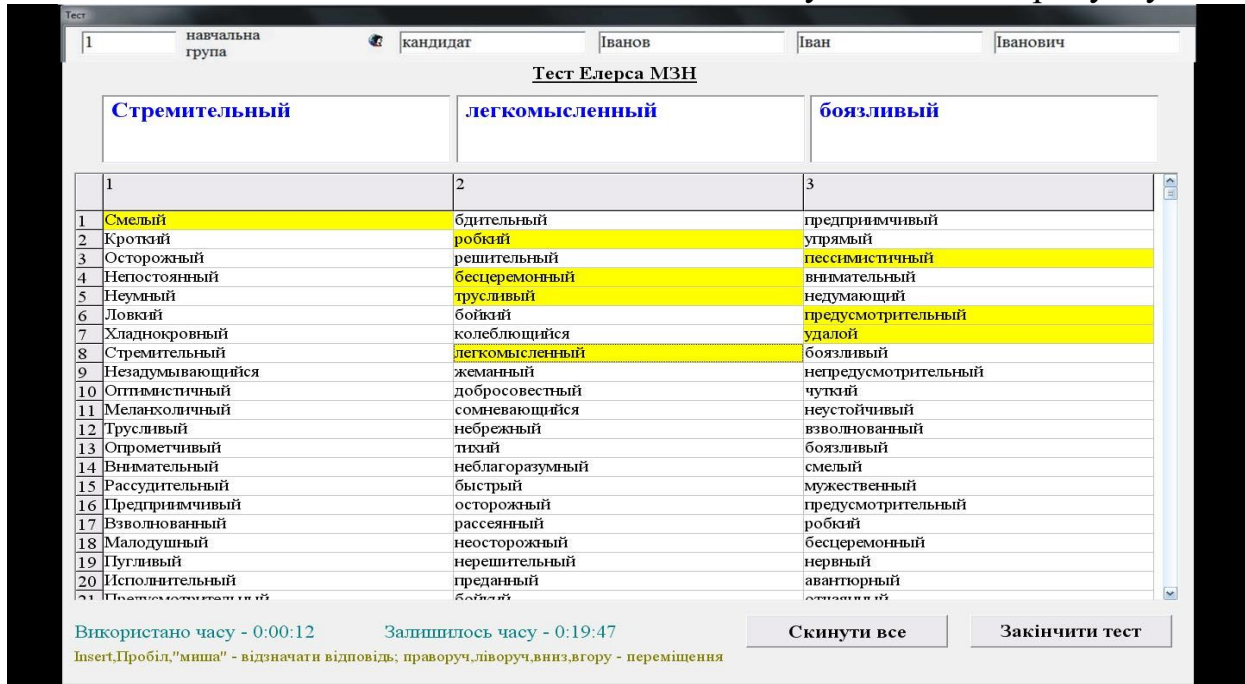


Рисунок 4.28 – Панель опитування за тестом Елерса (уникнення невдач)

У верхній частині екрана наводяться дані про опитуваного – номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові. Далі у віконці синім кольором відображається поточне запитання тесту. Слідуюча зона являє собою таблицю, що складається з трьох стовпців і 31 рядка.

Вибір відповіді на запитання здійснюється шляхом підведення курсору до клітинки третього стовпця в рядку питання. Натисканням лівої кнопки маніпулятора “миші” здійснюється вибір відповіді. Можливе керування і за допомогою клавіатури – кнопки “вгору”, “вниз”, “вправо”, “вліво” здійснюють переміщення за таблицею, клавіша “Enter” – вибір відповіді, клавіша “Insert” – введення відповіді “Так”, клавіша “Del” – відповідь “Ні”. На весь тест виділяється до 20 хвилин. Відповівши на всі запитання, необхідно закінчити тест. Завершення тесту здійснюється натисканням кнопки “Закінчити тест”. Після натискання цієї кнопки висвічується вікно підтвердження закінчення тесту.

Кнопка “Скинути все” призначена для скидання всіх відповідей у початковий стан. Після її натискання відповідати на питання необхідно заново.

*Порядок роботи користувача у ході виконання тесту КОТ  
(Короткий орієнтовний, відбірковий тест, В. Н. Бузіна, Е. Ф. Вандерлік)*

Тест КОТ (Короткий орієнтовний, відбірковий тест, В. Н. Бузіна, Е. Ф. Вандерлік) призначений для діагностики загального рівня інтелектуальних здібностей. У тесті серія завдань, підібраних таким чином, щоб була забезпечена адекватна вибірка всіх найважливіших інтелектуальних функцій для проникнення в “критичні точки інтелекту”. КОТ передбачає психодіагностику таких параметрів інтелекту: здатність до узагальнення та

аналізу, гнучкість мислення, швидкість й точність сприйняття матеріалу, грамотність, вибір оптимальної стратегії й т.д. Стимульний матеріал являє собою 50 питань.

Перед тестом з'являється панель з інструкцією з виконання цього тесту (рисунок 4.29). Запуск тесту здійснюється натисканням кнопки “Розпочати тест” або будь-яким натисканням клавіатури або “миші”.

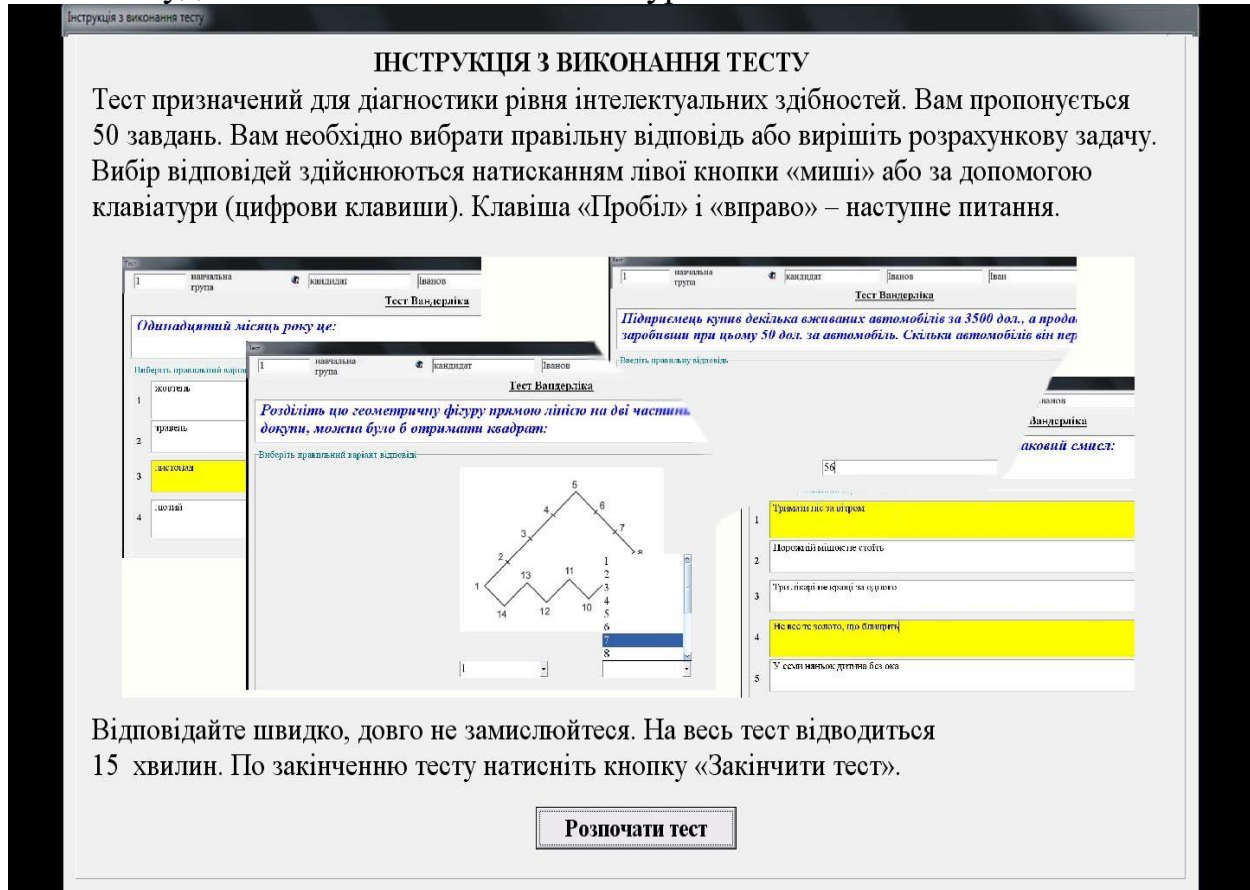


Рисунок 4.29 – Інструкція перед виконанням тесту

Пропонується декілька простих запитань, які можна поділити на чотири типи:

- питання з вибором правильної відповіді;
- розрахункові питання;
- питання з вибором двох однакових за змістом тверджень;
- графічні питання.

Зовнішній вигляд панелі психологічного тесту питань першого типу (питання з вибором правильної відповіді) наведено на рисунку 4.30.

У верхній частині екрана наводяться дані про опитуваного – номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові. Далі у віконці синім кольором відображається поточне запитання тесту. Слідуюча зона представляє собою варіанти відповідей у вигляді від двох до п'яти прямокутників, у кожному з яких записано запропоновані відповіді.

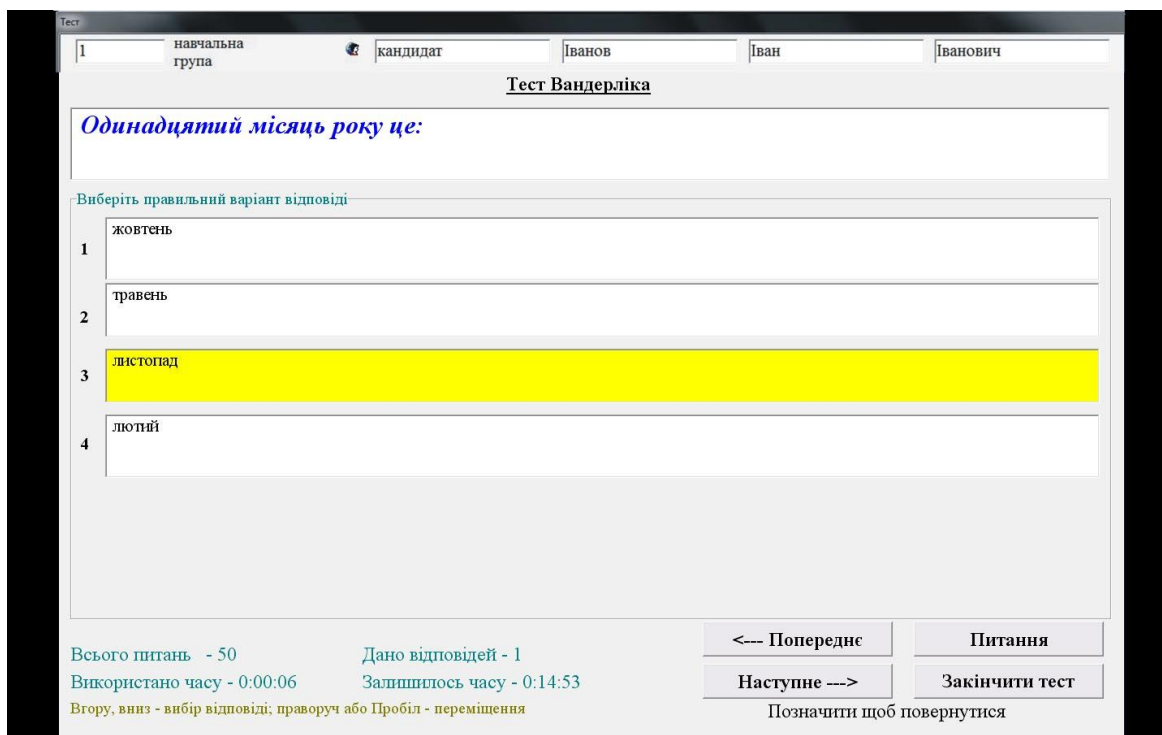


Рисунок 4.30 – Панель опитування за тестом КОТ (питання першого типу)

Вибір відповідей на запитання здійснюються шляхом підведення курсору до прямокутника та натисканням лівої кнопки маніпулятора “миші”. Можливим є керування й за допомогою клавіатури – кнопки “вгору”, “вниз”, і кнопки “1”, “2”, “3”, “4”, “5”, як основної клавіатури, так і додаткової, здійснюють вибір відповідей та її позначення жовтим кольором. Клавіша “Пробіл” і “Вправо” – переміщення до слідуєчого питання.

Зовнішній вигляд панелі психологічного тесту питань другого типу (розрахункові питання) наведено на рисунку 4.31.

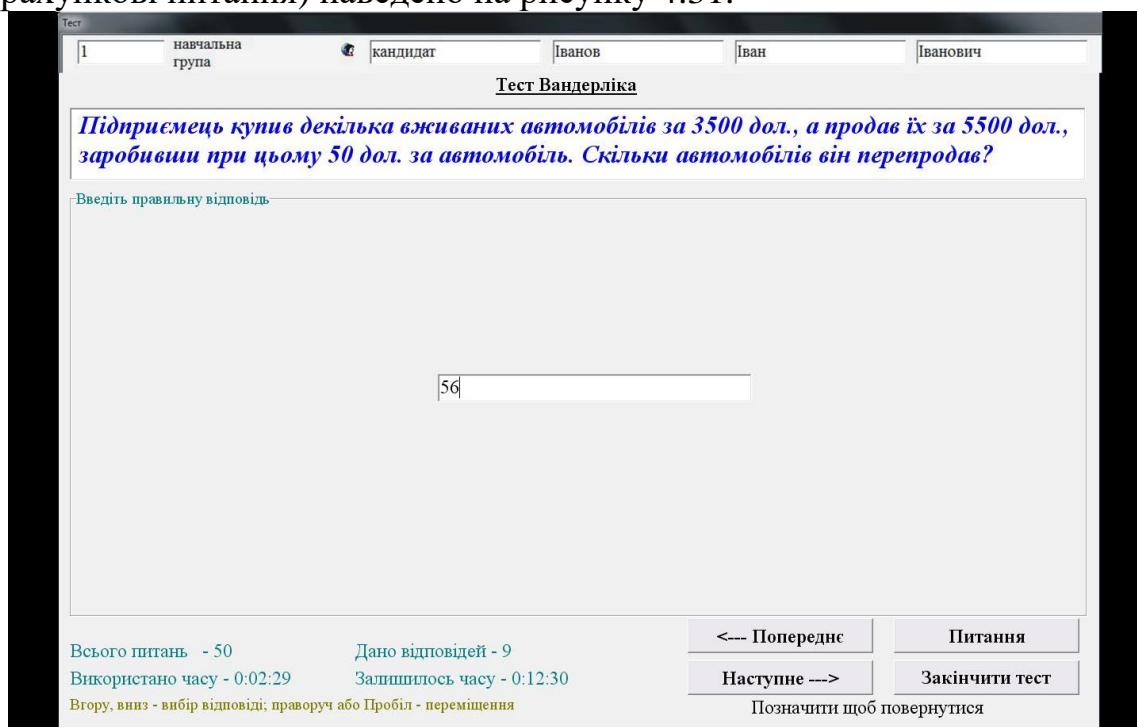


Рисунок 4.31 – Панель опитування за тестом КОТ (питання другого типу)

У верхній частині екрана також наводяться дані про опитуваного. Далі у віконці синім кольором відображається поточне розрахункове запитання тесту. Слідуюча зона представляє собою вікно введення рішення завдання. Цей процес здійснюється шляхом підведення курсору до вікна та натисканням кнопок клавіатури – кнопки “0”... “9”, “.”, “,”, “/”. Клавіша “Пробіл” і “вправо” – переміщення до слідуючого питання.

Зовнішній вигляд панелі психологічного тесту питань третього типу (питання з вибором двох однакових за змістом тверджень) наведено на рисунку 4.32.

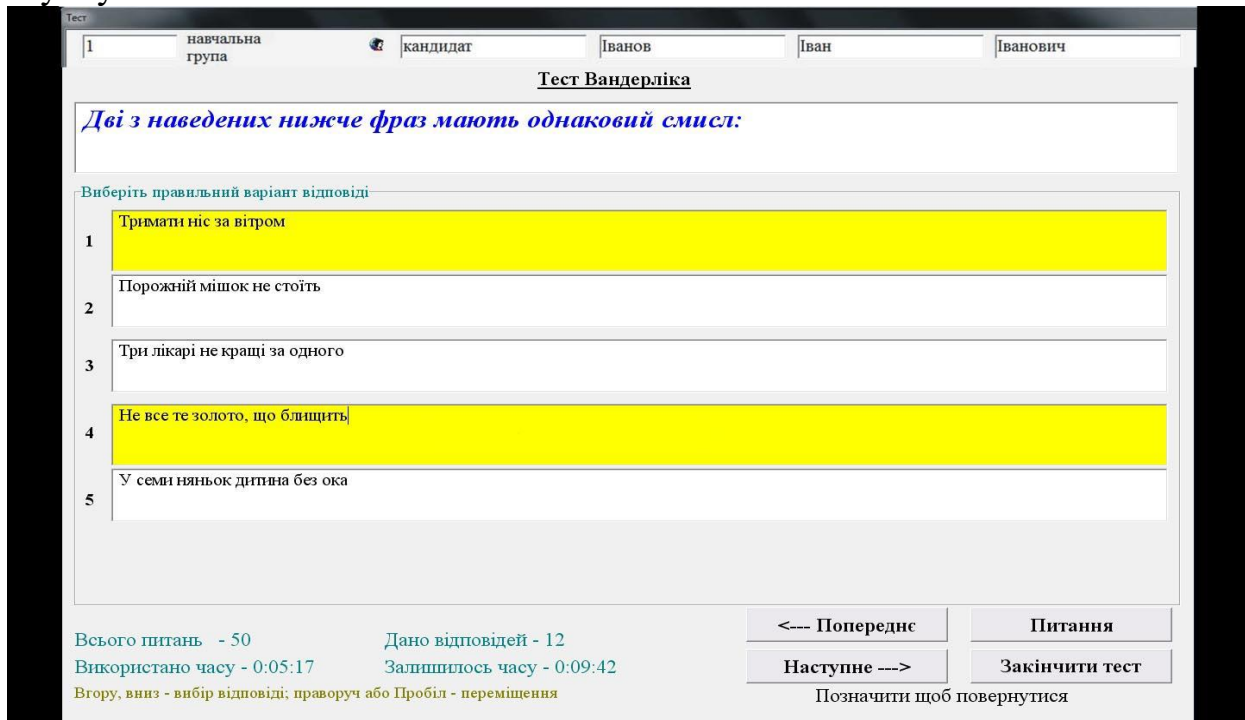


Рисунок 4.32 – Панель опитування за тестом КОТ (питання третього типу)

У верхній частині екрана наводяться дані про опитуваного. Далі у віконці синім кольором відображається поточне запитання тесту. Слідуюча зона являє собою п'ять прямокутників, у кожному з яких записано запропоновані твердження. Необхідно вибрати два із запропонованих.

Вибір відповідей здійснюється шляхом підведення курсору до прямокутника та натисканням лівої кнопки маніпулятора “миші”. Можливим є керування й за допомогою клавіатури – “1”, “2”, “3”, “4”, “5” як основної клавіатури, так і додаткової, здійснюють вибір відповідей та їх позначення жовтим кольором. Клавіша “Пробіл” і “Вправо” – переміщення до слідуючого питання.

Зовнішній вигляд панелі психологічного тесту питань четвертого типу (графічні питання) наведено на рисунку 4.33.

У верхній частині екрана наводяться дані про опитуваного. Далі у віконці синім кольором відображається поточне запитання тесту. Слідуюча зона являє собою графічний рисунок питання та поля для введення відповіді.

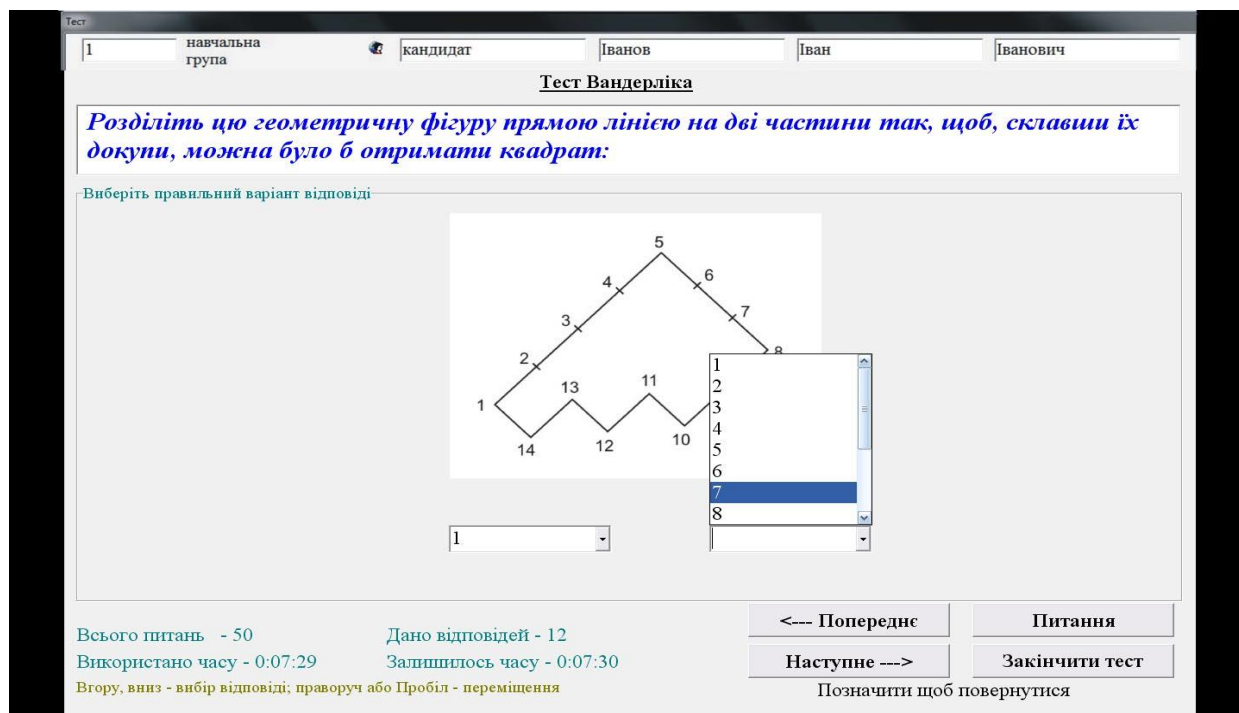


Рисунок 4.33 – Панель опитування за тестом КОТ (питання четвертого типу)

Вибір відповідей здійснюється шляхом підведення курсору до відповідного прямокутника та відкриттям укладеного списку, позначенням потрібного за допомогою лівої кнопки маніпулятора “миші”. Можливим є керування й за допомогою клавіатури – “0”...“9” як основної, так і додаткової, здійснивши вибір відповідей. Клавіша “Пробіл” і “Вправо” – переміщення до слідуючого питання.

Крім того, перехід до чергового питання здійснюється натисканням кнопок “← попереднє”, “наступнє →”.

Напис “Позначати, щоб повернутися” є кнопкою. Натискання напису здійснюється за допомогою маніпулятора “миші” й підсвічується червоним кольором. Це дає можливість під час перегляду стану тесту побачити позначені питання, на які не змогли поки що відповісти або щодо яких є сумнів у правильності відповіді.

Перехід до довільного питання здійснюється натисканням кнопки “Запитання” і вибором необхідного запитання зі списку питань тесту. Зовнішній вигляд вікна наведений на рисунку 4.34.

№	Зміст питання	Відповідь є	Позначено
1	Питання 1	[x]	[ ]
2	Питання 2	[x]	[ ]
3	Питання 3	[x]	[ ]
4	Питання 4	[ ]	[x]
5	Питання 5	[ ]	[x]
6	Питання 6	[ ]	[ ]
7	Питання 7	[ ]	[ ]
8	Питання 8	[ ]	[ ]
9	Питання 9	[ ]	[ ]
10	Питання 10	[ ]	[ ]
11	Питання 11	[ ]	[ ]

Рисунок 4.34. Панель списку питань тесту КОТ



У вікні наведена таблиця, в якій перераховані всі запитання тесту й поточний стан відповідей на ці запитання (третій стовпець “Відповідь” – значок [x] відповідь на це запитання, [ ] – відповіді немає; четвертий стовпець “Позначено” – значок [x] запитання позначене). Поточне запитання в загальному списку виділене синім кольором. Цей список дозволяє переглянути поточний стан тесту й здійснити перехід за допомогою маніпулятора “миші” на будь-яке запитання тесту. Можливе керування й за допомогою клавіатури – кнопки “вгору”, “вниз”, “вправо”, “вліво” здійснюють переміщення таблицею, клавіша “Enter” – вибір відповідей.

На весь тест виділяється 15 хвилин. Відповівши на всі питання, необхідно закінчити тест. Завершення тесту здійснюється натисканням кнопки “Закінчити тест”.

*Порядок роботи користувача у ході виконання тесту М.С. Гуткіна та Г. Ф. Міхальченко*

Опитувальник М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко складається з 56 тверджень та характеризує рівень вольової регуляції особистості.

Перед тестом з’являється панель з інструкцією щодо його виконання (рисунок 4.35). Запуск тесту здійснюється натисканням кнопки “Розпочати тест” або будь-яким натисканням клавіатури або “миші”.

Інструкція з виконання тесту

### ІНСТРУКЦІЯ З ВИКОНАННЯ ТЕСТУ

Прочитайте та оцініть, які з тверджень більш відповідають ступені вашого согласія або не согласія. Для цього в таблиці відповідей навпроти кожного твердження підведіть курсор до тієї графи, що відповідає Вашій оцінці, та натисніть ліву кнопку «миші» або «Пробіл» або «Insert».

Тест		Звичайно так	Скоріше так, ніж ні	Скоріше ні, ніж так	Звичайно ні
000	навчальна група				
	кандидат				
	Іванов				
	Іван				
	Іванович				
<b>Тест</b>					
<i>В спорах о жизни я бываю прав чаще, чем мои друзья</i>					
1	Счастье — это когда повезет	X			
2	Мои планы на будущее редко оказываются реальными		X		
3	После того как я уже решил сделать, я, как правило, еще раскачиваюсь, прежде чем приступить к делу		X		
4	Часто из-за лени я откладываю начатую работу			X	
5	Часто я поступаю по первому побуждению «Сделано — и будь, что будет»				X
6	Обычно без посторонней помощи я могу оторваться от какого-нибудь соблазна		X		
7	В спорах о жизни я бываю прав чаще, чем мои друзья	X			
8	Я уже выбрал для себя дело, которому мог бы посвятить всю свою жизнь				
9	Я редко опаздываю на занятия				
10	Обычно я слишком долго не могу решиться на какое-нибудь дело				
11	Любое дело я стремлюсь довести до конца				

Відповідайте швидко, довго не замислюйтеся. На весь тест відводиться 20 хвилин. По закінченню тесту натисніть кнопку «Закінчити тест».

**Розпочати тест**

Рисунок 4.35 – Інструкція перед виконанням тесту

Зовнішній вигляд панелі психологічного тесту наведено на рисунку 4.36.

Тест

1 навчальна група кандидат Іванов Іван Іванович

**Тест Гуткіна**

*Любое дело я стремлюсь довести до конца*

		Звичайно так	Скоріше так, ніж ні	Скоріше ні, ніж так	Звичайно ні
1	Счастье — это когда повезет	x			
2	Мои планы на будущее редко оказываются реальными		x		
3	После того как я уже решил(а) сделать, я, как правило, еще раскачиваюсь, прежде чем приступить к делу		x		
4	Часто из-за лени я откладываю начатую работу			x	
5	Часто я поступаю по первому побуждению «Сделано — и будь, что будет»			x	
6	Обычно без посторонней помощи я могу оторваться от какого-нибудь соблазна				x
7	В спорах о жизни я бываю прав чаще, чем мои друзья		x		
8	Я уже выбрал для себя дело, которому мог бы посвятить всю свою жизнь	x			
9	Я редко опаздываю на занятия	x			
10	Обычно я слишком долго не могу решиться на какое-нибудь дело	x			
11	Любое дело я стремлюсь довести до конца			x	
12	Я более других вспыльчив и раздражителен				
13	Я легко заражаюсь настроением других людей				
14	Обычно все у меня получается с первой попытки				
15	Я люблю читать книги о жизни замечательных людей				
16	Мне удалось избавиться от некоторых вредных привычек (постоянно опаздываю, забываю, забываю)				
17	Обо мне могут сказать, что я не из робкого десятка				
18	Я нередко охлаждаю к делу, которое еще недавно казалось мне интересным				
19	При разговоре с человеком, которого я стесняюсь или боюсь, я обычно так волюм				
20	Чаще всего мне нужны подталкивания со стороны, чтобы довести начатое дел				
21	Моя мечта — это...				

Використано часу - 0:00:20      Запишилось часу - 0:19:39

Insert, Пробіл, "миша" - відзначити відповідь; праворуч, ліворуч, вниз, вгору - переміщення

Скинути все      Закінчити тест

Рисунок 4.36 – Панель опитування за тестом М.С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко

У верхній частині екрана наводяться дані про опитуваного – номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові. Далі у віконці синім кольором відображається поточне запитання тесту. Слідуюча зона являє собою таблицю, що складається з шести стовпців і 57 рядків. У другому стовпці надано запитання тесту, а в третьому-шостому стовпчиків – відповіді. Вибрана відповідь позначається “х” (рисунок. 4.37).

	Звичайно так	Скоріше так, ніж ні	Скоріше ні, ніж так	Звичайно ні
x				
		x		

Рисунок 4.37 – Фрагмент таблиці опитування з вибраною відповіддю

Вибір потрібної відповіді на запитання здійснюється шляхом підведення курсору до клітинки третього-шостого стовпчиків у рядку запитання. Натисканням лівої кнопки маніпулятора “миші” здійснюється вибір відповіді. Можливе керування й за допомогою клавіатури – кнопки “вгору”, “вниз”, “вправо”, “вліво” здійснюють переміщення за таблицею, клавіші “Пробіл”, “Insert” – вибір клітинки та її позначення символом “х”. Вибір здійснюється тільки однієї відповіді з чотирьох. На весь тест відводиться до 20 хвилин. Відповівши на всі питання, необхідно закінчити тест. Завершення тесту здійснюється натисканням кнопки “Закінчити тест”. Після натискання цієї кнопки висвічується вікно підтвердження закінчення тесту.

Кнопка “Скинути все” призначена для скидання всіх відповідей у початковий стан. Після її натискання відповідати на питання необхідно заново.

## Порядок роботи користувача у ході виконання тесту ПГОЕС

Опитувальник ПГОЕС складається з 25 тверджень й характеризує рівень психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності.

Перед тестом з'являється панель з інструкцією щодо його виконання (рисунок 4.38). Запуск тесту здійснюється натисканням кнопки «Розпочати тест» або будь-яким натисканням клавіатури або «миші».

Інструкція з виконання тесту

**ІНСТРУКЦІЯ З ВИКОНАННЯ ТЕСТУ**

Прочитайте та оцініть, які з тверджень більш відповідають ступені вашого согласія або не согласія. Для цього в таблиці відповідей навпроти кожного твердження підведіть курсор до тієї графи, що відповідає Вашій оцінці, та натисніть ліву кнопку «миші» або «Пробіл» або «Insert».

тест

000 навчальна група кандидат Іванов Іван Іванович

**Тест**

*Я завжди тією чи іншою мірою усвідомлюю вплив моїх дій на оточуючих.*

		Це точно про мене	Це на мене схоже	Це схоже на мене, але немає впевненості	Не наважуюся віднести це до себе	Сумніваюся, що це можна віднести до мене	Мені це не властиво в більшості випадків	Це до мене абсолютно не відноситься
1	Зміна способу діяльності не завдає мені незручностей.	x						
2	Професійна гідність для мене не настільки значна, щоб змусила		x					
3	Інколи мені важко наважитися на дії у небезпечних ситуаціях б			x				
4	Моє вміння спілкуватися з колегами допомагає виконувати скл			x				
5	Мені не завжди вдається впливати на події, що відбуваються н			x				
6	Почуття обов'язку не є для мене важливим мотиватором для ві		x					
7	Будь-яка нова справа викликає у мене передчуття неприємності							
8	Іноді мені важко втілювати свої ідеї у життя, бо вони здаються					x		
9	Я завжди тією чи іншою мірою усвідомлюю вплив моїх дій на						x	
10	Інколи події, що виникають у небезпечних ситуаціях, викликає							

Відповідайте швидко, довго не замислюйтеся. На весь тест відводиться 20 хвилин. По закінченню тесту натисніть кнопку «Закінчити тест».

**Розпочати тест**

Рисунок 4.38 – Інструкція перед виконанням тесту

Зовнішній вигляд панелі психологічного тесту наведено на рисунку 4.39.

тест

1 навчальна група кандидат Іванов Іван Іванович

**Тест ПГОЕС**

*Я завжди тією чи іншою мірою усвідомлюю вплив моїх дій на оточуючих.*

		Це точно про мене	Це на мене схоже	Це схоже на мене, але немає впевненості	Не наважуюся віднести це до себе	Сумніваюся, що це можна віднести до мене	Мені це не властиво в більшості випадків	Це до мене абсолютно не відноситься
1	Зміна способу діяльності не завдає мені незручностей.	x						
2	Професійна гідність для мене не настільки значна, щоб змусила		x					
3	Інколи мені важко наважитися на дії у небезпечних ситуаціях б			x				
4	Моє вміння спілкуватися з колегами допомагає виконувати скл				x			
5	Мені не завжди вдається впливати на події, що відбуваються н					x		
6	Почуття обов'язку не є для мене важливим мотиватором для ві				x			
7	Будь-яка нова справа викликає у мене передчуття неприємності			x				
8	Іноді мені важко втілювати свої ідеї у життя, бо вони здаються				x			
9	Я завжди тією чи іншою мірою усвідомлюю вплив моїх дій на					x		
10	Інколи події, що виникають у небезпечних ситуаціях, викликає							
11	У небезпечних ситуаціях я невпевнений у своїх колегах, бо зда							
12	Під час очікування важливих подій я заздалегідь намагаюся уя							
13	Інколи я кудяв розпочату справу, через те, що боявся не впорат							
14	На мою думку, недоцільно замислюватися над тим, як мої ріше							
15	Під час виконання службово-боївого завдання я інколи втрач							
16	Усвідомлення суспільної значущості моїх дій не впливає на які							
17	Я продуктивно працюю завдяки власній цілеспрямованості, а не							
18	Я вважаю, що одноосібна діяльність є більш результативною, і							
19	Нездатність точно спрогнозувати результат дій не завдає мені							
20	У небезпечних ситуаціях мені більш притаманні відчайдушні в							

Використано часу - 0:00:16      Залишилось часу - 0:19:43

Insert,Пробіл,"миша" - відзначити відповідь; праворуч,ліворуч,вниз,вгору - переміщення

**Скинути все**      **Закінчити тест**

Рисунок 4.39 – Панель опитування за тестом ПГОЕС

У верхній частині екрана наводяться дані про опитуваного – номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові. Далі у віконці синім кольором відображається поточне запитання тесту. Слідуюча зона являє собою таблицю, що складається з дев'яти стовпців і 26 рядків. У другому стовпці надано запитання тесту, а в третьому-дев'ятому стовпцях – відповіді. Вибрана відповідь позначається “х” (рисунок 4.40).

	Це точно про мене	Це на мене схоже	Це схоже на мене, але немає впевненості	Не наважуюся віднести це до себе	Сумніваюся, що це можна віднести до мене	Мені це не властиво в більшості випадків	Це до мене абсолютно не відноситься
							x

Рисунок 4.40 – Фрагмент таблиці опитування з вибраною відповіддю

Вибір потрібної відповіді на запитання здійснюється шляхом підведення курсору до клітинки третього-дев'ятого стовпців у рядку запитання. Натисканням лівої кнопки маніпулятора “миші” здійснюється вибір відповіді. Можливе керування й за допомогою клавіатури – кнопки “вгору”, “вниз”, “вправо”, “вліво” здійснюють переміщення за таблицею, клавіші “Пробіл”, “Insert” – вибір клітинки та її позначення символом “х”. Вибір здійснюється тільки однієї відповіді з семи. На весь тест виділяється до 20 хвилин. Відповівши на усі питання, необхідно закінчити тест. Завершення тесту здійснюється натисканням кнопки “Закінчити тест”. Після натискання цієї кнопки висвічується вікно підтвердження закінчення тесту.

Кнопка “Скинути все” призначена для скидання всіх відповідей у початковий стан. Після її натискання відповідати на питання необхідно заново.

#### 4.4. Розроблення блоку аналізу результатів тестування та визначення рівня психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності

Апробація роботи комплексу для здійснення завдань вивчення рівня психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності показала необхідність таких сервісних функцій:

1) на етапі підготовки до дослідження:

- імпорт списку учасників дослідження з будь-якого текстового файлу;
- вибір для проведення обстеження психодіагностичних методик;
- створення необхідної батареї методик (комплексного тесту);

2) на етапі збору психологічної інформації про досліджуваний рівень психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності:

– повністю комп'ютеризована процедура психологічного тестування як одного обстежуваного, так і групи, як за одиночним тестом, так і за її сукупністю;

– введення даних тестування психологом із паперових бланків методик (з неможливістю організувати комп'ютерну діагностику великих груп і вимушеній роботі обстежуваних із паперовими бланками методик);

- зберігання баз даних на кожную групу окремо та можливість їх

з'єднання в одну загальну базу (функції підключення бази даних та функція з'єднання баз);

- перегляд даних тестування кожного обстежуваного, із виведенням усіх передбачених методиками балів, графіків, стандартних інтерпретацій результатів;

- автоматичне складання “психологічної карти” (“досьє респондента”) на кожного обстежуваного за усіма пройденими методиками, її роздрукування або конвертація в *Word*;

- експорт балів, отриманих за усіма шкалами закладеними у комплекс методик якої-небудь групи в *Excel* для їх подальшої статистичної обробки;

3) на етапі визначення рівня психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності:

- перерахування балів рівня психологічної готовності особистості фахівця екстремального виду діяльності за налаштуваннями рівняння регресії психологічної готовності особистості до СБД в екстремальних умовах для трьох категорій військовослужбовців Національної гвардії України – офіцерів, військовослужбовців-контрактників, військовослужбовців строкової служби;


- складання протоколу групового обстеження фахівців екстремального виду діяльності щодо визначення рівня психологічної готовності до СБД із можливістю його роздрукування або конвертації в *Word*;

- експорт в *Excel* розрахованих за рівнянням регресії балів рівня психологічної готовності особистості та вихідних даних за методиками, на основі яких здійснений цей розрахунок.

Усі наведені функції комплексу дозволяють автоматизувати рутинні операції визначення рівня психологічної готовності, що не лише зменшує кількість помилок під час роботи зі статистичними даними, але й вивільняє час психолога для прийняття обґрунтованих рішень на основі якісного аналізу даних.

#### **4.5. Розроблення програмного забезпечення відображення результатів тестування та підготовки даних до друку**

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 маніпулятора або клавіші “*Enter*” з'являється вікно інтерпретації результатів психологічного тесту. Крім того, перегляд результатів тестування здійснюється в разі вибору пункту меню Результати/Поточний результат або кнопка .

Кожний тест має свою панель інтерпретації результатів тестування.

### *Панель інтерпретації результатів тесту “Адаптивність”*

На панелі (рисунок 4.41) представлено інтерпретацію результатів визначення адаптивності особистості.

Рисунок 4.41 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту “Адаптивність”

Методика побудована за типом оцінної шкали, що складається з 165 тверджень, на кожне з яких обстежуваний відповідає “Так” або “Ні”. Діагностична оцінка методики стосується п’яти шкал, які представлено на панелі на жовтому фоні:

- вірогідність;
- адаптивність;
- нервово-психічна стійкість;
- комунікативність;
- моральність.

Оцінка шкал здійснюється спочатку в балах, а потім переводиться в стени. Ці дані наведено у відповідних місцях на панелі. За результатами розрахунків виводяться загальний стен і група придатності за цією методикою.

### *Панель інтерпретації результатів тесту Кеттелла*

На панелі (див. рисунок 4.42) представлено інтерпретацію результатів психологічного тестування за багатофакторною методикою Кеттелла.

Результати тесту Кеттелла

001    Навчальна група    рядовий    Андрушук    Юрій    Олександрович    Д

**ТЕСТ КЕТТЕЛЛА**

**Багатофакторна особистісна методика**

**Фактори першого порядку**

Фактор MD	10	Фактор A	6	Фактор B	3
Фактор C	8	Фактор E	5	Фактор F	5
Фактор G	7	Фактор H	7	Фактор I	7
Фактор L	6	Фактор M	6	Фактор N	7
Фактор O	7	Фактор Q1	7	Фактор Q2	7
Фактор Q3	5	Фактор Q4	5		

**Фактори другого порядку**

Фактор F1	A-, H+, F-, E-, Q2+, G+, N+	Фактор F2	B-, Q1+, E-, M+
Фактор F3	C+, I+, O+, Q4-, Q3-, F-, G+, L+	Фактор F4	MD

Закрити

Рисунок 4.42 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Кеттелла


Методика складається з 105 тверджень, на кожне з яких респондент вибирає одну відповідь з трьох, яка оцінюється від 0 до 2 балів. Діагностична оцінка методики належить до сімнадцяти первинних факторів і 4 блоків другого порядку, представлених на панелі на жовтому фоні.

Бали підраховуються окремо за кожним фактором відповідно до ключа тесту.

Навпроти кожного фактора першого порядку виведено розрахунковий бал, що змінюється в більшості факторів від 0 до 12, за фактором MD до 14 балів, а за фактором B – до 8. Фактори мають біполярне значення та їх інтерпретація в ту або іншу сторону починається рівно із середини (у більшості випадків із 6).

Фактори ж другого порядку представляють собою згруповані фактори першого порядку.

Наведення курсору на жовтий фон факторів і натискання правої кнопки маніпулятора “миші” призводить до відкриття вікна опису цієї шкали.

Крім того, нажавши на кнопку  “Профіль особистості” можна побудувати профіль біполярних факторів, що дозволяє наочно оцінити їх вплив на характер респондента. На горизонтальній осі графіка відкладаються фактори, на вертикальній – отримані за ними бали (див. рисунок 4.43). Вихід із цього вікна здійснюється натисканням кнопки “Закрити”.

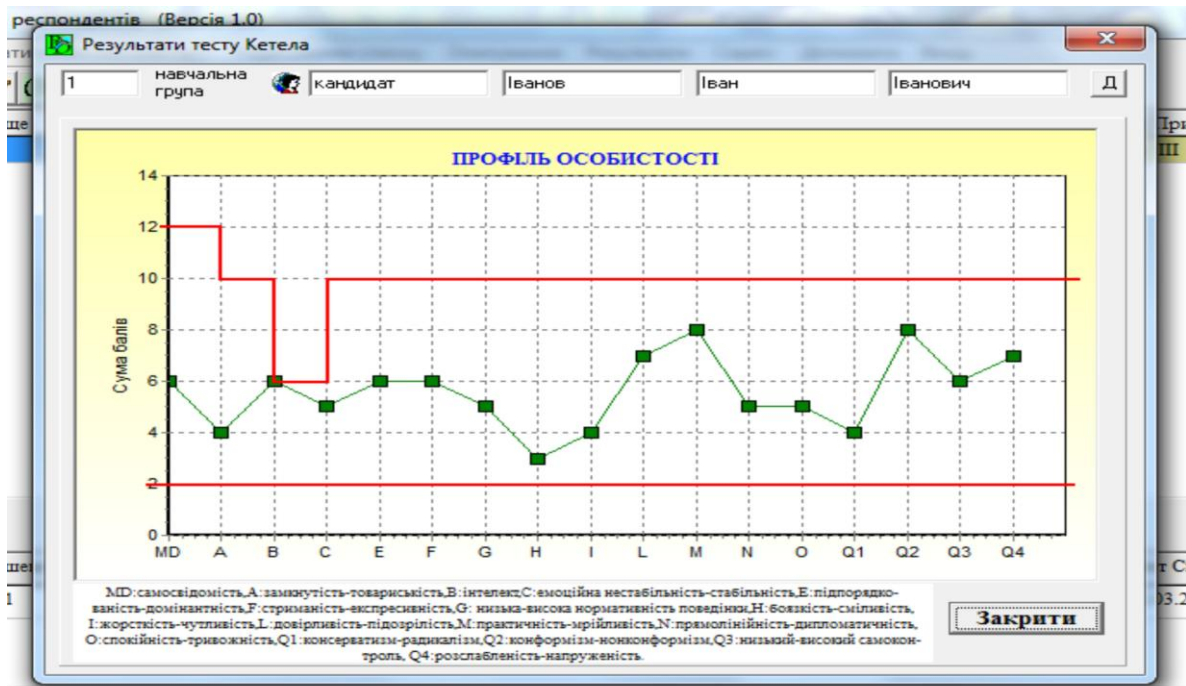


Рисунок 4.43 – Зовнішній вигляд панелі графічної інтерпретації результатів тесту Кеттелла

*Панель інтерпретації результатів тесту Локус контролю*

На панелі (рисунок 4.44) представлена інтерпретація результатів психологічного тестування параметрів інтернальності-екстернальності людини. Методика складається з 40 тверджень, на кожне з яких обстежуваний відповідає “Так” або “Ні”.

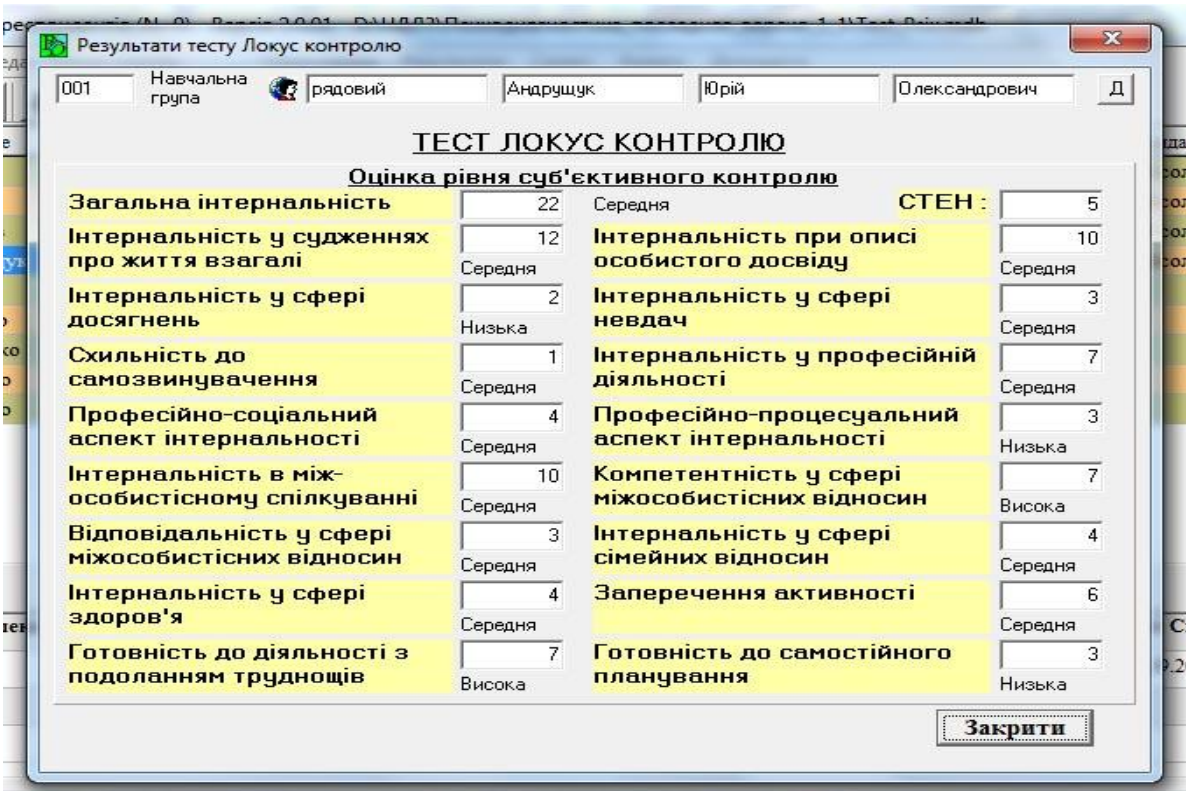


Рисунок 4.44 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Локус контролю



Діагностична оцінка методики належить до 17 параметрів інтернальності, представлених на панелі на жовтому фоні:

- загальна інтернальність;
- інтернальність в судженнях про життя взагалі;
- інтернальність в ході опису особистого досвіду;
- інтернальність в сфері досягнень;
- інтернальність в сфері невдач;
- схильність до самозвинувачення;
- інтернальність в професійній діяльності;
- професійно-соціальний аспект інтернальності;
- професійно-процесуальний аспект інтернальності;
- інтернальність в міжособистісному спілкуванні;
- компетентність в сфері міжособистісних відносин;
- відповідальність в сфері міжособистісних відносин;
- інтернальність в сфері сімейних відносин;
- інтернальність в сфері здоров'я;
- заперечення активності;
- готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів;
- готовність до самостійного планування, здійснення діяльності та відповідальності за неї.

Бали підраховуються окремо за кожним параметром відповідно до ключа тесту. Ці параметри мають різний рівень узагальнення й мають різний пояснювальний потенціал.

Навпроти кожного параметра інтернальності виведено розрахунковий бал. Значущість кожного параметра також можна оцінювати за такою шкалою:

- низька;
- середня;
- висока.

Вихід із цього вікна здійснюється натисканням кнопки “Закрити”.

#### *Панель інтерпретації результатів тесту Річі та Мартіна*

На панелі (див. рисунок 4.45) представлено інтерпретацію результатів психологічного тестування за мотиваційним профілем потреб працівника. Автори виділили дванадцять основних потреб працівника. Інтерпретація результатів тесту дає можливість кількісно оцінити відносну значущість цих потреб для конкретної людини.

Методика складається з 33 тверджень, кожне з яких має 4 альтернативи. На кожне із тверджень респондент примусово розподіляє 11 балів між цими чотирма альтернативами.

Результати тесту Річі та Мартіна

001 Навчальна група рядовий Андрушук Юрій Олександрович Д

### ТЕСТ РІЧІ ТА МАРТИНА

**Оцінка показників відносної значимості потреб працівника**

1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді	22 Середня	2. Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні	47 Висока
3. Потреба у чіткому структуруванні роботи, у зниженні невизначеності	33 Середня	4. Потреба в соціальних контактах, у спілкуванні з широким колом людей	11 Середня
5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини	14 Середня	6. Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей	44 Середня
7. Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх	20 Середня	8. Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими	47 Висока
9. Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини	33 Середня	10. Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей	53 Висока
11. Потреба у самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості	25 Середня	12. Потреба в цікавій, суспільно корисній праці	14 Низька

Закрити

Рисунок 4.45 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Річі та Мартіна

Діагностична оцінка методики належить до 12 шкал потреб працівників, представлених на панелі на жовтому фоні:

- потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок;
- потреба у хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні;
- потреба у чіткій структурованій роботі, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановленні правил і директив виконання роботи;
- потреба в соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей легкого ступеня довірливості; в зв'язках з колегами, партнерами та клієнтами;
- потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості;
- потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума;
- потреба ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх;
- потреба у впливовості й владі, прагнення керувати іншими – показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу;
- потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини;
- потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей;

- потреба у самоудосконаленні, рості та розвитку як особистості;
- потреба у цікавій, суспільно корисній праці.

Бали підраховуються окремо за кожної шкалою відповідно до ключа тесту. Навпроти кожної шкали виведено розрахунковий бал, що змінюється від 0 до 121. Значимість параметра кожної шкали також можна оцінювати за такою шкалою:

- низька;
- середня;
- висока.

Вихід із цього вікна здійснюється натисканням кнопки “Закрити”.

#### *Панель інтерпретації результатів тесту М. С. Моросанової*

На панелі (рисунок 4.46) представлено інтерпретацію результатів психологічного тестування з вивчення стилю саморегуляції поведінки фахівця екстремального виду діяльності. Методика побудована за типом оцінної шкали, що складається з 46 тверджень, кожне з яких респондент оцінює за 4-х бальною системою (1–4).

Визначення стилю саморегуляції поведінки		
<b>Основні регуляторні процеси</b>		
Планування (Пл)	3	Низька
Моделювання (М)	7	Висока
Програмування (Пр)	3	Низька
Оцінювання результатів (Ор)	7	Висока
<b>Регуляторно-особистісні властивості</b>		
Гнучкість (Г)	4	Низька
Самостійність (С)	1	Низька
<b>Узагальнений показник загального рівня саморегуляції</b>		
Загальний рівень саморегуляції	22	Низький

Рисунок 4.46 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту М. С. Моросанової

Діагностична оцінка методики стосується шести шкал (по 9 тверджень в кожній), представлених на панелі на жовтому тлі та виділених відповідно до основних регуляторних процесів і регуляторно-особистісних властивостей:

планування (Пл); моделювання (М); програмування (Пр); оцінка результатів (Ор); гнучкість (Г); самостійність (С).

Структура опитувальника така, що ряд тверджень входить до складу одразу двох шкал. Це відноситься до тих тверджень опитувальника, які характеризують як регуляторний процес, так і регуляторно-особистісну якість.

Далі за закладеним алгоритмом підраховується показник за кожною шкалою. Крім того, розраховується й загальний рівень саморегуляції поведінки. Значущість параметра кожної шкали також можна оцінювати за такою шкалою: низька, середня, висока.

Вихід із цього вікна здійснюється натисканням кнопки “Закрити”.

#### *Панель інтерпретації результатів тесту Елерса (мотивація до успіху)*

На панелі (рисунок 4.47) представлено інтерпретацію результатів психологічного тестування щодо вивчення мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху. Методика побудована за типом оцінної шкали, що складається з 41 тверджень, на кожне з яких обстежуваний відповідає “Так” або “Ні”. Тест відноситься до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з ключем.

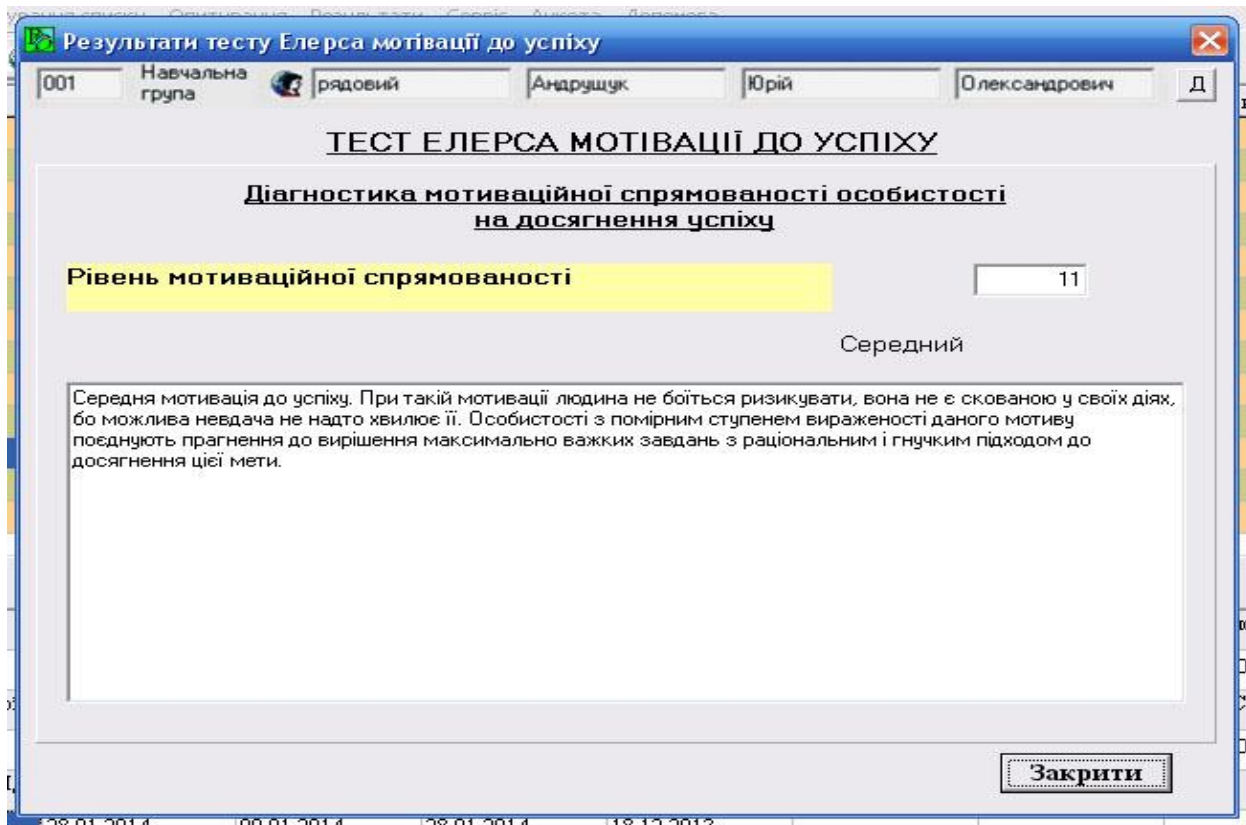


Рисунок 4.47 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Елерса (мотивація до успіху)

Крім того, значущість цього параметра можна оцінювати за такою шкалою:

- 1–10 балів: мотивація до успіху низька;
- 11–16 балів: середня мотивація до успіху;

- 17–20 балів: висока мотивація до успіху;
- понад 21 бал: мотивація до успіху надто висока.

Вихід із цього вікна здійснюється натисканням кнопки “Закрити”.

*Панель інтерпретації результатів тесту Елерса  
(мотивація до уникнення невдач)*

На панелі (рисунок 4.48) представлено інтерпретацію результатів психологічного тестування щодо вивчення мотиваційної спрямованості особистості на уникнення невдач. Стимульний матеріал являє собою список слів із 30 рядків, по 3 слова у кожному рядку. Досліджуваному необхідно вибрати тільки одне із трьох слів у кожному рядку, яке найбільш точно його характеризує. Тест відноситься до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації до уникнення успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з ключем.

Оцінка виявленого рівня мотивації до уникнення невдач здійснюється за такими ступенями:

- 2–10 балів – низький рівень мотивації до уникнення невдач;
- 11–16 балів – середній рівень мотивації до уникнення невдач;
- 17–20 балів – високий рівень мотивації до уникнення невдач;
- понад 20 балів – дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач.

Вихід із цього вікна здійснюється натисканням кнопки “Закрити”.

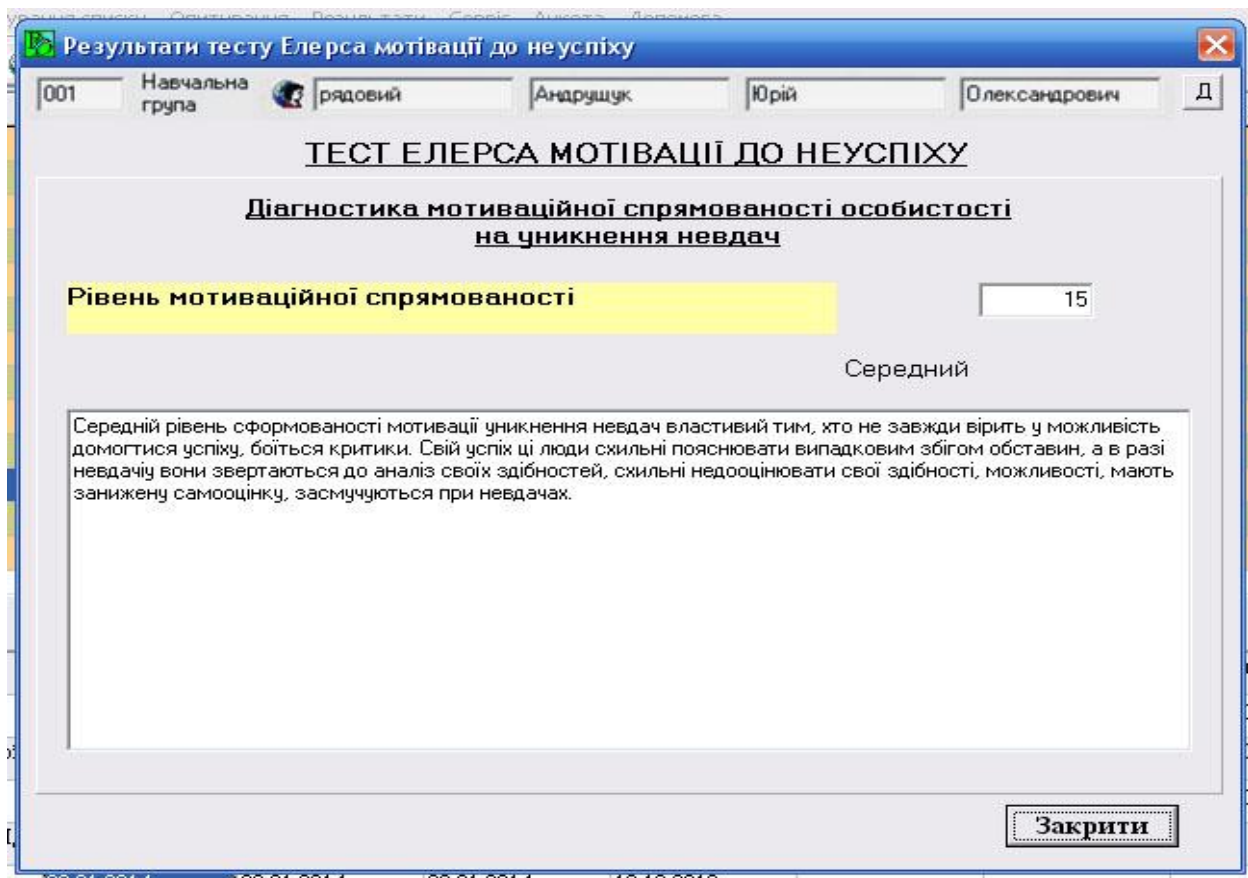


Рисунок 4.48 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Елерса (мотивація до уникнення невдач)

*Панель інтерпретації результатів тесту КОТ  
(Короткий орієнтовний, відбірковий тест В. Н. Бузіна, Е. Ф. Вандерлік)*

Тест КОТ (Короткий орієнтовний, відбірковий тест В. Н. Бузіна, Е. Ф. Вандерлік) призначений для діагностики загального рівня інтелектуальних здібностей. КОТ є адаптацією тесту Вандерліка. На панелі (рисунок 4.49) представлено інтерпретацію результатів психологічного тестування.

КОТ передбачає психодіагностику таких параметрів інтелекту: здатність до узагальнення та аналізу, гнучкість мислення, швидкість й точність сприйняття матеріалу, грамотність, вибір оптимальної стратегії й т. д.

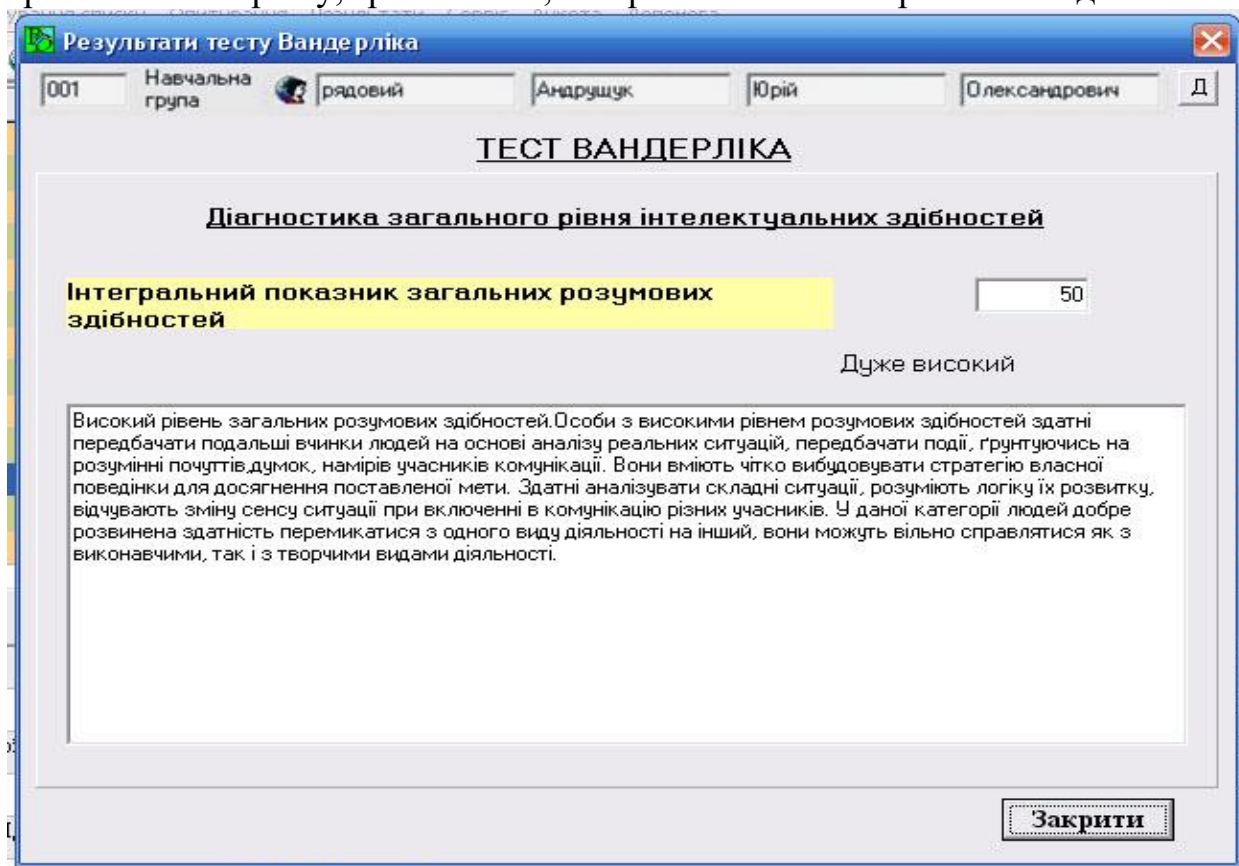


Рисунок 4.49 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту КОТ

Далі за закладеним алгоритмом підраховується інтегральний показник загальних розумових здібностей. Оцінка виявленого рівня здійснюється за такими ступенями:

- 13 та менше – низький рівень загальних розумових здібностей;
  - 14–18 – рівень загальних розумових здібностей нижче середнього;
  - 19–24 – середній рівень загальних розумових здібностей;
  - 25–29 – рівень загальних розумових здібностей вище середнього;
  - 30 та більше – високий рівень загальних розумових здібностей.
- Вихід із цього вікна здійснюється натисканням кнопки “Закрити”.

*Панель інтерпретації результатів тесту М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко*

На панелі (рисунок 4.50) представлено інтерпретацію результатів психологічного тестування спрямованого на вивчення вольової регуляції особистості.

Характеристика вольової регуляції особистості		
Ціннісно-смилова організація особистості (Ц)	12	Середня
Організація діяльності (О)	10	Середня
Рішучість (Р)	9	Середня
Наполегливість (Н)	12	Середня
Самовладання (С)	4	Низька
Самостійність (См)	8	Низька
Показник брехні (Л)	9	Достатньо
Загальний показник, що характеризує вольову організацію особистості (В)	55	Середній

Рисунок 4.50 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко

Методика побудована за типом оцінної шкали, що складається з 56 тверджень, кожне з яких респондент оцінює за 4-х бальною системою (0–3) залежно від ступеня відповідності.

Діагностична оцінка методики стосується восьми шкал опитувальника, які представлено на панелі на жовтому фоні:

- ціннісно-смилова організація особистості (Ц);
- організація діяльності (О);
- рішучість (Р);
- наполегливість (Н);
- самовладання (С);
- самостійність (См);
- показник брехні (Л);
- загальний показник, що характеризує вольову організацію особистості (В).

Далі за закладеним алгоритмом підраховується показник за кожною шкалою. Значущість кожного параметра можна оцінювати за такою шкалою:

- низька;
- середня;

– висока.

Вихід із цього вікна здійснюється натисканням кнопки “Закрити”.

### *Панель інтерпретації результатів тесту ПГОЕС*

На панелі (рисунок 4.51) представлено інтерпретацію результатів психологічного тестування спрямованого на вивчення психологічної готовності особистості екстремального профілю діяльності.

№	Назва шкали	Результат	Категорія
1.	Мотивація обов'язку	6	Низька
2.	Професійна витривалість	6	Низька
3.	Взаємодопомога і довіра	12	Середня
4.	Професійна компетентність	12	Середня
5.	Вольове зусилля	6	Низька

Рисунок 4.51 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту ПГОЕС

Тест містить 25 тверджень, які необхідно співвіднести з вашим ставленням до виконання службово-бойової діяльності. Методика побудована за типом оцінної шкали за 7-бальною системою (0–6).

Діагностична оцінка методики стосується п'яти шкал опитувальника, які представлено на панелі на жовтому фоні:

- мотивація обов'язку;
- професійна витривалість;
- взаємодопомога і довіра;
- професійна компетентність;
- вольове зусилля.

Далі за закладеним алгоритмом підраховується показник за кожною шкалою. Значущість кожного параметра можна оцінювати за такою шкалою:



- низька;
- середня;
- висока.

Вихід із цього вікна здійснюється натисканням кнопки “Закрити”.



### Перегляд індивідуального результату тестування

Цей режим дозволяє переглядати, конвертувати та роздруковувати індивідуальний протокол тестування респондента у вигляді стандартного бланка звіту – “досьє респондента” (рисунок 4.52).

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*.

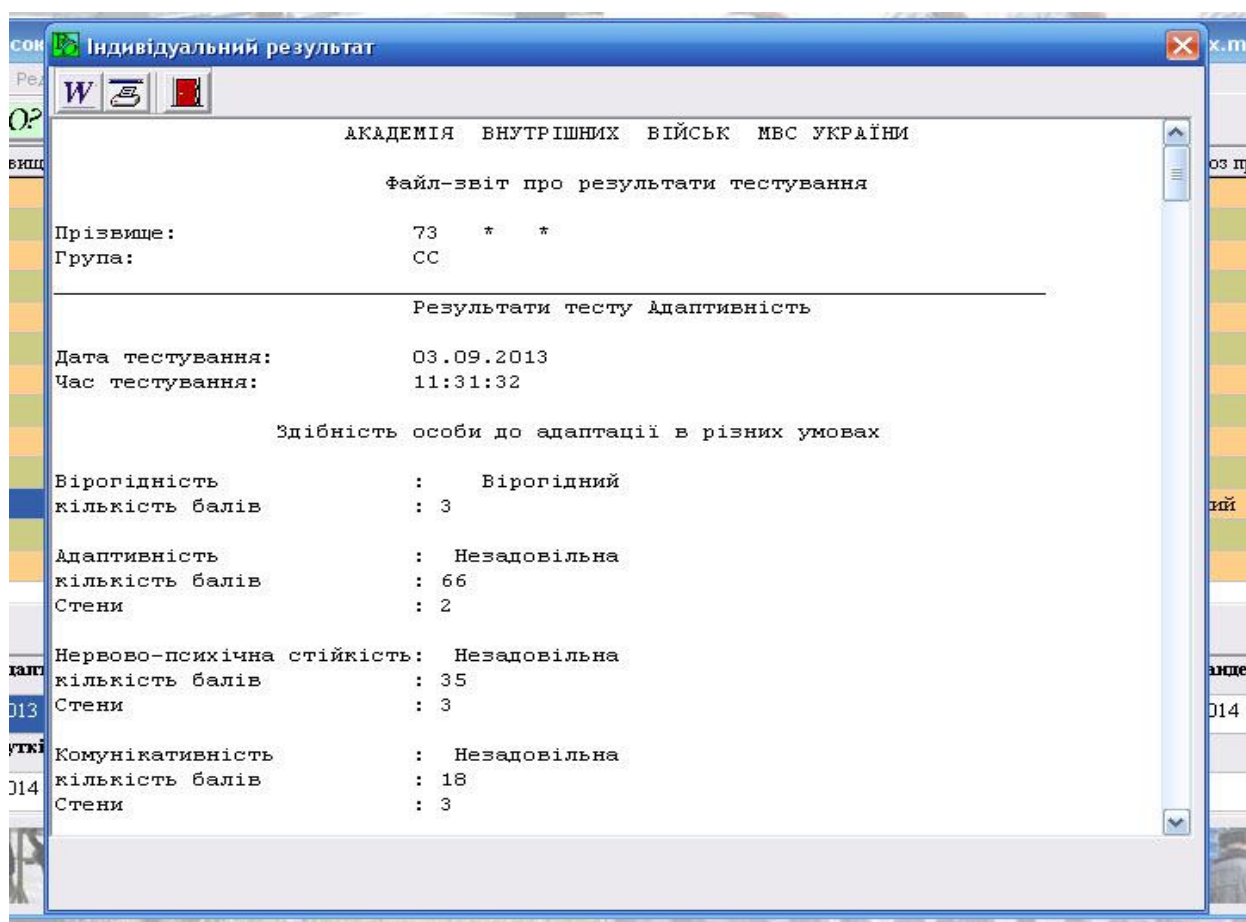



Рисунок 4.52 – Зовнішній вигляд вікна індивідуального результату тестування

На кожного респондента можливо одержати повну картину тестування. Досьє являє собою текстову інформацію. В ній містяться основні дані про респондента (прізвище, ім'я, по батькові, номер групи), а також інформація за кожним психологічним тестом, закладеним у психодіагностичний комплекс. Якщо тест не виконувався, то в 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*. У разі натискання кнопки  програма автоматично запускає додаток *Microsoft Word* (якщо його не запущено) і скидає інформацію в цей редактор. Інформація, яку передано у *Microsoft Word*, ще не збережена у файл і в ході закриття цього додатка її необхідно зберегти (звісно, якщо в цьому є потреба).

### *Перегляд результатів тестування групи респондентів*

Цей пункт меню дозволяє переглядати, конвертувати та роздруковувати протокол тестування групи респондентів у вигляді стандартного бланка звіту-протоколу (рисунок 4.53). 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 в текстовому форматі в файлі.

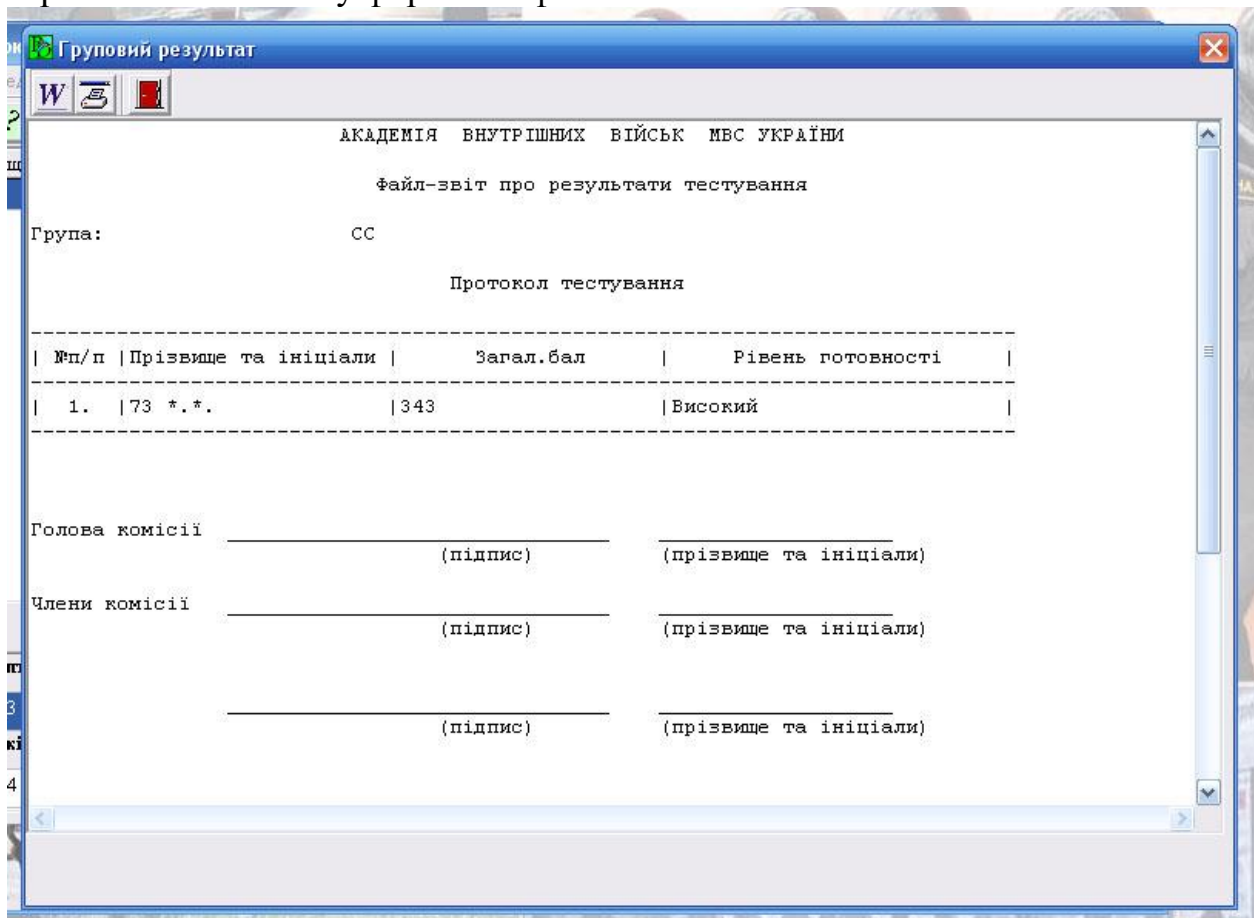





Рисунок 4.53 – Зовнішній вигляд вікна результату тестування групи респондентів

Кнопка  дає можливість роздрукувати протокол на принтері. Кнопка  дає можливість конвертувати протокол у формат *Microsoft Word*.

На групу респондентів можна одержати протокол щодо проходження тестів. Протокол представляє собою текстову інформацію. В протоколі міститься таблиця з основними даними про респондента (прізвище, ім'я, по

батькові, номер групи), а також інформація про рівень психологічної готовності цього респондента до виконання СБД в екстремальних умовах. Якщо якийсь тест не виконувався, то у протоколі робиться запис про непроходження та рівень готовності не розраховується.

В цьому режимі існує можливість конвертації текстової інформації в формат *Microsoft Word*. У разі 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 в *Microsoft Word*, ще не збережена у файл і в ході закриття цього додатку її необхідно зберегти (звісно, якщо в цьому є потреба).

## РОЗДІЛ 5

### **ПІДВИЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ЗАСОБАМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ**

В п'ятому розділі роботи наведено загальну стратегію формування експерименту, розкрито зміст авторської комплексної програми формування психологічної готовності до службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України у процесі їх професійної підготовки. Здійснено порівняльний аналіз даних, які були отримані в експериментальній та контрольній групах. Обґрунтовано практичні рекомендації щодо формування психологічної готовності до службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України в екстремальних умовах.

#### **5.1. Програма соціально-психологічного тренінгу щодо формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності**

Соціально-психологічний тренінг є системою цілеспрямованих тренувань та вправ, які дозволяють ефективно розвивати професійно-значимі якості [16]. Він спрямований на особистість як суб'єкта життєдіяльності та є синтезом психологічного тренінгу [80], який центровано на взаємодії особистості і групи та орієнтовано на розвиток професійних якостей та умінь [136; 167–169].

В процесі роботи над розробкою програми соціально-психологічного тренінгу ми виходили з того, що тренінг є багатofункціональним методом цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини у групі, де центральною категорією виступає категорія перетворення [11; 18; 70; 82; 149].

Метою соціально-психологічного тренінгу є оптимізація процесу розвитку компонентів психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях.

Реалізації мети у межах розробленої тренінгової програми підпорядковано виконання низки завдань:

- формування мотивації до майбутньої професійної діяльності та відкритості до нового когнітивного досвіду;
- формування навиків і вмінь ефективного спілкування;
- розвиток здатності до позитивного самовідношення та адекватної самооцінки, оцінки інших людей та їх взаємовідносин;
- формування здатності до рефлексії;
- формування й розвиток здібності прогнозувати поведінку людей і передбачати результати власної діяльності;
- розвиток особистісних рис, властивих військовослужбовцю-професіоналу;
- актуалізація наявних професійних властивостей та умінь особистості;
- збагачення професійного і життєвого досвіду.

Наш підхід до конструювання соціально-психологічного тренінгу як засобу розвитку психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності базується на таких основних положеннях:

- психічні властивості особистості проявляються й формуються в її поведінці, діях, вчинках [48], у цьому разі потенційні можливості суб'єкта актуалізуються в реальних результатах відповідного виду діяльності;

- конструктивна робота учасника тренінгу над собою може здійснюватися в згуртованій, розвинутій у психологічному відношенні групі, з позитивним забарвленням активного слухання;

- використання ігрових методів у тренінгу дозволяє зняти суб'єктивні бар'єри (боязкість помилки, неправильне рішення, невміння вербалізувати свої переживання), дозволяє відпрацювати вміння соціальної перцепції, поглибленого самопізнання людини;

- використання ігрових ситуацій, їх незвичність та новизна викликає інтерес, який має підтримуватися тим, що учасники усвідомлюють важливість того, що це відбувається саме з ними, а також тими позитивними емоціями, що з'являються в процесі взаємодії в групі [104];

- в ході тренінгу потрібно стимулювати усвідомлення себе, осмислення своїх особливостей, оскільки самопізнання безпосередньо пов'язано з процесом саморозкриття;

- побудова занять спрямована на те, щоб у всіх учасників тренінгу виникла потреба у тісному контакті з іншими людьми, а конкретна взаємодія викликала б стійкі позитивні емоції й почуття задоволеності. Таким чином підтримується й формується потреба у позитивній установці на іншу людину;

- програма тренінгу має передбачати рівність всіх, що означає відсутність людини, яка б навчалася в традиційному значенні цього слова. Передбачається, що тренінг настільки актуалізує мотиви до діяльності, що вона успішно здійснюється без зовнішніх примусових засобів, тобто відсутнє схвалення й покарання, оціночні судження, поради, критика, а також формальна стимуляція у вигляді якої-небудь нагороди. У процесі тренінгу відсутній шаблон, "рамка", під яку "підганялася" б особистість. Весь процес роботи у групі орієнтований на отримання індивідуально значущих результатів [140];

- програючи і обговорюючи ситуації, що моделюють професійну діяльність, учасник отримує можливість проаналізувати і оновити свій професійний досвід. У процесі тренінгу організовується активний обмін досвідом між учасниками, створюються умови для апробованих нових способів діяльності в змодельованих ситуаціях, відбору вдалих прийомів і відмова від неефективних методів;

- під час тренінгу учасник отримує можливість побачити себе зі сторони, як би "в дзеркалі" професійних суджень і оцінок інших, проаналізувати способи своїх дій і обговорити результати;

- у ході роботи в учасників відбуваються зміни внутрішніх установок, розширюються знання, з'являється досвід позитивного відношення до себе і оточуючих людей. Вони стають більш компетентними у сфері спілкування.

Відомо, що соціально-психологічний тренінг має будуватися на основі певних принципів, під якими слід розуміти основні положення, особливості керівництва та правила реалізації тренінгу як методу [80; 184]. Тому для досягнення належних успіхів та гарних результатів роботи групи тренінгу нами були перероблені та доповнені принципи тренінгу, які виділив С. Макшанов [149; 150]:

- принципи організаційності;
- принципи створення середовища тренінгу;
- принципи поведінки учасників;
- етичні принципи.

*Організаційні принципи* визначають особливості підготовки та проведення тренінгу і включають:

- принцип комплектування групи тренінгу (враховуються такі характеристики, як: вік, професійна належність, деякі психічні властивості особистості);

- принцип фізичної закритості (тренінгова група працює в одному і тому ж складі від початку і до закінчення тренінгу. Після початку роботи групи нові учасники в неї не включаються. Учасники, які пропустили декілька занять включаються в подальшу роботу тільки зі згоди інших учасників групи, у цьому випадку учаснику, який пропустив заняття, необхідно розповісти про все, що відбувалось в групі за час його відсутності);

- принцип просторово-часової організації тренінгу визначається часовими та просторовими характеристиками групи;

- принцип вільного простору (створює можливість вільного пересування, роботи у мікрогрупах).

*Принципи створення середовища групи.* Специфічне середовище в тренінгу багато у чому визначає спрямованість та ефективність роботи. Тренінгова група є суспільством у мініатюрі, що відображає зовнішній світ у штучно створюваній взаємодії. Відповідно психологічне середовище тренінгу повинно виступати фрагментом більш широкого соціального оточення та відповідати за основними показниками особливостям значущої реальності, бо виникає проблема переносу отриманих результатів у лабораторному тренінговому середовищі в реальну соціальну дійсність. Також середовище тренінгу повинно мати достатню гнучкість для його перебудови відповідно до використовуваних методичних засобів і характеру розв'язуваних задач:

- принцип реалістичності (створення середовища, що дозволяє в значимих деталях пропрацювати різноманітні соціальні та професійні ситуації, а також проблеми учасників);

- принцип образності (явища, що вивчаються й досліджуються, повинні обов'язково відображатися в малюнках, схемах, метафорах, символах, що дозволяє не лише зрозуміти, засвоїти чи запам'ятати, але й відчути внутрішню гармонію феномена);

- принцип оптимізації розвитку (констатація певного психологічного стану окремих учасників та групи в цілому і створення умов для їх розвитку);

- принцип психологічного тренажера (тренування психологічних реакцій

до тих пір, доки відповідна реакція стане якщо не автоматичною, то на крайній випадок готовою до використання);

- принцип балансу комфорту та дискомфорту (в цілому атмосфера в групі повинна бути комфортною, зручною, безпечною, веселою, але тактично в окремі моменти тренінгу учасники повинні відчувати дискомфорт, причинами якого можуть стати спроби розв'язати задачу, виконати інструкцію, досягти позитивного результату);

- принцип спрямованості тренінгу на практичне використання результатів (тренінг повинен мати практичне значення, адже учасники самомотивуються на використання отриманого досвіду на практиці).

*Принципи поведінки учасників.* Поведінка учасників є структурованою відповідно до певних принципів, що визначаються моделлю тренінгу. Нами були виділені такі принципи поведінки учасників:

- принцип моделювання (під час тренінгу моделюються різноманітні ситуації, в яких учасники демонструють негативні й позитивні форми поведінки);

- принцип активності (включення в активну роботу всіх учасників тренінгу, результативність тренінгу для кожного учасника багато в чому визначається ступенем його особистої включеності у всі події та процедури);

- принцип дослідницької позиції (створюється креативне середовище, що стимулює учасників до самоаналізу, пошуку варіантів рішення проблем, дослідженню особливостей і закономірностей міжособистісної взаємодії й пізнання інших учасників);

- принцип об'єктивації (усвідомлення) поведінки (перехід поведінки учасників з несвідомо-імпульсивного рівня на усвідомлений, усвідомлення учасниками своєї поведінки і прийняття особистої відповідальності за власні дії та вчинки через зворотній зв'язок членів групи);

- принцип відвертості (кожен учасник сам визначає міру своєї відвертості й якщо він не готовий говорити або діяти, то має право сказати “ні”; але з іншого боку, коли він погодився повідомити відомості, то вони повинні бути достовірними, і якщо він вирішив виразити свої думки або почуття, то це слід робити відверто);

- принцип “тут і зараз” (подолання тенденції відсторонення учасників від актуальної ситуації того, що відбувається в групі);

- принцип загальної включеності (омнібуса) (у всіх вправах та завданнях у кожного учасника є своя роль);

- принцип вивчення (проблемні ситуації ретельно і детально вивчаються, аналізуються, препаруються);

- принцип діалогізації взаємодії (рівноправне повноцінне міжособистісне спілкування, що базується на довірі та взаємоповазі учасників);

- принцип визначення сильних сторін особистості (кожен із учасників має прагнути підкреслити позитивні якості людини, з якою працює, кожному учаснику групи – як мінімум одне гарне і добре слово);

- принцип неприпустимості безпосереднього оцінювання людей (під час обговорення того, що відбувається в групі, оцінюється не учасник, а тільки його дії та поведінка);

– принцип якомога більшої кількості контактів і спілкування з різними людьми у рамках групи (під час занять учасники мають спілкуватися зі всіма членами групи, і особливо з тим, кого менше всього знають);

– принцип поваги (коли висловлюється хтось з членів групи, всі уважно слухають, дають людині можливість сказати те, що вона хоче; всім своїм виглядом показують, що слухають, раді за неї, цікавляться її думками, внутрішнім світом; не перебивають людину і мовчать до тих пір, доки вона не закінчить говорити);

– принцип творчої позиції учасників (у процесі занять в групі постійно створюються ситуації, в яких учасникам доводиться самим вирішувати проблеми, відкривати уже відомі закономірності взаємодії, спілкування людей);

– принцип зворотнього зв'язку (безперервне отримання учасниками інформації від інших членів групи, що аналізують результати його дії);

– принцип самодіагностики (сприяє саморозкриттю учасників, усвідомленню та формуванню власних особистісно-значимих проблем).

*Етичні принципи:*

– принцип відповідності заявлених цілей тренінгу його змісту (послідовність ведучого в реалізації цілей, заявлених на початку тренінгу);

– принцип конфіденційності (інформація про те, що відбувається в тренінговій групі, що стосується кожного із учасників, не виноситься й не обговорюється за межами групи);

– принцип ненанесення шкоди (попереджає можливу шкоду зі сторони ведучого чи учасників тренінгу, виражається в тому, що ведучий та учасники відповідають за усе те, що відбувається під час тренінгу).

*Принципи тренінгу* змістовно пов'язані з факторами змін індивідуально-психологічних і групових феноменів, втілення яких належить до принципових умов ефективного застосування методу. Професійно-психологічний тренінг спрямований на засвоєння людиною специфічних професійних знань, вмінь, навичок, корекцію установок, розвиток особистісних якостей через інтеріоризацію особливостей професійного середовища, об'єктів та особливостей взаємодії з ним професіонала. Оскільки тренінгова група є засобом і середовищем для цілеспрямованих змін її учасників, виділяються такі фактори їх забезпечення [107]:

– емоційна підтримка групи, атмосфера взаємної зацікавленості, довіри створюють передумови для послаблення захисних механізмів. Відчуття підтримки знімає напругу, надає впевненість та активізує людину. Емоційна підтримка здійснює стабілізуючий позитивний вплив на самооцінку, підвищує рівень самоповаги, сприяє позитивній переоцінці відношення до себе;

– допомога іншим учасникам групи, відчуття співпричетності підвищують почуття власної необхідності, корисливості. Цей фактор допомагає подолати хворобливу фіксацію на своїх проблемах, закріплює почуття впевненості в собі, в своїх можливостях упоратися з ними;

– членство в групі, яке може ефективно впливати і викликати зміни. Усвідомлення належності до групи дозволяє людині відчувати, що її проблеми не унікальні й що вона не одна зі своїми проблемами;



– можливість емоційного реагування, вільного вираження емоцій дозволяє зняти накопичену емоційну напругу, що у сукупності з емоційною підтримкою групи сприяє розкриттю особистих проблем учасників, пов'язаних із відповідними хвилюваннями та їх перебудовою;

– зворотній зв'язок. Одним із найважливіших факторів, що створюють і корегують “Я” людини, є інформація про неї, що отримується від групи. Зворотній зв'язок може бути вербальним або невербальним, загальним або специфічним, оціночним або описовим, емоційно забарвленим або нейтральним, але саме він є для учасника “його баченням себе зі сторони”. У ситуації, сформованій в психологічному плані групи, учасник тренінгу підготовлений до конструктивного сприйняття зворотнього зв'язку від інших учасників, який у свою чергу, може бути більш об'єктивним, відвертим, а головне, не відстроченим у часі;

– спостереження й осмислення. Навіть пасивне спостереження, а тим більш активна участь в роботі групи дозволяють учаснику вийти на осмислення власного досвіду і поведінки в групі, мотивів, що лежать в реалізації цієї поведінки, власних форм емоційного реагування в різноманітних обставинах, своєї ролі і в тих конфліктних ситуаціях, що відбуваються.

Відповідно нами були розроблені такі методичні рекомендації щодо проведення тренінгових занять:

– асистенту ведучого слід вести протокол кожного заняття, де фіксувати назву справи, розроблених ситуацій, психологічний стан групи, найбільш цікаві моменти, висловлювання, переживання учасників;

– основне завдання ведучого – постійно підтримувати жвавість дискусії й направляти її до конструктивних висновків;

– розміщення учасників у просторі відбувається за типом “напівкруглого стола”. У місці “розриву” кола знаходиться ведучий чи розігрується ситуація. Традиційне аудиторне розміщення значно знижує ефективність роботи;

– під час занять аудиторія має бути відгороджена від будь-яких сторонніх шумів, втручань;

– кожне заняття має починатися з рефлексії попереднього заняття, після чого ведучий пропонує справи чи проблемні ситуації. Бесіди мають передбачати ті ситуації, які будуть потім розглядатися й розігруватися на цьому занятті;

– зачитується опис ситуації та починається дискусійний пошук розв'язання цієї проблеми. Кожен учасник має право висловити свою думку;

– в ході обговорення ведучий періодично має пропонувати учасникам описувати у міру можливості більш повно і точно свій емоційний стан, чим створюється орієнтація на почуття;

– ведучий має створювати ділову і разом з тим невимушену обстановку, яка сприяє вільному обміну думками, де кожен відчуває себе рівноправним учасником обговорення. Це сприяє розвитку кожного учасника групи і колективу в цілому;

– для початку групової дискусії ведучий може підказувати учасникам свій варіант рішення, але у подальшому він виконує роль активного спостерігача;

– видається доречною найширша імпровізація без жорсткої послідовності проблематики із варіюванням часу обговорення залежно від її актуальності для учасників групи. Обговорення може переключатися на іншу, близьку за темою проблему. Важливо не знижувати дискусійного поживлення, а можливі відхилення в обговоренні приносять велику користь;

– особливо цікаві чи складні ситуації в процесі обговорення можуть бути розіграні, тобто здійснюється перехід від методу “аналізу ситуації” до методу “розігрування відповідних ролей”;

– якщо ситуація не викликає великого інтересу і обговорення, розвивається повільно, таку ситуацію краще залишити, хоча ведучий може застосовувати і деякі соціальні прийоми активізації обговорення: риторичні питання, виловлювання суперечливих тверджень, жарти;

– учасники можуть самостійно пропонувати ситуації зі свого досвіду, а також методи та способи їх розв’язання;

– ведучий зобов’язаний відчувати робочий стан учасників і завершувати заняття до зниження їхньої працездатності;

– в кінці кожного заняття підводяться підсумки: тут мають бути відзначені найбільш успішні рішення, їх автори. Після цього проводиться обмін думками з приводу досягнень чи недоліків занять.

Оскільки тренінгова технологія професійної підготовки військовослужбовця Національної гвардії України повинна бути безпосередньо пов’язана із службовою реальністю, ми виділили такі вимоги до організації, засобів і змісту тренінгової роботи:

– створення мінімальної різниці між службово-бойовою діяльністю та тренінговою ситуацією, враховуючи специфіку й особливості професійної діяльності військовослужбовців Національної гвардії України;

– насичення та ілюстрування прикладів із службово-бойової практики, вправ, групових дискусій та інших тренінгових процедур;

– навички, що тренуються, й інформація, що надається, не повинні суперечити існуючим вимогам, що висувуються до професійної діяльності військовослужбовців Національної гвардії України;

– запропонована військовослужбовцям під час тренінгів інформація, повинна формулюватися так, щоб вони бачили і розуміли її реальне та практичне застосування;

– сформовані в ході тренінгу установки і відношення мають відповідати професійно важливим умінням і навичкам військовослужбовця Національної гвардії України;

– проведення дослідження ефекту використання тренінгу в системі професійної підготовки;

– наявність чіткої тематики тренінгу, тем та ситуацій, що розглядаються.

Розглядаючи тренінг як організовану реальність, “спільну предметну діяльність” [190] учасників і ведучого, нами були розроблені для підвищення ефективності та продуктивності роботи групи, вимоги до тренера:

– вміння створювати продуктивно-творчу атмосферу, оскільки вона не з’являється сама по собі, потрібно готувати відповідне підґрунтя;

- вміння створювати атмосферу відкритості та вільного спілкування, щоб учасники ділилися один із одним почуттями, ідеями, знаннями, інформацією;
- намагатися бути відвертим і привітним;
- бути готовим до того, що можна зіткнутися з інертністю й навіть неприйняттям учасників тренінгової ситуації;
- формулювати нові задачі чітко, зрозуміло і наглядно, тримати їх виконання під контролем;
- виділяти завдання та вправи, вирішення яких вимагає креативного підходу;
- вивчати і враховувати індивідуальні особливості особистостей учасників, цінити здібності кожного окремо;
- формулювати цілі й задачі так, щоб вони якомога краще відповідали індивідуальним інтересам та очікуванням учасників;
- робити акцент на ті стимули (ресурси), які в найбільшому значенні сприяють росту самоповаги учасників тренінгу;
- допомагати учасникам тренінгу сприймати нові задачі, як виклик їх професійним якостям та умінням;
- цікавитись настроєм учасників;
- розуміти, що не існує універсального стилю управління групою.

Сприятливі умови для роботи групи створюються завдяки позитивній емоційній атмосфері, зниженню психологічного напруження, рефлексії, шляхом оволодіння основними правилами поведінки під час занять. Ми визначили такі правила роботи групи:

- спілкування за принципом “тут і зараз”;
- закон “нуль-нуль”, що передбачає своєчасний початок та закінчення тренінгу;
- активність, що передбачає включення всіх учасників у роботу групи, прояв інтелектуальної, емоційної, поведінкової активності;
- доброзичливість учасників під час обговорення вправ і завдань, вияв позитивних якостей особистості;
- відвертість в спілкуванні з групою;
- недопустимість безпосередніх оцінок людини;
- конфіденційність всього, що відбувається в групі, її закритість для обговорення за межами тренінгової ситуації;
- звернення один до одного на “ти”;
- усі висловлення повинні йти від свого імені: “я вважаю...”, “я думаю...”, а не “усі зараз думають...”, “більшість з нас...”;
- безоцінність висловлень відносно до інших учасників групи. Допускається й заохочується зворотний зв'язок у вигляді опису поведінки, вираження власних почуттів;
- право говорити й обов'язок слухати. Ніхто не має права монополізувати дискусію, позбавляти іншого можливості прийняти у ній участь. Кожен може висловитися й повинний дати можливість іншим бути почутими і зрозумілими;

- зосередження уваги на тому, що відбувається;
- отримання результату;
- не зупинятися на досягнутому;
- робота “від і до”, людина, що прийняла рішення про участь в тренінгу, шукає можливість бути присутньою на усіх заняттях з початку до самого кінця.

Основна стратегія програми соціально-психологічного тренінгу орієнтована на створення можливостей для розвитку здатності до службово-бойової діяльності, готовності до подальшого власного особистісного та професійного зростання та самоудосконалення. Психологічний механізм реалізації стратегії розробленої нами тренінгової програми розгортається в процесі здійснення функцій соціально-психологічного тренінгу, що представлені в таблиці 5.1.

Таблиця 5.1 – Функції тренінгу формування психологічної готовності військовослужбовців НГУ до службово-бойової діяльності

Функція	Зміст функції
Діагностична	Допомога військовослужбовцям усвідомити наявний рівень психологічної готовності до службово-бойової діяльності
Стимулююча	Створення умов, які сприяють розвитку психологічної готовності до службово-бойової діяльності
Розвивальна	Сприяння процесу власного особистісного і професійного зростання
Навчальна	Забезпечення зростання професійних знань, практичних умінь та навичок
Коригувальна	У разі виникнення потреби, коригування певних елементів в діяльності, особистісних якостей військовослужбовця
Виховна	Формування позитивних міжособистісних відносин і поведінки у групі
Адаптивна	Акомодація та пристосування до нових умов службово-бойової діяльності через роботу в групі
Систематизуюча	Впорядкування наявної інформації щодо службово-бойової діяльності

Під час створення програми тренінгу використовувалися перелічені нами функції, які знайшли своє застосування в задачах до кожного блоку програми, що буде розкрито далі.

Мета і завдання соціально-психологічного тренінгу “Формування психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності” досягалися загальними способами:

- принципами розвивального та особистісно-орієнтованого навчання;
- ідеями гуманістичної спрямованості та конструктивізму.

Оскільки, проблема формування психологічної готовності до службово-бойової діяльності в галузі екстремальної та кризової психології є однією з найактуальніших проблем теорії й практики психологічної науки,

концептуальними основами використання соціально-психологічного тренінгу, на нашу думку є:

- гуманне відношення до особистості військовослужбовця, повага та врахування його індивідуальності;
- пракселогічна доцільність та професійна спрямованість, що забезпечує нерозривний зв'язок тренінгу з практикою й реалізацією перш за все професійних вимог;
- дотримання законності, що передбачає використання тренінгових процедур тільки у правовому полі;
- наукова обґрунтованість, що передбачає використання наукових методів і підходів під час організації й проведення тренінгу;
- плановість й послідовність в ході використання тренінгових методів, їх урахування в планах розвитку військовослужбовців у перспективі;
- систематичність розвитку і вдосконалення професійного і особистісного потенціалу військовослужбовців відповідно до функцій і задач служби, особистих інтересів і запитів виконавців;
- творчий підхід до розроблення й реалізації тренінгової програми;
- усвідомленість та активність в самоудосконаленні учасників тренінгу;
- гармонійне поєднання тренінгових методів з іншими методами професійної підготовки і розвитку військовослужбовців Національної гвардії України.

Таким чином, модель розробленого нами тренінгу психологічної готовності до службово-бойової діяльності (таблиця 5.2) ґрунтується на двох основних положеннях:

- створення під час тренінгу умов для розвитку психологічної готовності до службово-бойової діяльності;
- розвиток компонентів психологічної готовності до службово-бойової діяльності.

Програма соціально-психологічного тренінгу “Формування психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах” складається з п'яти блоків, передбачає 5 занять по 2,5 – 3 години кожне і спрямована на розвиток компонентів психологічної готовності.

Таблиця 5.2 – Модель тренінгу психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах

Створення психологічних умов роботи тренінгової групи	Розвиток компонентів психологічної готовності	
	компонент готовності	психологічні характеристики особистості
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Інформаційно-збагачене середовище;</li> <li>– відсутність регламентації поведінки;</li> <li>– позитивна творча атмосфера;</li> </ul>	“Мотивація обов'язку”	<ul style="list-style-type: none"> <li>Професійні нахили</li> <li>Професійна спрямованість та задоволеність нею</li> <li>Інтернальний локус контроль професійної діяльності</li> <li>Почуття обов'язку</li> </ul>

1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>– заборона негативного оцінювання;</li> <li>– навчання креативним способам мислення;</li> <li>– демонстрація високих результатів відомих і досвідчених фахівців;</li> <li>– установлення соціальних професійних контактів з метою набуття позитивного досвіду;</li> <li>– мотиваційне оточення особистості</li> </ul>	“Професійна витривалість”	Позитивний психічний стан та самопочуття Самоконтроль Самовладання Обережність
	“Взаємодопомога та довіра”	Комунікативні вміння Терплячість Професійна етика Товарииськість
	“Професійна компетентність”	Інтелектуальна лабільність Відповідальність Спостережливість Розважливість Працьовитість Вимогливість
	“Вольове зусилля”	Вольова саморегуляція Впевненість Наполегливість Рішучість

В основі тренінгової програми лежить принцип поетапності, який сприяє поступовому, більш глибокому розумінню кожним учасником самого себе. Кожна зустріч логічно витікає із попередньої й є змістовною основою для слідуєчої. Обов'язковими процедурами є індивідуальна та групова рефлексія, які використовуються на кожній тренінговій зустрічі.

Найважливішим етапом підготовки до занять є конструювання тренінгових вправ. Вправи, що входили до складу тренінгу (додаток С), були розроблені автором або запозичені в інших дослідників [38; 65; 66; 85; 86; 88; 97; 160; 179; 180; 182; 189; 210; 211; 221; 231] та адаптовані відповідно до мети і завдань програми формульованої частини дослідження. Підбір вправ тренінгу психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності здійснювався диференційовано залежно від компонента, який потрібно розвивати. Окремі вправи, якими розпочинається й завершується кожне заняття, релаксаційні вправи містять психологічне навантаження та сприяють розвитку групового процесу в тренінговій групі, забезпечують групову динаміку і формують групову згуртованість.

Важливе значення нами надавалося психогімнастичним вправам,

спрямованим на створення працездатності (етап знайомства). Вправи на знайомство учасників групи тренінгу формування психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності пов'язані з особливостями програми, для реалізації якої необхідно з перших кроків створювати у групі позитивну робочу атмосферу (додаток Р).

Знайомство здійснюється після вступного слова ведучого, в якому він говорить про цілі тренінгу, стисло розкриває основні поняття, що використовуються в процесі занять, обговорює з учасниками принципи і режим роботи тренінгової групи.

На першому вступному занятті проводиться анкетне опитування учасників тренінгу “Що Ви очікуєте від тренінгу?”. Військовослужбовцям пропонується відповісти на такі запитання.

1. Чи брали Ви раніше участь в тренінгах, якщо так, то яких саме?
2. Що таке, на Вашу думку, психологічна готовність до професійної діяльності?
3. Перелічіть 10 якостей особистості ідеального військовослужбовця.
4. Які об'єктивні (незалежні від Вас) причини можуть вплинути на ефективне виконання професійної діяльності військовослужбовцями?
5. Які суб'єктивні (залежні від Вас) причини можуть вплинути на ефективне виконання службово-бойової діяльності?
6. Що Ви очікуєте від роботи в тренінговій групі?
7. Чому Ви хотіли б навчитися на заняттях?
8. Що Ви зазвичай відчуваєте, коли думаєте про свою службово-бойову діяльність?
9. Ви відчуваєте, що тренінг буде для Вас ефективним, якщо ... .
10. Добре було б, якби у процесі тренінгу було ... .

Після цього розробляються правила проведення тренінгу. Правила тренінгу виробляються самими учасниками у недирективній формі. Учасники разом із ведучим дають відповідь на запитання: “Які правила будуть сприяти/заважати проведенню тренінгу?”. Ведучий у кінці резюмує подані правила групової роботи взаємодії під час проведення тренінгу. Навіть з такою недирективною формою вироблення групових правил варто спиратися на вже апробовані базові: “нуль-нуль”, будь активним, “тут і зараз”, будь доброзичливим, будь відвертим і довіряй, не критикуй, зберігай конфіденційність, звертайся на “ти”, говори від свого імені, не оцінюй, говори і слухай, отримуй результат, не зупиняйся на досягнутому, “від і до”.

Гасла, які відображають спільно вироблені правила роботи під час тренінгу, бажано відтворити на окремих плакатах і оформити ними приміщення.

Завданням тренінгу також було налагодження міжособистісних взаємин між учасниками, зняття психологічної напруги, стимулювання відкритості в поведінці та довіри до ведучого й інших членів групи. Для цього можна скористатися однією з підібраних нами вправ на знайомство (додаток Р):

- “Луна”;
- “Наші очікування”;

- “Карусель спілкування”;
- “Дозвольте відрекомендуватись”;
- “Успіх”;
- “Контакт із групою”.

Так, наприклад, учасникам пропонується назвати своє ім’я, розповісти, чи подобається воно їм, і сказати, яким іменем хотілося б, щоб їх називали у групі.

Після привітання, прийняття правил роботи у групі доцільно звернутися до учасників з проханням висловити свої очікування, що дасть можливість зрозуміти і сформувані результати, яких вони досягнуть, взявши участь в тренінгу; допоможе перебороти недовіру, скепсис або ворожість, створить високу мотивацію.

Допомогти учасникам визначитися з власними очікуваннями від тренінгу і побоюваннями, абстрагуватися від поточних проблем і турбот, може вправа “Очікування-побоювання”. Учасникам необхідно роздати бланки з написами “зірка”, “цеглина”, “годинник” та запропонувати заповнити їх за такою схемою: “зірка” символізуватиме надії та очікування учасників від тренінгу, інформацію стосовно питань, які їх цікавлять; “цеглина” символізуватиме побоювання та стурбованість учасників тренінгу стосовно його програми та кола питань, що будуть розглянуті; “годинник” символізуватиме “втрати” учасників, а саме, важливі справи, які вони мали відкласти для того, щоб прийти на тренінг. Після заповнення всіх бланків учасникам пропонується по черзі презентувати свої думки та обов’язково прикріпити свої підписані бланки до відповідних таблиць.

Визначаючи тренінг як психологічний вплив, ми погоджуємося з Л. Петровською, що весь курс тренінгу і кожне окреме його заняття можна розглядати як ситуацію впливу. Методи впливу прямо орієнтовані на втручання в розвиток групи або особистості з ціллю викликати певні зміни [83]. Тому більш детально розглянемо блоки запропонованої нами програми тренінгу, що зорієнтована на підвищення наявного рівня сформованості психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності.

Розвиток першого компонента психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах (здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов’язку) було реалізовано у межах першого блоку розробленої програми соціально-психологічного тренінгу.

Ми ставили за мету сформувати мотиваційну готовність військовослужбовця як побудника активності, який ґрунтується на усвідомленні суспільної значимості виконуваної діяльності, характеризується здатністю піднятися над проблемною ситуацією (й над своїми егоїстичними потребами, які в ній фруструються) та орієнтуватися під час реалізації діяльності на доцільність дії для досягнення її цілей, особистою відповідальністю за її результат.

У разі конструювання тренінгових вправ формування мотиваційної готовності, ми виходили із таких положень:

– адекватна мотивація є вирішальним причинним фактором результативності професійної діяльності. Мотиви, цілі, установки, цінності,



переконання, ідеали, життєві та професійні плани, рівень домагань та реальні досягнення складають ядро особистості;

– мотивація – це аспект свідомості та самосвідомості особистості військовослужбовця, без цього неможливий професіоналізм, надійність, компетентність, моральність, креативність, правова культура;

– важливу роль відіграє не лише зовнішня, а насамперед внутрішня мотивація. Це спонукання до діяльності завдяки внутрішньому бажанню отримати задоволення від роботи, привабливість самої діяльності, її змістовність. Саме тому виникає індивідуальна відповідальність за виконання своїх завдань в контексті спільної мети, можливий особистісний розвиток. Але мотивація має тенденцію до динамічних змін, тому актуальною є проблема підтримання належної адекватної внутрішньої мотивації.

Формування мотивації службово-бойової діяльності військовослужбовців здійснювалося за допомогою вправ (додаток Р):

- “Життєвий і професійний кодекс військовослужбовця”;
- “Професійний девіз і символ діяльності”;
- “Прислів’я”;
- “Прогулянка біля гори”;
- “Двигуни мого “Я””;
- “Боротьба мотивів”;
- “Точка зору”;
- “Моє ставлення до своєї професії”;
- “Об’ява”;
- “Стріла”;
- “Шлях до мети”.

Слідуючий другий блок програми тренінгу був спрямований на розвиток другого компонента психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності (“професійна витривалість”). Метою цього блоку програми було формування здатності опиратися стресу, викликаному непередбачуваністю подій, витривалості (яка передбачає наявність розвинених вольових та інтелектуальних рис), усвідомлення (рефлексія, самооцінка) у себе потенціалу, який надає витривалості, дозволяє наважитися на діяльність в складних, непередбачуваних умовах.

Формування витривалості військовослужбовців здійснювалося за допомогою вправ (додаток Р):

- “Впасти зі стільця”;
- “Я так боюся...”;
- “Свічка”;
- “Агресор”;
- “Я не боюся, багато хто боїться”;
- “Кінопроба”;
- “Валіза”;
- “Частина мого Я”;
- “Я – реальне і Я – ідеальне”;
- “Впевнена, непевнена та агресивна поведінка”;

– “Що зупиняє мене?”.

З метою оптимізації третього компонента психологічної готовності до службово-бойової діяльності (“взаємодопомога і довіра”) був проведений третій блок програми соціально-психологічного тренінгу, а саме розвиток усвідомлення в себе здатності залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених службових завдань, а особливо для подолання стресу, здатності покладатися на товаришів, на їх допомогу, формування стосунків, побудованих на взаємоповазі, взаємодопомозі.

Враховуючи зміст цього компонента нами були використані такі вправи (додаток Р):

- “Як стати своїм”;
- “Путанка”;
- “Підкреслення спільності”;
- “Військовослужбовець”;
- “Моделювання ситуацій”;
- “Людина”;
- “Підкреслення значущості”;
- “Жертва”;
- “Запитання”;
- “Генерація ідей”;
- “Малюємо разом”;
- “Переправа”;
- “Олівці”.

Розвиток професійних знань, вмінь, навичок, формування професійного образу світу та професійного образу “Я”, здійснювався за допомогою таких вправ (додаток Р):

- “Мій досвід і моменти професійної діяльності”;
- “Премія”;
- “Рекламний ролик”;
- “Співбесіда”;
- “Самопрезентація”;
- “Митниця”;
- “Дерево професійного зростання”;
- “П’ять кроків”.

Метою п’ятого блоку програми соціально-психологічного тренінгу була систематизація показників п’ятого компонента психологічної готовності до службово-бойової діяльності з розвитком вольового зусилля, здатності переводу розробленого плану дій у реальні дії. Вольове зусилля, як компонент психологічної готовності, співвідноситься зі станами та якостями, що забезпечують мобілізацію ресурсів необхідних для виконання задуманої дії.

З урахуванням цього ми використовували вправи (додаток Р):

- “Відчуття часу”;
- “Заморожені”;
- “Свідомий контроль”;
- “Тягар”;

- “Повітряна кулька”;
- “Способи саморегуляції в ситуації стресу”;
- “Усвідомлення життєвих криз”;
- “Багатоніжка”.

Протягом усього тренінгу нами проводилось спостереження за невербальними проявами учасників, на підставі якого визначалися психічний стан, настрій, готовність до спілкування.

Важливою умовою роботи в групі була відсутність регламентації поведінки, дій та висловлювань. Військовослужбовці сміливо працювали в групі, були готові до нових вражень, підтримували один одного, із зацікавленням та серйозністю ставилися до виконуваних нами завдань.

На останньому занятті учасники обмінялись думками щодо спільно проведеної роботи, проаналізували внутрішні зміни, які вони відчували у результаті тренінгу, висловили свої почуття та вказали на ті заняття, які на їх погляд, вплинули на них найбільше. Військовослужбовці висловлювали думки, що вправи програми соціально-психологічного тренінгу з формування психологічної готовності до службово-бойової діяльності сприяли розумінню важливості професійної діяльності, усвідомленню свого місця в службовій сфері. В цілому учасники тренінгу відзначили корисність проведеного соціально-психологічного тренінгу і позитивні емоції від участі в його роботі.

## **5.2. Вплив соціально-психологічного тренінгу на динаміку компонентів психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України під час виконання службово-бойової діяльності**

Ефективність представленого у науково-дослідній роботі соціально-психологічного тренінгу доводилась за допомогою формуючого експерименту. Запропонований нами соціально-психологічний тренінг (Положення про психотренінговий комплекс в органах внутрішніх справ України, який затверджено Наказом МВС України 28.07.2004 № 842) проводився впродовж трьох діб, загальна кількість годин – 15 (кількість діб і годин розрахована з огляду на специфіку службово-бойової діяльності військовослужбовців поза межами пункту постійної дислокації).

Дослідження з визначення ефективності тренінгу “Психологічна готовність військовослужбовців до службово-бойової діяльності” проводилось в три етапи:

1 етап – констатуючий – визначення рівня психологічної готовності особистості й рівня розвитку особистісних особливостей, що її детермінують;

2 етап – формуючий – проведення в групі військовослужбовців Національної гвардії України тренінгу “Психологічна готовність військовослужбовців до службово-бойової діяльності” (чисельність групи – 13 чоловік);

3 етап – констатуючий – визначення змін у розвитку психологічної готовності особистості та у рівні розвитку особистісних особливостей, що її детермінують, які відбулися після проходження тренінгу.

Відстрочені ефекти тренінгу (зміни, які відбулися через декілька місяців, рік) не досліджувалися через вузькі часові рамки науково-дослідної роботи, у межах якої виконувалось дослідження.

Результати формуючого експерименту представлено у таблиці 5.3.

Таблиця 5.3 – Порівняння впливу тренінгу “Психологічна готовність військовослужбовців до службово-бойової діяльності” на особистісні особливості, що визначають психологічну готовність особистості

Шкали	Групи дослідження		Значущість розбіжностей (t)
	перед тренінгом	після тренінгу	
1	2	3	4
I. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса			
Мотивація досягнення успіху	14,7±1,9	15,8±2,1	3,1**
II. Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса			
Мотивація уникнення невдач	15,0±1,7	13,4±2,3	2,1*
III. Методика “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової)			
Загальна інтернальність	32,4±3,6	33,9±2,7	0,9
Інтернальність в судженнях про життя взагалі	15,6±2,1	14,7±0,9	0,4
Інтернальність під час опису особистого досвіду	17,1±1,8	17,9±0,7	0,1
Інтернальність в сфері досягнень	8,1±1,3	9,7±1,9	3,8**
Інтернальність в сфері невдач	4,8±1,5	5,2±1,9	2,3*
Схильність до самозвинувачення	-1,2±1,1	-0,9±1,8	1,8
Інтернальність в професійній діяльності	13,4±1,3	15,8±0,7	3,3**
Професійно-соціальний аспект інтернальності	6,4±1,7	5,9±1,2	0,7
Професійно-процесуальний аспект інтернальності	5,7±1,3	5,5±2,2	0,3
Інтернальність в міжособистісному спілкуванні	12,7±2,9	13,7±2,1	3,1**
Компетентність в сфері міжособистісних відносин	5,5±1,7	6,4±2,3	2,6*
Відповідальність в сфері міжособистісних відносин	5,1±1,3	6,3±1,9	3,3**
Інтернальність в сфері сімейних відносин	4,7±1,5	4,4±0,5	0,1
Інтернальність в сфері здоров'я	5,4±1,0	5,6±1,8	0,4
Заперечення активності	3,7±1,7	3,1±0,3	0,9
Готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів	5,5±1,2	6,4±1,3	3,4**
Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності й відповідальності за неї	6,2±1,7	6,9±1,2	2,7*
IV. Методика “Вивчення мотиваційного профілю особистості” (Ш. Річі та П. Мартін)			
M1	62,2±7,9	43,7±5,6	1,7
M2	20,3±6,4	29,4±3,7	3,8**
M3	39,7±4,8	42,4±2,9	0,1
M4	15,4±3,7	19,4±2,8	3,1**
M5	12,9±2,7	15,7±3,4	3,7**
M6	33,6±4,1	31,1±0,7	0,2
M7	24,3±0,2	26,1±1,7	2,6*
M8	8,3±1,2	8,8±0,9	0,7
M9	22,3±2,0	23,7±2,6	1,9
M10	23,9±1,8	27,4±2,8	4,1**

Закінчення табл. 5.3

1	2	3	4
M11	32,6±0,7	34,3±1,4	2,2*
M12	44,5±2,4	51,1±3,1	4,1**
V. Методика “Вольової регуляції особистості” М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко			
Ціннісно-смилова організація особистості	10,9±2,1	11,1±1,3	0,4
Організація діяльності	10,4±1,1	10,9±1,8	1,2
Рішучість	11,7±2,7	13,2±2,9	3,3**
Наполегливість	10,3±2,0	12,4±2,5	3,1**
Самовладання	11,4±1,4	13,9±2,7	3,7**
Самостійність	10,6±2,1	11,9±2,8	2,6*
Вольова організація особистості	66,9±3,1	68,1±2,3	1,7
VI. Багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність”			
Адаптивність	25,2±2,4	27,4±3,1	2,7*
Поведінкова регуляція	9,9±3,1	12,4±2,9	3,1**
Комунікативні якості	8,1±2,4	9,3±3,7	3,2**
Моральна нормативність	6,2±1,7	7,9±2,8	2,4*
VII. Методика “Короткий орієнтувальний тест”, що є адаптацією тесту Вандерліка			
Загальний показник розумових здібностей	22,4±2,2	24,1±3,2	2,2*
VIII. Опитувальник “Стиль саморегуляції поведінки” В. Моросанової			
Планування	5,7±0,9	6,5±1,7	3,2**
Моделювання	5,2±0,5	4,9±1,3	0,6
Програмування	4,6±0,7	4,9±1,1	1,1
Оцінювання результатів	4,1±1,2	5,3±1,7	3,1**
Гнучкість	4,3±1,9	5,1±1,7	3,4**
Самостійність	4,9±1,2	5,7±2,1	3,1**
Загальний рівень саморегуляції	26,3±2,1	25,9±3,4	0,5
IX. 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла			
<i>Md</i> “низька–висока самооцінка”	9,2±2,2	9,6±2,7	1,0
<i>A</i> “замкнутість–товариськість”	8,1±1,6	9,5±1,9	3,6**
<i>B</i> “низький–високий інтелект”	4,2±1,6	4,6±0,9	1,3
<i>C</i> “емоційна нестабільність–стабільність”	9,1±1,7	9,4±1,1	0,9
<i>E</i> “підпорядкованість–домінантність”	5,3±1,2	5,5±1,4	0,1
<i>F</i> “стриманість–експресивність”	4,9±1,6	4,7±1,9	0,3
<i>G</i> “низька–висока нормативність поведінки”	8,9±1,7	8,5±1,1	0,7
<i>H</i> “боязкість–сміливість”	7,4±2,0	8,2±2,6	2,9*
<i>I</i> “жорстокість–чутливість”	5,7±1,2	5,4±0,9	1,0
<i>L</i> “довірливість–підозрілість”	3,9±1,1	4,6±1,8	1,3
<i>M</i> “практичність–мрійливість”	4,7±1,3	3,2±2,1	2,4*
<i>N</i> “прямолінійність–дипломатичність”	5,1±1,6	5,5±1,1	0,8
<i>O</i> “спокійність–тривожність”	3,9±0,9	4,3±1,4	1,1
<i>Q</i> <sub>1</sub> “консерватизм–радикалізм”	5,9±1,8	5,4±1,3	0,2
<i>Q</i> <sub>2</sub> “конформізм–нонконформізм”	5,5±1,5	6,1±0,7	2,6*
<i>Q</i> <sub>3</sub> “низький–високий самоконтроль”	6,5±1,6	7,1±1,8	1,6
<i>Q</i> <sub>4</sub> “розслабленість–напруженість”	4,3±1,1	5,1±1,6	1,7

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

M1. Потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок.

M2. Потреба у хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні.

М3. Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та установлення правил і директив виконання роботи.

М4. Потреба у соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей, легкого ступеня довірливості, зв'язків із колегами, партнерами та клієнтами.

М5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості.

М6. Потреба у завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума.

М7. Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх.

М8. Потреба у впливовості й владі, прагнення керувати іншими – показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу.

М9. Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини.

М10. Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей.

М11. Потреба у самоудосконаленні, рості та розвитку як особистості.

М12. Потреба у цікавій, суспільно корисній праці.

Визначення змін у розвитку особистісних властивостей, що детермінують психологічну готовність військовослужбовців до службово-бойової діяльності, після проходження тренінгу показало, що у військовослужбовців значуще збільшилися показники за такими шкалами: “мотивація досягнення успіху” ( $t = 3,1; p \leq 0,01$ ) методики “Діагностика мотивації прагнення до успіху” Т. Елерса; “Інтернальність в сфері досягнень” ( $t = 3,8; p \leq 0,01$ ), “Інтернальність в професійній діяльності” ( $t = 3,3; p \leq 0,01$ ), “Інтернальність в міжособистісному спілкуванні” ( $t = 3,1; p \leq 0,01$ ), “Відповідальність в сфері міжособистісних відносин” ( $t = 3,3; p \leq 0,01$ ) та “Готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів” ( $t = 3,4; p \leq 0,01$ ) методики “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової); “Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні” ( $t = 3,8; p \leq 0,01$ ), “Потреба у соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей, легкого ступеня довірливості, зв'язків із колегами” ( $t = 3,1; p \leq 0,01$ ), “Потреба формувати та підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості” ( $t = 3,7; p \leq 0,01$ ), “Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей” ( $t = 4,1; p \leq 0,01$ ) та “Потреба у цікавій, суспільно корисній праці” ( $t = 4,1; p \leq 0,01$ ) методики “Вивчення мотиваційного профілю особистості” (Ш. Річі та П. Мартін).

Також було встановлено тенденцію до змін показників за такими шкалами: “Мотивація уникнення невдач” ( $t = 2,1; p \leq 0,05$ ) методики “Діагностика мотивації уникнення невдач” Т. Елерса; “Інтернальність в сфері невдач” ( $t = 2,3; p \leq 0,05$ ), “Компетентність в сфері міжособистісних відносин”

( $t = 2,6$ ;  $p \leq 0,05$ ) та “Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності й відповідальності за неї” ( $t = 2,7$ ;  $p \leq 0,05$ ) методики “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової); “Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх” ( $t = 2,6$ ;  $p \leq 0,05$ ) та “Потреба у самоудосконаленні, рості й розвитку як особистості” ( $t = 2,2$ ;  $p \leq 0,05$ ) методики “Вивчення мотиваційного профілю особистості” (Ш. Річі та П. Мартін).

Отже, отримані дані свідчать про те, що після проходження розробленого нами тренінгу у військовослужбовців зросла мотивація до успіху: вони не бояться ризикувати, водночас здатні усвідомлювати можливі негативні наслідки своїх рішень, що сприяє збереженню необхідного рівня власної безпеки. Військовослужбовці стали більш відповідальними за результати своїх дій, прагнучи досягати найвищих результатів. Характерним для них стало помірне співвідношення готовності до ризику та прагнення до досягнення успіху. Вони навчилися співвідносити те, до чого прагнуть, з тим, чого вимагає їх безпосередня діяльність, чітко усвідомлюючи мету, будучи повністю відданими завданню.

Підвищення стійкості прийнятої військовослужбовцями поведінки, незалежності від сторонніх впливів, рішучості, здатності зберігати контроль над своїми вчинками та діями у критичних ситуаціях, сприяли збільшенню їх професійної витривалості, про що свідчить значуще збільшення показників за такими шкалами методики “Вольової регуляції особистості” М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко, як: “рішучість” ( $t = 3,3$ ;  $p \leq 0,01$ ), “наполегливість” ( $t = 3,1$ ;  $p \leq 0,01$ ) та “самовладання” ( $t = 3,7$ ;  $p \leq 0,01$ ), а також тенденції до зміни за показником “самостійність” ( $t = 2,6$ ;  $p \leq 0,05$ ) вищезгаданої методики та за фактором Н “боязкість – сміливість” ( $t = 2,9$ ;  $p \leq 0,05$ ) 16-факторного опитувальника Кеттелла.

Після проходження тренінгу відбулися позитивні зміни і стосовно комунікативної сфери військовослужбовців: значуще збільшилися показники за такими шкалами: “поведінкова регуляція” ( $t = 3,1$ ;  $p \leq 0,01$ ) та “комунікативні якості” ( $t = 3,2$ ;  $p \leq 0,01$ ) багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність” А. Маклакова і С. Черм’яніна та фактором А “замкнутість – товариськість” ( $t = 3,6$ ;  $p \leq 0,01$ ) 16-факторного опитувальника Р. Кеттелла. Також було встановлено тенденцію до змін показників за шкалами “адаптивність” ( $t = 2,7$ ;  $p \leq 0,05$ ) та “моральна нормативність” ( $t = 2,4$ ;  $p \leq 0,05$ ) багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність” А. Маклакова і С. Черм’яніна. Отже, військовослужбовці стали більш відповідальними, як за позитивних, так і за негативних варіантів сформованих міжособистісних відносин, відкритими для взаємодії з оточуючими, що призвело до виникнення позитивних емоцій. Збільшився рівень довіри та толерантності до оточуючих, що сприятиме підвищенню ефективності професійної взаємодії. Соціальна підтримка сприяла пришвидшенню формування взаєморозуміння з оточуючими, знизила рівень конфліктності в колективі. В результаті у військовослужбовців зросла потреба у соціальних контактах, актуалізувалися мотиви взаємодопомоги, підтримки у складних професійних ситуаціях.

Усвідомлення вимог безпосереднього оточення, сприйняття морально-

етичних норм поведіння у військовому колективі сприяли адекватній оцінці свого місця в колективі, готовності до співпраці, емоційній стійкості та збільшення працездатності.

Обмеженість в часі проведення тренінгу звузила можливості розвитку професійної компетентності військовослужбовців, проте тенденція до збільшення “загального показника розумових здібностей” ( $t = 2,2; p \leq 0,05$ ) методики “Короткий орієнтувальний тест”, що є адаптацією тесту Вандерліка, та показників за фактором М “практичність – мрійливість” ( $t = 3,6; p \leq 0,01$ ) 16-факторного опитувальника Кеттелла свідчить про наявність тенденції до удосконалення професійних знань, вмінь. Отже, запропонована тренінгова програма здатна впливати на розвиток такого компонента психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності, як “Професійна компетентність”, за умови збільшення кількості занять з відповідного блоку програми.

Після проведення тренінгу відбулися значні зміни стосовно компонента “Вольове зусилля”, адже у військовослужбовців значуще збільшилися показники за такими шкалами: “планування” ( $t = 3,2; p \leq 0,01$ ), “оцінювання результатів” ( $t = 3,1; p \leq 0,01$ ), “гнучкість” ( $t = 3,4; p \leq 0,01$ ) та “самостійність” ( $t = 3,1; p \leq 0,01$ ) опитувальника “Стиль саморегуляції поведінки” В. Моросанової, а також встановлено тенденцію до збільшення показників за фактором  $Q_2$  “конформізм – нонконформізм” ( $t = 2,6; p \leq 0,05$ ) 16-факторного опитувальника Кеттелла. Плани військовослужбовців стали більш реалістичними, ієрархічними та стійкими, оцінка себе та результатів своєї діяльності – адекватнішими, цілі діяльності висуваються більш самостійно. Характерною для військовослужбовців також стала стійкість суб’єктивних критеріїв оцінки результатів своєї діяльності, гнучка адаптація до швидкої зміни подій у ситуації ризику, легкість в перебудові планів і програм поведінки під час виконуваних дій. Розвиненість регуляторної автономності призвела до збільшення здатності самостійно організувати роботу з досягнення висунутої мети, контролюючи хід її виконання, аналізуючи як проміжні, так і кінцеві результати своєї діяльності.

Отже, проведений соціально-психологічний тренінг “Психологічна готовність військовослужбовців до службово-бойової діяльності” сприяє розвитку значного відсотку особистісних властивостей військовослужбовців, що детермінують кожен із представлених у розробленій моделі компонентів психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності. Однак, необхідно враховувати той факт, що тренінг був проведений за достатньо стислою програмою: на кожен блок відводилось по 2 години. Тому за умови можливості збільшення часу проведення, доречним буде розширення тренінгової програми за рахунок введення до її складу додаткових занять з відповідних блоків (вправи представлені в додатку С). Зокрема, проведений нами формуючий експеримент показав, що для розвитку такої складової психологічної готовності до службово-бойової діяльності як “Професійна компетентність” необхідно збільшити обсяг відповідного блоку тренінгової програми. Змістовну інформацію щодо цього питання надає перший етап



проведення тренінгу – констатуючий, завдяки якому ми отримуємо більш-менш об’єктивну інформацію про рівень розвитку важливих для реалізації нашої мети особистісних особливостей. Зважаючи на те, що кожна вибірка досліджуваних матиме свої особливості, програма тренінгу може коригуватися в бік розвитку тих компонентів психологічної готовності до службово-бойової діяльності, які мають недостатній рівень сформованості.

Таким чином, дослідження показало, що розроблена тренінгова програма “Психологічна готовність” військовослужбовців до службово-бойової діяльності” має позитивний вплив на динаміку структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності. Ефективність тренінгу обумовлюється врахуванням екстремального характеру службово-бойової діяльності військовослужбовців, правильною постановкою етапів реалізації тренінгової програми, відповідністю вправ цілям тренінгу.

### **5.3. Психологічні чинники, що визначають ефективність формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до дій в екстремальних ситуаціях**

Військовослужбовці Національної гвардії України зобов’язані бути завжди готовими до дій у несподіваній ситуації, здатними сприймати її не як надзвичайну подію, а як цілком природний стан речей, коли необхідно миттєво мобілізувати всі ресурси організму, психіки, досвіду і знань.

Психологічна готовність до дій в екстремальних ситуаціях виникає за умови сформованості необхідних мотивів, установок, а також наявності досвіду, коли психічні процеси і властивості особистості забезпечують ефективне здійснення службово-бойової діяльності в цих ситуаціях. Тут особливо важливою є роль таких компонентів, як “професійна витривалість” та “мотивація обов’язку”.

Готовність до діяльності в екстремальних ситуаціях розвивається й зміцнюється завдяки професійним знанням, умінням і навичкам, удосконаленню професійної майстерності.

Проте, слід ураховувати ті чинники, які виразно виявляються під час підготовки військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності. Так, виділяються два різні, хоча й тісно пов’язані між собою, фактори:

- формування професійних знань, вмінь та навичок;
- формування власне психологічної готовності до виконання службово-бойової діяльності.

В питаннях формування психологічної готовності військовослужбовця до успішного виконання своїх обов’язків визначальним є формування психологічних і психофізіологічних передумов успішності службово-бойової діяльності.

Іншим напрямком, пов’язаним із психологічною готовністю, є управління службовою поведінкою. Це у певному варіанті забезпечує найраціональніше використання своїх можливостей, свого ресурсу для вирішення службових завдань.

Коли виникає питання про те, наскільки військовослужбовець здатний керувати своєю службовою поведінкою, здебільшого мається на увазі подолання розгубленості, вміння уникати стресового стану, якщо навіть для цього створюються об'єктивні умови. Це, безумовно, важлива частина питання, але справа не лише у цьому. Дійсно, кожен військовослужбовець залежно від властивих йому індивідуальних психофізіологічних особливостей податливий, чутливий до деяких спрямованих дій. На одного пригнічення діє, призводить до стресу; другий не виносить дефіциту часу; третій не має достатньо сил, аби стримувати збудження, що охоплює його; четвертий відчуває крайні страждання під час виконання монотонної роботи або нових, незвичних обов'язків по службі.

Спостереження за підготовкою військовослужбовців НГУ свідчить, що на якість їхньої готовності негативно впливає тривале виконання однотипних завдань й вкрай велика їхня різноманітність. В першому випадку в новій ситуації їм бракує гнучкості, творчості, в другому – твердої послідовності, чіткості в діях. Поєднання різноманітності та повторення складних завдань та умов, в яких вони виконуються, ефективно виробляє готовність, стійкі психофізіологічні структури, узагальнені способи дій, необхідні для цієї діяльності.

Вивчення проблеми доводить, що підготовкою до дій, пов'язаних із ризиком і небезпекою, потрібно займатися, як правило, поступово, враховуючи у цьому випадку особисті якості, знання та навички військовослужбовця. Невиправданий оптимістичний настрій у деяких випадках переходить в страх і невпевненість. Успішне виконання важких завдань досягається тільки поступовими й обережними підходами до них.

Прагнення відразу добитися потрібної поведінки не завжди дає очікуваний результат. Якщо військовослужбовець “професійно витривалий”, він легше долає психологічні наслідки невдач і зривів. Що ж до військовослужбовця НГУ з недостатньо загартованою волею, вразливого, емоційного, то його необхідно вести від простих завдань до складніших.

Зустрічаються ситуації, коли у військовослужбовця проявляється стійкий страх води, висоти, темряви або якої-небудь ситуації. Такі форми страху – наслідок перенесеного важкого потрясіння в дитячі, іноді і в пізніші роки. Тут потрібна ціла система заходів: роз'яснення безпідставності страху, товариська допомога у подоланні труднощів, схвалення успішних дій військовослужбовця тощо.

Таким чином, проблема психологічної готовності до діяльності в екстремальних ситуаціях змусила приділити значну увагу її теоретичним аспектам, а саме: співвідношенню психологічної готовності, станів і установок, розглянути питання фізіологічних механізмів готовності, рівнів регуляції поведінки, усвідомлених і несвідомих психічних явищ, вивчення готовності до екстремальних ситуацій, умов формування й підтримки готовності до діяльності.

Такий підхід допоміг, на наш погляд, виявленню суті, структури, форм прояву і низки інших питань, пов'язаних із психологічними проблемами

готовності до діяльності в екстремальних ситуаціях.

Готовність розглядається в загально-психологічному і службовому плані, тобто не абстрактно від об'єктивних умов реалізації діяльності, характеру і видів екстремальних ситуацій, тих вимог, які вони висувають до особистості, її досвіду, знань, навичок тощо. Причому, механізми готовності, ієрархія та зв'язки простежуються на біологічному та психологічному рівнях.

В екстремальних ситуаціях відбувається перебудова спонукальних, регуляторних функцій психіки, здійснюється її перехід на новий рівень активності. Цей процес залежить від готовності військовослужбовця до діяльності в таких ситуаціях.

Зміст і структура психологічної готовності визначаються вимогами діяльності до психічних процесів, станів, досвіду, знань, навичок і вмінь військовослужбовців НГУ. Виявлення психологічних форм реакцій і механізмів поведінки в екстремальній ситуації, співвідношення й зв'язки готовності з установкою, стресом, установлення особливостей готовності до деяких складних видів діяльності дозволили підійти до конкретного вирішення питань, що визначають ефективність процесу формування психологічної готовності у військовослужбовців Національної гвардії України.

Психічна готовність до виконання службового завдання може у процесі діяльності та цілеспрямованого формування переходити в якість особистості. Виявлення індивідуально-психологічних особливостей поведінки військовослужбовців НГУ в екстремальних ситуаціях є важливим і водночас складним завданням.

Несприятливими індивідуально-психологічними якостями особистості є:

- відсутність чітких мотиваційних установок для діяльності в екстремальних ситуаціях;
- невміння регулювати свій фізичний і психологічний стан;
- легкість зриву в разі необхідності працювати в умовах браку часу, дії перешкод і несприятливих чинників;
- підвищена емоційно-моторна й емоційно-сенсорна нестійкість;
- нестійка концентрація уваги, уповільнене її перемикання та розподіл;
- уповільненість й імпульсивність сенсорно-моторної координації дій;
- зниження здатності оперувати просторово-часовими уявленнями й іншими психофізіологічними якостями, які в екстремальних ситуаціях сковують дії військовослужбовця Національної гвардії України.

Ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовця в екстремальних ситуаціях безпосередньо залежить від його індивідуально-психологічних особливостей, зокрема адаптаційної здатності.

Адаптаційна здатність до діяльності в екстремальних ситуаціях є важливим психологічним чинником, що визначає ефективність формування психологічної готовності військовослужбовця. Процес адаптації до діяльності в екстремальних ситуаціях складний і протікає не в усіх однаково.

Період адаптації вимагає високої організованості, твердого управління та контролю з боку командирів за поведінкою й станом особового складу.

Отже, засоби і прийоми підтримки та зміцнення готовності хоча і мають

індивідуальний характер, але повинні застосовуватися з урахуванням характеру службово-бойової діяльності та змісту виконуваних завдань. Один із засобів підтримки готовності полягає в створенні зовнішніх умов, що забезпечують найбільшу ефективність діяльності військовослужбовців Національної гвардії України.

#### **5.4. Практичні рекомендації щодо оптимізації психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України**

*Практичні рекомендації щодо формування завчасної готовності військовослужбовців Національної гвардії України.*

На підставі теоретичного аналізу проблеми психологічної готовності та, зокрема, підготовленості до здійснення службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ, а також проведених нами експериментальних досліджень можна зробити висновки про зміст цілеспрямованої професійної (мається на увазі також і спеціальна підготовка) підготовки військовослужбовців та тієї суттєвої ролі, яка у цьому процесі належить психологічній підготовці.

Мета удосконалення психологічної підготовки передбачає не тільки набуття оптимальної сукупності необхідних знань, вмінь та навичок, але й формування професійно-значущих якостей військовослужбовців НГУ. Під час підготовки військовослужбовців суттєву увагу приділяти формуванню професійно-значущих якостей, перш за все інтелектуальних здібностей, умінь та навичок, що впливають на загальну стратегію поведінки в екстремальних ситуаціях, вибору спеціальної тактики, конкретних прийомів дії на об'єкти професійного інтересу.

Психологічна підготовка – це особливий вид професійної підготовки, який повинен відповідати останнім досягненням психологічної науки та вимогам практики.

Організація психологічної підготовки у Національній гвардії України нині регламентується низкою керівних документів МВС України – наказ МВС України: “Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення...” від 25 вересня 2014 р. № 842; “Про затвердження Положення про організацію початкової підготовки (спеціалізації) працівників ОВС України” від 06 грудня 2007 р. № 464; “Про затвердження Настанови з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу...” від 11 липня 2006 р. № 693; “Про затвердження Програми профілактично-виховної роботи серед особового складу...” від 30 травня 2008 р. № 248; “Про затвердження Положення з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України” від 13 квітня 2012 р. № 318 та ін. [195; 200–203].

Питання психологічної підготовки повинно відпрацьовуватися на заняттях із фізичної, вогневої, тактичної підготовки особового складу та в ході занять зі спеціального курсу професійно-психологічної підготовки.

Основною метою психологічної підготовки є формування та підвищення

психологічної готовності військовослужбовців НГУ, забезпечення успішного подолання ними психологічних перешкод, що виникають під час вирішення службово-бойових завдань.

Одним із головних структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців НГУ є комплекс інструментальних професійно-значущих якостей, що охоплює всі компоненти. Формування, розвиток і вдосконалення компонентів психологічної готовності складають основний зміст психологічної підготовки військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойових дій. На заняттях із професійної підготовки головний акцент зроблено на моделюванні компонентів психологічної готовності військовослужбовців.

Завдання психологічної підготовки військовослужбовців НГУ передбачає формування зрілої та адекватної мотивації, актуалізації психологічної готовності до несення служби в специфічних умовах службово-бойової діяльності. Головними завданнями психологічної підготовки є:

- вдосконалення службово-значущих якостей;
- підвищення рівня службових умінь та навичок;
- підвищення психологічної сталості до екстремальних, стресових ситуацій, закріплення впевненості в собі, виховання стійкості, сміливості, рішучості;
- формування навичок надання психологічної само- та взаємодопомоги, зняття емоційної напруги;
- розвиток комунікативної компетенції та навичок службового спілкування.

Основними формами психологічної підготовки є:

- проведення занять з військовослужбовцями Національної гвардії України з тактико-спеціальної, вогневої, фізичної підготовки із насиченням їх елементами психологічного змісту;
- проведення занять зі спеціально організованої психологічної підготовки військовослужбовців НГУ.

Для практичного виконання цілей психологічної підготовки та вирішення її завдань головне значення має методика проведення, яка повинна втілювати в собі передовий досвід, новітні форми та методи навчання, рекомендації сучасної психологічної науки, а також супроводжуватися постійним творчим пошуком нових удосконалених методик.

Основними спеціальними формами психологічної підготовки, які використано під час проведення занять, були: ігровий метод, групові дискусії, психотренінги та метод психологічного моделювання.

Ігровий метод проведення занять з психологічної підготовки застосовують в тих випадках, коли тема для опрацювання містить в собі навчальний матеріал, який розроблявся по ролях. Тобто у процесі занять використовуються елементи ділової гри. У ході ділової гри відбувається формування у військовослужбовців НГУ навичок прийняття вірних службових рішень, оскільки ігровий метод дозволяє моделювати конкретну службово-бойову обстановку, закріплювати навички встановлення психологічного контакту.

Особливість вказаного методу полягала також у тому, що він дозволяє вести заняття шляхом діалогу. Завдяки цьому у військовослужбовців розвивається навички професійного спілкування, відповідальність за свої дії та вчинки тощо.

Ефективним також є метод групових дискусій. Це один із основних методів обговорення проблем, що виникають в процесі службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України. Сутність цього методу полягає в колективному обговоренні та пошуку психологічно виважених рішень. Він застосовувався для розвитку у військовослужбовців НГУ динамічності розумових процесів, формування творчого підходу до вирішення завдань службово-бойової діяльності, вміння професійного спілкування та ін.

Широкого поширення в практиці професійної підготовки останнім часом набув психотренінг (Положення про психотренінговий комплекс в органах внутрішніх справ України, який затверджено Наказом МВС України 28.07.2004 № 842). Це активний метод групової роботи, призначений для формування професійних навичок та вмінь, що необхідні для ефективного виконання службово-бойової діяльності. Основними методами проведення психотренінгів є ігрове імітаційне моделювання та вирішення професійно-орієнтованих ситуацій, що безперервно ускладнювалися. Соціально-психологічний тренінг дає можливість формувати у військовослужбовців уміння ефективно застосувати набуті знання й втілювати їх у службово-бойовій діяльності.

Ефективне керування процесом підготовки тісно пов'язане з використанням психологічного моделювання. В загальному розумінні модель – це розумовий або умовний зразок (еталон) того чи іншого об'єкта. Моделі використовуються як замітники об'єкта професійної діяльності з метою формування необхідних психологічних значущих якостей [240]. Основним моментом використання методу моделювання виступає поняття аналогії як подібності об'єктів за їх якісними, кількісними і структурно-логічними ознаками.

Слід зазначити, що психологічне моделювання ситуацій службово-бойової діяльності – це матеріальна або уявна система відображення психологічних чинників цих ситуацій, яка відтворює їх істотні ознаки та властивості в процесі професійної підготовки і заміщує об'єкт-оригінал та дозволяє формувати професійно значущі якості військовослужбовців НГУ.

Необхідно, виходити з того, що моделювання, як науковий метод пізнання, сприяє відтворенню психологічних умов службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ шляхом заміщення їх моделлю, яка зберігає істотні риси оригіналу.

Існує два взаємопов'язаних шляхи психологічного моделювання службових ситуацій. Перший шлях – це наближення зовнішніх умов практичних занять з тактики дій до реальних умов службово-бойової діяльності. Тобто відображення зовнішньої картини службово-бойової діяльності надає можливість відпрацьовувати професійні вміння та навички, а також професійно-значущі якості військовослужбовців Національної гвардії України.

Зовнішня картина навчальної ситуації стає подібною до реальної завдяки добору відповідних дій, місця, часу та імітації різноманітних психогенних факторів. Пропонуємо використовувати перший шлях психологічного моделювання службових ситуацій під час проведення занять з тактико-психологічної, вогневої та фізичної підготовки. Практичні заняття з відпрацюванням різних професійних дій у психологічно насичених ситуаціях, під час яких відбувається формування вмінь та навичок, необхідних військовослужбовцю Національної гвардії України, доцільно проводити на спеціально обладнаному полігоні.

Другий шлях – це наближення внутрішніх (психологічних) умов занять до реальних. Цей шлях застосовують під час проведення занять з курсу психологічної підготовки. На цих заняттях моделюються та відпрацьовуються основні компоненти психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України. Указані шляхи дозволяють військовослужбовцям відчувати себе у реальній службово-бойовій обстановці.

Якісний рівень проведення психологічної підготовки потребує, по-перше, чіткого визначення сукупності важливих у професійному відношенні якостей військовослужбовця (див. розділ 1), а по-друге, їх цілеспрямоване формування. Зупинимось спочатку на визначених професійно значимих якостях військовослужбовців НГУ.

До числа найбільш важливих психологічних якостей, які повинні формуватися в процесі підготовки, віднесено такі:

- професійна увага та спостереження (навички розподілу уваги на об'єктах службово-бойової діяльності та її переключення);
- професійна пам'ять (розвиток навичок швидкого запам'ятовування, якісного збереження та ефективного упізнавання інформації, що має службовий інтерес);
- професійне мислення (навички оцінки службової ситуації, аналіз актуальної та потенційної загрози та ін.).

Указані професійно значущі якості військовослужбовців Національної гвардії України стануть опорними для формування та підтримки психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності.

Військовослужбовцям Національної гвардії України, які безпосередньо несуть відповідальність за проведення занять з особовим складом, у своїй роботі слід керуватися такими принципами:

- наукова обґрунтованість та професіоналізм (необхідність досягнення максимального психолого-педагогічного ефекту від кожного проведеного заняття);
- реалістичність (необхідність встановлення зв'язку з конкретними службовими ситуаціями, наближеність умов навчання до реальних);
- наочність (необхідність використання різних форм демонстрації розв'язання службових завдань, активізація розумової діяльності за допомогою наочних методів викладання);
- активний характер (використання активних форм підготовки, орієнтація на вирішення психологічних проблем діяльності, формування

власних навичок саморегуляції та психологічної дії на інших, оптимізація міжособистісної взаємодії військовослужбовців);

– комплексність (необхідність міжпредметного зв'язку різних видів службової підготовки).

Ураховуючи специфіку навчальних заходів із кожного напрямку службової підготовки, пропонуємо формувати професійно значущі якості та навички військовослужбовців за допомогою насичення процесу професійної підготовки психологічним змістом. Моделювання психологічних ускладнень, а також розвиток професійно значущих якостей, пропонуємо здійснювати під час вивчення ряду учбових дисциплін, зокрема тактики дій у типових і екстремальних ситуаціях, вогневої, фізичної та професійно-психологічної підготовки.

Зупинимось на використанні першого із названих вище шляхів моделювання елементів службових ситуацій у службово-бойовій діяльності військовослужбовців Національної гвардії України.

*Методичні рекомендації щодо проведення занять з тактики дій особового складу в типових і екстремальних ситуаціях.*

Тактико-спеціальна підготовка здійснювалася в комплексі з психологічною підготовкою та була спрямована на набуття військовослужбовцями навичок практичного застосування теоретичних знань, правильного оцінювання конкретних службових ситуацій із слідуючим прийняттям рішення та його реалізацією. Під час проведення занять з тактико-спеціальної підготовки за допомогою виконання вступних завдань відпрацьовується психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України. Успіх у формуванні та розвитку структурних компонентів психологічної готовності багато у чому залежав від уміння викладача активізувати у військовослужбовців психічні властивості, процеси та стани, які характерні для реальних умов службово-бойової діяльності.

Зовнішня картина навчальної обстановки, подібна до реальної, створювалася за рахунок вибору завдань з відпрацювання дій, місця, часу, з максимально можливим використанням вогнепальної зброї (навчальні пістолети), спеціальної техніки та з імітацією психогенних факторів, що виникають в службово-бойовій діяльності військовослужбовців Національної гвардії України.

Військовослужбовцям доводиться виконувати свої службово-бойові обов'язки із забезпечення громадського порядку, в тому числі затримувати правопорушників у підвалах, на горищах та інших неосвітлених приміщеннях, а також в умовах обмеженого простору. З метою тренування психоемоційної сталості до обмеженого простору та темряви доцільно використовувати під час проведення занять в системі службової підготовки тактико-психологічні полігони.

На сьогодні у Національній гвардії України ведеться активна робота щодо дообладнання учбових полігонів та місць для систематичного проведення занять згідно з програмою службової підготовки. Ці заняття присвячені відпрацюванню дій у складних та екстремальних ситуаціях, які виникають під час несення служби. Практичні навчання на полігонах повинні проводитися за



графіком не рідше ніж двічі на рік із стовідсотковим залученням особового складу військових частин підрозділів Національної гвардії України.

Під час проведення занять на учбовому полігоні необхідно визначати рівень спеціальної підготовки військовослужбовців та рівень їх психологічної готовності.

*Методичні рекомендації щодо організації навчання особового складу з використанням смуги психологічного навантаження.*

Ми пропонуємо використовувати під час проведення занять смуги психологічного навантаження (лабіринти), які сприяють формуванню готовності військовослужбовців до дії в реальних умовах службово-бойової діяльності. Перешкоди лабіринту повинні бути різноманітними та постійно удосконалюватися задля підвищення професійного рівня та емоційно-вольової сталості військовослужбовців до впливу екстремальних факторів службово-бойової діяльності.

Обов'язковими елементами лабіринту є звукоsvітлові ефекти. Під час проходження лабіринту постійно повинні лунати звуки, які впливають на емоційний стан службово-бойової діяльності, наприклад, плач дитини, крик жінки, постріли, прискорені кроки та ін. Їх необхідно завчасно записати на магнітофонну плівку. Світловим подразником можуть стати промені, світлові лампи, що включаються в темряві. Характер включення повинен бути неочікуваним для військовослужбовців.

Подолання тактико-психологічних перешкод сприяє закріпленню елементів програми підготовки військовослужбовців Національної гвардії України. Поступово процес подолання лабіринту повинен ускладнюватися новими вступними завданнями залежно від потреб підготовки.

Ефективна службово-бойова діяльність військовослужбовців, як уже було зазначено, характеризується необхідністю швидко реагувати на зміну службово-бойової обстановки, уточнювати та змінювати раніше прийняті рішення тощо. Тому під час проведення занять на полігоні пропонується виконувати вправу із тренування оперативної пам'яті для вдосконалення процесів запам'ятовування та відтворення службової інформації. Ця вправа виглядає так:

- на старті вивішуються 10 – 15 фотокарток, які містять певну інформацію (наприклад: послідовність цифр, номери автомобілів, прізвища, оперативні дані, що розташовані під певними неупорядкованими номерами);

- перед стартом протягом 30 – 60 секунд військовослужбовець повинен запам'ятати інформацію, яка розташована під указаним номером;

- військовослужбовець повністю проходить спортивний майданчик, лабіринт, виконує інші додаткові завдання;

- на фініші військовослужбовець повинен чітко відтворити ту інформацію, яку він запам'ятав, та розмістити її під новими номерами, які були змінені керівником занять.

*Методичні рекомендації щодо проведення занять з фізичної підготовки.*

Спеціальна фізична підготовка військовослужбовців Національної гвардії України спрямована на оволодіння та удосконалення навичок здійснення

фізичного впливу на злочинців в умовах, що наближені до реальних. Заняття з фізичної підготовки спрямовані на всебічний розвиток військовослужбовців, виховання в них професійно значущих якостей, формування навичок застосування прийомів самозахисту.

Загальна фізична підготовка формує та розвиває у військовослужбовців, окрім фізичних якостей (витривалості, сили, спритності), такі професійно значущі якості як сміливість, рішучість, впевненість у власних силах, психічну сталість. В процесі фізичної підготовки одночасно виховуються організованість, дисциплінованість та навички самоконтролю. Основним засобом фізичної підготовки є фізичні вправи, виконання яких повинно поєднуватись з психологічним удосконаленням особистості військовослужбовця.

В ході підготовки військовослужбовці Національної гвардії України виконують загальні та спеціальні завдання фізичної підготовки. Згідно із наказами МВС України від 11 липня 2006 року № 693 “Про затвердження Настанови з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України, “Положення про організацію післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ України” та № 318 “Положення з організації професійної підготовки осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України” від 13 квітня 2012 року на заняття з фізичної підготовки приділяється 194 години на рік.

Виконання спеціальних вправ на заняттях із фізичної підготовки ми не розглядали у психологічному аспекті, вважаючи ці справи прикладними з точки зору формування суто рухових навичок військовослужбовця Національної гвардії України.

*Психологічні основи методики навчання військовослужбовців Національної гвардії України заходам фізичного впливу.* Заняття з вивчення заходів фізичного впливу проводяться з метою формування навичок самозахисту, обеззброювання та затримання осіб, що порушують громадський порядок, загрожують особистій безпеці громадян і військовослужбовців. Вибір виду заходів фізичного впливу є особистою справою кожного військовослужбовця. Головне – це досягти кінцевого результату, тобто навчитися ефективно використовувати заходи фізичного впливу за умови правомірності їх застосування.

Аналіз вивчення ходу навчального процесу показав, що у процесі навчання окремому прийому або дії можна виділити три ступеня, яким відповідає певний рівень сформованості професійних навичок. До них віднесено такі: ознайомлення, вивчення та тренування.

*Ознайомлення з прийомом* – це розповідь про певні дії та їх показ. Воно проводиться з метою створення правильного та повного уявлення про прийом, що вивчається, та раціональні способи його виконання. Для ознайомлення з прийомом необхідно спочатку назвати його, продемонструвати його виконання в цілому в бойовому темпі, а потім показати порядок виконання по частинах.

*Вивчення прийому* дає змогу на початковому рівні оволодіти певними діями та навчитися відтворювати техніку прийому в загальній, правильній

формі. Метою цього ступеня є формування у військовослужбовців нових рухових навичок.

*Тренування у виконанні прийому* – це удосконалення та закріплення техніки виконання, а також формування навичок із застосування набутих знань в реальних умовах службово-бойової діяльності. Найпоширенішими заходами фізичного впливу під час навчання військовослужбовців є рукопашний бій та самбо.

Навчання заходам фізичного впливу повинно базуватися на загальних педагогічних принципах. Вправи рекомендовано розучувати, урахувавши принцип послідовності, тобто ускладнення завдань, що виконуються. Викладач або інструктор роз'яснює завдання в доступній формі, показуючи приклад виконання тієї чи іншої вправи. Під час вивчення прийомів обеззброювання на заняттях повинні використовуватися змодельовані макети ножів, пістолетів та інших предметів.

У подальшому вдосконалення виконання прийомів фізичного впливу проводиться в умовах, що постійно ускладнюються, шляхом підбору різних партнерів за зростом, вагою, силою, подавання раптових сигналів до дій із різних положень. Прийоми фізичного впливу рекомендовано виконувати після подолання штучних, природних та світло-шумових перешкод тощо.

Частина занять слід проводити з моделюванням конкретної ситуації (в приміщенні або на вулиці, квартирі або у транспорті та ін.).

Керівник занять з фізичної підготовки повинен роз'яснити військовослужбовцям Національної гвардії України, що у службовій ситуації з затримання злочинців необхідно спочатку зорієнтуватися на місцевості, подумки поділити її на сектори огляду та обстрілу і визначити найбільш вразливі місця й напрямки з точки зору прориву через них злочинців.

*Психологічні основи методики навчання військовослужбовців діям на смузі перешкод.* Другим напрямком психологічної підготовки військовослужбовців НГУ під час проведення занять з фізичної підготовки є відпрацювання елементів службово-бойової діяльності на смузі перешкод. Психологічна смуга являє собою пов'язані в єдиний ланцюг комплекси різних об'єктів, перешкод та учбово-службових ситуацій, які надають можливість військовослужбовцям долати фізичні та психологічні навантаження, мобілізувати свої внутрішні можливості, оперативне мислення, психологічну стійкість.

До смуги включаються учбові позиції: лабіринт, вогнева ділянка, стінка та ін., між якими устанавлюються переносні перешкоди (стілки, паркан, ящики, джерела диму та вогню, макети трупів та ін.). Для посилення психоемоційного ефекту рекомендується обладнати смугу звукоімітаційними засобами (крики, стогін, стрілянина) та світловими ефектами.

Під час психологічної підготовки необхідно, щоб військовослужбовець відчув ті обставини, з якими зустрінеться на службі. Це здійснюється за допомогою комплексного проходження смуг фізичного та психологічного навантаження. Смуга імітує можливі фізичні та психологічні перешкоди, що можуть зустрітися військовослужбовцю під час виконання службово-бойових

завдань. Подолання комплексної смуги закріплює окремі елементи програми підготовки працівників.

Рекомендуємо під час проведення занять з фізичної підготовки використовувати наведені нижче психологічні рекомендації щодо проходження смуги перешкод. Психолог повинен постійно відшукувати нові психологічні умови виконання завдань для запобігання зведення занять на смугі до безпосередньо фізичних навантажень. Це досягається за допомогою:

- використання різних засобів імітації (яскраве світло, запахи, шумові ефекти та ін.);
- імітації неочікуваних нападів “правопорушників” зі зміною місця та прийомів нападу;
- вибору складних погодних умов та часу (контрасти світла та темряви, дощова погода тощо);
- введення додаткових учбових завдань (виявлення та запам’ятовування деталей обстановки на маршруті руху або номерів машин тощо);
- постановка завдання на багатократне проходження смуги без відпочинку, проходження смуги у зворотному напрямку тощо.

Важливо привчити військовослужбовців Національної гвардії України прицільно стріляти в стані психічного збудження, порушення дихання та фізичної втомленості. Необхідно також відокремлювати групи військовослужбовців, які вже пройшли смугу, та тих, хто її очікує, для збереження ефекту впливу особливостей смуги.

*Методичні рекомендації щодо проведення занять з вогневої підготовки.*

Як показав досвід, найбільш складним у психологічному плані вмінням службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України вважається затримання озброєних злочинців. Отже, уміле використання зброї є одним із важливих завдань формування психологічної готовності військовослужбовців НГУ. Проблема психологічної готовності тісно пов’язана із використанням психологічних аспектів у процесі проведення занять з вогневої підготовки.

Як відомо, у випадку використання зброї на ураження військовослужбовець Національної гвардії України знаходиться під впливом сильного емоційного стресу, в нього виникає так звана “конвульсивна” хватка зброї, з’являється “тунельний зір”, він сприймає супротивника тільки як джерело безпосередньої небезпеки, у цьому разі логічна оцінка ситуації знижується. Військовослужбовець не здатний знаходитися постійно у стані підвищеної готовності до ведення бою. В той же час, неочікуваний напад дає злочинцю суттєві переваги. Тому зміна рівня психологічної готовності повинна стати несвідомою реакцією військовослужбовця на зміни службово-бойової обстановки.

Зіткнення зі злочинцями в основному триває 3 – 10 секунд на відстані від 1 до 3 метрів. Під час перестрілки відбувається від 3 до 5 пострілів. Високий рівень професійного навчання стрільбі передбачає набуття автоматичної реакції (за лічені секунди) в ситуаціях, що небезпечні для життя. Тому військовослужбовці повинні бути підготовленими до динамічної стрільби

завдяки проведенню занять з вогневої підготовки.

Остаточною метою вогневої підготовки повинно стати формування у військовослужбовця вміння ефективно застосовувати вогнепальну табельну зброю в умовах, що наближені до реальних, у тому числі навички швидкісного приготування до стрільби.

Для набуття навичок ведення вогню заняття з вогневої підготовки рекомендовано починати із навчання військовослужбовців повільній стрільбі. Прийоми, які виконуються, повинні стати автоматичною реакцією психіки військовослужбовця на зміну ситуації. Для цього необхідно, щоб прийом перетворився в рухову навичку. Досвід вогневої підготовки довів, що для такого перетворення необхідно виконувати прийом приблизно 5000 – 8000 раз.

Під час відпрацювання навичок із вогневої підготовки необхідно навчити військовослужбовців контролювати себе за таким алгоритмом:

- вийшов на рубіж вогню;
- приготував зброю;
- прийняв необхідне положення;
- перевірів стійку;
- підняв руку в напрямку мішені, уточнив район прицілювання;
- зробив декілька спусків курка без патронів;
- приєднав заряджений магазин до рукоятки;
- дослав патрон у патронник;
- випробував вказівним пальцем спусковий гачок;
- вижав повільний хід спускового гачка;
- спрямував пістолет на ціль;
- перевірів сталість руки зі зброєю;
- спрямував руку;
- простежив за просітом між мушкою та боковими гранями прорізу;
- уточнив прицілювання, утримуючи рівну мушку в районі прицілювання;
- дожав спусковий гачок вказівним пальцем;
- утримав пістолет у районі прицілювання після виконання пострілу.

Наведений алгоритм необхідно кожний раз “прокручувати” в голові, доки навичка не набуде рівня автоматизму в ході виконання пострілу. Використання алгоритму під час виконання пострілу є важливим моментом психологічної підготовки. Алгоритм повинен укладатися в 10 – 12 секунд за рахунок індивідуального підбору формул для самоконтролю.

Для регулювання емоційного стану та досягнення мобілізації психіки на виконання завдання необхідно у цей момент використовувати основи самонавіювання (аутосугестії). Навіювання як метод психологічного впливу повинно сприяти вирішенню завдань підготовки, служити прийомом спрямованої зміни стану психологічних та психофізіологічних компонентів професійної готовності військовослужбовців Національної гвардії України. Сугестія має досягатися за рахунок вербальних засобів прямого та навмисного характеру. Пряме навмисне самонавіювання під час проведення занять з вогневої підготовки полягає у використанні військовослужбовцем спеціальних

“словесних формул”, які впроваджуються в психічний стан та стають активними елементами його свідомості та поведінки. Важливою внутрішньою особливістю військовослужбовця має стати позитивна форма навіювання. Військовослужбовець повинен навіювати собі: “Я зроблю постріл влучно і вчасно” та ін. Після відпрацювання навичок повільної стрільби необхідно переходити до тренування навичок швидкісної стрільби.

Основним принципом проведення занять з вогневої підготовки повинно стати моделювання умов реального бою.

В США існує кольорова шкала, відома як “кольори Купера”, що призначена для визначення послідовних ступенів підвищення психологічної бойової готовності. Ця система кольорів є моделлю психічної готовності, яка дозволяє працівнику адаптувати свій рівень готовності залежно від зміни професійних обставин.

*Білий колір.* Низький рівень бойової готовності. Військовослужбовець повністю розслаблений та не звертає уваги на оточуючий світ. У цьому стані напад із боку злочинця буде найбільш успішним.

*Жовтий.* Військовослужбовець знаходиться в обстановці можливого виникнення небезпеки. Він розслаблений, але сприймає навколишнє середовище. Військовослужбовець повинен знаходитися в цьому стані протягом усього періоду чергування (10 – 24 години). Це стан низького рівня готовності.

*Оранжевий.* Військовослужбовець знаходиться в стані очікуваної небезпеки. Він починає складати план власних дій у разі виникнення небезпеки на об’єкті, що охороняється, та уважно аналізує дії потенційного злочинця. Передбачається, що у цьому стані готовності військовослужбовець знаходиться протягом 2 – 3 годин. Цей стан повинен виникати у військовослужбовців Національної гвардії України у разі спрацювання тривожної сигналізації.

*Червоний.* Військовослужбовець в цьому стані вже почав або готовий розпочати діяти. В нього проявляються ознаки фізичного стресу. Військовослужбовець впевнений у небезпечності ситуації, яка склалася. Можливо, ситуація потребує використання табельної зброї, тому вся система організму опиняється в стані підвищеної психологічної готовності. План дій уже складено, і військовослужбовець очікує появу сигналу, який дасть право на застосування зброї, відповідно до чинного законодавства.

*Методичні рекомендації щодо проведення занять з психологічної підготовки.*

Спеціально організована психологічна підготовка є домінуючою формою психологічної підготовки військовослужбовців до виконання службово-бойової діяльності. Виділення психологічної підготовки як окремої дисципліни дозволяє досягнути необхідного рівня психологічної підготовленості військовослужбовців Національної гвардії України.

Під час проведення занять їх необхідно розпочинати із розвитку психічних пізнавальних процесів. Психічні пізнавальні процеси військовослужбовців НГУ тренуються за допомогою вправ на основі спеціально підбраного стимульного матеріалу з урахуванням рівня

розвиненості пізнавальних процесів працівників. Під час виконання вправ військовослужбовців заохочували за сумлінне виконання завдань та виявлений інтерес до занять.

Під час проведення занять з формування професійно значущих якостей і вмінь використовувались як психотехнічні ігри та вправи загально-психологічного призначення, так і спеціальні ігри та вправи.

Тренування психічних пізнавальних процесів повинно проходити за такою схемою:

- постановка конкретної задачі (на що спрямована вправа, що необхідно зробити, яким чином уникати помилок тощо);
- відповідь військовослужбовця;
- оцінювання виконання вправи, аналіз помилок і шляхів їх усунення.

Особливого значення для успіху службово-бойової діяльності має професійна увага та спостережливість військовослужбовця Національної гвардії України. Для цього необхідно розвивати в собі здібності до інтенсивної уваги, організованого, осмисленого сприйняття.

Ефективність спостереження залежить від дотримання деяких загальних правил:

- необхідно визначити мету і розробити план спостереження;
- стежити за кожною деталлю, відзначати найбільшу їхню кількість;
- порівнювати об'єкти спостереження, шукати їхню схожість й різницю;
- розчленувати об'єкт спостереження й щоразу відстежувати одну із частин, не забуваючи про загальне спостереження.

Тренуючи професійну пам'ять, необхідно використовувати уявні образи і картинки. Відомо, що безцільне утримання в пам'яті чогось непотрібного знижує рухливість свідомості, зв'язує мислення, заважає його оперативності.

Поставлене перед військовослужбовцями Національної гвардії України завдання – це своєрідний відбиток у його свідомості проблемної ситуації як необхідності встановлення правдивого та достовірного знання про факти, явища і закономірності об'єктивної реальності. Саме проблемна ситуація є основним мотивуючим, спонукальним чинником розв'язання розумового завдання. Професійне мислення військовослужбовців має бути спрямоване на пошук фактів, що підтверджують або спростовують виконання завдання.

Тренування психічних пізнавальних процесів проводилось як у нормальних, сприятливих умовах, так і за наявності перешкод. Перешкоди створювалися керівником занять (викладачем) шляхом голосного вигукування окремих слів і фраз, увімкнення яскравого світла, використання переговорних приладів. Перешкоди постійно ускладнювалися: від найпростіших (плескання долонями, вмикання та вимкнення світла та ін.) до складних (вмикання магнітофонних записів із різними шумами і криками тощо). Складність завдань підвищувалася з урахуванням досягнутих військовослужбовцями результатів. Тренування проводилося як у навчальних класах, так і на полігонах і навчальних майданчиках. Подібна тактика проведення занять з розвитку психічних пізнавальних процесів сприяла покращенню психологічної стійкості військовослужбовців Національної гвардії України.

З метою формування психологічної стійкості військовослужбовців НГУ необхідно не тільки ознайомити їх з екстремальними чинниками службової діяльності, але й привчити їх до дії цих чинників у процесі психологічної підготовки. Так, у разі формування впевненості в собі слід ураховувати, що коли обстановка, в яку потрапляє людина, їй знайома, тобто збігається з очікуваною, вона почувається спокійніше і діє успішніше. Тому під час психологічної підготовки військовослужбовців слід ознайомити їх з імовірними в їхній роботі екстремальними ситуаціями та чинниками, що впливають на них.

Для розвитку у військовослужбовців Національної гвардії України особистої рішучості та сміливості, здатності цілком мобілізуватися використовується моделювання явища раптовості за допомогою:

- умов відтворення раптового виникнення складної оперативної обстановки;
- підтримання темпу дій, близьких до реальної обстановки та ін.

Емоційні прояви, як і всі психічні процеси, прямо пов'язані з діяльністю людини. Службово-бойова діяльність військовослужбовців НГУ проходить в умовах, що потребують розвиненої саморегуляції психічного стану та поведінки. Разом із тим, багато службових ситуацій відзначаються необхідністю контролювати внутрішні їхні прояви, переборювати негативний стан. Емоційні прояви людини характеризуються такими станами:

- задоволення або незадоволення;
- збудження або спокій;
- напруження або стан розрядки, що його змінює.

Залежно від характеру подолання труднощів можна говорити про інтенсивність вольового процесу, про вольові зусилля, про силу волі. Успішне подолання труднощів під час виконання дій залежить від твердої впевненості в необхідності цієї дії, від доступності поставленої мети та чіткого осмислення завдання з її досягнення.

Вольова сфера особистості як регулятора активності людини істотно впливає на ефективність діяльності військовослужбовців НГУ. Через це проблема керування та саморегуляції психічного стану має істотне значення в організації психологічної підготовки, а також під час виконання ними безпосередніх професійних завдань.

Таким чином, результатом психологічної підготовки є формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України як сукупності психофізіологічних, морально-психологічних, професійних і соціально-психологічних характеристик, властивостей та якостей, які відповідають особливостям службово-бойової діяльності та виступають внутрішньою умовою її успішного здійснення.

*Практичні рекомендації щодо формування безпосередньої готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах.*

Професійна готовність військовослужбовців НГУ повинна базуватися на спеціальних психологічних уміннях і навичках, які дозволяють своєчасно виявляти небезпечні ситуації професійної діяльності, давати адекватну оцінку



фактам, що склалися. Через це формування готовності до діяльності необхідно проводити безпосередньо перед виконанням службових завдань.

Психологічну готовність до виконання професійних задач ми пропонуємо починати із перевірки стану готовності особового складу перед заступанням на службу під час проведення інструктажів. Безпосередня психологічна готовність, яка здійснювалася перед виконанням конкретного завдання (на інструктажах), передбачала:

- формування у військовослужбовців Національної гвардії України алгоритму дій;

- створення психологічної установки, емоційного настрою на успішне вирішення професійних завдань;

- зняття неактуальної психічної напруги.

Безпосередня психологічна готовність здійснюється під час проведення інструктажів, на яких відпрацьовувалися компоненти психологічної готовності: особливості “професійної компетентності” та “здатності діяти в складних умовах”. Від якісного проведення цієї роботи, на нашу думку, залежить якість виконання військовослужбовцями НГУ своїх функціональних обов’язків. Інструктаж до служби пропонуємо проводити у такій послідовності:

- встановлення психологічного контакту між військовослужбовцями і керівником (начальником), який керує службовою діяльністю як у відрядженні, так і на місці постійної дислокації;

- перевірка самопочуття та настрою військовослужбовців Національної гвардії України, їхньої бойової готовності;

- перевірка знань функціональних і службових обов’язків, спеціальних знань тощо;

- оголошення результатів служби товаришів по службі, які виконували професійні завдання у відрядженні або протягом доби, у тому числі повідомлення про їх відмінні службові результати;

- постановка конкретного завдання кожному військовослужбовцю та перевірка розуміння військовослужбовцями способів виконання цього завдання за допомогою вирішення вступного завдання;

- відповіді на запитання військовослужбовців;

- оголошення наказу про відрядження або про заступання військовослужбовця до несення служби.

Не рекомендується допускати до несення служби військовослужбовців, які не готові до цього. Критерієм недопускання є невідповідність хоча б одній із наведених вимог.

Стан безпосередньої готовності пропонується формувати та підтримувати за допомогою спеціальних вправ і тренувань. Перед виконанням завдання військовослужбовці повинні повторювати питання, пов’язані зі службовою діяльністю, виконувати вступні завдання та ін.

Керівникам інструктажів особового складу слід урахувувати індивідуально-психологічні властивості військовослужбовців, їхню психологічну готовність до виконання службово-бойових завдань. В разі виявлення в психологічному стані військовослужбовця непомірного емоційного

збудження корисно роз'яснити йому порядок майбутніх дій, навести приклади успішних дій.

У деяких військовослужбовців недостатня готовність з'являється, головним чином, через переоцінку власних сил, тому на підготовчому етапі керівник інструктажів повинен ставити перед досвідченими військовослужбовцями більш складні службові завдання, доручати їм допомагати молодим військовослужбовцям.

Перед вирішенням складної професійної задачі практикується усне опитування щодо дій в особливих ситуаціях, яке спирається на знання нормативної бази. З точки зору психології такий метод спрямований на тренування готовності пам'яті. Для тренування оперативного мислення в процесі підготовки до служби необхідно створювати проблемні ситуації, які зустрічаються в професійній діяльності. Ефективним засобом, який викликає ускладнення в прийнятті рішення, є подача керівником інструктажів помилкових мовленнєвих команд.

Тренування розумових навичок повинно мати спрямований характер, який полягає в набутті навичок побудови образів необхідних дій у випадку виникнення екстремальної ситуації. Вміння уявляти свої дії є моделюванням способів майбутніх дій військовослужбовців Національної гвардії України.

Слід проводити детальний розбір помилок, які часто виникають в службово-бойовій діяльності військовослужбовців НГУ, з метою виключення подібних помилкових дій у майбутньому.

Таким чином, безпосереднє формування психологічної готовності до професійної діяльності повинно передбачати роз'яснення її суті та значення, ознайомлення з порядком і послідовністю майбутніх дій щодо її виконання, проведення заходів виховного характеру, тренувань тощо.

*Практичні рекомендації щодо підтримки психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності*

Під час виконання військовослужбовцями НГУ службово-бойових завдань виникає необхідність в самоорганізації уваги, пам'яті, мислення, в активізації здобутого досвіду та навичок. Це досягається за рахунок постановки та формулювання питань, аналізу ходу роботи. Відомо, що осмислення обставин, емоцій і почуттів веде до їх зменшення, тому емоційну напругу допоможе зняти аналіз її причин [41; 254].

З метою підтримки необхідного рівня психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності пропонується використовувати метод психологічного дебрифінгу. Він є одним із найбільш ефективних засобів підтримки психологічної готовності та аналізу помилкових дій військовослужбовців після перебування в екстремальних умовах.

Структура методу:

- ведучий – практичний психолог Національної гвардії України;
- кількість учасників – 5–7 осіб;
- місце проведення – окрема кімната, ізольована від внутрішніх і

зовнішніх шумових впливів (кімната психоемоційного розвантаження);

– необхідне технічне забезпечення – аудіо- та відеозаписи службових ситуацій і подій.

Процедура проведення психологічного дебрифінгу передбачає проходження шести етапів.

*Вступний етап.* Військовослужбовцям роз'яснюється мета, завдання та правила проведення дебрифінгу. Перед початком ведучий попереджає, що в учасників можуть виникнути негативні відчуття.

*Етап фактів.* Кожен військовослужбовець розповідає про те, що відбулось із ним, що він бачив, що робив. Розповідь повинна відтворювати хронологію подій.

*Етап думок, емоцій та почуттів.* Ведучий пропонує кожному із учасників докладно розповісти про внутрішні психологічні реакції на події, що відбулися. Кожен із учасників має отримати можливість висловити свої переживання.

*Етап симптомів.* На цьому етапі дебрифінгу обговорюються актуальні емоційні, когнітивні та соматичні прояви стресового психічного стану.

*Етап інформування.* Ведучий роз'яснює учасникам природу післястресових станів як нормальної реакції на екстремальну службову ситуацію, обговорює з ними шляхи їхнього подолання.

*Етап “закриття минулого” і початку нового.* Підбивається підсумок пережитого кожним із учасників дебрифінгу.

Проведення дебрифінгів у військових частинах Національної гвардії України не повинно вичерпувати всього обсягу заходів психологічної допомоги військовослужбовцям.

## ВИСНОВКИ

У науково-дослідній роботі наведено теоретичне узагальнення й розв'язання наукової проблеми, що виявляється в розкритті сутності й аналізі складових психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності у відрядженні. Доведено доцільність використання психотренінгу з формування психологічної готовності до службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ в процесі їх професійної підготовки.

Теоретичний аналіз показав, що існують різні підходи до визначення змісту психологічної готовності до професійної діяльності. Низка науковців розглядають цей феномен у рамках функціонального підходу, трактуючи психологічну готовність як певний стан психічних функцій, що забезпечує високий рівень досягнень під час виконання того чи іншого виду діяльності; як вибірково-усвідомлену активність, яка спонукає особистість на діяльність; як психологічну установку, що функціонує на фоні загальної активності особистості; як стан, що передує усвідомленій поведінці. З погляду прибічників особистісного підходу психологічну готовність слід розглядати як результат підготовки до певної діяльності.

Дослідження психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях доцільно здійснювати в рамках особистісного підходу до розуміння сутності психологічної готовності та розглядати як результат спеціальної цілеспрямованої підготовки військовослужбовців.

Психологічну готовність військовослужбовців НГУ до службово-бойової діяльності в екстремальних ситуаціях слід розуміти як систему потенціалів (здатностей) особистості, що у формі специфічного вольового акту забезпечує ефективну реалізацію поставлених завдань в несприятливих (небезпечних, напружених, стресових) умовах професійної діяльності.

Умовами, що впливають на стан психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України, є: небезпека для життя; обмеженість дій військовослужбовців службово-правовими нормами; особистісне сприйняття відповідності службово-бойових завдань й соціальної необхідності; дефіцит часу на вибір і виконання успішних дій відповідно до обстановки; регламентованість застосування засобів і способів у службово-бойовій діяльності, що пов'язана із правовою відповідальністю.

Структура психологічної готовності до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах включає в себе взаємопов'язані та взаємообумовлені компоненти:

- здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить “мотивація обов'язку”;
- здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах, в основі якої лежить – “професійна витривалість”;
- здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених

завдань й здійснення опору стресу, в основі якої лежать – “професійна взаємодопомога і довіра”;

– здатність виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі враховувати наявні ресурси і здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій. В основі цієї здатності лежить “професійна компетентність”;

– здатність до самообілізації, переводу розробленого плану дій у реальні дії, в основі якої лежить – “вольове зусилля”.

Критеріями сформованості психологічної готовності є якісні ознаки структурних компонентів:

– “професійна компетентність”: розуміння завдань СБД, виконання обов’язків і оцінка їх значущості; уявлення про вірогідні зміни обстановки, труднощі, майбутні умови виконання СБЗ в екстремальних ситуаціях; об’єм знань, прийомів, засобів і способів досягнення мети; наявність професійних умінь та навичок для виконання СБЗ; здібність до аналізу оперативної ситуації;

– “професійна взаємодопомога і довіра”: уміння залучати додаткові ресурси свого соціального оточення для виконання поставлених завдань та створення ефективного захисного потенціалу шляхом об’єднання антистресових потенціалів членів колективу;

– “вольове зусилля”: вольова стійкість під час ухвалення особливо важливого рішення, здатність брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях, уміння зберігати високий рівень активності, ініціативи, самостійність, здібність протистояти втомі, долати сумніви, розгубленість, страх, наполегливість, рішучість, цілеспрямованість, завзятість в подоланні труднощів, самовладання;

– “професійна витривалість”: вміння мобілізувати себе в складній обстановці й зосередити сили на виконання поставленого завдання; цілеспрямованість, завзятість в подоланні виниклих труднощів, самовладання;

– “мотивація обов’язку”: розуміння та усвідомлення державної ваги завдань, свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов’язку, моральна нормативність поведінки, необхідність в подоланні труднощів і наполегливість в досягненні мети, прояв інтересу до виконання службових завдань в екстремальних ситуаціях, прагнення добитися успіху і показати себе з кращого боку під час виконання обов’язків.

Особливості динаміки психологічної готовності залежать від сформованості її компонентів, їхньої відповідності діяльності та свідчить про її варіацію в ході виконання службово-бойових завдань. У випадку, коли адекватний рівень регуляції обумовлений умовами середовища, діяльність військовослужбовця може мати оптимальні психічні витрати. Невідповідність наявної психологічної готовності призводить до порушення чи руйнування структури діяльності, викликає підвищення емоційних переживань, різкі коливання станів військовослужбовців, утрату орієнтування в службово-бойових ситуаціях, появу психічних ускладнень, особистісні переживання. Більш значні зміни стосуються: спрямованості на себе і на діяльність, інформованості під час виконання службово-бойових завдань, впевненості та

рішучості, саморегуляції своєї напруженості.

Узагальнення результатів оцінки та динаміки змісту компонентів психологічної готовності до службово-бойової діяльності в офіцерів Національної гвардії України, військовослужбовців-контрактників та військовослужбовців строкової служби дає можливість констатувати вплив екстремальних факторів службово-бойової діяльності на особистісні властивості, що визначають рівень психологічної готовності до несення служби.

Існуюча на сьогодні система психологічного супроводу військовослужбовців НГУ не забезпечує ефективного формування психологічної готовності до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах. У більшості військовослужбовців Національної гвардії України рівень сформованості готовності є недостатнім. У процесі становлення військовослужбовця як професіонала розвиток компонентів психологічної готовності відбувається повільно, знижується задоволеність професією, бажання займатися нею та оцінка власних професійних умінь, знижується відчуття задоволення від виконання поставлених завдань, вміння керувати своїми емоціями, мобілізуватися для виконання поставленого завдання, впевненість в своїх силах, в успіху, здатність протистояти роздратуванню. Компоненти психологічної готовності не завжди формуються гармонійно, існують диспропорції в рівнях їх прояву.

Запропонована авторська програма соціально-психологічного тренінгу з формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності, впровадження якої в систему професійної підготовки військовослужбовців, а також у навчально-виховний процес вищих навчальних закладів МВС України сприятиме оптимізації психологічних якостей, які складають психологічну готовність до виконання службових завдань за призначенням.

Важливим моментом здійснення ефективного психологічного забезпечення діяльності військовослужбовців Національної гвардії України є моніторинг психологічної готовності особистості. Для його здійснення розроблено психодіагностичну методику “Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності” та бланк експертного оцінювання психологічної готовності, що є досить надійними та потребують мінімального часу для діагностики та оброблення результатів, зберігаючи у цьому випадку достатню інформативність, що особливо корисно для “польових” умов та у разі дефіциту часу. Виходячи із того, що формування психологічної готовності здійснюється в три етапи: завчасного формування, безпосереднього формування та підтримки готовності в процесі виконання завдання, запропоновано доповнення цієї схеми четвертим – “постдієвим” етапом, коли необхідно з’ясувати та відновити стан психологічної готовності до слідуєчого виконання службових завдань. Методику та бланк експертного оцінювання психологічної готовності до службово-бойової діяльності можна використовувати на усіх вищевказаних етапах її формування. Адже своєчасна діагностика та ефективне формування комплексу визначених психологічних

якостей надає військовослужбовцям Національної гвардії України можливості ефективно діяти в екстремальних умовах.

Методика “Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності” дозволяє визначати особливості, як окремих структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України, так і загальний інтегральний показник рівня психологічної готовності особистості в цілому.

Розроблений автоматизований психодіагностичний комплекс “Психологічна готовність особистості” містить 10 психодіагностичних методик, які дозволяють створити детальну характеристику кожного із компонентів психологічної готовності особистості, а також визначити продуктивність системи психологічної готовності особистості обстежуваного. Комплекс має ряд сервісних функцій, які дозволяють проводити групові обстеження, опрацьовувати отримані результати, зберігати їх, формувати індивідуальні й групові результати обстеження тощо.

Розроблені практичні рекомендації практичним психологам, офіцерам виховних структур із формування (завчасної, безпосередньої) та підтримання психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Абдурахманов, Р. А. Психологические последствия воздействия боевой обстановки [Текст] / Р. А. Абдурахманов, С. И. Съедин. – М. : Наука, 1992. – 185 с.
2. Аболин, Л. М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека [Текст] / Л. М. Аболин. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1987. – 426 с.
3. Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности [Текст] / К. А. Абульханова-Славская, Т. Филимонова. – М. : Мысль, 1980. – 265 с.
4. Авдеев, В. В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников органов внутренних дел в экстремальных ситуациях [Текст] : учеб. пособ. / В. В. Авдеев. – М. : ВЮЗШ МВД, 1988. – 48 с.
5. Автоматизированная система коллективной оценки личности [Текст] / Методические рекомендации; [сост. В.П. Иванова]. – Л. : ЛД ПП, 1990. – 35 с.
6. Алатогорцев, В. А. Готовность спортсмена к соревнованиям. Опыт психологического исследования [Текст] / В. А. Алатарцев, Г. М. Гагаева. – М. : ВНИИФК, 1969. – 250 с.
7. Анастаси, А. Психологическое тестирование [Текст] / А. Анастаси, С. Урбина. – С Пб. : Питер, 2001. – 686 с.
8. Анохин, П. К. Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем [Текст] / П. К. Анохин // Философские аспекты теории функциональных систем. – М. : Наука, 1978. – С. 13–26.
9. Ануфрієв, М. І. Підготовка особового складу органів внутрішніх справ для виконання оперативно-службових завдань в умовах надзвичайних ситуацій [Текст] / М. І. Ануфрієв // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України. – 2001. – № 5. – К. : Національна академія внутрішніх справ України, 2001. – С. 141–153.
10. Анцыферова, Л. И. Личность в трудных жизненных условиях [Текст] / Л. И. Анцыферова // Психология социальных ситуаций / Сост. и общ. ред. Н. В. Гришиной. – С Пб. : Питер, 2001. – 416 с. : ил. – (Серия “Хрестоматия по психологии”).
11. Анцыферова, Л. И. Психологические закономерности развития личности взрослого человека и проблема непрерывного образования [Текст] / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – М. : МГУ, 1980. – № 2. – С. 52–66.
12. Арестова, О. Н. Специфика психологических методов в условиях использования компьютера [Текст] / О. Н. Арестова, Л. Н. Бабанин, А. Е. Войскунский. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1995. – 109 с.
13. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирование личности [Текст] / В. Г. Асеев. – М. : Мысль, 1976. – 158 с.
14. Асмолов, А. Г. Деятельность и установка [Текст] / А. Г. Асмолов, Р. А. Гаспарян. – М. : МГУ, 1979. – 151 с.
15. Асмолов, А. Г. Роль психологической установки в жизни человека



[Текст] / А. Г. Асмолов – М. : МГУ, 2003. – 151с.

16. Асямов, С. В. Профессионально-психологический тренинг органов внутренних дел [Текст] / С. В. Асямов, Ю. С. Пулатов. – М. : МГУ, 1999. – 141 с.

17. Атре, Ш. Структурный подход к организации баз данных [Текст] / Ш. Атре. – М. : Финансы и статистика, 1983. – 320 с.

18. Багашов, М. М. Специфика подготовки психологов к профессиональной деятельности в различных социально–производственных средах [Текст] / М. М. Багашов, М. И. Лукьянова // Психофизиологическая наука и образование. – М. : Наука, 1998. – № 2. – С. 10–14.

19. Багрова, П. Д. Информативность ЭЭГ данных в прогнозировании работоспособности операторов [Текст] / П. Д. Багрова, Р. Н. Коробов, Ю. Н. Громов // Физиология человека. – 1984. – Т. 10, № 1. – С. 38–46.

20. Баева, И. А. Психологическая безопасность образовательной среды: теоретические основы и технологии создания [Текст] : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / И. А. Баева. – С Пб. , 2002. – 386 с.

21. Бажин, Е. Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля [Текст] / Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, А. М. Эткинд // Психологический журнал. – 1984. – Т. 5, № 3. – С. 152–162.

22. Баклицький, І. О. Психологія праці [Текст] : підруч. / І. О. Баклицький. – К. : Знання, 2008. – 655 с.

23. Балыков, Н. П. Разработка проблемы психологической подготовки войск после 60-х годов [Текст] / Н. П. Балыков // В сборнике : Путь повышения эффективности морально-политической и психологической подготовки личного состава в подразделении, части. – М. : ВПА, 1989. – С. 96–101.

24. Бандурка, А. М. Психология управления [Текст] / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х. : Фортуна-пресс, 1998. – 464 с.

25. Баранов, Ю. А. Нервно-психическая неустойчивость и способы ее раннего выявления [Текст] / Ю. А. Баранов // Материалы конференции ВИКИ им. А. Ф. Можайского. – Л., 1976. – С.156.

26. Барко, В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) [Текст] : монографія / В. І. Барко – К. : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.

27. Береговой, Г. Т. Психологические основы обучения человека-оператора готовности к действиям в экстремальных условиях [Текст] / Г. Т. Береговой, В. А. Пономаренко // Вопросы психологии. – 1983. – № 1. – С. 51–58.

28. Бернштейн, М. О. На путях к биологии активности [Текст] / М. О. Бернштейн // Вопросы психологии. – 1965. – № 10. – С. 65–78.

29. Бессонова, Ю. В. Формирование профессиональной мотивации спасателей [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Ю. В. Бессонова; [ГУГН, ин-т психологии]. – М., 2003. – 22 с.

30. Блінов, О. А. Формування емоційної стійкості у військовослужбовців аеромобільних військ під час повітряно-десантної підготовки [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / О. А. Блінов; [Нац. ун-т цивильного захисту]. – К., 1999. – 19 с.

31. Бодров, В. А. Информационный стресс [Текст] : учеб. пособ. для вузов / В. А. Бодров. – М. : ПЕРСЭ, 2000. – 352 с.
32. Бодров, В. А. Личностные особенности и стресс [Текст] / В. А. Бодров // Психические состояния / Сос. и общ. ред. Л. В. Куликова. – С Пб. : Питер, 2000. – 512 с. : ил. – (Серия “Хрестоматия по психологии”).
33. Бодров, В. А. Основные принципы разработки системы профотбора военнослужащих и его проведение [Текст] / В. А. Бодров // Военно-медицинский журнал. – 1984. – № 9. – С. 41–44.
34. Бодров, В. А. Психологический отбор летчиков и космонавтов [Текст] / В. А. Бодров. – М. : Наука, 1984. – 264 с.
35. Бодров, В. А. Система психологической регуляции стрессоустойчивости человека-оператора [Текст] / В. А. Бодров, А. А. Обознов // Психол. журнал, 2000, Т. 21. – № 4. – С. 32–40.
36. Бойко, О. В. Технологія формування психологічної готовності майбутніх магістрів військово-соціального управління до виконання функцій керівників-лідерів [Текст] / О. В. Бойко // Військова освіта : зб. наук. пр. – К. : Наук.-метод. центр військової освіти МОН України, 2004. – № 14. – С. 126–135.
37. Бочелюк, В. Й. Формування психологічної готовності вчителя до особистісно-орієнтованого навчання [Текст] : навч.-метод. посіб. для шкільних психологів та викладачів ВНЗ / В. Й. Бочелюк, Л. В. Долинська – К. : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 1999. – 59 с.
38. Браткина, А. Л. Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов [Текст] / А. Л. Браткина, И. А. Скоробогатова. – М. : Генезис, 2006. – 206 с.
39. Буева, Л. П. Человек: деятельность и общение [Текст] / Л. П. Буева. – М. : Мысль, 1978. – 216 с.
40. Буленко, Т. В. Особливості формування психологічної готовності до сімейного життя у студентської молоді [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Т. В. Буленко : [АПН України, ін-т психології]. – К., 1995. – 24 с.
41. Бурлачук, Л. Ф. Словник-довідник з психологічної діагностики [Текст] / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – К. : Наукова думка, 1989. – 183 с.
42. Бухарин, А. Н. ЭЭГ в оценке профессиональной пригодности корабельных специалистов [Текст] / А. Н. Бухарин, В. Ю. Рыбников, Л. И. Глико // Тезисы докладов на 1-й научно-практической конференции врачей психофизиологов ВМФ. – Л. : Воениздат, 1990. – С. 71–75.
43. Варваров, В. И. Психологическая готовность к бою [Текст] / В. И. Варваров // Коммунист Вооруженных Сил. – 1981. – № 6. – С. 43–45.
44. Варваров, В. И. Психология личности советского воина [Текст] / В. И. Варваров. – М. : ВПА, 1974. – 44 с.
45. Василенко, С. В. Психологічне забезпечення діяльності операторів радіолокаційних станцій в особливих умовах [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / С. В. Василенко; [Нац. ун-т цивільного захисту]. – Х., 2007. – 19 с.
46. Вассерман, Л. И. Психологическая диагностика и новые информационные технологии [Текст] / Л. И. Вассерман. – С Пб. : СПбГУ, 1997. – 203 с.

47. Введение в профессию [Текст] : учеб.-метод. пособ. для войсковых психологов. – М. : Воениздат, 1992. – 126 с.

48. Використання матеріалів практики у навчальному процесі [Текст] : матеріали наук.-практ. конф. [“Проблеми підвищення рівня підготовки кадрів для органів внутрішніх справ”], м. Київ, 10–11 грудня 1992 р. – К. : НАВСУ, 1993. – С. 262–267.

49. Вознюк, А. В. Формування психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління атестацією педагогічних працівників [Текст] : навч. прогр. / А. В. Вознюк. – Київ–Суми : ЗАТ “Іса–Інтерпапір”, 2006. – 60 с.

50. Войтюк, Д. К. Психологическая готовность к профессиональной деятельности как рефлексивный акт [Текст] / Д. К. Войтюк // Сибирский учитель. – 2002. – № 5. – С. 21–25.

51. Воробйова, І. В. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України [Текст] / І. В. Воробйова, І. І. Приходько, С. Т. Полторак та ін. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2012. – 297 с.

52. Гагдиш, Д. Г. Человек в экстремальных ситуациях [Текст] / Д. Г. Гагдиш, Я. Д. Магомедов, А. Ромен, А. Тарновская. – М. : Знание, 1991. – 236 с.

53. Гайда, В. К. Психологическое тестирование [Текст] / В. К. Гайда, В. П. Захаров. – Л. : ЛГУ, 1982. – 101 с.

54. Гайдукович, Г. А. Прояви агресивності у курсантів вищих військових закладів освіти на різних етапах підготовки [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Г. А. Гайдукович; [Нац. акад. внутр. справ України]. – К., 2000. – 16 с.

55. Ганюшкин, А. Д. Задачи, формы и методы совместной работы психолога и тренера [Текст] / А. Д. Ганюшкин. – Смоленск : СГУ, 1989. – 272 с.

56. Гаспарян, Р. А. Некоторые особенности психологической готовности артистов балета перед выступлением [Текст] / Р. А. Гаспарян, М. А. Мзмазьян // VI Закавказская конференция психологов / Тезисы докладов. – Баку, 1974. – С. 54–56.

57. Генкин, А. А. Прогнозирование психофизиологических состояний [Текст] / А. А. Генкин, В. И. Медведев // Вопросы методологии и алгоритмизации. – Л. : Наука, 1973. – 143 с.

58. Генов, Ф. Ю. Воздействие разминки и некоторых психологических факторов на состояние мобилизационной готовности спортсмена [Текст] / Ф. Ю. Генов // Теория и практика физической культуры. – 1976. – № 11. – С. 42–44.

59. Генов, Ф. Ю. Психологические особенности мобилизационной готовности спортсмена [Текст] / Ф. Ю. Генов. – М. : Физкультура и спорт, 1989. – 201 с.

60. Герасимов, К. А. Особенности формирования готовности курсантов вузов МВД РФ к выполнению профессиональных обязанностей сотрудника

правоохранительных органов [Текст] / К. А. Герасимов, И. Г. Смирнов, В. М. Богмацера. – Белгород : БелГУ, 2003. – 265 с.

61. Глушко, А. Н. Основные этапы подбора и адаптации психологических методик в целях профессионального психологического отбора [Текст] / А. Н. Глушко. – М. : ЦВМУ, 1991. – 119 с.

62. Голованов, Ю. Н. Оценка и формирование психологической готовности сотрудников специальных подразделений МВД России к деятельности в экстремальных ситуациях (на примере ОМОН МВД России) [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Ю. Н. Голованов. – М. : ВНИИ МВД России, 2001. – 230 с.

63. Горностай, П. П. Формирование психологической готовности старшеклассников к педагогической деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / П. П. Горностай; [Нац. акад. внутр. справ України]. – К., 1988. – 17 с.

64. Грачев, Г. В. Личность и общество: информационно–психологическая безопасность и психологическая защита [Текст] / Г. В. Грачев. – М. : Изд-во ПЕР СЭ, 2003. – 304 с.

65. Грецов, А. Г. Лучшие упражнения для обучения саморегуляции [Текст] : учеб.-метод. пособ. / А. Г. Грецов. – С Пб : СПбНИИ физической культуры, 2006. – 44 с.

66. Грецов, А. Г. Лучшие упражнения для развития уверенности в себе [Текст] : учеб.-метод. пособ. / А. Г. Грецов. – С Пб : СПбНИИ физической культуры, 2006. – 52 с.

67. Грицевский, М. А. Вероятность нарушений в системе управления как критерий напряженности операторской деятельности [Текст] / М. А. Грицевский // Физиология человека. – 1988. – Т. 14, № 3. – С. 424–427.

68. Грищенко, Д. С. Комплексна діагностика психофізичної готовності військовослужбовців внутрішніх військ МВС України до дій в екстремальних умовах [Текст] / Д. С. Грищенко // Честь і закон. – 2004. – № 1. – С. 40–44.

69. Давыдов, В. В. Психология деятельности как основа формирования способности и готовности к практической деятельности [Текст] / В. В. Давыдов. – М. : Наука, 1997. – 231 с.

70. Демиденко, Э. С. Социальная педагогика: интеграция педагогики с социологией [Текст] / Э. С. Демиденко // Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. – Москва-Тула, 1993. – Т. 1–2, № 7. – С. 49–59.

71. Деркач, А. А. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях [Текст] / А. А. Деркач, С. Гремлинг, С. Ауэрбах. – М. : Изд-во РАГС, 1998. – 223 с.

72. Дикая, Л. Г. Становление системы психической регуляции в экстремальных условиях деятельности [Текст] / Л. Г. Дикая ; сост. и общ. ред. Л. В. Куликова. – С Пб : Изд-во Питер, 2000. – С. 144–250.

73. Дружилов, С. А. Освоение студентами модели профессии и профессиональной деятельности как необходимое условие профессионализации [Электронный ресурс] / С. А. Дружилов //

Образовательные технологии и общество: ежеквартальный рецензируемый электронный журнал Международного Форума “Образовательные Технологии и Общество”. – Том 13. – 2010. – № 4. – С. 299–318. – Режим доступа : [http://ifets.ieee.org/russian/depository/v13\\_i4/pdf/4r.pdf](http://ifets.ieee.org/russian/depository/v13_i4/pdf/4r.pdf).

74. Думко, Ф. К. Професійно-психологічна підготовка співробітників ОВС [Текст] / Ф. К. Думко, Г. Є. Запорожцева. – О. : НДРВВ ОІВС, 2000 – 47 с. (Серія : “Професійна підготовка співробітників ОВС”).

75. Дунин, Г. С. Психологическая готовность сотрудников МВД России к деятельности в чрезвычайных ситуациях [Текст] / Г. С. Дунин // Вестник Московского университета МВД России. – М., 2006. – № 1. – С. 133–136.

76. Дурай-Новикова, К. М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / К. М. Дурай-Новикова. – М. , 1983. – 256 с.

77. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях. Психологический аспект [Текст] / М. И. Виноградова, М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, В. А. Пономаренко. – Минск: Изд-во БГУ, 1998. – 148 с.

78. Дьяченко, М. И. Психологические основы формирования готовности студентов у трудовой деятельности после окончания вуза : психология высшей школы [Текст] / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : Изд-во БГУ, 1981. – 383 с.

79. Дьяченко, М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности [Текст] / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : Изд-во БГУ, 1976. – 175 с.

80. Евтихов, О. В. Практика психологического тренинга [Текст] / О. В. Евтихов. – С Пб. : Издательство “Речь”, 2004. – 256 с.

81. Екстремальна психологія [Текст] : підруч. / О. П. Євсюков, А. С. Куфлієвський, Д. В. Лебедєв та ін.; за ред. О. В. Тімченка. – К. : ТОВ “Август трейд”, 2007. – 502 с.

82. Емельянов, Ю. Н. Активные методы психологической подготовки руководителей трудовых коллективов [Текст] / Ю. Н. Емельянов // Трудовой коллектив как объект и субъект управления; отв. ред. проф. А. С. Пашков. – Л., 1980. – С. 113–118.

83. Жуков, Ю. М. Диагностика и развитие компетенции в общении [Текст] / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растянников. – М. : Педагогика, 1990. – 104 с.

84. Забродин, Ю. М. Основные направления исследований деятельности человека-оператора в особых и экстремальных условиях [Текст] / Ю. М. Забродин, В. Г. Зазыкин. – М. : Наука, 1985. – С. 5–16.

85. Задіранова, Г. В. Тренінг формування професійної успішності майбутніх педагогів [Текст] / Г. В. Задіранова // Практична психологія та соціальна робота. – К. – № 4, 2012. – С. 20.

86. Заморуєва, В. В. Психологічні особливості адаптації студентів-сиріт на початковому етапі навчання [Текст] / В. В. Заморуєва // Практична психологія та соціальна робота. – К. – № 11, 2013. – С. 22–27.

87. Запорожцева, Г. Є. Психологічний аналіз професійної діяльності

дільничного інспектора міліції та визначальні умови її удосконалення [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Г. Є. Запорожцева; [Нац. акад. внутр. справ України]. – К., 1999. – 20 с.

88. Засідання семінару-практикуму практичних психологів дошкільних навчальних закладів з теми “Казкотерапія у роботі психолога” [Електроний ресурс]. – Режим доступу : <http://volodvios.com.ua/index.php/robota-z-kadrami/310-zasidannya-seminaru-praktikumu-praktichnikh-psikhologiv-doshkilnikh-navchalnikh-zakladiv-z-temi-kazkoterapiya-u-roboti-psikhologa>. 12.12.2013 р.

89. Захматов, В. Д. Формування спеціальної та психологічної готовності фахівців-вибухотехніків до виконання завдань у межах професійної експертної служби МВС України [Текст] / В. Д. Захматов // Криміналістичний вісник. – 2004. – К. : “Чайка”. – № 1. – С. 98–101.

90. Зеленков, М. Морально-психологическая подготовка войск в армиях зарубежных стран [Текст] / М. Зеленков // Зарубежное военное обозрение. – 2000. – № 11. – С. 5-11.

91. Зильберман, П. Б. Эмоциональная устойчивость оператора [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / П. Б. Зильберман. – К., 1970. – 21 с.

92. Иванова, Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности [Текст] / Е. М. Иванова. – М. : МГУ, 1987. – 342 с.

93. Иванова, Е. М. Психология профессиональной деятельности [Текст] : учеб. пособ. / Е. М. Иванова. – М. : ЛЭР СЭ (Per Se), 2006. – 382 с.

94. Ильин, Е. П. Методики изучения мотивации и мотивов [Текст] / Е. П. Ильин. – С Пб. : Питер, 2006. – С. 433–434.

95. Ильин, Е. П. Психология воли [Текст] / Е. П. Ильин. – С Пб. : Питер, 2002. – 288 с. : ил. – (Серия “Мастера психологии”).

96. Использование активных методов обучения в процессе формирования интеллектуальной готовности практических психологов [Текст] : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. [“Психолого-педагогічні засади професійного становлення особистості практичного психолога і соціального педагога в умовах вищої школи”]. – Т. : ТДПУ, 2003. – С. 121–128.

97. Інтелектуальна гра “Дебати” у навчально-виховному процесі загальноосвітніх навчальних закладів [Текст] // Збірка матеріалів для керівників дебатних клубів та вчителів, які навчають дебатів та дискусій. – Полтава : ПОППО, 2008. – 204 с.

98. Кабаченко, Т. С. Методы психологического воздействия [Текст] : учеб. пособ. / Т. С. Кабаченко. – М. : Пед. общ-во России, 2000. – 530 с.

99. Кабкин, В. Е. Идентификационная способность человека-оператора [Текст] / В. Е. Кабкин. – К. : Наукова думка, 1983. – С. 65–69.

100. Каулла́н, С. Ф. Математическое исследование адаптивной фильтрации сигналов [Текст] / С. Ф. Каулла́н. – Х. : Вища школа, 1969. – С. 26–39.

101. Кирьякова, Е. Н. Проявление риска в деятельности специалистов опасных профессий [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Е. Н. Кирьякова. – М., 2003. – 242 с.

102. Китаев-Смык, Л. А. Исследования стресса [Текст] / Л. А. Китаев-Смык // Психические состояния / Сост. и общ. ред. Л. В. Куликова. – С Пб. : Питер, 2000. – 512 с. : ил. – (Серия “Хрестоматия по психологии”).

103. Китаев-Смык, Л. А. Общение в экстремальных условиях [Текст] / Л. А. Китаев-Смык // Психические состояния / Сост. и общ. ред. Л. В. Куликова. – С Пб. : Питер, 2000. – 512 с. : ил. – (Серия “Хрестоматия по психологии”).

104. Кізь, О. Б. Формування психологічної готовності до створення сім'ї у вихованців інтернатних закладів [Текст] / О. Б. Кізь // Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету. Серія: Педагогіка. – 1999. – № 3. – С. 38–42.

105. Климов, Е. А. Психология профессионала [Текст] / Е. А. Климов – М. : Наука, 1996. – 168 с.

106. Климов, Е. А. Человек как субъект труда и проблемы психологии [Текст] / Е. А. Климов // Вопросы психологии. – 1984. – № 4. – С. 12–18.

107. Козлов, Н. И. Лучшие психологические игры и упражнения [Текст] / Н. И. Козлов. – Екатеринбург : Изд-во АРД ЛТД, 1997. – 144 с.

108. Колесникова, Т. И. Психологический мир личности и ее безопасность [Текст] / Т. И. Колесникова. – М. : Владос-пресс, 2001. – 174 с.

109. Колесніченко, О. С. Психологічна напруженість її особливості її прояву в працівників МНС України [Текст] / О. С. Колесніченко // Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності : матеріали наук.-практ.конф. [15.04.09]. – Х. : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. – С. 230–234.

110. Кон, И. С. Психология ранней юности [Текст] / И. С. Кон. – М. : Просвещение, 1989. – 256 с.

111. Корнева, Л. Н. Самооценка как механизм саморегуляции профессиональной деятельности [Текст] / Л. Н. Корнева // Вести Ленингр. ун-та. (серия 6), 1989. – Вып 4, № 27. – С. 23–25.

112. Корнейчук, Ю. Психологическая подготовка : учеб. предмет в системе боевой подготовки войск ГО [Текст] / Ю. Корнейчук. – М. Гражданская защита, 2002. – № 6. – С. 30–32.

113. Корнилова, Т. В. Диагностика мотивации и готовности к риску [Текст] / Т. В. Корнилова. – М. : Ин-т психологии РАН, 1997. – 231 с.

114. Корольчук, М. С. Психофізіологія діяльності [Текст] : підруч. / М. С. Корольчук. МОН. – К. : Ельга, Ніка-центр, 2003. – 400 с.

115. Корольчук, М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах [Текст] : навч. посіб. / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ельга, Ніка-центр, 2006. – 576 с.

116. Корольчук, М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.

117. Котик, М. А. Природа ошибок человека-оператора (на примерах управления транспортными средствами) [Текст] / М. А. Котик, А. М. Емельянов. – М. : Транспорт, 1993. – 252 с.

118. Котик, М. А. Психология безопасности [Текст] / М. А. Котик. – Таллин : Валгус, 1981. – 408 с.
119. Котов, С. В. Мотивация “на успех” и мотивация “на избегание неудач” в контексте позитивной психологии [Текст] / С. В. Котов // Молодой ученый. – 2012. – № 4. – С. 360–362.
120. Краткий психологический словарь [Текст] / под общ. ред. Л. А. Карпенко. – М. : Политиздат, 1982. – С. 212.
121. Психологія професійної діяльності офіцера [Текст] : підруч. / В. Г. Кремень, М. В. Костицький, С. Д. Максименко, О. Д. Сафін. – Хмельницький : вид-во АПВУ, 1999. – 464 с.
122. Кретчак, О. М. Формування професійної підготовленості працівників міліції : психологічний аспект [Текст] / О. М. Кретчак // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2004. – № 28. – С. 417–421.
123. Кручинин, В. А. Формирование мотивации достижения успеха в подростковом возрасте [Текст] : монография / В. А. Кручинин, Е. А. Булатова. – Н. Новгород : ННГАСУ, 2010. – 155 с.
124. Крылов, А. А. Практикум по экспериментальной и прикладной психологии [Текст] / А. А. Крылов. – Л. : ЛГУ, 1990. – 150 с.
125. Кудрин, И. Д. Современное состояние и проблемы профотбора военнослужащих [Текст] / И. Д. Кудрин, М. М. Решетников // ВМЖ. – 1986. – № 12. – С. 40–44.
126. Кузьмина, Н. В. Методика анализа уровня профессиональной эффективности [Текст] / Н. В. Кузьмина // Пути повышения эффективности обучения в ВУЗе. – Горький : Просвещение, 1980. – 240 с.
127. Кузьмина, Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения [Текст] / Н. В. Кузьмина. – М. : Высшая школа, 1990. – 119 с.
128. Куликов, Л. В. Личностный фактор в преодолении стресса [Текст] / Л. В. Куликов // Актуальные проблемы психологической теории и практики. – С Пб. : СПбГУ, 1995. – С. 92–99.
129. Кучеренко, С. М. Определение психологической готовности личности к профессиональной деятельности [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / С. М. Кучеренко. – Х. : УВД, 2000. – 172 с.
130. Лебедев, В. И. Личность в экстремальных условиях [Текст] / В. И. Лебедев. – М. , Политиздат, 1989. – 228 с.
131. Лебедев, В. И. Экстремальная психология [Текст] / В. И. Лебедев. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 431 с.
132. Лебедева, Н. В. О психологической готовности личности к деятельности [Текст] / Н. В. Лебедева // Социально–психологические проблемы обучения и воспитания учащихся и студентов. – Тверь, 1992. – № 4. – С. 60–64.
133. Левитов, Н. Д. Психологическое состояние персеверации и ригидности [Текст] / Н. Д. Левитов // Вопросы психологии. – 1971. – № 5. – С. 133–141.
134. Леонтьев, А. Н. Деятельность, сознание, личность [Текст] / А. Н. Леонтьев. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1975. – С. 67.



135. Леонтьев, Д. А. Установка как механизм смысловой регуляции деятельности [Текст] / Д. А. Леонтьев // Теория установки и актуальной проблемы психологии. – Тбилиси : Мецниереба, 1990. – С. 158–168.

136. Лефтеров, В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ [Текст] : монографія / В. О. Лефтеров. – Донецк : ДЮІ, 2007. – 242 с.

137. Лебедева, С. Ю. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / С. Ю. Лебедева; [Харк. нац. ун-т внутр. справ України]. – Х., 2005. – 23 с.

138. Логачов, М. Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. / М. Г. Логачов; [Харк. нац. ун-т внутр. справ України]. – Х., 2001. – 16 с.

139. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б. Ф. Ломов; под общ. ред. Ю. М. Забродина, Е. В. Шороховой. – М. : Наука, 1984. – 414 с.

140. Ломов, Б. Ф. Научно-технический прогресс и средства умственного развития человека [Текст] / Б. Ф. Ломов // Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии. – М. : Педагогика, 1991. – С. 129–156.

141. Лоскутова, Т. Д. Время реакции как психофизиологический метод оценки функционального состояния ЦНС [Текст] / Т. Д. Лоскутова // Нейрофизиологические исследования в экспертизе трудоспособности. – Л. : Медицина, 1978. – С. 120–130.

142. Лызь, Н. А. Развитие безопасной личности в образовательном процессе вуза [Текст] : монографія / Н. А. Лызь. – Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2005. – 305 с.

143. Лэнгле, А. Эмоции и экзистенция [Текст] : пер. с нем. 2-е изд., стереотипное / А. Лэнгле. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2011. – 332 с.

144. Макаревич, О. П. Психологічна підготовка особистості до поведінки в складних ситуаціях [Текст] : монографія / О. П. Макаревич. – К. : НАОУ, 2001. – 183 с.

145. Макаренко, П. В. Професійна “Я-концепція” майбутніх фахівців правоохоронної діяльності [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / П. В. Макаренко; [Харк. нац. ун-т внутр. справ України]. – Х., 2001. – 18 с.

146. Макаренко, О. А. Методика формування готовності майбутніх інженерів-педагогів до виховної діяльності у закладах профтехосвіти [Текст] : метод. рек. / О. А. Макаренко. – Х. : ЧП Маракин И. В., 2005. – 72 с.

147. Маклаков, А. Г. Общая психология [Текст] : учебник для вузов / А. Г. Маклаков. – С Пб. : Питер, 2008. – 583 с.: ил. – (Серия “Учебник для вузов”).

148. Комплекс активних методів та форм психологічної підготовки підприємців до підвищення ефективності підприємницької діяльності [Текст] / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, О. А. Філь // Актуальні

проблеми психології. Том. I. : Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія : зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М. – К. : Міленіум, 2005. – Ч. 14. – С. 3–9.

149. Макшанов, С. И. Принцип психологического тренинга [Текст] / С. И. Макшанов // Журн. практ. психолога. – М. : Педагогика, 1999. – № 3. – С. 13–38.

150. Макшанов, С. И. Психология тренинга. Теория. Методология. Практика [Текст] : монография / С. И. Макшанов. – С Пб. : Образование, 1997. – С. 103–108.

151. Марищук, В. Л. Перераспределение функциональных резервов в организме спортсмена как показатель стресса [Текст] / В. Л. Марищук // Тревога и стресс в спорте. – М. : Физкультура и спорт, 1983. – С. 72–87.

152. Марищук, В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств [Текст] : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / В. Л. Марищук. – Л. : ЛГУ, 1982. – 418 с.

153. Маркин, В. Н. Жизненная позиция личности : идеологическая и социально-психологическая позиция личности [Текст] / В. Н. Маркин. – М. : Мысль, 1989. – 173 с.

154. Матохнюк, Л. О. Дослідження процесу формування психологічної готовності курсантів-прикордонників інженерних груп до професійної діяльності в ВВНЗ [Текст] / Л. О. Матохнюк // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки. Випуск 10 (34) – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова. – 2006. – С. 222–229.

155. Мачуський, В. В. Структурні компоненти та критерії оцінки готовності старшокласників до професійного самовизначення у сфері технічної діяльності [Текст] / В. В. Мачуський // Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету. Серія : Педагогіка. – 2001. – № 3. – С. 10–14.

156. Медведєв, В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ : теоретичні та прикладні аспекти [Текст] / В. С. Медведєв. – К. : НАВС України, 1996. – 192 с.

157. Мейер, М. Теория реляционных баз данных [Текст] / М. Мейер. – М. : Мир, 1987. – 608 с.

158. Мерлин, В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности [Текст] / В. С. Мерлин. – М. : Просвещение, 1986. – 253 с.

159. Месников, В. И. Повышение эффективности процесса морально-психологической подготовки молодых воинов внутренних войск к служебно-боевой деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 19.00.09 / В. И. Месников; [Харк. ун-т цивільного захисту України]. – С Пб. , 1996. – 17 с.

160. Московець, В. І. Методичне забезпечення психологічного супроводження діяльності вищого навчального закладу системи МВС України [Текст] / В. І. Московець, А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін. – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – 240 с.

161. Милерян, Е. А. Эмоционально-волевые компоненты надежности

оператора [Текст] / Е. А. Милерян // Очерки психологии труда оператора. – М. : Наука, 1974. – С. 14.

162. Миронець, С. М. Негативні психічні стани та реакції у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в умовах надзвичайної ситуації [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / С. М. Миронець; [Харк. ун-т цивільного захисту України]. – Х., 2007. – 21 с.

163. Молотай, В. А. Структура й особливості психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності [Текст] / В. А. Молотай // Проблеми загальної та пед. психології: зб. наук. праць ін.-у психол. ім. Г. С. Костюка АПН України. Т. VII, вип. 5. – К. : Знання, 2005. – С. 247–255.

164. Моляко, В. А. Психологическая готовность к труду на современном производстве [Текст] / В. А. Моляко // Трудовая подготовка учащихся в межшкольных комбинатах. Психологический аспект. – К. : Рад. Школа, 1988. – С. 7–13.

165. Моляко, В. О. Психологічна готовність до творчої праці [Текст] / В. О. Моляко. – К. : Знання. 1989. – 48 с.

166. Морган, У. П. Ситуативная тревога и результативность деятельности [Текст] / У. П. Морган, К. А. Элликсон // Вопросы психологии. – 1999. – № 3. – С. 31–34.

167. Мороз, Л. І. Вирішення комунікативних завдань працівникам міліції [Текст] / Л. І. Мороз // Проблеми пенітенціарної теорії і практики: щорічний бюлетень / За заг. ред. д-ра юрид. наук, професора А. А. Музики. – К. : КЮІ КНУВС, 2005. – С. 569–576.

168. Мороз, Л. І. Основи професійно-психологічного тренінгу: (у запитаннях та відповідях) [Текст] : навч. посіб. / Л. І. Мороз. – К. : Вид-во Паливода А. В., 2004. – 130 с.

169. Мороз, Л. І. Професійно-педагогічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС) [Текст] : монографія / Л. І. Мороз. – К. : Надвірнянська друкарня, 2007. – 312 с.

170. Морозов, О. М. Особливості формування психічної готовності курсантів до ефективної діяльності в психічно напружених та екстремальних ситуаціях [Текст] / О. М. Морозов // Бюлетень КІВС. – 2002. – Вип. 7. – С. 277–283.

171. Моторина, С. В. Педагогические условия формирования иноязычной готовности студентов к профессиональной деятельности [Текст] / С. В. Моторина, О. Томилова // материалы V Всероссийской науч.-практ. конф. “Кулагинские чтения”. – Чита : ЧитГУ, 2005. – Ч. IV. – С. 137–142.

172. Мохнач, А. В. Компонентный анализ психического состояние человека в особых условиях деятельности [Текст] / А. В. Мохнач, А. А. Ухтомский // Психологический журн. – 1993. – Т. 12, № 1. – С. 66–75.

173. Мощенко, А. В. Психологическая подготовка [Текст] / А. В. Мощенко // Программы военной, физической и психологической подготовки суворовцев – М. : МО РФ, аппарат управления военно-учебных заведений Сухопутных войск, 1992. – С. 116–134.

174. Муровицкий, А. Психологическая подготовка спасателей [Текст] /

- А. Муrowицкий // Гражданская защита. – М. : 2003. – № 3. – С. 26–29.
175. Надирашвили, Ш. А. Основные положения общепсихологической теории установок и формирования личности [Текст] / Ш. А. Надирашвили // Теория установки и актуальные проблемы психологии. – Тбилиси : “Мецниереба”, 1990. – С. 196–210.
176. Наенко, Н. И. Психическая напряженность [Текст] / Н. И. Наенко. – М. : НГУ, 1976. – 184 с.
177. Немчин, Т. А. Состояния нервно-психического напряжения [Текст] / Т. А. Немчин. – Л. : ЛГУ, 1983. – 166 с.
178. Нерсесян, Л. С. Психологическая структура готовности оператора к экстремальной деятельности [Текст] / Л. С. Нерсесян, В. Н. Пушкин // Вопросы психологии. – 1969. – № 5. – С. 60–68.
179. Нестуля, О. О. Основи лідерства [Текст] : індивід. практ. завдання / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля, В. В. Карманенко. – Полтава : РВВ ПУЕТ, 2010. – 97 с.
180. Низовець, О. М., Програма соціально-психологічного тренінгу підготовки неповнолітніх засуджених до звільнення [Текст] / О. М. Низовець // Практ. психологія та соц. робота. – К. – № 10, 2013. – С. 48–64.
181. Никифоров, Г. С. Надежность профессиональной деятельности [Текст] / Г. С. Никифоров. – С Пб. : СПбУ, 1996. – 316 с.
182. Никорчук, Н. В. Тренинг “Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности” [Электронный ресурс] / Н. В. Никорчук // Фестиваль педагогических идей газеты “Первое сентября”. 2007. – Режим доступа : <https://festival.1september.ru/articles/410399/>
183. Новиков, Б. Д. Психологические особенности возникновения профессиональной деформации сотрудников ИТУ [Текст] / Б. Д. Новиков. – Тверь : ТГУ, 1993. – С. 3–5.
184. Овсянецка, Л. Г. Соціально-психологічне прогнозування професійного становлення майбутнього спеціаліста (педагога) [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Л. Г. Овсянецка; [Нац. акад. внутр. справ України]. – К., 1995. – 24 с.
185. Онищенко, І. М. Психологічна підготовка спортсмена [Текст] / І. М. Онищенко. – К. : Здоров’я, 1989. – 115 с.
186. Оніщенко, Н. В. Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності працівників слідчих підрозділів МВС України [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Н. В. Оніщенко. – Х. , 2006. – 20 с.
187. Панарин, И. Н. Психологическая безопасность военнослужащих [Текст] / И. Н. Панарин // Ориентир. – 1995. – № 8. – С. 48–51.
188. Панок, В. Г. Основні напрями професійного становлення особистості практичного психолога у вищій школі [Текст] / В. Г. Панок // Практ. психол. та соц. робота. – 2003. – № 4. – С. 14–17.
189. Перше тренінгове розвантаження до семінару “Вступ у сміхотерапію” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gorbiv.rozumniki.ua/ua/view-articles/id-smihoterapiya-19.htm>. – 23.04.2012 р.

190. Петровская, Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга [Текст] / Л. А. Петровская. – М. : Педагогика, 1982. – С. 25.

191. Петровский, А. В. Личность. Деятельность. Коллектив [Текст] / А. В. Петровский. – М. , 1982. – 256 с.

192. Підготовка майбутніх офіцерів у вищому військовому вузі : стан та перспективи [Текст] : зб. наук. праць за результатами міжн. наук.-практ. конф. [“Психолого-педагогічні проблеми на рубежі тисячоліть : саморозвиток особистості”]. – Хмельницький : Технологічний унів. Поділля, 2001. – С. 79–81.

193. Платонов, К. К. Вопросы психологии труда [Текст] / К. К. Платонов. – М. : Воениздат, 1970. – 264 с.

194. Половникова, Ж. Ю. Формування психологічної готовності співробітників охорони до здійснення професійної діяльності [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Ж. Ю. Половникова; [Нац. акад. внутр. справ України]. – К., 1999. – 16 с.

195. Положення з організації професійної підготовки осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України [Текст] : наказ МВС України від 13.04.2012 р. № 318.

196. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии [Текст] : учеб. пособ. / В. Д. Балин, В. К. Гайда, В. К. Гербачевский и др.; под общ. ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – С Пб. : Питер, 2002. – 560 с. : ил. – (“Практикум по психологии”).

197. Приходько, Ю. О. Ефективність психофізіологічного професійного відбору кандидатів на навчання в вищих навчальних закладах системи МНС України [Текст] / Ю. О. Приходько // Актуальні проблеми психології. Психофізіологія, психологія праці, експериментальна психологія. – 2007. – Т. V. – вип. 6. – С. 269–276.

198. Приходько, Ю. О. Індивідуальна психологічна корекція негативних змін у психіці керівників МНС України після участі в ліквідації надзвичайної ситуації [Текст] / Ю. О. Приходько, Л. А. Перелигіна // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2007. – Вип. 1. – С. 226–234.

199. Приходько, Ю. О. Самооцінка психологічної готовності працівників оперативно-рятувальних підрозділів до дій в екстремальних умовах [Текст] : всеукр. наук.-теор. конф. “Сучасні психолого-педагогічні тенденції розвитку освіти у вищих навчальних закладах України” / Ю. О. Приходько. – Хмельницький, 2007. – С. 119–120.

200. Про затвердження Настанови з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України та Положення про організацію післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ України (нова редакція) [Текст] : наказ МВС України від 11.07.2006 р. № 693 // Офіційний вісник України. – 2006 р. – 35 с.

201. Про затвердження Положення про організацію початкової підготовки (спеціалізації) працівників органів внутрішніх справ України [Текст] : наказ МВС України від 06.12.2007 р. № 464. – 47 с.

202. Про затвердження Програми профілактично-виховної роботи серед

особового складу органів та підрозділів внутрішніх справ України на 2008–2012 роки [Текст] : наказ МВС України від 30.05.2008 р. № 248. – 43 с.

203. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України [Текст] : наказ МВС України від 28.07.2004 р. № 842. – 34 с.

204. Професійна психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів органів внутрішніх справ [Текст] : навч.-метод. комплекс / під заг. ред. Н. М. Ахтирської. – К. : Нац. акад. внутр. справ України, 2002. – 20 с.

205. Прохоров, А. О. Неравновесные (неустойчивые) психические состояния [Текст] / А. О. Прохоров // Психол. журн. – 1991. – Т. 20, № 2. – С. 115–124.

206. Психодиагностические методы [Текст] / под ред. А. А. Бараева, Д. Н. Дворянина. – Л. : ЛГУ, 1976. – 248 с.

207. Психологическая оценка и прогнозирование профессиональной пригодности военных специалистов [Текст] – М. : Воениздат, 1988. – 263 с.

208. Психологические проблемы деятельности в особых условиях [Текст] / под ред. Б. Ф. Ломова, Ю. М. Забродина. – М. : Наука, 1985. – С. 9.

209. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я [Текст] : навч. посіб. / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, А. Ф. Косенко, Т. І. Кочергіна ; за заг. ред. Корольчука М. С. – К. : “ІНКОС”, 2002. – 272 с.

210. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку [Текст]: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. – Донецьк : ДЮІ ЛДУВС, 2006, – 424 с.

211. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку [Текст] : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. – Донецьк : ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. – Ч. 2. – 240 с.

212. Пуни, А. Ц. Волевая подготовка в спорте [Текст] / А. Ц. Пуни. – М. : Физкультура и спорт, 1979. – 189 с.

213. Пуни, А. Ц. Некоторые психологические вопросы готовности к соревнованиям в спорте [Текст] / А. Ц. Пуни. – М. : Физкультура и спорт, 1973. – 31 с.

214. Пуни, А. Ц. О состоянии психологической готовности спортсмена к соревнованиям [Текст] / А. Ц. Пуни, В. Н. Пушкин // Теория и практика физ. культуры. – 1967. – № 4. – С. 27–30.

215. Пуни, А. Ц. Психологическая подготовка к соревнованию в спорте [Текст] / А. Ц. Пуни. – М. : Физкультура и спорт, 1989. – 88 с.

216. Пухов, В. А. Основы профессионального психофизиологического отбора военных специалистов [Текст] / В. А. Пухов. – М. : Воениздат, 1981. – 428 с.

217. Равикович, С. И. Развитие психологической готовности старших подростков к производительному труду [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / С. И. Равикович. – М. : Мысль, 1986. – 14 с.

218. Рекешева, Ф. М. Условия развития психологической готовности к

профессиональной деятельности студентов-психологов [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Ф. М. Рекешева. – Астрахань, 2007. – 25 с.

219. Романова, Е. С. Психодиагностика [Текст] : учеб. пособ. / Е. С. Романова. – С Пб. : Питер, 2006. – 400 с.

220. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1989. – 325 с.

221. Рудестам, К. Групповая психоперация. Психокоррекционные группы [Текст]: теория и практика / К. Рудестам. – М. : Прогресс, 1998. – 325 с.

222. Рудик, П. А. Мотивы поведения деятельности [Текст] / П. А. Рудик. – М., 1988. – 136 с.

223. Рыбников, В. Ю. Психодиагностические методики оценки профессионально важных качеств личного состава ВМФ [Текст] : учеб. пособ. / В. Ю. Рыбников. – Л. : Воениздат, 1991. – С. 132–135.

224. Рыбников, В. Ю. Психологическое прогнозирование надежности деятельности и коррекция дезадаптивных нервно-психических состояний специалистов экстремального профиля [Текст] / В. Ю. Рыбников. – С Пб. : СПб. Ун-т, 2000. – 205 с.

225. Садковий, В. П. Особливості прояву посттравматичних стресових розладів у працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / В. П. Садковий; [Нац. ун-т цивільного захисту України]. – Х., 2005. – 19 с.

226. Сальвенди, Г. Человеческий фактор [Текст] / Г. Сальвенди // Профессиональный отбор операторов. – М. : Мир, 1991. – С. 237–292.

227. Санжаева, Р. Д. Психологическая готовность к деятельности и диспозиционное поведение личности [Текст] : пер. с англ. / Р. Д. Санжаева. – Хабаровск : ДВГУПС, 2003. – 358 с.

228. Селигман, Э. П. Новая позитивная психология: научный взгляд на счастье и смысл жизни [Текст] / Перев. с англ. – М. : Изд-во “София”, 2006. – 368 с.

229. Сенкевич, Ю. А. Психологическая подготовка операторов с целью повышения устойчивости их деятельности в эмоционально насыщенных ситуациях [Текст] / Ю. А. Сенкевич // Космическая биология и авиакосмическая медицина. – М. : Наука, 1986. – С. 202–203.

230. Серкин, В. П. Методы психосемантики [Текст] : учеб. пособ. для студентов вузов / В. П. Серкин. – М. : Аспект-Пресс, 2004. – 207 с.

231. Сидоренко, О. В. Тренінг комунікативної компетентності в діловій взаємодії [Текст] / О. В. Сидоренко. – С Пб. : Мова, 2008. – 208 с.

232. Синявский, В. В. Психолого-педагогические вопросы профессиональной адаптации выпускников профтехучилищ [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / В. В. Синявский. – М., 1975. – 16 с.

233. Слостенин, В. А. Профессиональная готовности учителя к воспитательной работе : содержание, структура, функции [Текст] / В. А. Слостенин // Профессиональная подготовка учителя в системе высшего образования. – М. : Педагогика, 1982. – С. 14–28.

234. Смирнов, А. А. О психологической подготовке к труду [Текст] /

А. А. Смирнов // Избранные психологические труды. – М. : Педагогика, 1987. – Т. 1. – 229 с.

235. Собчик, Л. Н. СМІЛ (ММРІ) Стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості [Текст] / Л. Н. Собчик. – С Пб. : Речь, 2000. – 219 с.

236. Современный психологический словарь [Текст] / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – М. : АСТ; С Пб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 490 с.

237. Согалаев, В. В. Педагогические условия формирования готовности курсантов ВУЗа к воспитательной деятельности [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / В. В. Согалаев. – Челябинск , 1997. – 180 с.

238. Сорокоумова, Г. В. Мотивационный компонент психологической готовности к выбору профессии в раннем юношеском возрасте (на примере профессии учителя иностранного языка) [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Г. В. Сорокоумова. – М., 1990. – 19 с.

239. Стадник, А. В. Клинические особенности невротических расстройств у военнослужащих боевых подразделений внутренних войск МВД Украины [Текст] / А. В. Стадник, С. В. Каширный, Т. І. Негрич // Український вісник психоневрології – 2002. – Т. 10, № 3. – С. 52–56.

240. Столяренко, А. М. Профессионально-психологическая подготовка сотрудников охраны [Текст] / А. М. Столяренко. – М. , 1990. – 234 с.

241. Столяренко, А. М. Психологические факторы обеспечения высокой боевой готовности подразделений, частей (кораблей) [Текст] / А. М. Столяренко. – М. : ВПА, 1970. – 76 с.

242. Столяренко, А. М. Экстремальная психопедагогика [Текст] : учеб. пособ. для ВУЗов / А. М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ–ДАНА, 2002. – С. 288–293.

243. Суворова, В. В. Некоторые проблемы прогноза деятельности человека в экстремальных условиях [Текст] / В. В. Суворова // Вопросы психологии. – 1973. – № 4. – С. 23–26.

244. Суходольский, Г. В. Математико-психологические модели деятельности [Текст] / Г. В. Суходольский. – С Пб. : Петрополис, 1994. – 63 с.

245. Сылкин, Н. Н. Формирование психологической подготовленности у сотрудников МВД к служебной деятельности в экстремальных условиях [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 19.00.09. / Н. Н. Сылкин. – С Пб., 1996. – 17 с.

246. Теплов, Б. М. Боевое возбуждение [Текст] / Б. М. Теплов ; сост. и общ. ред. Л. В. Куликова. – С Пб : Изд-во Питер, 2000. – С. 250–364.

247. Тестовые батареи США (психологические тесты) [Текст]. – М. : Наука, 1974. – 260 с.

248. Тимченко, А. В. Проблема психологической готовности военного специалиста к экстремному действию в состоянии эмоционального стресса [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / А. В. Тимченко; [Харк. нац. ун-т внутр. справ України]. – Х., 1995. – 24 с.

249. Тимченко, О. В. Застосування прийомів моделювання психологічних



чинників ризиконебезпечних ситуацій оперативно-службової діяльності у ході професійно-психологічної підготовки персоналу ОВС [Текст] / О. В. Тимченко // Право і безпека. – 2005. – № 3. – С. 7–9.

250. Томчук, М. І. Психодіагностика готовності учнів до військової служби : проблеми, методи, методики [Текст] / М. І. Томчук. – Вінниця : Універсум, 1992. – 50 с.

251. Узнадзе, Д. Н. Об актуальных задачах и теоретических основах психологии профессии [Текст] / Д. Н. Узнадзе. – Тифлис, 1963. – 44 с.

252. Узнадзе, Д. Н. Общее учение об установке [Текст] / Д. Н. Узнадзе // Хрестоматия по психологии. – М. : Просвещение, 1987. – 446 с.

253. Федик, О. П. Психологічна готовність студентів до майбутньої професії як фактор ефективної спортивно-педагогічної діяльності [Текст] / О. П. Федик, О. В. Юдина // Зб. наук. пр. : філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ : Вид-во “Плай” Прикарпатського університету, 1996. – Ч.1. – С. 63–68.

254. Философские проблемы теории адаптации [Текст] / Под ред. Г. И. Царегородцева. – М. : Мысль, 1975. – 277 с.

255. Хміляр, О. Ф. Психологічні особливості розвитку професійно-важливих фізичних якостей особистості офіцера [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / О. Ф. Хміляр; [Нац. акад. оборони України]. – К., 2004. – 18 с.

256. Хромова, М. В. Проблема формирования компонентов готовности к профессиональной деятельности в системе дистанционного обучения [Текст] / М. В. Хромова. – Тамбов : изд-во ТГУ, 2003. – С. 15–18.

257. Хрущ-Ріпська, О. В. Проблема готовності до професійної праці в контексті музичного виховання [Текст] / О. В. Хрущ-Ріпська // Практична психологія і соціальна робота. – 1998. – № 9. – С. 47.

258. Черепехіна, О. А. Компоненти структури професійної діяльності психолога у спорті як акмеологічні інваріанти готовності психолога до реалізації ним ефективної професійної діяльності у спорті [Текст] / О. А. Черепехіна // Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. “Акмеологія – наука ХХІ століття”. – Том 4. – К. : 2005. – С. 150.

259. Черепехіна, О. А. Психологічна готовність психолога до роботи у спорті як чинник ефективності його професійної діяльності [Текст] / О. А. Черепехіна // Проблеми загальної та педагогічної психології. Зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. – К., 2005. – Т. VII, вип. 4. – С. 316–323.

260. Черникова, О. А. Исследование эмоциональной устойчивости, как важнейшего показателя психологической подготовленности спортсмена к соревнованиям [Текст] / О. А. Черникова // Психологические вопросы спортивной тренировки. – М., 1967. – С. 3–13.

261. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способностей человека [Текст] / В. Д. Шадриков. – М. : Издательская корпорация “Логос”, 1996. – 318 с.

262. Шапкин, С. А. Деятельность в особых условиях: компонентный

анализ структуры и стратегий адаптации [Текст] / С. А. Шапкин, Л. Г. Дикая // Психол. журнал. – 1996. – Т. 17, № 1. – С. 19–35.

263. Шевандрин, Н. И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности [Текст] : учебник для студ. высш. учеб. заведений / Н. И. Шевандрин. – 2-е изд. – М. : Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2001. – 512 с. : ил.

264. Шипилова, Е. В. Формирование психологической готовности студентов–психологов к профессиональной деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Е. В. Шипилова. – М., 2007. – 16 с.

265. Шлыкова, Н. Л. Психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности [Текст] : дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.03 / Н. Л. Шлыкова. – М., 2004. – 335 с.

266. Щотка, О. П. Теоретичні засади дослідження психологічної готовності особистості до професійно-управлінського самовизначення [Текст] / О. П. Щотка // Актуальні проблеми психології. Т. 1. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К. : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. – Ч. 2. – С. 234–243.

267. Юдин, Э. Г. Системный подход и принцип деятельности [Текст] / Э. Г. Юдин. – М. : Наука, 1978. – 234 с.

268. Fleshman, F. A. Some new frontiers in peronel selection reseach [Текст] / F. A. Fleshman // Persjonel Psychology. – 1988. – № 4. – p. 679–701.

269. Jung, C. G. Psichologikal types [Текст] / C. G. Jung. – In R.F.C Hull (cd.) and H. G. Baynes (Trans.), The collekted works of C. G. Jung (vol. 6). –1971. – p. 346–349.

270. Lord, F. M. Statistical theories of mental test scores [Текст] / F. M. Lord, M. R. Novick. – Reading, MA, Addison Wesley, 2001. – p. 129–136.

271. Schmidt, F. I. Statistical power in criterion–related validit studies [Текст] / F. I. Schmidt, I. E. Hunter, V. W. Lirry // J. of Applied psychology. – 1976. – 61. – p. 473–485.

272. Schmidt, F. L. Hunter J. E. Development of a general solution to the problem of the validity generalisation [Текст] / F. L. Schmidt, J. E. Hunter // J. of Applied Psychology. – 1977. – 62. – p. 529–540.

273. Thomas, W. I. The Polish Peasant in Europe and America [Текст] / W. I. Thomas, F. Znaniecki. – Boston: Badger, 1918.

274. Thomas, W. I. and Znaniecki F. Social Environment, Attitudes, and Values. [Текст] In: Hollander, Edwin P., and Raymond G. Hunt (eds.) Classic Contribution to Social Psychology. New York: Oxford University Press / London : Toronto, 1972.

275. Williams, C. Post-traumatik stress disorders: a handbook for clinicians. Peacetime combat: treating and preveting delayed stress reaction in police officers [Текст] / C Williams. – Charter 9. , pp.271–278 /. PSY.D.1987. – p. 302.

### Експертна оцінка визначення обсягу та змісту поняття “Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності”

Шановні колеги! Оцініть, будь ласка, наскільки запропоновані психологічні характеристики співвідносяться з поняттям “психологічна готовність”. В кожному рядку, полюсами якого є протилежні характеристики (наприклад, “витривалість 3 2 1 0 1 2 3 слабкість”), обведіть одну цифру, яка, на вашу думку, найбільш точно визначає міру співвідношення цієї характеристики із поняттям “психологічна готовність” згідно вашому досвіду: 0 – характеристика не відповідає поняттю “психологічна готовність”, 1 – слабо співвідноситься, 2 – середнє, 3 – сильно.

Наприклад, ви обираєте із пари “витривалість 3 2 1 0 1 2 3 слабкість” характеристику “витривалість” і вважаєте, що згідно вашому досвіду саме вона точно співвідноситься з поняттям “психологічна готовність”. Обведіть цифру 3, що знаходиться ближче до слова “витривалість”.

Просимо вас не пропускати пари характеристик і оцінювати психологічну готовність лише одним словом із кожної пари.

### Бланк експертної оцінки визначення обсягу та змісту поняття “Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності”

Витривалість	3 2 1 0 1 2 3	Слабкість
Невігластво	3 2 1 0 1 2 3	Професійна компетентність
Впевненість в собі	3 2 1 0 1 2 3	Боязкість
Некритичність оцінка ситуації	3 2 1 0 1 2 3	Адекватність оцінки ситуації
Терпимість до недоліків інших	3 2 1 0 1 2 3	Нестриманість
Пасивність	3 2 1 0 1 2 3	Цілеспрямованість
Халатність	3 2 1 0 1 2 3	Надійність
Розумна обережність	3 2 1 0 1 2 3	Невиправдана ризикованість
Конструктивне спілкування	3 2 1 0 1 2 3	Деструктивне спілкування
Спрямованість на уникнення невдач	3 2 1 0 1 2 3	Спрямованість на досягнення успіху
Кмітливість	3 2 1 0 1 2 3	Тугодумство
Нервово-психічна стійкість	3 2 1 0 1 2 3	Низька стійкість до стресу
Нерішучість	3 2 1 0 1 2 3	Сміливість
Мрійливість	3 2 1 0 1 2 3	Продуктивність (практичність в діях)
Здатність надавати допомогу	3 2 1 0 1 2 3	Безучасність
Неуважність	3 2 1 0 1 2 3	Спостережливість
Наполегливість	3 2 1 0 1 2 3	Поступливість
Виваженість в прийнятті рішень	3 2 1 0 1 2 3	Необдуманість
Егоїзм	3 2 1 0 1 2 3	Здатність до співробітництва
Доцільність дій	3 2 1 0 1 2 3	Нерозумність дій
Імпульсивність	3 2 1 0 1 2 3	Урівноваженість
Дисциплінованість	3 2 1 0 1 2 3	Неорганізованість
Позитивне ставлення до діяльності	3 2 1 0 1 2 3	Нехтування діяльністю
Незібраність	3 2 1 0 1 2 3	Здатність до самообілізації

## Закінчення бланку

Усвідомлення обов'язку	3 2 1 0 1 2 3	Безвідповідальність
Інфантильність	3 2 1 0 1 2 3	Особистісна зрілість
Недалекоглядність	3 2 1 0 1 2 3	Прогнозування наслідків власних дій
Пишається своєю професією	3 2 1 0 1 2 3	Вважає свою професію тягарем
Метушливість	3 2 1 0 1 2 3	Чіткість дій
Здатність до подолання негативних емоцій	3 2 1 0 1 2 3	Тривожність

### Опитувальник “Стиль саморегуляції поведінки” В. Моросанової

Загальна характеристика методики. Опитувальник ССП В. Моросанової складається з 46 тверджень і працює як єдина шкала “Загальний рівень саморегуляції” (ЗР), яка характеризує рівень сформованості індивідуальної системи саморегуляції довільної активності людини. Твердження опитувальника входять до складу шести шкал (по 9 тверджень в кожній), виділених відповідно до основних регуляторних процесів: планування (Пл), моделювання (М), програмування (Пр), оцінки результатів (Ор), а також і до регуляторно-особистісних властивостей: гнучкості (Г) і самостійності (С). Структура опитувальника така, що ряд тверджень входить до складу одразу двох шкал. Це відноситься до тих тверджень опитувальника, які характеризують як регуляторний процес, так і регуляторно-особистісну якість.

Інструкція й текст опитувальника наводиться мовою оригіналу.

*Інструкція:* “Предлагаем Вам ряд высказываний об особенностях поведения. Последовательно прочитав каждое высказывание, выберите один из четырех возможных ответов: “Верно”, “Пожалуй, верно”, “Пожалуй, неверно”, “Неверно” и поставьте крестик в соответствующей графе на листе ответов. Не пропускайте ни одного высказывания. Помните, что не может быть хороших или плохих ответов, так как это не испытание Ваших способностей, а лишь выявление индивидуальных особенностей Вашего поведения”.

#### Бланк опросника

Утверждения	“Верно”	“Пожалуй, верно”	“Пожалуй, неверно”	“Неверно”
1	2	3	4	5
1. Свои планы на будущее люблю разрабатывать в малейших деталях				
2. Люблю всякие приключения, могу идти на риск				
3. Стараюсь всегда приходить вовремя, но тем не менее часто опаздываю				
4. Придерживаюсь девиза “Выслушай совет, но сделай по-своему”				
5. Часто полагаюсь на свои способности ориентироваться по ходу дела и не стремлюсь заранее представить последовательность своих действий				
6. Окружающие отмечают, что я недостаточно критичен к себе и своим действиям, но сам я это не всегда замечаю				
7. Накануне контрольных или экзаменов у меня обычно появлялось чувство, что не хватило 1–2 дней для подготовки				
8. Чтобы чувствовать себя уверенно, необходимо знать, что ждет тебя завтра				

## Продолжение бланка опросника

1	2	3	4	5
9. Мне трудно себя заставить что-либо переделывать, даже если качество сделанного меня не устраивает				
10. Не всегда замечаю свои ошибки, чаще это делают окружающие меня люди				
11. Переход на новую систему работы не причиняет мне особых неудобств				
12. Мне трудно отказаться от принятого решения даже под влиянием близких мне людей				
13. Я не отношу себя к людям, жизненным принципом которых является “Семь раз отмерь, один раз отрежь”				
14. Не выношу, когда меня опекают и за меня что-то решают				
15. Не люблю много раздумывать о своем будущем				
16. В новой одежде часто ощущаю себя неловко				
17. Всегда заранее планирую свои расходы, не люблю делать незапланированных покупок				
18. Избегаю риска, плохо справляюсь с неожиданными ситуациями				
19. Мое отношение к будущему часто меняется: то строю радужные планы, то будущее кажется мне мрачным				
20. Всегда стараюсь продумать способы достижения цели, прежде чем начну действовать				
21. Предпочитаю сохранять независимость даже от близких мне людей				
22. Мои планы на будущее обычно реалистичны, и я не люблю их менять				
23. В первые дни отпуска (каникул) при смене образа жизни всегда появляется чувство дискомфорта				
24. При большом объеме работы неминуемо страдает качество результатов				
25. Люблю перемены в жизни, смену обстановки и образа жизни				
26. Не всегда вовремя замечаю изменения обстоятельств и из-за этого терплю неудачи				
27. Бывает, что настаиваю на своем, даже когда не уверен в своей правоте				
28. Люблю придерживаться заранее намеченного на день плана				
29. Прежде чем выяснять отношения, стараюсь представить себе различные способы преодоления конфликта				

## Окончание бланка опросника

1	2	3	4	5
30. В случае неудачи всегда ищу, что же было сделано неправильно				
31. Не люблю посвящать кого-либо в свои планы, редко следую чужим советам				
32. Считаю разумным принцип: сначала надо ввязаться в бой, а затем искать средства для победы				
33. Люблю помечтать о будущем, но это скорее фантазии, чем реальность				
34. Стараюсь всегда учитывать мнение товарищей о себе и своей работе				
35. Если я занят чем-то важным для себя, то могу работать в любой обстановке				
36. В ожидании важных событий стремлюсь заранее представить последовательность своих действий при том или ином развитии ситуации				
37. Прежде чем взяться за дело, мне необходимо собрать подробную информацию об условиях его выполнения и сопутствующих обстоятельствах				
38. Редко отступаю от начатого дела.				
39. Часто допускаю небрежное отношение к своим обязательствам в случае усталости и плохого самочувствия				
40. Если я считаю, что прав, то меня мало волнует мнение окружающих о моих действиях				
41. Про меня говорят, что я “разбрасываюсь”, не умею отделить главное от второстепенного				
42. Не умею и не люблю заранее планировать свой бюджет				
43. Если в работе не удалось добиться устраивающего меня качества, стремлюсь переделать, даже если окружающим это не важно				
44. После разрешения конфликтной ситуации часто мысленно к ней возвращаюсь, перепроверяю предпринятые действия и результаты				
45. Непринужденно чувствую себя в незнакомой компании, новые люди мне обычно интересны				
46. Обычно резко реагирую на возражения, стараюсь думать и делать все по-своему				

## Оброблення результатів

Підрахунок показників опитувальника проводиться за ключами (див. таблиця В.1, В.2), представленим нижче, де “Так” означає позитивні відповіді, а “Ні” – негативні.

Таблиця Б.1 – Ключ до шкал опитувальника ССП

Регуляторні шкали	Відповіді, що співпадають з ключем (1 бал)	
	Правильно. Мабуть, правильно	Мабуть, неправильно. Неправильно
Планування	1, 8, 17, 22, 28, 31, 36	15, 42
Моделювання	11, 37	2, 7, 19, 23, 26, 33, 41
Програмування	12, 20, 25, 29, 38, 43	5, 9, 32
Оцінювання результатів	30, 44	6, 10, 13, 16, 24, 34, 39
Гнучкість	2, 11, 25, 35, 36, 45	16, 18, 43
Самостійність	4, 12, 14, 21, 27, 31, 40, 46	34
Загальний рівень саморегуляції	1, 2, 4, 8, 11, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 43, 44, 45, 46	3, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 15, 16, 18, 19, 23, 24, 26, 32, 33, 34, 39, 41, 42

Таблиця Б.2 – Норми до опитувальника ССП

Регуляторна шкала	Кількість балів		
	низький рівень	середній рівень	високий рівень
Планування	<3	4–6	>7
Моделювання	<3	4–6	>7
Програмування	<4	5–7	>8
Оцінювання результатів	<3	4–6	>7
Гнучкість	<4	5–7	>8
Загальний рівень саморегуляції	<23	24 – 32	33

#### Опис шкал опитувальника

*Шкала “Планування”* (Пл) характеризує індивідуальні особливості висунення й утримання цілей, сформованість в людини усвідомленого планування діяльності. Високі показники за цією шкалою вказують на сформованість потреби в усвідомленому плануванні діяльності, плани у цьому випадку реалістичні, деталізовані, ієрархічні та стійкі, цілі діяльності висуваються самостійно. У досліджуваних із низькими показниками за цією шкалою потреба у плануванні розвинена слабо, цілі схильні до частої зміни, поставлена мета рідко буває досягнута, планування малореалістичне. Такі досліджувані вважають за краще не замислюватися про своє майбутнє, цілі висувають ситуативно і зазвичай не самостійно. Приклад пункту: свої плани на майбутнє люблю розробляти у найменших деталях.

*Шкала “Моделювання”* (М) дозволяє діагностувати індивідуальну розвиненість уявлень про зовнішні й внутрішні значущі умови, ступінь їх усвідомленості, деталізованості й адекватності. Досліджувані з високими показниками за цією шкалою здатні виділяти значущі умови досягнення цілей, як у поточній ситуації, так і в перспективному майбутньому, що проявляється відповідно до програм дій планам діяльності, до одержуваних результатів прийнятим цілям. У досліджуваних із низькими показниками за шкалою слабка сформованість процесів моделювання призводить до неадекватної оцінки



значущих внутрішніх умов і зовнішніх обставин, що проявляється в фантазуванні, яке може супроводжуватися різкими перепадами ставлення до розвитку ситуації, наслідків своїх дій. У таких досліджуваних часто виникають труднощі у визначенні мети і програми дій, адекватних ситуації, вони не завжди помічають зміну ситуації, що також часто призводить до невдач. Приклад пункту: перехід на нову систему роботи не заподіює мені особливих незручностей.

*Шкала “Програмування” (Пр)* діагностує індивідуальну розвиненість усвідомленого програмування людиною своїх дій. Високі показники за цією шкалою говорять про сформованість в людини потреби продумувати способи своїх дій і поведінки для досягнення намічених цілей, про деталізованість та розгорнення розроблених програм. Програми розробляються самостійно, вони гнучко змінюються в нових обставинах і стійкі в ситуації перешкод. У разі невідповідності отриманих результатів цілям проводиться корекція програми дій до отримання прийнятної для людини результату. Низькі показники за шкалою програмування говорять про невміння й небажання людини продумувати послідовність своїх дій. Такі люди вважають за краще діяти імпульсивно, вони не можуть самостійно сформулювати програму дій, часто стикаються з неадекватністю отриманих результатів цілям діяльності й у цьому разі не вносять змін у програму дій, діють шляхом проб і помилок. Приклад пункту: мені важко відмовитися від прийнятого рішення навіть під впливом близьких мені людей.

*Шкала “Оцінювання результатів” (Ор)* характеризує індивідуальну розвиненість й адекватність оцінки досліджуваним себе і результатів своєї діяльності та поведінки. Високі показники за цією шкалою свідчать про розвиненість й адекватність самооцінки, сформованість та стійкість суб’єктивних критеріїв оцінки результатів. Людина адекватно оцінює як сам факт неузгодженості отриманих результатів з метою діяльності, так і причини, що призвели до цього, гнучко адаптуючись до зміни умов. З низькими показниками за цією шкалою досліджуваний не помічає своїх помилок, не критичний до своїх дій. Суб’єктивні критерії успішності недостатньо стійкі, що веде до різкого погіршення якості результатів у випадку збільшення обсягу роботи, погіршення стану або виникнення зовнішніх труднощів. Приклад пункту: у разі невдачі завжди шукаю, що ж було зроблено неправильно.

*Шкала “Гнучкість” (Г)* діагностує рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатності перебудовувати, уносити корективи у систему саморегуляції під час змін зовнішніх і внутрішніх умов. Досліджувані з високими показниками за шкалою гнучкості демонструють пластичність всіх регуляторних процесів. У разі виникнення непередбачених обставин такі досліджувані легко перебудовують плани і програми виконуваних дій і поведінки, здатні швидко оцінити зміну значущих умов і перебудувати програму дій. У випадку виникнення неузгодженості отриманих результатів із прийнятою метою своєчасно оцінюють сам факт неузгодженості й вносять відповідну корекцію. Гнучкість регуляторики дозволяє адекватно реагувати на швидку зміну подій і успішно вирішувати поставлену задачу в ситуації ризику.

Досліджувані з низькими показниками за шкалою гнучкості в динамічній, швидко мінливій обстановці почувають себе невпевнено, насилу звикають до змін у житті, до зміни обстановки і способу життя. Вони не здатні адекватно реагувати на ситуацію, швидко і своєчасно планувати діяльність й поведінку, розробити програму дій, виділити значущі умови, оцінити неузгодженість отриманих результатів із метою діяльності та внести корекції. В результаті в таких досліджуваних неминуче виникають регуляторні збої й, як наслідок, невдачі у виконанні діяльності. Приклад пункту: перехід на нову систему роботи не заподіює мені особливих незручностей.

*Шкала “Самостійність” (С)* характеризує розвиненість регуляторної автономності. Наявність високих показників за шкалою самостійності свідчить про автономність в організації активності людини, її здатності самостійно планувати діяльність й поведінку, організувати роботу з досягнення висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати і оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності. Досліджувані з низькими показниками за шкалою самостійності залежні від думок і оцінок оточуючих. Плани і програми дій розробляються не самостійно, такі люди часто і не критично слідують чужим порадам. За відсутності сторонньої допомоги у них неминуче виникають регуляторні збої. Приклад пункту: дотримуюся девізу “Вислухай пораду, але зроби по-своєму”.

Опитувальник у цілому працює як *єдина шкала “Загальний рівень саморегуляції” (ЗР)*, яка оцінює загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини. Досліджувані з високими показниками загального рівня саморегуляції самостійні, гнучко і адекватно реагують на зміну умов, висунення й досягнення мети у них у значній мірі усвідомлені. З високою мотивацією досягнення вони здатні формувати такий стиль саморегуляції, який дозволяє компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, що перешкоджають досягненню мети. Чим вище загальний рівень усвідомленої регуляції, тим легше людина опановує нові види активності, впевненіше почуває себе у незнайомих ситуаціях, тим стабільніше її успіхи у звичних видах діяльності. В досліджуваних із низькими показниками за цією шкалою потреба в усвідомленому плануванні та програмуванні своєї поведінки не сформована, вони більш залежні від ситуації й думки оточуючих людей. У таких досліджуваних знижена можливість компенсації несприятливих для досягнення поставленої мети особистісних особливостей, порівняно із досліджуваними із високим рівнем регуляції. Відповідно, успішність оволодіння новими видами діяльності у великій мірі залежить від відповідності стильових особливостей регуляції та вимог освоюваного виду активності.

**Методика “Вольової регуляції особистості” М. С. Гуткіна,  
Г. Ф. Міхальченко**

Інструкція й текст опитувальника наводиться мовою оригіналу.

*Інструкція:* “Вам пропонується відповісти на запитання, спрямовані на встановлення деяких особливостей вашої особистості та вашого характеру. Прочитайте кожне твердження і в графі відповідей поставте знак “+” проти обраного вами варіанта. Варіанти відповідей: “Визначено “да”; “Швидше “да”, ніж “ні”; “Швидше “ні”, ніж “да”; “Визначено “ні””.

Іскренні відповіді дозволять вам отримати правильне уявлення про себе і в майбутньому врахувати як свої слабкі, так і сильні сторони характеру. І навпаки, бажання показати краще, ніж ви є насправді, обернеться марною витратою часу або отриманням відповідей, що не відповідають дійсності”.

Бланк опитувальника

Запитання	Так	Швидше так, ніж ні	Швидше ні, ніж так	Ні
1	2	3	4	5
1. Щастя – це коли пощезе				
2. Мої плани на майбутнє рідко стають реальними				
3. Після того як я вже вирішив зробити, я, як правило, ще розганяю, перш ніж почати				
4. Часто з-за ліночі я відкладаю почату роботу				
5. Часто я поступаю за першим поривом “Зроблено – і будь, що буде”				
6. Звичайно без сторонньої допомоги я можу відірватися від якого-небудь спокуси (читання цікавої книги, захоплюючий телефільм і т. д.) і зайнятися потрібним справою				
7. В суперках про життя я буваю прав частіше, ніж мої друзі				
8. Я вже вибрав для себе справу, якій можу присвятити всю свою життя				
9. Я рідко опаздываю на заняття				
10. Звичайно я занадто довго не можу вирішитися на якусь справу				
11. Будь-яку справу я прагну довести до кінця				
12. Я більше інших вперчивий і подразливий				
13. Я легко заражаюсь настроєм інших людей				
14. Звичайно все у мене виходить з першої спроби				
15. Я люблю читати книги про життя видатних людей				
16. Мені вдалося позбутися деяких шкідливих звичок (постійно опаздывати, курити і т. д.)				
17. Про мене можуть сказати, що я не з першого десятка				

## Продолжение бланка опросника

1	2	3	4	5
18. Я нередко охлаждаю к делу, которое еще недавно казалось мне интересным				
19. При разговоре с человеком, которого я стесняюсь или боюсь, я обычно так волнуюсь, что моя речь заметно меняется				
20. Чаще всего мне нужны подталкивания со стороны, чтобы довести начатое дело до конца				
21. Мне хорошо знакомо чувство лени				
22. Я живу интересной и полноценной жизнью				
23. Мне чаще всего удается выполнять намеченное на день				
24. Я чаще бываю уверенным в себе				
25. У меня много заброшенных дел				
26. Я обладаю выдержкой и хладнокровием				
27. Выслушав доводы одной спорящей стороны, я обычно принимаю ее точку зрения, а после выслушивания другой стороны хотел бы принять противоположную				
28. Мое упрямство иногда мешает мне				
29. Мое будущее представляется мне еще очень неопределенным				
30. Довольно часто я не выполняю обещанного				
31. В новой и незнакомой ситуации я, как правило, теряюсь и робею				
32. Я могу назвать себя человеком с твердым характером				
33. Часто тревожные мысли одолевают меня настолько, что долго не дают заснуть				
34. В отношениях с товарищами я чаще бываю в роли подчиненного, чем начальника				
35. До сих пор еще никому не удавалось вывести меня из терпения				
36. Я могу отнести себя к тем людям, которые ясно видят свое жизненное призвание				
37. Я хотел бы добиться в жизни многого, но плохо представляю, каким именно образом				
38. Когда я опаздываю на урок или занятие, мне обычно бывает трудно открыть дверь и войти				
39. Упорство – черта моего характера				
40. Как правило, я хозяин своего положения				
41. Мне легче живется, когда кто-нибудь из взрослых контролирует каждый шаг				
42. В своих поступках я полностью независим от других				
43. Меня в жизни интересует то одно, то другое и трудно чему-либо отдать предпочтение				
44. Мне очень не хватает собранности и аккуратности в делах				
45. Я часто испытываю чувство неуверенности в успехе начатого дела				

## Окончание бланка опросника

1	2	3	4	5
46. У меня лени больше, чем у других				
47. Мои собственные эмоции мне часто мешают в жизни				
48. Жить мудрыми мыслями других лучше, чем своими				
49. Я иногда откладываю очень важное начатое дело				
50. Я хотел бы в корне изменить свою жизнь				
51. Я соблюдаю режим дня даже в свободное от учебы время				
52. Отвечая на все эти вопросы, мне нетрудно было выбирать между “да” и “нет”				
53. Я часто, не закончив одного дела, хватаюсь за другое, не закончив другого – за третье и т.д.				
54. Мне, как правило, удается заставить себя сделать малоприятное, но полезное в будущем дело				
55. Я довольно часто делаю что-нибудь со всеми за компанию, даже когда не очень хотел бы это делать				
56. Когда я занят чем-нибудь очень ответственным, мое внимание всеравно можно отвлечь				

## Оброблення та інтерпретація результатів

Після заповнення опитувальника ви отримувате ключі відповідей, куди треба перенести свої результати (таблиця В.1). У таблиці-ключі знак “№” означає номер твердження в опитувальнику.

В таблиці-ключі обведіть бал, що стоїть на тому місці, де під час заповнення опитувальника ви поставили знак “+”.

Приклад: на твердження № 8 ви відповіли “скоріше “так”, ніж “ні” й поставили в опитувальнику знак “+” у другій колонці. Значить, в таблиці-ключі навпроти № 8 обведіть кружком цифру 2.

Набрані бали підсумуйте по вертикалі окремо у кожній колонці. Результат фіксується внизу колонки. Потім підсумуйте результати перших шести колонок. Сума фіксується під індексом В. Результат сьомої колонки сюди не входить і розглядається окремо.

Таблиця В.1 – Ключ до методики “Вольової регуляції особистості”

1 – 0123	2 – 0123	3 – 0123	4 – 0123	5 – 0123	6 – 0123	7 – 3210
8 – 3210	9 – 3210	10 – 0123	11 – 3210	12 – 0123	13 – 0123	14 – 3210
15 – 3210	16 – 0123	17 – 3210	18 – 0123	19 – 0123	20 – 3210	21 – 0123
22 – 3210	23 – 3210	24 – 3210	25 – 0123	26 – 3210	27 – 0123	28 – 0123
29 – 0123	30 – 0123	31 – 0123	32 – 3210	33 – 0123	34 – 0123	35 – 3210
36 – 3210	37 – 3210	38 – 0123	39 – 3210	40 – 3210	41 – 0123	42 – 3210
43 – 0123	44 – 0123	45 – 0123	46 – 0123	47 – 0123	48 – 0123	49 – 0123
50 – 0123	51 – 3210	52 – 3210	53 – 0123	54 – 3210	55 – 0123	56 – 0123
Ц =	О =	Р =	Н =	С =	См =	Л =

## Умовні позначення

Ц – ціннісно-сміслова організація особистості.

О – організація діяльності.

Р – рішучість.

Н – наполегливість.

С – самовладання.

См – самостійність.

Л – показник брехні.

В – загальний показник, що характеризує вольову організацію особистості.

Тим, хто має загальний низький бал (В) або низьку суму балів за якимось з окремих факторів (Ц, О і т.д.), рекомендується звернути велику увагу на самовиховання; тим же, у кого ці показники високі, пам'ятати, що без постійного підкріплення й тренування ця якість може ослабнути.

Сума набраних балів і значення:

0 – 8: ця вольова якість потребує розвитку і тренування, її нерозвиненість заважає людині в досягненні поставлених завдань.

9 – 16: ця вольова якість розвинена у достатній мірі.

17 – 24: вольова якість розвинена у сильній мірі, є однією з визначальних у структурі вольової організації особистості. Слід звернути увагу на те, що без достатнього розвитку інших факторів постановка якихось особистих цілей, шляхи і способи їх досягнення можуть бути ускладнені.

Ті, хто набрав 17 – 24 бали по сьомому фактору (Л) (неправда), під час відповідей на питання були недостатньо щирі, тому отримані результати не відповідають дійсному стану речей. Досліджуваному необхідно заповнити опитувальник ще раз, оцінивши себе більш критично.

Загальний показник (В):

0 – 48 балів – вольові якості особистості потребують тренування та розвитку. Рекомендується серйозна робота із самовиховання. Особливу увагу слід приділити тим факторам, за якими у досліджуваного найменші суми балів.

49 – 96 балів – вольові якості особистості розвинені в достатній мірі.

97 – 144 бали – показник високого рівня вольової організації особистості, що свідчить про здатність з достатнім ступенем усвідомленості й почуття реальності визначати для себе цілі, шляхи та способи її досягнення. Однак, необхідно пам'ятати, що завжди є небезпека ослаблення вольових якостей.

### Методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі та П. Мартін)

*Загальна характеристика методики.* Ш. Річі та П. Мартін виділили дванадцять основних потреб працівника. Вони розробили тест для визначення індивідуального поєднання найбільш і найменш актуальних для конкретної людини потреб, яке назвали мотиваційним профілем. Останній дає можливість кількісно оцінити відносну значимість цих потреб для конкретної людини і графічно представити її мотиваційний профіль.

Інструкція й тест опитувальника надаються російською мовою.

*Інструкція:* “Для получения наилучших ответов на вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу. Ваш первый, может быть, не вполне осознанный ответ, вероятно, и есть наиболее верное отражение ваших истинных чувств. Ответы на все вопросы “Мотивационного профиля” и подсчет результатов займет у Вас приблизительно один час.

Следует внимательно читать каждое утверждение опросника и вписывать свои оценки непосредственно в таблицу ответов. Следите за тем, чтобы все 11 баллов были распределены между четырьмя предложенными в каждом вопросе утверждениями (a–d).

Пример: Вам нужно распределить 11 баллов между четырьмя вариантами каждого из утверждений, обозначенными буквами (a), (b), (c), (d). Если Вам кажется, что один из факторов наиболее важен для Вас, оцените его в 11 баллов; если Вы полагаете его вовсе несущественным, не присуждайте ему ни одного балла; в остальных случаях постарайтесь по собственному усмотрению распределить все 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом утверждении факторами. Следите за тем, чтобы были присуждены все 11 баллов.

В качестве примера попробуем оценить следующее утверждение:

Я хотел бы иметь такую работу, на которой:

- (a) была бы хорошая заработная плата и дополнительные льготы \_\_\_\_\_;
- (b) я мог бы планировать работу по своему усмотрению \_\_\_\_\_;
- (c) мою деятельность смогли бы заметить и оценить другие люди \_\_\_\_\_;
- (d) было бы много разнообразия и перемен \_\_\_\_\_.

Если Вы считаете наиболее важным для себя утверждения (a) и (b), то можете присудить им, скажем, 5 и 6 баллов соответственно, ничего не оставляя для оценки остальных двух вариантов – (c) и (d). Совершенно не важно, каким образом Вы будете распределять 11 баллов между четырьмя вариантами, самое главное, чтобы оценки важности каждого варианта утверждения в сумме составляли бы 11 баллов.

Баллы, присуждаемые Вами каждому фактору, следует вносить непосредственно в таблицу”.

## Текст опросника

Для оценки каждого из вариантов (a), (b), (c), (d) в рамках приведенных утверждений, используйте все 11 баллов.

1. Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где...

- a) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений;
- b) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;
- c) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника;
- d) у меня есть возможность совершенствоваться, и расти как личность.

2. Я не хотел бы работать там, где...

- a) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется;
- b) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;
- c) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным;
- d) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.

3. Для меня важно, чтобы моя работа...

- a) была связана со значительным разнообразием и переменами;
- b) давала мне возможность работать с широким кругом людей;
- c) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;
- d) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с которыми я работаю.

4. Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая...

- a) обеспечивала бы мне мало контактов с другими людьми;
- b) едва ли была бы замечена другими людьми;
- c) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;
- d) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.

5. Работа мне нравится, если...

- a) я четко представляю себе, что от меня требуется;
- b) у меня удобное рабочее место и меня мало отвлекают;
- c) у меня хорошие вознаграждения и заработная плата;
- d) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.

6. Полагаю, что мне бы понравилось, если...

- a) были бы хорошие условия работы, и отсутствовало бы давление на меня;
- b) у меня был бы очень хороший оклад;
- c) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовольствие;
- d) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.

7. Я не считаю, что работа должна...

- a) быть слабо структурированной, так что непонятно, что же следует делать;
- b) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;



с) быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;

д) оставаться непризнанной или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.

8. Работа, приносящая удовлетворение...

а) связана со значительным разнообразием, переменами и стимуляцией энтузиазма;

б) дает возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться как личность;

с) является полезной и значимой для общества;

д) позволяет мне быть креативным (проявлять творческий подход) и экспериментировать с новыми идеями.

9. Важно, чтобы работа...

а) признавалась и ценилась организацией, в которой я работаю;

б) давала бы возможности для персонального роста и совершенствования;

с) была сопряжена с большим разнообразием и переменами;

д) позволяла бы работнику оказывать влияние на других.

10. Я не считаю, что работа будет приносить удовлетворение, если...

а) в процессе ее выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми;

б) оклад и вознаграждение не очень хорошие;

с) я не могу устанавливать и поддерживать добрые отношения с коллегами по работе;

д) у меня очень мало самостоятельности или возможностей для проявления гибкости.

11. Самой хорошей является такая работа, которая...

а) обеспечивает хорошие рабочие условия;

б) дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;

с) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;

д) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.

12. Вероятно, я не буду хорошо работать, если...

а) имеется мало возможностей ставить перед собой цели и достигать их;

б) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;

с) тяжелая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения;

д) на рабочем месте пыльно, грязно или шумно.

13. При определении служебных обязанностей важно...

а) дать людям возможность лучше узнать друг друга;

б) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;

с) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;

д) обеспечить комфортность и чистоту места работы.

14. Вероятно, я не захочу работать там, где...

а) у меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;

б) не поощряются исследования и проявления научного любопытства;

- с) очень мало контактов с широким кругом людей;
- д) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.

15. Я был бы удовлетворен, если...

- а) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками;
- б) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;
- с) мои достижения были бы оценены другими людьми;
- д) я точно знал бы, что от меня требуется и как я должен это выполнять.

16. Работа меньше удовлетворяла бы меня, если...

- а) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;
- б) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;
- с) уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;
- д) я практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.

17. Я полагаю, что должность должна предоставлять...

- а) четкие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;
- б) возможность лучше узнать своих коллег по работе;
- с) возможности выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения всех сил;
- д) разнообразие, перемены и поощрения.

18. Работа приносила бы меньше удовлетворения, если...

- а) не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;
- б) осуществлялась бы изолированно, т.е. я должен был бы работать в одиночестве;
- с) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором я мог бы профессионально расти;
- д) не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.

19. Я хотел бы работать там, где...

- а) другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;
- б) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;
- с) имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;
- д) можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.

20. Вряд ли я захотел бы работать там, где...

- а) не существует разнообразия или перемен в работе;
- б) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;
- с) заработная плата не слишком высокая;
- д) условия работы недостаточно хорошие.

21. Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать...

- а) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;
- б) возможность проявлять креативность (творческий подход);

- c) возможность встречаться с интересными людьми;
- d) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.

22. Работа не будет доставлять удовольствие, если...

- a) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;
- b) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;
- c) не будет возможности сравнивать свою работу с работой других;
- d) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.

23. Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне...

- a) множество контактов с широким кругом интересных мне людей;
- b) возможность установления и достижения целей;
- c) возможность влиять на принятие решений;
- d) высокий уровень заработной платы.

24. Я не думаю, что мне нравилась бы работа, если...

- a) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно;
- b) мало шансов влиять на других людей;
- c) мало возможностей для достижения поставленных целей;
- d) я не мог бы проявлять креативность (творчество) и предлагать новые

идеи.

25. В процессе организации работы важно...

- a) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;
- b) создать условия для проявления самостоятельности;
- c) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;
- d) обеспечить широкие возможности контактов с другими людьми.

26. Скорее всего, я не захотел бы работать там, где...

- a) условия работы некомфортны, т. е. шумно, грязно и т.д.;
- b) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;
- c) работа не является интересной или полезной;
- d) работа рутинная и задания редко меняются.

27. Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда...

- a) люди признают и ценят хорошо выполненную работу;
- b) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;

- c) можно ставить перед собой сложные и смелые цели;
- d) существует возможность лучше узнать своих коллег.

28. Мне бы не понравилась работа, которая...

- a) не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения;
- b) не содержала бы в себе стимула к переменам;
- c) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;
- d) была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.

29. Я бы проявил стремление работать там, где...

- a) работа интересная и полезная;
- b) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;
- c) меня окружали бы интересные люди;
- d) я мог бы оказывать влияние на принятие решений.

30. Я не считаю, что работа должна...

- a) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;
- b) давать мало шансов на признание личных достижений работника;
- c) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;
- d) состоять в основном из рутинных обязанностей.

31. Хорошо спланированная работа обязательно...

- a) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;
- b) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;
- c) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;
- d) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.

32. Я считал бы, что работа не приносит удовлетворения, если...

- a) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;
- b) было бы мало возможностей для проявления креативности;
- c) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;
- d) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.

33. Наиболее важными характеристиками должности являются...

- a) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;
- b) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;
- c) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;
- d) наличие значимых целей, которых призван достичь работник.

### Оброблення результатів

Номери колонок у таблиці Г.1 відповідають дванадцяти потребам. Підрахуйте суму балів у кожній колонці. Це й буде кількісним показником відносної значущості для індивіда цих потреб (див. таблицю Г.2).

Таблиця Г.1 – Ключі до методики вивчення мотиваційного профілю особистості

Твердження	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	(a)				(b)			(c)			(d)	
2		(d)	(a)			(b)						(c)
3			(c)	(b)	(d)				(a)			
4			(c)	(a)		(b)			(d)			
5	(c)	(b)	(a)								(d)	
6	(b)	(a)				(d)						(c)
7			(a)		(b)	(d)						(c)
8									(a)	(d)	(b)	(c)
9						(a)		(d)	(c)		(b)	
10	(b)			(a)	(c)						(d)	
11		(a)	(b)			(d)						(c)
12		(d)				(c)	(a)				(b)	
13		(d)			(a)		(b)			(c)		
14	(d)			(c)						(b)	(a)	
15			(d)			(c)		(a)	(b)			

## Закінчення табл. Г.1

1												
16	(c)		(b)				(a)	(d)				
17			(a)		(b)		(c)		(d)			
18				(b)				(d)	(d)		(a)	
19	(c)					(a)		(b)		(d)		
20	(c)	(d)						(b)	(a)			
21			(a)	(c)						(b)		(d)
22	(a)	(b)						(c)		(d)		
23	(d)			(a)			(b)	(c)				
24		(a)	(c)	(b)	(d)		(c)	(b)		(d)		
25		(a)		(d)					(c)		(b)	
26		(a)		(b)					(d)			(c)
27					(d)	(a)	(c)				(b)	
28					(c)		(d)		(b)			(a)
29				(c)	(b)			(d)				(a)
30				(a)	(c)	(b)			(d)			
31	(a)		(b)				(c)			(d)		
32							(a)			(b)	(c)	(d)
33					(c)		(d)			(a)		(b)
Підсумок												

Таблиця Г.2 – Норми до методики вивчення мотиваційного профілю особистості для вибірки військовослужбовців Національної гвардії України

Рівні	Номери шкал											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Високий	≥ 80	≥ 42	≥ 62	≥ 41	≥ 31	≥ 47	≥ 44	≥ 25	≥ 40	≥ 38	≥ 46	≥ 60
Середній	79–22	41–10	61–24	40–7	30–4	46–20	43–16	24–2	39–11	37–12	45–15	59–22
Низький	≤ 21	≤ 9	≤ 23	≤ 6	≤ 3	≤ 19	≤ 15	≤ 1	≤ 10	≤ 11	≤ 14	≤ 21

## Інтерпретація отриманих результатів

1. Потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок. Ця потреба виявляє тенденцію до зміни у процесі трудового життя. Збільшення витрат зумовлює підвищення значення цієї потреби (наприклад, наявність боргів, виникнення нових сімейних зобов'язань, додаткові або важкі фінансові зобов'язання).

Мотивація працівників, які мають високі показники потреби в грошах, з одного боку, проста: якщо існує можливість більше заробити, додаючи більше зусиль, то працівники будуть високо мотивованими і задоволеними роботою. Тобто їх мотивація полягає в забезпеченні суворого причинно-наслідкового зв'язку між зусиллями і винагородою. З іншого боку, мотивація за допомогою грошей пов'язана із такими труднощами, як втрата управлінського контролю, визначення справедливого рівня винагороди та інших. Перш ніж мотивувати таких працівників, потрібно переконатися в їх компетентності. Крім того, вони потребують додаткового контролю, оскільки в гонитві за грішми можуть ігнорувати контрактні чи технологічні вимоги. Такі люди не дуже люблять

працювати в команді, тому що воліють отримувати гроші за свої власні зусилля. Колег по команді вони можуть розглядати як потенційних конкурентів і навіть як працівників, що заважають роботі.

2. Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні. Високі показники цього чинника, отримані під час тестування персоналу, можуть сигналізувати про незадоволення певної потреби, наприклад, висловлювати незадоволення керівником, несприятливим психологічним кліматом. Тому, зіткнувшись з високими значеннями цієї потреби, потрібно, у першу чергу, розглянути людські стосунки, що склалися в організації, її корпоративну культуру. Коли ж таких труднощів не виявлено, то, швидше за все, саме умови роботи є проблемою, вирішення якої полягає в їх поліпшенні.

3. Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи. Люди із високою потребою в структуруванні роботи повинні точно знати, що від них вимагається. Вони хочуть бути впевненими, що чітко виконують всі передбачені виробництвом процедури. Недолік вказівок та інформації буде викликати у них стрес. Такі люди прагнуть до високого рівня організованості. Вони хочуть бачити світ упорядкованим, передбачуваним і контрольованим. Людей із високими показниками цієї потреби слід мотивувати встановленням чіткого порядку або наданням їм можливості встановити свій порядок.

У людей із низькою потребою в структуруванні роботи всякі правила та інструкції викликають роздратування й навіть стрес. Спроби регулювати і контролювати діяльність таких людей може викликати у них запеклий опір і навіть призвести до конфлікту.

Розглядаючи потребу в структуруванні та організації роботи, Ш. Річі та П. Мартін відзначають, що така потреба може змінюватися під впливом часу та обставин. Вона може збільшуватися в періоди невизначеності та змін і знижуватися в умовах стабільності.

4. Потреба у соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей, легкого ступеня довірливості, зв'язків з колегами, партнерами та клієнтами. Працівники, в яких виражена ця потреба, отримують задоволення й позитивні емоції від численних контактів з іншими людьми. Багато з них здатні виявляти толерантність до навколишньої метушні, шуму, які незмінно супроводжують спільну працю. Таким чином, створюючи умови для численних контактів або переміщаючи на посади, які передбачають такі контакти, можна підвищувати задоволеність цих працівників. У той же час тих, у кого цей показник низький, не можна запідозрити у нездатності підтримувати соціальні контакти. Вони просто не мають потреби в їх великій кількості. Такі працівники можуть віддавати перевагу самотності, отримувати задоволення від роботи і жалкувати про час, витрачений на розмови з іншими працівниками.

5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості. Задоволення цієї потреби вимагає формування морального клімату, що заохочує взаємини.

6. Потреба у завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума. Мотивація людей, в яких виражена ця потреба, полягає в задоволенні подібної потреби різними засобами: від усної подяки до матеріального заохочення. Керівнику потрібно урахувувати, що сприйняття проявів вдячності залежить від його ширості. Якщо визнання звучить неширо, то воно може руйнувати мотивацію (демотивувати). Крім того, різні люди мають потребу в різних формах визнання. Одним потрібно висловлювати подяку в урочистій обстановці в присутності колег по роботі, іншим – достатньо сказати “дякую” в процесі роботи. Звичайно ж, визнання повинне виявлятися відразу після події, вчинку, які на нього заслуговують, в цьому разі визнання заслуг не обов’язково повинно супроводжуватися матеріальною винагородою.

Потреба у визнанні може зробити людину залежною від схвалення оточуючих. Високі показники цієї потреби служать індикатором значної невпевненості в собі. Така людина буде не здатна приймати самостійні рішення. Важливою складовою мотивації повинна бути індивідуальна робота, спрямована на збільшення незалежності, самостійності. В цьому випадку автори методики рекомендують іноді використовувати такий прийом, як критика дій із запевненням, що, незважаючи на обговорювані недоліки, такого працівника всеодно цінують.

7. Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх. Переважною рисою людей, в яких виражена ця потреба, є бажання все робити самому. Вони можуть добровільно викликатися працювати понаднормово і будуть чесно викладатися на роботі. Але перш ніж приступити до виконання завдання, вони повинні переконатися в тому, що поставлена мета піддається вимірюванню, оцінці. Вони інстинктивно будуть уникати діяльності, пов’язаної з невизначеністю, де важко або неможливо виміряти внесок і досягнення. Працівники, які прагнуть до досягнень, пишуть Ш. Річі та П. Мартін, повинні завжди відчувати себе рухомими якоюсь метою. Якщо вони позбавляються її, життя може здатися їм безглуздом. Досягнувши поставленої мети, працівники відчують кілька миттєвостей тріумфу, а потім невгамовність бере верх, і вони знову готові до досягнень.

Працівники такого типу не вміють керувати, але саме їх часто просувають на керівні посади. У силу схильності до конкуренції їм буває важко працювати у команді.

Мотивація цих працівників полягає в чіткому визначенні мети та формуванні повної відданості їй. Велике значення має підготовка умов для концентрації їх енергії.

8. Потреба у впливовості та владі, прагнення керувати іншими – показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов’язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу. Ш. Річі та П. Мартін пишуть, що ті, хто намагаються впливати, становлять безсумнівний інтерес для будь-якої організації. У цьому разі ключове питання, яке слід розглянути, зводиться не тільки до здатності людини впливати, але також до того, в ім’я чого вона прагне проявляти вплив на оточуючих. Чи гуманний цей вплив, чи

спрямований він на користь організації та делегування повноважень? Або спрямований лише на досягнення власних інтересів і проявляється в жорсткій руйнівній манері? Крім того, прагнення впливати майже завжди наштовхується на опір інших людей. Тому взаємини можуть стати неприязними і особливо проблематичними, якщо у працівника, який виявляє владність та впливовість, відсутні такт, дипломатичність, толерантність, іншими словами, все те, що прийнято позначати поняттям “соціальний інтелект”. Мотивація таких людей полягає в наданні можливості конструктивно впливати на інших для досягнення організаційних цілей. Причому навчання прийнятним методам впливу і прийомам реалізації влади, що включає практичне тренування, має становити важливу частину їх мотивації.

9. Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини. Вираженість цієї потреби вказує на тенденцію завжди перебувати у стані піднесеності, готовності до дій, любові до змін. Таким людям потрібна постійна можливість переключатися на щось нове. З великою енергією взявшись за справу, вони незабаром починають відчувати нудьгу. Вони можуть майже несвідомо ухилятися від планування своєї діяльності. Якщо ж характер роботи передбачає постійні зміни, якщо потрібно приплив свіжої енергії та нових ініціатив, то такі люди будуть прекрасно підходити для подібної роботи.

У разі відсутності в процесі мотивації таких людей можливості надати їм вид діяльності, що передбачає елементи різноманітності, автори методики рекомендують, зокрема, зосередитися на вказівці ним шляху до подальших стимулів: “Коли цей проект буде завершений, у вас буде чудова можливість зайнятися новою справою”.

Можна спробувати уявити незакінчену роботу як новий вид діяльності. Завдання керівника полягає в тому, щоб постійно стимулювати такого працівника на виконання завдання, на завершення початого.

10. Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей. Цей показник свідчить про тенденцію до прояву допитливості, цікавості й нетривіального мислення. Хоча ідеї, які вносить така людина і до яких прагне, не обов’язково будуть правильними чи прийнятними. З коректним управлінням такі люди дуже корисні для будь-якої організації. Але їх креативність, як стверджують Ш. Річі та П. Мартін, повинна бути сфокусована на завданнях організації. Якщо креативність не може бути сконцентрована, вона не може бути використана.

Для творчих особистостей дуже важливим є наявність права на помилку, оскільки в цьому відношенні вони дуже вразливі. Якщо корпоративна культура компанії не відрізняється толерантністю, якщо кожна нарада обертається звинуваченнями і глузуваннями, то креативні працівники вважатимуть за краще не ділитися своїми ідеями.

11. Потреба у самоудосконаленні, рості та розвитку як особистості. Це показник бажання незалежності та самоудосконалення. Люди, які мають високу потребу у самоудосконаленні, оцінюють свою роботу саме із таких позицій. Персональне зростання підштовхує їх до самостійності, яка у своєму крайньому вияві може перетворюватися на бажання ні від кого не залежати.



Мотивація працівників із такими прагненнями вимагає від керівника уміння співвідносити те, до чого вони прагнуть, з тим, що необхідно організації. Як відзначають Ш. Річі та П. Мартін, саме обговорення цієї проблеми з працівником може грати мотивуючу роль, так як покаже йому, що керівник розуміє його потреби і прагне задовольнити їх.

З метою мотивації таких працівників слід створювати ситуації, які задовольняли їх актуальну потребу: періодично направляти на курси, семінари, залучати до навчання персоналу, до виконання завдань, що вимагають саморозвитку.

12. Потреба у цікавій, суспільно корисній праці. Розробники методики підкреслюють, що прагнення до цікавої і корисної роботи має більшу важливість, ніж інші чинники мотивації. Тут є широкі можливості для мотивації. Якщо у людини висока потреба у корисній і цікавій роботі, то завдання керівника полягає в організації діяльності таким чином, щоб працівники могли сприймати її як цікаву і корисну, інакше інші мотиваційні чинники діють не на повну силу.

Потрібно з'ясувати, що вкладає конкретний працівник у поняття “цікава” і “корисна” робота. Щоб посилити сприйняття корисності роботи, доцільно роз'яснювати виконавцям більш широкий контекст, у рамках якого їх конкретна робота займає певне положення й має певний сенс.

## Методика “Локус контролю” (в модифікації Є. Г. Ксенофонтової)

*Процедура проведення методики.* Ця методика є опитувальником, тому для її проведення потрібно роздати обстежуваним бланки з текстом опитувальника та інструкцією, а також бланки для відповідей. Текст та інструкція надаються мовою оригіналу, яка повинна бути для обстежуваних рідною. В іншому випадку застосовувати для обстеження опитувальник не можна.

Інструкція й текст опитувальника наводиться мовою оригіналу.

*Інструкція:* “Вам будут предложены высказывания людей о жизни. Вы можете согласиться с ними или не согласиться. Если Вы считаете, что: “Да, я думаю примерно так же”, – то поставьте на листке для ответов рядом с номером высказывания ответ “да” или плюс. Если считаете, что: “Нет, я думаю об этом иначе”, – то поставьте рядом с номером ответ “нет” или минус”.

### Текст опросника

1. Продвижение по службе зависит не столько от способностей и усилий человека, сколько от удачного стечения обстоятельств.
2. Большинство разводов происходит от того, что оба супруга недостаточно старались приспособиться друг к другу.
3. Ошибочно думать, что болезнь – это дело случая, и если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Одинокими становятся именно те люди, которые сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний очень часто зависит от везения или невезения.
6. Бесполезно стараться завоевать симпатию людей, если у них сложилось предвзятое мнение о вас.
7. Внешние обстоятельства, например родители и благосостояние, влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на происходящие со мной события.
9. Мои отметки в учебе больше зависели от случайности, например от настроения педагога, чем от меня самого.
10. Я строю планы на будущее и знаю, что могу осуществить их.
11. То, что со стороны кажется удачей или везением, чаще всего есть следствие долгой целенаправленной деятельности.
12. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они не старались, наладить общение они всеравно не смогут.
13. То хорошее, что я делаю, обычно по достоинству оценивается другими.
14. Думаю, что случай или судьба играют не очень важную роль в моей жизни.
15. Я стараюсь не планировать далеко вперед, так как все зависит не от меня, а от того, как сложатся обстоятельства.

16. В случае конфликта я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.

17. Жизнь большинства людей в основном, зависит от стечения обстоятельств.

18. Для меня лучше такое руководство, при котором я должен самостоятельно решать, как выполнить ту или иную работу.

19. Думаю, что сам по себе образ жизни не является причиной болезней.

20. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.

21. В конечном счете, за плохое руководство организацией ответственны все люди, которые в ней работают, а не только руководитель.

22. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях с близкими.

23. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе любого.

24. На подрастающее поколение влияет так много разных факторов, что усилия родителей по воспитанию своих детей чаще оказываются бесполезными.

25. Практически все, что со мной случается, – это дело моих собственных рук.

26. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.

27. Человек, не сумевший добиться успеха в своей работе, должен согласиться с тем, что он плохо организовал свою деятельность.

28. Я могу добиться от окружающих меня людей того, что я хочу.

29. Причиной моих неприятностей и неудач очень часто были другие люди.

30. Ребенка можно уберечь от простуды, если его правильно одевать и правильно растить.

31. В сложных обстоятельствах я считаю более разумным ждать, пока проблемы разрешатся сами собой.

32. Успех, как правило, является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.

33. Счастье моей семьи зависит от меня больше, чем от кого бы то ни было.

34. Зачастую мне бывает трудно понять, почему я нравлюсь одним людям, и не нравлюсь другим.

35. Я принимаю решения и действую самостоятельно, не ожидая помощи других и не надеясь на судьбу.

36. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.

37. В общении с людьми часто бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.

38. Способные люди, не реализовавшие свои возможности, должны винить в этом только самих себя.

39. Большинство моих успехов было бы абсолютно невозможно без существенной помощи других людей.

40. Практически все неудачи в моей жизни происходят от моего незнания, неумения или лени.

*Процедура оброблення та інтерпретація результатів дослідження за допомогою “Локус контролю”.* Перший етап оброблення передбачає підрахунок балів за ключем. Проте, ключ є трохи незвичним. Для правильного його використання потрібно дотримуватися слідуєчого алгоритму:

1. Номера питань, які співпадуть з ключем за інтернальністю загальною (Із) обводяться. Загальна кількість обведених номерів питань й є сирим балом за шкалою Із.

Із – Інтернальність загальна:

“+”: 2, 3, 4, 10, 11, 13, 14, 16, 18, 21, 23, 25, 27, 28, 30, 32, 33, 35, 38, 40.

“–”: 1, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 15, 17, 19, 10, 22, 24, 26, 29, 31, 34, 36, 37, 39.

2. Для підрахування балів за іншими шкалами потрібно підрахувати кількість номерів питань, які було обведено із тих, що належать до шкали, за якою проводиться обрахування. Ця кількість обведених номерів за кожною шкалою і буде сирим балом за шкалою.

3. Проте за деякими шкалами немає безпосереднього підрахунку (Ссзв, Іп, Ім, Оа). Бали за ними підраховуються шляхом додавання або віднімання балів за іншими шкалами, що змістовно до них належать.

ж – інтернальність в судженнях про життя взагалі:

1, 2, 3, 4, 6, 7, 11, 12, 17, 19, 20, 21, 24, 26, 27, 30, 32, 36, 37, 38.

я – інтернальність під час опису особистого досвіду:

5, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 22, 23, 25, 28, 29, 31, 33, 34, 35, 39, 40.

Ід – інтернальність в сфері досягнень:

1, 5, 11, 13, 23, 28, 32, 33.

Ін – інтернальність в сфері невдач:

4, 16, 20, 27, 29, 36, 38, 40.

Ссзв – схильність до самозвинувачення:

Ссзв=Ін–Ід.

Іп – інтернальність в професійній діяльності:

Іп = пс + пп.

пс – професійно-соціальний аспект інтернальності:

1, 9, 13, 18, 21, 26, 28, 36.

пп – професійно-процесуальний аспект інтернальності:

15, 27, 31, 32, 35, 37, 38, 40.

Ім – інтернальність в міжособистісному спілкуванні:

Ім = мк + мв.

мк – компетентність в сфері міжособистісних стосунків:

6, 22, 23, 24, 26, 29, 34, 37.

мв – відповідальність в сфері міжособистісних відносин:

2, 4, 7, 12, 13, 16, 21, 33.

Іс – інтернальність в сфері сімейних стосунків:

2, 4, 7, 12, 16, 22, 33, 37.

Із – інтернальність в сфері здоров'я:

3, 8, 14, 17, 19, 25, 30, 31.

4. Бали за шкалою “Заперечення активності” підраховуються двома способами. Перший є традиційним для будь-якого опитувальника, коли

підраховується кількість співпадань з ключем, інший – опосередкований, коли бал вираховується через бали за іншими шкалами (дт, дс).

За – заперечення активності (ключі до Оа протилежні Іо):

За: “+” 1, 6, 15, 17, 22, 24, 26, 37;

“–” 10, 11, 14, 25, 32, 35, 38, 40.

За = 16 – (дт + дс).

дт – готовність до діяльності, що пов’язана з подоланням труднощів:

1, 6, 15, 17, 22, 24, 26, 37.

дс – готовність до самостійного планування, здійснення діяльності та відповідальності за неї:

10, 11, 14, 25, 32, 35, 38, 40.

Далі бали “Загальної інтернальності” переводять в стени (таблиця Д.1). За іншими шкалами переклад у стени не здійснюється, тому що переклад восьмибальної шкали у десятибальну “розмиває” результати, знижує їх точність. Переклад у стени результатів методики “РСК”, на основі якої розроблялася ця методика, був зумовлений сильним зсувом результатів по вибірці в бік інтернальності, авторам методики удалося уникнути такого зсуву і тому об’єктивної необхідності в перекладі сирих балів у стени немає.

Таблиця Д.1 – Переведення балів загальної інтернальності в стени для чоловіків і жінок

Стени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Чол. бали	1–13	14–15	16–17	18–20	21–24	25–27	28–30	31–33	34–35	36–40
Жін. бали	1–13	14–15	16–17	18–21	22–24	25–27	28–31	32–34	35–36	37–40

Далі отримані результати порівнюються з нормативними, які надано у таблиці Д.2. Це дозволяє оцінити те, до якого полюсу більш тяжіють отримані результати: до інтернальності чи екстернальності.

В разі інтерпретації враховують, що у сучасному розумінні інтернальність є багаторівневим утворенням. Так, виділяють:

– загальний рівень (Із, За);

– рівень, що диференційований за загальними мотиваційними утвореннями: прагненням до успіху та уникненню невдач і, відповідно, інтернальністю досягнень й інтернальністю невдач (Ід, Ін).

– рівень реалізації інтернальності в конкретних сферах (Ім, Іп, Іс, Із);

– рівень конкретних умінь, що забезпечують реалізацію інтернальності (мк, мв, пп, пс, дт, дс) та досвід (ж, я).

Як бачимо, у структурі інтернальності досить чітко прослідковується аналогія з структурою мотиваційної сфери. Це не випадково, оскільки інтернальність й є показником реалізованості мотиваційної сфери особистості.

Таблиця Д.2 – Статистичні характеристики шкал “Локус контролю”

Шкали	X max	X ср	σ
1	2	3	4
Із	40	24,3	6,7
ж	20	11,4	3,6
я	20	12,9	3,8

1	2	3	4
Ід	8	5,1	1,9
Ін	8	4,8	1,9
Ссзв	8	-0,3	1,6
Іп	16	9,6	3,1
пс	8	4,6	1,7
пп	8	4,9	1,9
Ім	16	9,1	3,0
мк	8	4,6	2,1
мв	8	4,5	1,6
Іс	8	4,5	1,7
Із	8	4,9	1,7
дт	8	4,1	2,1
дс	8	5,5	1,9
За	16	6,5	3,4

### Інтерпретація шкал методики “Локус контролю”

*Шкала “Загальної інтернальності”* охоплює всі пункти опитувальника. Високі показники за шкалою характеризують інтернала, тобто людину із внутрішнім локусом контролю, що виявляється в різноманітних життєвих ситуаціях. Такі люди відрізняються впевненістю в тому, що сили, які впливають на долю людини, знаходяться всередині неї самої. Те, що відбувається з людиною, в значній мірі є результатом її активності, й, отже, відповідальність за власне життя лежить на самій людині, а не на інших, зовнішніх, стосовно неї, силах. Чим нижче показники за цією шкалою, тим більш вираженим є зовнішній локус контролю – екстернальність. Екстернали переконані, що сили, які керують людською долею, знаходяться десь зовні – це може бути і випадок, і “фатум”, й які-небудь “впливові люди”, але в будь-якому варіанті, на думку екстернала, від його активності мало що залежить, тому він почуває себе страждаючою людиною.

Нерівномірність розподілу балів за субшкалами “Інтернальність в судженнях про життя взагалі” й “Інтернальність під час опису особистого досвіду” говорить про співвідношення впливу на інтернальність респондента його особистого досвіду і суджень про життя взагалі.

*Шкала “Інтернальності в сфері досягнень”*. Високі показники за шкалою характеризують людину, що вважає себе причиною власних досягнень й готовою для досягнення позитивних результатів у майбутньому. Низькі показники характеризують суб’єкта, який не сприймає себе причиною власних досягнень та не вірить в те, що людина може істотно вплинути на успішність власного життя й діяльності.

*Шкала “Інтернальності в сфері невдач”*. Високі показники за шкалою не говорять про те, що у людини багато невдач, вони говорять лише про те, що вона більше відчуває свою відповідальність за ті невдачі, які вже відбулися або ще можуть відбутися в її житті. Низькі показники характеризують людину не схильну бачити свою причетність ні до того, що уже здійснилося, ні до

можливих невдач в її житті. Відповідальність за свої неуспіхи вона покладає на зовнішні сили.

*Показники “Схильності до самозвинувачення”* визначаються шляхом вирахування з даних “інтернальність в сфері невдач” даних “інтернальність в сфері досягнень”. Чим більше показник схильності до самозвинувачення від нуля в позитивну сторону, тим більше виражена схильність людини до того, щоб обвинувачувати себе у всьому поганому, що з нею трапляється або тільки може трапитися. Чим далі показник схильності до самозвинувачення від нуля в негативну сторону, тим менш імовірними у цієї людини є прояви самозвинувальної поведінки. Великі негативні бали за шкалою можуть свідчити про некритичність респондента, але тільки стосовно самого себе. Оптимальним для цієї шкали є нульовий бал.

*Шкала “Інтернальності в професійній діяльності”* охоплює ситуації навчальної, професійної й будь-якої іншої активності, що переслідує досягнення людиною конкретної мети. Високі показники за шкалою характеризують людину, яка розуміє, що одержувані результати залежать від якості її власних дій. У професійній діяльності такі працівники частіше виявляють схильність до прийняття відповідальності на себе. Низькі показники виявляються в людей, які часто утруднюються в тлумаченні причин і способів досягнення того або іншого результату.

Результати за субшкалою “Професійно-соціальний аспект інтернальності” говорять про схильність (або її відсутність) виявляти ініціативу і приймати відповідальність на себе у сфері соціальних відносин на виробництві, що стосується як відносин з керівниками, так і з рівними за статусом колегами.

Результати за субшкалою “Професійно-процесуальний аспект інтернальності” говорять про наявність або відсутність розвинутих навичок забезпечення процесу професійної діяльності. Так низькі бали за шкалою дозволяють припустити, що у процесі рішення конкретних виробничих задач, навіть, в разі наявності відповідної мотивації така людина може стикатися з великими труднощами в зв'язку з погано розвинутими навичками якісного здійснення самостійної діяльності.

*Шкала “Інтернальності в міжособистісному спілкуванні”*. Високі показники за шкалою говорять про те, що респондент бачить свою роль в тих відносинах, які в нього складаються з близькими і мало знайомими оточуючими. Низькі показники за шкалою малюють портрет людини, залежної від інших і не здатної змінити характер свого спілкування з ними.

Субшкала “Компетентність в міжособистісному спілкуванні” показує, що людина вважає себе (і, можливо, дійсно є) досить компетентною в міжособистісних відносинах (з низькими балами відповідно некомпетентною).

Субшкала “Відповідальність в міжособистісному спілкуванні” показує чи схильна людина брати на себе відповідальність, як за позитивні, так і за негативні варіанти сформованих міжособистісних відносин (чим вище бал, тим вище відповідальність).

Результати, що отримані за шкалами “Інтернальність в сфері сімейних

відносин” й “Інтернальність в сфері здоров’я”, інтерпретуються аналогічно до шкал “Загальної інтернальності”, “Інтернальності в міжособистісному спілкуванні”, але стосовно до сімейних взаємин або у зв’язку із можливим відношенням до свого здоров’я.

*Шкала “Заперечення активності”* відбиває переконання людини у безглузді якій-небудь діяльності, спрямованої на досягнення життєвих цілей. Високі показники за шкалою дають уявлення про світоглядні установки, що відповідають “переконаній екстернальності”. Низькі показники за шкалою “заперечення активності” (на відміну від високих) у спеціальній інтерпретації не мають потреби, підтверджуючи просто схильність респондента до інтернальності, причому на рівні не тільки світогляду, але і готовності до діяльності.

Результати, що отримані за субшкалами “Готовність до діяльності, пов’язаної з подоланням труднощів” і “Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності й відповідальності за неї” мають значення, які є протилежними щодо шкали “Заперечення активності”. Зіставлення балів цих двох субшкал дозволяють глибше зрозуміти природу і можливі прояви інтернальності (або внутрішнього локусу контролю) в одних індивідів і розібратися в причинах схильності до екстернальності (або зовнішнього локусу контролю) – в інших.

Опитувальник має гарні показники за внутрішньою узгодженістю, валідністю та надійністю.



## Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса

*Загальна характеристика опитувальника.* Особистісний опитувальник призначений для діагностики, виділеної Хекхаузенем, мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху.

Стимульний матеріал являє собою 41 твердження, на які досліджуваному необхідно дати один із 2 варіантів відповідей “так” чи “ні”. Тест відноситься до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з ключем.

Інструкція й текст опитувальника наводиться мовою оригіналу.

*Інструкція:* “Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте “да” или “нет”.

### Текст опросника

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие – это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.

26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.

27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.

28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.

29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.

30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.

31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.

32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.

33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.

34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.

35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.

36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.

37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.

38. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.

39. Я завидую людям, которые не загружены работой.

40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.

41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

### Оброблення результатів

Щоб отримати результати за цією методикою, слід оцінити отримані відповіді згідно ключа (таблиця Ж.1). Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не ураховуються.

Таблиця Ж.1 – Ключ до методики діагностики особистості на мотивацію до успіху

Номери запитань з відповіддю “так” (+)	Оцінка	Номери запитань з відповіддю “ні” (-)	Оцінка
2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41	1	6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39	1

Отримані оцінки слід підсумувати. Кількісні результати за цією методикою означають:

1 – 10 балів: мотивація до успіху низька, досліджуваний не прагне досягти перемоги, не схильний докладати власних сил у працю, апатичний, пасивно ставиться до життя.

11 – 16 балів: середня мотивація до успіху. З такою мотивацією людина не боїться ризикувати, вона не є скованою в своїх діях, бо можлива невдача не надто хвилює її.

17 – 20 балів: висока мотивація до успіху. Такі досліджувані здатні йти на середнього рівня ризик для досягнення бажаного, схильні орієнтуватися на власні сили, гнучко і наполегливо досягати поставленої мети.

Вище від 21 балу: мотивація до успіху надто висока. Це може спричиняти надмірну самокритичність до власних можливостей. У цьому разі досліджуваний може зазнавати надмірного хвилювання та страху зазнати невдачі. Підсвідома зневіра у власні сили викликає в людини меншу готовність до ризику, особистісну скованість. В результаті з надмірною мотивацією до успіху людина може утрачати віру в те, що вона доб'ється бажаного.

## Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса

*Загальна характеристика опитувальника.* Особистісний опитувальник призначений для діагностики, виділеної Хекхаузенем, мотиваційної спрямованості особистості на уникнення невдач. Стимульний матеріал являє собою список слів із 30 рядків, по 3 слова у кожному рядку. Досліджуваному необхідно вибрати у кожному рядку тільки одне із трьох слів, яке найбільш точно його характеризує. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з ключем. Інструкція й текст опитувальника наводиться мовою оригіналу.

*Інструкція:* “Вам предлагается список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке выберите только одно из трех слов, которое наиболее точно Вас характеризует, и подчеркните его”.

### Бланк для ответа

1	Смелый	Бдительный	Предприимчивый
2	Кроткий	Робкий	Упрямый
3	Осторожный	Решительный	Пессимистичный
4	Непостоянный	Бесцеремонный	Внимательный
5	Неумный	Трусливый	Недумающий
6	Ловкий	Бойкий	Предусмотрительный
7	Хладнокровный	Колеблющийся	Удалой
8	Стремительный	Легкомысленный	Боязливый
9	Незадумывающийся	Жеманный	Непредусмотрительный
10	Оптимистичный	Добросовестный	Чуткий
11	Меланхолический	Сомневающийся	Неустойчивый
12	Трусливый	Небрежный	Взволнованный
13	Опрометчивый	Тихий	Боязливый
14	Внимательный	Неблагорозумный	Смелый
15	Рассудительный	Быстрый	Мужественный
16	Предприимчивый	Осторожный	Предусмотрительный
17	Взволнованный	Рассеянный	Робкий
18	Малодушный	Неосторожный	Бесцеремонный
19	Пугливый	Нерешительный	Нервный
20	Исполнительный	Преданный	Авантюрный
21	Предусмотрительный	Бойкий	Отчаянный
22	Укрощенный	Безразличный	Небрежный
23	Осторожный	Беззаботный	Терпеливый
24	Разумный	Заботливый	Храбрый
25	Предвидящий	Неустрашимый	Добросовестный
26	Поспешный	Пугливый	Беззаботный
27	Рассеянный	Опрометчивый	Пессимистичный
28	Осмотрительный	Рассудительный	Предприимчивый
29	Тихий	Неорганизованный	Боязливый
30	Оптимистичный	Бдительный	Беззаботный

## Ключ до методики

Досліджуваний одержує по одному балу за відповіді, наведені в “ключі”. Перша цифра перед лінією означає номер рядка, друга цифра після лінії – номер стовпчика, в якому знаходиться потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, яке отримало один бал у першому рядку і в другому стовпчику – “пильний”. Інші вибори балів не отримують.

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

## Оброблення та інтерпретація результатів

Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту:

Від 2 до 10 балів – низький рівень мотивації до уникнення невдач.

Від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації до уникнення невдач.

Від 17 до 20 балів – високий рівень мотивації до уникнення невдач.

Понад 20 балів – дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач.

### Багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність”

Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність” складається з 165 питань.

*Інструкція:* “Зараз Вам буде запропоновано ряд питань, 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 обдумувати або радитися з товаришами – відповідайте виходячи із того, що більше відповідає Вашому стану або поданням про самого себе”.

#### Текст опитувальника

1. Буває, що я серджуся.
2. Зазвичай зранку я просинаюся свіжим і відчуваю, що відпочив.
3. Зараз я приблизно такий самий працездатний, як і завжди.
4. Доля явно несправедлива до мене.
5. Запори у мене бувають дуже рідко.
6. Часом мені дуже хотілося покинути свою домівку.
7. Іноді в мене бувають приступи 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 повинен 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. У мене часто бувають дивні й незвичайні переживання.
13. У мене не було неприємностей через мою поведінку.
14. У дитинстві я інколи вчиняв дрібні крадіжки.
15. Іноді в мене виникає бажання ламати або трощити все 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 самий, 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 втрачають терпіння.
28. Більшу частину часу в мене пригнічений настрій.
29. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чого-небудь досягну в житті.
30. У мене мало впевненості 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 украй 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 все 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 хрипоті, 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 повинен зашкодити собі або комусь іншому.
48. Моя поведінка у значній мірі визначається звичаями мого оточення.
49. У 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 в 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 повинен 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 в мене не буває сильного серцебиття.

76. Все своє життя я суворо 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 схвилюваним.

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'язане з 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 в 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 приступи сміху або плачу, з 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 втрачаю терпіння.
118. Часто в 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 впоратися 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 нездатний.
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 й 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. У 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 в мене йде погано, мені відразу хочеться все кинути.
150. Я волію 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. Усе в 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 в 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 вважатиме, 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.

### Оброблення та інтерпретація результатів

У цьому описі ми приводимо процедуру оброблення й інтерпретації найвищих рівнів узагальнення даних за методикою (третього і четвертого), так як саме таких узагальнених показників вимагала структура проведеного дослідження. Крім того, на думку розробників методики, саме такі дані дозволяють здійснити перехід до визначення рівня професійної придатності.

Так, як на кожне запитання опитуваний повинен відповідати “так” чи “ні”, то під час оброблення результатів ураховується кількість відповідей, що збіглися з “ключем”. Кожний збіг відповіді з “ключем” оцінюється в один бал (таблиця Л.1).

Таблиця Л.1 – Ключі до методики БОО “Адаптивність”

Шкали	“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 (МП)	14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165.	13, 76, 97, 100, 160, 163.
Особистиний 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.

Шкала достовірності, оцінює ступінь об’єктивності відповідей. У випадку, якщо загальна кількість балів за цією шкалою перевищує 10 балів, то отримані результати доцільно вважати необ’єктивними, унаслідок прагнення опитуваного як можна “більше” відповідати соціально бажаному особистісному типу.

Отримані значення переводяться за таблицею в стени, група розвитку адаптаційних здібностей визначається за шкалою “Загальні адаптаційні здібності”, значення якої також переводяться в стени. Таблиці переведення в стени наведено нижче (таблиці Л.2, Л.3).

Таблиця Л.2 – Переведення в стандартні бали результатів, що отримані за шкалами тесту БОО “Адаптивність”

Стени	Шкали		
	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 Л.3 – Переведення в стени результатів, отриманих за шкалою особистісний адаптаційний потенціал і визначення групи адаптаційних здібностей за тестом БОО “Адаптивність”

Найменування показників	Стени									
	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	4 група			3 група			2 група		1 група	

### Інтерпретація шкал методики

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 оточуючих людей. Усі виділені структурні елементи не є першоосновою регуляції поведінки. Вони лише відображають 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 слідуючою складовою особистісного адаптаційного потенціалу (ОАП). Оскільки людина практично завжди знаходиться в соціальному оточенні, її діяльність пов’язана з умінням побудувати відносини з іншими людьми. Комунікативні можливості (або вміння досягти контакту і взаєморозуміння з оточуючими) 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 поведіння та ставлення до вимог безпосереднього соціального оточення (таблиці Л.4, Л.5).

Таблиця Л.4 – Коротка інтерпретація значень за шкалами

Шкали	Інтерпретація низьких значень (в стенах)	Інтерпретація високих значень (в стенах)
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 оточуючими, прояв агресивності, підвищена конфліктність	Високий рівень комунікативних здібностей, швидке становлення контактів з оточуючими, неконфліктність
МН	Низький рівень соціалізації, неадекватна оцінка свого місця й ролі в колективі, відсутність прагнення дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки	Високий рівень соціалізації, адекватна оцінка своєї ролі в колективі, орієнтація на дотримання загальноприйнятих норм поведінки

Таблиця Л.5 – Інтерпретація груп особистісних здібностей за тестом

Група	Інтерпретація
1–2	Група хороших адаптаційних здібностей. Особи цієї групи легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко “входять” в новий колектив, досить легко і адекватно орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки та соціалізації. Як правило, не конфліктні, 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 під час зміни діяльності. Тому успіх адаптації багато у чому залежить від зовнішніх умов середовища. Ці особи, як правило, володіють невисокою емоційною стійкістю. Процес соціалізації ускладнений, можливі асоціальні зриви, прояв агресивності та конфліктності. Функціональний стан у початкові етапи 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 протікає важко. Можливі нервово-психічні зриви, тривалі порушення функціонального стану. Особи цієї групи мають низьку нервово-психічну стійкість, конфліктні, можуть допускати делінквентні вчинки

## Методика “Короткий орієнтовний, відбірковий тест (КОТ)”

В. Н. Бузіна, Е.Ф. Вандерлік

*Загальна характеристика опитувальника.* Тест КОТ (Короткий орієнтовний, відбірковий тест В. Н. Бузіна, Е. Ф. Вандерлік) призначений для діагностики загального рівня інтелектуальних здібностей. КОТ є адаптацією тесту Вандерліка. Методика КОТ відноситься до категорії тестів розумових здібностей (*IQ*), що свідчать про загальний рівень інтелектуального розвитку індивіда. У тестах на визначення *IQ* індивіду пред’являється серія завдань, підібраних таким чином, щоб була забезпечена адекватна вибірка усіх найважливіших інтелектуальних функцій для проникнення в “критичні точки інтелекту”. КОТ передбачає психодіагностику таких параметрів інтелекту: здатність до узагальнення та аналізу, гнучкість мислення, швидкість й точність сприйняття матеріалу, грамотність, вибір оптимальної стратегії й т. д.

Опитувальник КОТ був розроблений як відбірковий, для людей, що претендують на подальше навчання. Тест КОТ також дозволяє отримати розгорнуту характеристику сформованості пізнавальної адаптації суб’єкта у світі в цілому. Методика КОТ використовується в разі попереднього відбору та розподілу кадрів у промисловості, армії, системі освіти, профорієнтаційній роботі, психодіагностиці навченості та ділових якостей особистості.

Інструкція й текст опитувальника наводиться мовою оригіналу.

*Інструкція.* Вам пропонується декілька простих завдань. Познакомьтесь с образцами заданий и правильными ответами на них:

- “Быстрый” является противоположным по смыслу слову:

1 – тяжелый, 2 – упругий, 3 – скорый, 4 – легкий, 5 – медленный.

Правильный ответ: 5-й.

- Бензин стоит 44 р. за литр. Сколько (в копейках) стоят 2,5 литра?

Правильный ответ: 110.

- Слова минер и минор по смыслу являются:

1 – сходными, 2 – противоположными, 3 – ни сходными, ни противоположными.

Правильный ответ: 3-й.

- Какие две из приведенных ниже пословиц имеют одинаковый смысл:

1 – первый блин комом, 2 – лиха беда начало, 3 – не красна изба углами, красна пирогами, 4 – не все коту масленица, 5 – старый друг лучше новых двух.

Правильный ответ: 1-й и 2-й.

Тест содержит 50 вопросов, на выполнение теста дается 15 минут. Ответьте на столько вопросов, на сколько сможете, и не тратьте много времени на один вопрос. Работайте как можно быстрее. Если какое-нибудь задание теста у вас не получается, не задерживайтесь на нем слишком долго, переходите к следующему.

## Стимульный материал методики КОТ

1. Одиннадцатый месяц года – это:

1 – октябрь, 2 – май, 3 – ноябрь, 4 – февраль.

2. “Суровый” является противоположным по значению слову:

1 – резкий, 2 – строгий, 3 – мягкий, 4 – жесткий, 5 – неподатливый.

3. Какое из приведенных ниже слов отличается от других:

1 – определенный, 2 – сомнительный, 3 – уверенный, 4 – доверие, 5 – верный.

4. Ответьте Да или Нет. Сокращение “н.э.” означает: “нашей эры” (новой эры)?

5. Какое из следующих слов отличается от других:

1 – петь, 2 – звонить, 3 – болтать, 4 – слушать, 5 – говорить.

6. Слово “безукоризненный” является противоположным по своему значению слову:

1 – незапятнанный, 2 – непристойный, 3 – неподкупный, 4 – невинный, 5 – классический.

7. Какое из приведенных ниже слов относится к слову “жевать” как обоняние и нос:

1 – сладкий, 2 – язык, 3 – запах, 4 – зубы, 5 – чистый

8. Сколько из приведенных ниже пар слов являются полностью идентичными?

Sharp M.C.	Sharp M.C.
Filder E.H.	Filder E.N.
Connor M,G.	Conner M,G.
Woesner O.W.	Woerner O.W.
Soderquist P.E.	Soderquist B.E.

9. “Ясный” является противоположным по смыслу слову:

1 – очевидный, 2 – явный, 3 – недвусмысленный, 4 – отчетливый, 5 – тусклый.

10. Предприниматель купил несколько подержанных автомобилей за 3500 \$, а продал их за 550 \$ заработав при этом 50 \$ за автомобиль. Сколько автомобилей он продал?

11. Слова “стук” и “сток” имеют:

1 – сходное значение, 2 – противоположное, 3 – ни сходное, ни противоположное.

12. Три лимона стоят 45 р. Сколько стоит 1,5 дюжины?

13. Сколько из этих 6 пар чисел являются полностью одинаковыми?

5296	5296
66986	69686
834426	834426
7354256	7354256
61197172	61197172
83238224	83238234

14. “Близкий” является противоположным слову:

1 – дружеский, 2 – приятельский, 3 – чужой, 4 – родной, 5 – иной.

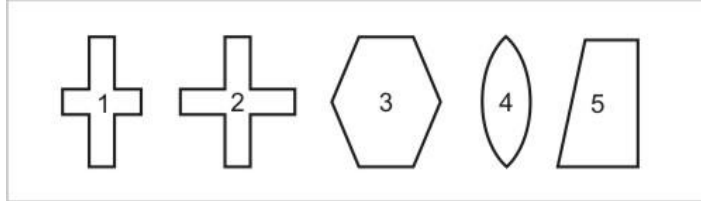
15. Какое число является наименьшим?

6    0,7    9    36    0,31    5

16. Расставьте предлагаемые ниже слова в таком порядке, чтобы получилось правильное предложение. В качестве ответа запишите две последние буквы последнего слова:

есть                  соль                  любовь                  жизни

17. Какой из приведенных ниже пяти рисунков наиболее отличен от других?



18. Два рыбака поймали 36 рыб. Первый поймал в 8 раз больше, чем второй. Сколько поймал второй?

19. “Восходить” и “возродить” имеют:

1 – сходное значение, 2 – противоположное, 3 – ни сходное, ни противоположное.

20. Расставьте предлагаемые ниже слова в таком порядке, чтобы получилось утверждение. Если оно правильно, то ответ будет П, если неправильно – Н:

мхом                  обороты                  камень                  набирает                  заросший.

21. Две из приведенных ниже фраз имеют одинаковый смысл, найдите их.

1. Держать нос по ветру.
2. Пустой мешок не стоит.
3. Трое докторов не лучше одного.
4. Не все то золото, что блестит.
5. У семи нянек дитя без глаза.

22. Какое число должно стоять вместо знака “?”:

73    66    59    52    45    38    ?

23. Длительность дня и ночи в сентябре почти такая же, как и в:

1 – июне, 2 – марте, 3 – мае, 4 – ноябре.

24. Предположим, что первые два утверждения верны. Тогда заключительное будет: 1 – верно, 2 – неверно, 3 – неопределенно.

Все передовые люди – члены партии.

Все передовые люди занимают крупные посты.

Некоторые члены партии занимают крупные посты.

25. Поезд проходит 75 см за  $\frac{1}{4}$  с. Если он будет ехать с той же скоростью, то какое расстояние он пройдет за 5 с?

26. Если предположить, что два первых утверждения верны, то последнее: 1 – верно, 2 – неверно, 3 – неопределенно.

Боре столько же лет, сколько Маше. Маша моложе Жени. Боря моложе Жени.

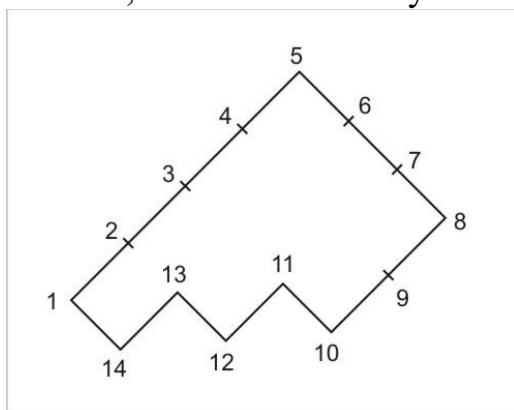
27. Пять полукилограммовых пачек мясного фарша стоят 2 \$. Сколько килограмм фарша можно купить за 80 центов?

28. Расстлать и растянуть. Эти слова: 1 – схожи по смыслу, 2 – противоположны, 3 – ни схожи, ни противоположны.

29. Разделите эту геометрическую фигуру прямой линией на две части



так, чтобы, сложив их вместе, можно было получить квадрат:



30. Предположим, что первые два утверждения верны. Тогда последнее будет: 1 – верно, 2 – неверно, 3 – неопределенно.

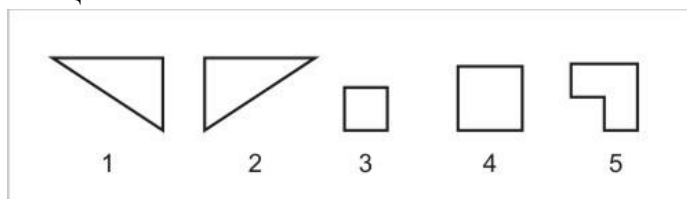
Саша поздоровался с Машей.

Маша поздоровалась с Дашей.

Саша не поздоровался с Дашей.

31. Автомобиль “XXX” стоимостью 2400 \$ был уценен во время сезонной распродажи на  $33\frac{1}{3}\%$ . Сколько стоил автомобиль во время распродажи?

32. Три из пяти фигур нужно соединить таким образом, чтобы получилась равнобедренная трапеция:



33. На платье требуется  $2\frac{1}{3}$  м ткани. Сколько платьев можно сшить из 42 м?

34. Значения следующих двух предложений: 1 – сходны, 2 – противоположны, 3 – ни сходны, ни противоположны.

Трое докторов не лучше одного.

Чем больше докторов, тем больше болезней.

35. Увеличивать и расширять. Эти слова:

1 – сходны, 2 – противоположны, 3 – ни сходны, ни противоположны.

36. Смысл двух английских пословиц: 1 – схож, 2 – противоположен, 3 – ни схож, ни противоположен.

Швартоваться лучше двумя якорями.

Не клади все яйца в одну корзину.

37. Бакалейщик купил ящик с апельсинами за 3,6 \$. В ящике их было 12 дюжин. Он знает, что 2 дюжины испортятся еще до того, как он продаст все апельсины. По какой цене ему нужно продавать апельсины, чтобы получить прибыль в  $\frac{1}{3}$  закупочной цены?

38. Претензия и претенциозный. Эти слова по своему значению: 1 – схожи, 2 – противоположны, 3 – ни сходны, ни противоположны.

39. Если бы полкило картошки стоило 0,0125 \$, то сколько килограмм можно было бы купить за 50 центов?

40. Один из членов ряда не подходит к другим. Каким числом Вы бы его заменили:

$1/4$   $1/8$   $1/8$   $1/4$   $1/8$   $1/8$   $1/4$   $1/8$   $1/6$ .

41. Отражаемый и воображаемый. Эти слова являются:

1 – сходными, 2 – противоположными, 3 – ни сходными, ни противоположными,

42. Сколько соток составляет участок длиной 70 м и шириной 20 м?

43. Следующие две фразы по значению: 1 – сходны, 2 – противоположны, 3 – ни сходны, ни противоположны.

Хорошие вещи дешевые, плохие дороги.

Хорошее качество обеспечивается простотой, плохое – сложностью.

44. Солдат, стреляя в цель, поразил ее в 12,5 % случаев. Сколько раз солдат должен выстрелить, чтобы поразить все сто раз?

45. Один из членов ряда не подходит к другим. Какое число Вы бы поставили на его место:

$1/4$   $1/6$   $1/8$   $1/9$   $1/12$   $1/14$

46. Три партнера по АО “XXX” решили поделить прибыль поровну. Т. вложил в дело 4500 \$, К. – 3500 \$, П. – 2000 \$. Если прибыль составит 2400 \$, то насколько меньше прибыль получит Т. по сравнению с тем, как если бы прибыль была разделена пропорционально вкладам?

47. Какие две из приведенных ниже пословиц имеют сходный смысл:

1. Куй железо, пока горячо.

2. Один в поле не воин.

3. Лес рубят, щепки летят.

4. Не все то золото, что блестит.

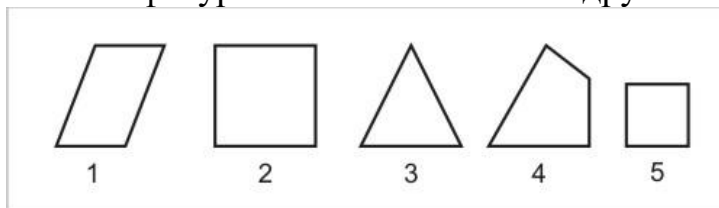
5. Не по виду суди, а по делам гляди.

48. Значение следующих фраз: 1 – сходно, 2 – противоположно, 3 – ни сходно, ни противоположно.

Лес рубят щепки летят.

Большое дело не бывает без потерь.

49. Какая из этих фигур наиболее отлична от других?



50. В печатающейся статье 24000 слов. Редактор решил использовать шрифт двух размеров. При использовании шрифта большего размера на странице умещается 900 слов, меньшего — 1200. Статья должна занять 21 полную страницу в журнале. Сколько страниц должно быть напечатано меньшим шрифтом?

Ключ (відповіді) до тесту КОТ

Інтегральний показник загальних розумових здібностей (Іп) підраховують за кількістю правильно вирішених завдань: 1 бал за кожну правильну відповідь (таблиця М.1).

Таблиця М.1 – Ключ до методики КОТ

№	Правильна відповідь	№	Правильна відповідь
1	3	26	1
2	3	27	1
3	2 або 4	28	1
4	Так	29	2–13
5	4	30	3
6	2	31	1600
7	4	32	1,2,4
8	1	33	18
9	5	34	3
10	40	35	1
11	3	36	1
12	270	37	0,48 за дюжину
13	4	38	1
14	3	39	20
15	0,31	40	1/8
16	НИ	41	3
17	4	42	14
18	4	43	1
19	3	44	800
20	Н	45	1/10
21	3 та 5	46	280
22	31	47	4 та 5
23	2	48	1
24	1	49	3
25	15м	50	17

### Оброблення результатів та інтерпретація тесту КОТ

Чим вище оцінка, яку досліджуваний отримав за цим тестом, тим вище на сьогоднішній день рівень його інтелектуального розвитку, тим краще його здібності до подальшого навчання та пізнавальної діяльності.

Аналіз результатів доцільно починати із визначення рівня загальних розумових здібностей. Для цього кількість правильно вирішених завдань (Іп) співвідноситься зі шкалою рівнів:

- 13 та менше – низький рівень загальних розумових здібностей;
- 14 – 18 – рівень загальних розумових здібностей нижче середнього;
- 19 – 24 – середній рівень загальних розумових здібностей;
- 25 – 29 – рівень загальних розумових здібностей вище середнього;
- 30 та більше – високий рівень загальних розумових здібностей.

Низький результат може бути недостатньо надійним унаслідок можливих помилок у дотриманні умов тестування й розумінні інструкції. Тому невисокий результат тестування за цією методикою у жодній мірі не може бути ознакою психологічної професійної непридатності до якої б то не було спеціальності. Тільки тестування за допомогою інших методів, може дати достовірну інформацію про психологічні протипоказання до тих чи інших професій.

### 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла

Інструкція й текст опитувальника надано мовою адаптації на пострадянському просторі.

*Інструкція:* “Вам пропонується ряд запитань, які допоможуть визначити деякі властивості Вашої особистості. Тут не може бути відповідей “правильних” або “неправильних”. Люди різні і кожен може висловити своє ставлення.

Відповідаючи на кожне запитання, Ви повинні вибрати один з трьох запропонованих відповідей – той, який найбільше відповідає Вашим поглядам, Вашому ставленню до себе. Відповідати потрібно наступним чином: в відповідній клітинці на бланку для відповідей поставте хрестик (ліва клітинка відповідає відповіді “а”, середня – відповіді “б”, а клітинка справа – відповіді “с”).

Якщо Вам щось незрозуміло, запитайте експериментатора. Відповідаючи на запитання, все час пам’ятайте.

1. Не потрібно витрачати багато часу на роздумування над відповідями. Давайте той відповідь, який першим прийде Вам в голову. Звичайно, запитання часто будуть сформульовані не так детально, як Вам хотілось б. В такому випадку намагайтеся уявити собі “середню”, найбільш часту ситуацію, яка відповідає змісту запитання і, виходячи з цього, вибирайте відповідь. Відповідати потрібно як можна точніше, але не надто повільно.

2. Намагайтеся не вдаватися до проміжних, невизначених відповідей (типу “не знаю”, “якось середнє” і т. п.) надто часто.

3. Обов’язково відповідайте на всі запитання по черзі, нічого не пропускаючи. Можливо, деякі запитання покажуться Вам не дуже точно сформульованими, але тоді намагайтеся знайти найбільш точну відповідь. Деякі запитання можуть показуватися Вам особистими, але Ви можете бути впевнені в тому, що відповіді не будуть розкриті. Відповіді можуть бути зашифровані тільки з допомогою спеціального “ключа”, який знаходиться в експериментатора. Крім того, відповіді на кожне окреме запитання взагалі не будуть розглядатися: нас цікавлять тільки загальні показники.

4. Не намагайтеся зробити хороше враження своїми відповідями, вони повинні відповідати дійсності. В цьому випадку Ви зможете краще знати себе і дуже допоможете нам в нашій роботі. Заранеє дякуємо Вам за допомогу в удосконаленні методики”.

#### Текст опросника

1. Я думаю, що моя пам’ять зараз краще, ніж раніше:

- а) так;
- б) важко сказати;
- в) ні.

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, 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, 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 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.

Оброблення результатів тестування. За допомогою ключа підраховуються бали за кожною шкалою методики (таблиця Н.1).

Таблиця Н.1 – Ключ до опитувальника Кеттелла

Фактор	Номери питань, типи відповідей, бали																				
	1	В	1	18	В	1	35	В	1	52	В	1	69	В	1	86	В	1	103	В	1
MD		А	2		С	2		С	2		А	2		С	2		С	2		С	2
A	2	В	1	19	В	1	36	В	1	53	В	1	70	В	1	87	В	1			
		С	2		А	2		С	2		А	2		А	2		С	2			
B	3	В	1	20	С	1	37	В	1	54	С	1	71	А	1	88	С	1	104	А	1
																			105	В	1
C	4	В	1	21	В	1	38	В	1	55	В	1	72	В	1	89	В	1			
		А	2		А	2		С	2		А	2		С	2		С	2			
E	5	В	1	22	В	1	39	В	1	56	В	1	73	В	1	90	В	1			
		С	2		С	2		С	2		А	2		С	2		А	2			
F	6	В	1	23	В	1	40	В	1	57	В	1	74	В	1	91	В	1			
		С	2		А	2		С	2		А	2		А	2		С	2			
G	7	В	1	24	В	1	41	В	1	58	В	1	75	В	1	92	В	1			
		А	2		С	2		А	2		С	2		А	2		С	2			
H	8	В	1	25	В	1	42	В	1	59	В	1	76	В	1	93	В	1			
		А	2		С	2		С	2		А	2		А	2		С	2			
I	9	В	1	26	В	1	43	В	1	60	В	1	77	В	1	94	В	1			
		А	2		А	2		С	2		А	2		С	2		С	2			
L	10	В	1	27	В	1	44	В	1	61	В	1	78	В	1	95	В	1			
		А	2		С	2		С	2		С	2		А	2		А	2			
M	11	В	1	28	В	1	45	В	1	62	В	1	79	В	1	96	В	1			
		С	2		С	2		А	2		А	2		А	2		С	2			
N	12	В	1	29	В	1	46	В	1	63	В	1	80	В	1	97	В	1			
		С	2		С	2		А	2		А	2		С	2		С	2			
O	13	В	1	30	В	1	47	В	1	64	В	1	81	В	1	98	В	1			
		С	2		А	2		С	2		А	2		С	2		А	2			
Q1	14	В	1	31	В	1	48	В	1	65	В	1	82	В	1	99	В	1			
		А	2		А	2		С	2		С	2		С	2		А	2			
Q2	15	В	1	32	В	1	49	В	1	66	В	1	83	В	1	100	В	1			
		А	2		С	2		А	2		А	2		С	2		С	2			
Q3	16	В	1	33	В	1	50	В	1	67	В	1	84	В	1	101	В	1			
		А	2		А	2		А	2		А	2		С	2		С	2			
Q4	17	В	1	34	В	1	51	В	1	68	В	1	85	В	1	102	В	1			
		А	2		С	2		С	2		А	2		С	2		А	2			

Цей варіант методики (на 105 питань) не потребує переводу балів у стени. Середнім показником вважається 5 балів, але для низки шкал середній бал може дещо змінюватися.

## Інтерпретація результатів тестування

За допомогою цього опитувальника можна оцінити кожного досліджуваного за 16 факторами (таблиця Н.2).

Таблиця Н.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 в установленні міжособистісних, безпосередніх контактів	А+ 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 й 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 відносно 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 з рівноваги	Е+ Самостійність, незалежність, наполегливість, впертість, 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 зі спілкування. Схильність до заклопотаності, турботи про майбутнє. Песимістичність в сприйнятті дійсності, стриманість в прояві емоцій	F+ Життєрадісність, імпульсивність, захопленість, безпечність, нерозважливість у виборі партнера по спілкуванню, соціальні контакти є емоційно значущими. Експресивність, експансивність, емоційна яскравість у відносинах між людьми. Динамічність в спілкуванні, що передбачає лідерство в групах



## Продовження табл. Н.2

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, імпульсивність, відсутність згоди із загальноприйнятими моральними правилами та стандартами, гнучкість відносно до соціальних норм	G+ Добросовісність, відповідальність, стабільність, зрівноваженість, наполегливість, схильність до моралізування, розумність, сумлінність. Розвинуте почуття обов'язку і відповідальності, усвідомлене дотримання загальноприйнятих моральних правил і норм, наполегливість в досягненні мети
Фактор H: боязкість–сміливість	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
H– Сором'язливість, емоційна стриманість, боязкість, обережність, соціальна пасивність, делікатність, уважність до інших, підвищена чутливість до загрози. Віддається перевага індивідуальному стилю діяльності та спілкуванню в малій групі (2–3 особи)	H+ Сміливість, заповзятливість, активність. Людина має емоційні інтереси. Готовність до ризику і співробітництва з незнайомими людьми в незнайомих обставинах, здатність приймати самостійні, неординарні рішення, схильність до авантюризму і прояву лідерських якостей
Фактор I: 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)
I– Несентиментальність, самовпевненість, суворість, розсудливість, гнучкість в судженнях, практичність, іноді деяка жорсткість та черствість відносно до оточуючих людей, раціональність, логічність	I+ 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 відносно до людей. Схильність до ревнощів, прагнення покласти відповідальність за помилки на оточуючих, дратівливість. Іноді автономність, самостійність та незалежність в соціальній поведінці
Фактор M: 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. Характерна побутова уява. Легкість відмови від практичних суджень, вміння оперувати абстрактними поняттями, орієнтованість на свій внутрішній світ, мрійливість

## Продовження табл. Н.2

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	N+ Характерна вишуканість, вміння вести себе в суспільстві. В спілкуванні дипломатичний, проникливий, обережний, хитрий, іноді ненадійний. Вміє знаходити вихід зі складних ситуацій, розважливий
Фактор O: спокій–тривожність	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
O– Характерними є безтурботність, самовпевненість, життєрадісність, впевненість в собі і в своїх силах, неоязливність, холонокровність, спокій, відсутність каяття та почуття провини	O+ Занепокоєння, заклопотаність, вразливість, іпохондричність, вплив настрою, страх, невпевненість в собі. Схильність до передчуття, самозвинувачення та депресій. Чутливість до схвалення оточуючих, почуття провини і невдоволення собою
Фактор Q1: консерватизм–радикалізм	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
Q1– Консервативність, стійкість відносно до традицій. Характерними є сумнів щодо нових ідей і принципів, схильність до моралізації й моралей, опір змінам, вузькість інтелектуальних інтересів, орієнтація на конкретну реальну діяльність	Q1+ Вільнодумство, експериментаторство, наявність інтелектуальних інтересів, розвинене аналітичне мислення, сприйнятливність до змін, до нових ідей. Недовіра авторитетам, відмова приймати що-небудь на віру. Спрямованість на аналітичну, теоретичну діяльність
Фактор Q2: конформізм–нонконформізм	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
Q2– Залежність від думок і вимог групи, соціабельність, слідування за громадською думкою, прагнення працювати і приймати рішення разом з іншими людьми. Низька самостійність, орієнтація на соціальне схвалення	Q2+ Незалежність, орієнтація на власні рішення, самостійність, винахідливість. Прагнення мати власну думку. Із крайніми високими оцінками схильність до протиставлення себе групі та бажання в ній домінувати
Фактор Q3: низький самоконтроль–високий самоконтроль	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
Q3– Низька дисциплінованість, потворство. Слідує своїм бажанням, є залежним від настроїв. Не вміє контролювати свої емоції та поведінку	Q3+ Цілеспрямованість, сильна воля, вміння контролювати свої емоції та поведінку
Фактор Q4: розслабленість–напруженість	
Низькі оцінки (0–7 балів)	Високі оцінки (8–12 балів)
Q4– Розслабленість, млявість, апатичність, спокій, низька мотивація, зайва задоволеність, незворушливість	Q4+ Зібраність, енергійність, напруженість, фрустрованість, підвищена мотивація, неспокій, напруженість, дратівливість

Фактор MD	
Низькі оцінки (0–4 бали)*	Високі оцінки (10–14 балів)
MD– Невдоволення собою, невпевненість в собі, зайва критичність відносно до себе	MD+ Переоцінка своїх можливостей, самовпевненість й задоволеність собою

Крім перерахованих факторів першого порядку Р. Кеттелл у результаті подальшої факторизації виділив більш загальні фактори другого порядку. В різних роботах 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 4 блоками.

**Динаміка особистісних властивостей військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом  
(у балах,  $M \pm \sigma$ )**

Шкали	На початку відрядження			В кінці відрядження			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл- контрактники (2)	в/сл строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл- контрактники (5)	в/сл строкової служби (6)	$t_{1-4}$	$t_{2-5}$	$t_{3-6}$
Md “низька-висока самооцінка”	9,6±2,6	8,8±2,5	9,7±2,3	9,4±2,2	10,4±2,0	27,6±17,8	0,4	3,1**	2,1
A “замкнутість-товариськість”	8,4±2,2	8,3±1,9	9,6±1,8	8,7±1,9	9,7±1,8	9,2±1,7	0,8	3,3	0,3
B “низький-високий інтелект”	4,1±1,1	3,7±1,5	4,4±1,3	3,8±1,3	4,3±1,3	6,2±3,4	1,2	1,8	2,5*
C “емоційна нестабільність-стабільність”	9,8±1,2	8,8±1,9	10,3±1,6	9,7±1,7	10,1±1,5	12,1±4,8	0,2	3,6**	3,1*
E “підпорядкованість-домінантність”	5,6±1,9	6,5±1,6	6,4±1,8	6,7±1,7	6,4±1,8	8,8±2,5	2,8**	0,4	2,6*
F “стриманість-експресивність”	5,1±1,7	5,8±1,9	5,5±1,7	5,9±2,1	5,5±1,6	6,9±2,2	1,9	0,8	2,3*
G “низька-висока нормативність поведінки”	8,6±1,7	7,8±1,6	8,6±2,1	8,2±1,9	8,6±2,0	9,6±2,5	1,0	2,2*	2,5*
H “боязкість-сміливість”	7,5±2,0	7,5±1,5	8,1±1,8	7,9±1,9	7,9±1,8	4,7±3,2	1,1	1,2	2,6*
I “жорстокість-чутливість”	5,5±1,9	5,8±2,1	5,5±2,1	5,7±2,2	5,8±2,2	7,2±2,9	0,4	0,1	2,7*
L “довірливість-підозрілість”	3,7±1,8	4,5±2,1	4,1±1,9	4,1±2,4	3,8±1,8	6,9±1,9	0,9	1,9	2,3*
M “практичність-мрійливість”	4,5±2,1	5,1±1,9	4,0±2,3	4,9±1,9	4,0±2,2	5,1±3,4	1,0	2,4*	2,6*
N “прямолінійність-дипломатичність”	5,3±1,8	5,3±1,5	5,1±2,1	5,1±1,9	5,4±1,9	6,4±2,1	0,4	0,3	2,7*
O “спокійність-тривожність”	3,7±1,8	4,9±1,9	3,4±2,2	4,4±2,5	3,8±2,1	4,4±3,3	1,4	2,4*	2,5*
Q1 “консерватизм-радикалізм”	5,9±2,1	5,9±2,2	6,4±2,3	6,2±2,4	6,6±2,1	7,9±2,2	0,5	1,5	2,6*
Q2 “конформізм-нонконформізм”	5,0±1,8	5,1±1,9	4,1±1,9	4,2±1,9	4,4±1,9	4,3±1,3	2,0*	1,7	0,6
Q3 “низький-високий самоконтроль”	7,1±1,4	7,3±1,5	7,3±1,6	7,1±1,5	7,3±1,5	8,6±1,6	0,1	0,2	2,4*
Q4 “розслабленість-напруженість”	3,9±1,6	4,1±1,5	3,4±1,6	3,8±1,3	3,7±1,7	5,2±2,3	0,3	1,2	2,4*

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

## Структура таблиць бази даних та їх полів

Таблиця Р.1 – Структура таблиці Fio

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Fam	прізвище респондента	текстовий	24 символи
3	Name	ім'я респондента	текстовий	16 символів
4	Oth	по батькові респондента	текстовий	24 символи
5	Vozr	вікова група респондента	текстовий	4 символи
6	Zvan	військове звання респондента	текстовий	24 символи
7	Pol	стать респондента	текстовий	4 символи
8	Gruppa	номер групи	текстовий	8 символів
9	Uspev	середній бал атестата	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
10	Data	дата і час внесення інформації	дата/час	8 байтів
11	Zag_Bal	показник загального бала	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
12	GrPridat	група придатності	текстовий	16 символів
13	Prim	додаткова інформація	текстовий	50 символів

Таблиця Р.2 – Структура таблиці Res\_Adaptiv

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	2	3	4	5
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Adaptiv	результати тестування	текстовий	170 символів
6	NumObsl	номер тестування	числовий	довге ціле
7	Vg	інтерпретація балів вірогідності	текстовий	15 символів
8	Vgbal	бал вірогідності	числовий	1 байт
9	Ad	інтерпретація балів адаптивності	текстовий	15 символів
10	Abal	бал адаптивності	числовий	1 байт
11	Ast	стени адаптивності	числовий	1 байт
12	Np	інтерпретація балів нервово-психічної стійкості	текстовий	15 символів
13	Npbal	бал нервово-психічної стійкості	числовий	1 байт
14	Npst	стен нервово-психічної стійкості	числовий	1 байт
15	K	інтерпретація балів комунікативності	текстовий	15 символів
16	Kbal	бал комунікативності	числовий	1 байт
17	Kst	стен комунікативності	текстовий	15 символів
18	M	інтерпретація балів моральності	числовий	1 байт

## Закінчення табл. Р.2

1	2	3	4	5
19	Mbal	бал моральності	текстовий	15 символів
20	Mst	стен моральності	числовий	1 байт
21	Oap	група придатності	текстовий	5 символів
22	Oapoz	стен ЗАП	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
23	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	45 символів
24	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
25	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
26	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

Таблиця Р.3 – Структура таблиці Res\_Kettell

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Kettell	результати тестування	текстовий	105 символів
6	MD	оцінка фактора MD	числовий	1 байт
7	A	оцінка фактора A	числовий	1 байт
8	B	оцінка фактора B	числовий	1 байт
9	C	оцінка фактора C	числовий	1 байт
10	E	оцінка фактора E	числовий	1 байт
11	F	оцінка фактора F	числовий	1 байт
12	G	оцінка фактора G	числовий	1 байт
13	H	оцінка фактора H	числовий	1 байт
14	I	оцінка фактора I	числовий	1 байт
15	L	оцінка фактора L	числовий	1 байт
16	M	оцінка фактора M	числовий	1 байт
17	N	оцінка фактора N	числовий	1 байт
18	O	оцінка фактора O	числовий	1 байт
19	Q <sub>1</sub>	оцінка фактора Q <sub>1</sub>	числовий	1 байт
20	Q <sub>2</sub>	оцінка фактора Q <sub>2</sub>	числовий	1 байт
21	Q <sub>3</sub>	оцінка фактора Q <sub>3</sub>	числовий	1 байт
22	Q <sub>4</sub>	оцінка фактора Q <sub>4</sub>	числовий	1 байт
23	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	160 символів
24	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
25	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
26	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

Таблиця Р.4 – Структура таблиці Res\_Lokus

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	2	3	4	5
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Lokus	результати тестування	текстовий	40 символів
6	Iz	оцінка інтернальності загальної	числовий	1 байт
7	Rez_Iz	інтерпретація результату інтернальності загальної	текстовий	10 символів
8	StIz	стен інтернальності загальної	числовий	довге ціле
9	Ish	оцінка інтернальності суджень про життя в загальному	числовий	1 байт
10	Rez_Ish	інтерпретація результату інтернальності суджень про життя в загальному	текстовий	10 символів
11	Iya	оцінка інтернальності під час опису власного досвіду	числовий	1 байт
12	Rez_Iya	інтерпретація результату інтернальності в ході опису власного досвіду	текстовий	10 символів
13	Id	оцінка інтернальності в сфері досягнень	числовий	1 байт
14	Rez_Id	інтерпретація результату інтернальності в сфері досягнень	текстовий	10 символів
15	Inv	оцінка інтернальності в сфері невдач	числовий	1 байт
16	Rez_Inv	інтерпретація результату інтернальності в сфері невдач	текстовий	10 символів
17	Sszv	оцінка схильності до самозвинувачення	числовий	ціле
18	Rez_Sszv	інтерпретація результату схильності до самозвинувачення	текстовий	10 символів
19	Ps	оцінка професійно-соціального аспекту інтернальності	числовий	1 байт
20	Rez_Ps	інтерпретація результату професійно-соціального аспекту інтернальності	текстовий	10 символів
21	Pp	оцінка професійно-процесуального аспекту інтернальності	числовий	1 байт
22	Rez_Pp	інтерпретація результату професійно-процесуального аспекту інтернальності	текстовий	10 символів
23	Ip	оцінка інтернальності в професійній діяльності	числовий	1 байт
24	Rez_Ip	інтерпретація результату інтернальності в професійній діяльності	текстовий	10 символів

## Закінчення табл. Р.4

1	2	3	4	5
25	Mk	оцінка компетентності в сфері міжособистісних відносин	числовий	1 байт
26	Rez_Mk	інтерпретація результату компетентності в сфері міжособистісних відносин	текстовий	10 символів
27	Mv	оцінка відповідальності в сфері міжособистісних відносин	числовий	1 байт
28	Rez_Mv	інтерпретація результату відповідальності в сфері міжособистісних відносин	текстовий	10 символів
29	Im	оцінка інтернальності міжособистісних спілкування	числовий	1 байт
30	Rez_Im	інтерпретація результату інтернальності міжособистісних спілкування	текстовий	10 символів
31	Iss	оцінка інтернальності в сфері сімейних відносин	числовий	1 байт
32	Rez_Iss	інтерпретація результату інтернальності в сфері сімейних відносин	текстовий	10 символів
33	Izd	оцінка інтернальності в сфері здоров'я	числовий	1 байт
34	Rez_Izd	інтерпретація результату інтернальності в сфері здоров'я	текстовий	10 символів
35	Dt	оцінка готовності до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів	числовий	1 байт
36	Rez_Dt	інтерпретація результату готовності до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів	текстовий	10 символів
37	Ds	оцінка готовності до самостійного планування діяльності	числовий	1 байт
38	Rez_Ds	інтерпретація результату готовності до самостійного планування діяльності	текстовий	10 символів
39	Za	оцінка заперечення активності	числовий	1 байт
40	Rez_Za	інтерпретація результату заперечення активності	текстовий	10 символів
41	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	45 символів
42	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
43	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
44	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

Таблиця Р.5 – Структура таблиці Res Martin

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	2	3	4	5
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку запису з кодом респондента	числовий	довге ціле



## Продовження табл. Р.5

1	2	3	4	5
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Martin	результати тестування	текстовий	132 символів
6	M1	результат мотиву – потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді, бажання мати роботу з високим набором пільг і надбавок	числовий	1 байт
7	M2	результат мотиву – потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні	числовий	1 байт
8	M3	результат мотиву – потреба у чіткій структуризації роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи	числовий	1 байт
9	M4	результат мотиву – потреба в соціальних контактах, у спілкуванні з широким колом людей легкого рівня довіри, зв'язку із колегами, партнерами і клієнтами	числовий	1 байт
10	M5	результат мотиву – потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що допускають певну ступінь близькості взаємин, довірливості	числовий	1 байт
11	M6	результат мотиву – потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума	числовий	1 байт
12	M7	результат мотиву – потреба ставити для себе сміливі, складні цілі й досягати їх	числовий	1 байт
13	M8	результат мотиву – потреба у впливі і влади, бажання керувати іншими - показник конкурентної напористості, тому що припускає обов'язкове порівняння з іншими людьми та надання на них впливу	числовий	1 байт
14	M9	результат мотиву – потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини	числовий	1 байт

## Закінчення табл. Р.5

1	2	3	4	5
15	M10	результат мотиву – потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей	числовий	1 байт
16	M11	результат мотиву – потреба у самоудосконаленні, рості й розвитку як особистості	числовий	1 байт
17	M12	результат мотиву – потреба у цікавій, соціально потрібній роботі	числовий	1 байт
18	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	45 символів
19	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
21	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
22	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

Таблиця Р.6 – Структура таблиці Res\_Morosan

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Morosan	результати тестування	текстовий	46 символів
6	Planir	показник рівня планування	числовий	1 байт
7	Model	показник рівня моделювання	числовий	1 байт
8	Program	показник рівня програмування	числовий	1 байт
9	O_rez	показник рівня оцінювання результатів	числовий	1 байт
10	Gibkos	показник рівня гнучкості	числовий	1 байт
11	Samost	показник рівня самостійності	числовий	1 байт
12	OUS	показник загального рівня саморегуляції	числовий	1 байт
13	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	45 символів
14	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
15	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
16	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

Таблиця Р.7 – Структура таблиці Res\_Elersa0

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Elersa0	результати тестування	текстовий	41 символ
6	Succes	показник рівня мотиваційної спрямованості на досягнення успіху	числовий	1 байт
7	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	45 символів
8	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
9	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
10	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

Таблиця Р.8 – Структура таблиці Res\_Elersa1

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Elersa1	результати тестування	текстовий	30 символів
6	NOSucces	показник рівня мотиваційної спрямованості на уникнення невдач	числовий	1 байт
7	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	45 символів
8	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
9	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
10	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

Таблиця Р.9 – Структура таблиці Res\_KOT

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	2	3	4	5
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	KOT	результати тестування	текстовий	255 символів
6	IR	показник загального рівня розумових здібностей	числовий	1 байт

## Закінчення табл. Р.9

1	2	3	4	5
7	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	45 символів
8	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
9	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
10	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

Таблиця Р.10 – Структура таблиці Res\_27

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Rt	результати тестування	текстовий	56 символів
6	P1	показник ціннісно-сислової організація особистості	числовий	1 байт
7	P2	показник організації діяльності	числовий	1 байт
8	P3	показник рішучості	числовий	1 байт
9	P4	показник наполегливості	числовий	1 байт
10	P5	показник самовладання	числовий	1 байт
11	P6	показник самостійності	числовий	1 байт
12	P7	показник брехні	числовий	1 байт
13	P8	загальний показник, що характеризує вольову організацію	числовий	1 байт
14	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	45 символів
15	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
16	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
17	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

Таблиця Р.11 – Структура таблиці Res\_28

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	2	3	4	5
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Rt	результати тестування	текстовий	40 символів
6	P1	показник мотивації обов'язку	числовий	1 байт
7	P2	показник професійної витривалості	числовий	1 байт

## З а к і н ч е н н я т а б л. Р.11

1	2	3	4	5
8	P3	показник взаємодопомоги та довіри	числовий	1 байт
9	P4	показник професійної компетентності	числовий	1 байт
10	P5	показник вольове зусилля	числовий	1 байт
11	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	45 символів
12	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
13	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
14	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

**Вправи для реалізації програми  
соціально-психологічного тренінгу щодо формування психологічної  
готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності**

**Вправи на знайомство**

Мета: включення в роботу, зняття накопиченої напруги, згуртування, створення групової довіри і прийняття.

**Вправа “Луна”**

Кожний по колу називає своє ім’я, супроводжуючи його жестом або рухом усього тіла, а група, як луна, повторює це все за ним.

**Вправа “Наші очікування”**

Мета: виявлення очікувань учасників. Коректування запиту.

Кожний із нас чогось очікує від нової справи. Що Ви чекаєте від цього тренінгу? (Кожен учасник записує свої очікування в правому стовпчику на аркуші). Що Ви готові вкласти у тренінг? (Кожен учасник записує в правій частині аркуша свій внесок у тренінг). Учасники по колу зараховують свої очікування від тренінгу і внесок.

“Те, що ми з Вами записали, безумовно, може змінюватися протягом усього тренінгу. Можливо, ви одержите те, чого не очікували. Багато чого також буде залежати від вашої активності. Наприкінці тренінгу в нас із Вами буде можливість проаналізувати свої очікування”.

**Вправа “Карусель спілкування”**

Учасники по колу продовжують фразу, задану ведучим:

- “я люблю...”;
- “мене радує...”;
- “мені смутно, коли...”;
- “я гніваюся, коли...”;
- “я пишаюся собою, коли...”.

**Вправа “Дозвольте відрекомендуватись”**

Кожному учаснику пропонується відрекомендуватись. Для цього необхідно назвати своє ім’я або ж ту форму імені, яка йому найбільше до вподоби і він хотів, щоб саме так його називали у цій групі. Окрім того, пропонується назвати будь-яку асоціацію на себе, це може бути колір, пора року, рослина, тварина тощо. Знайомство проводиться по колу, але кожний слідуєчий учасник повинен назвати ім’я тих людей, які перед цим тримали слово.

### Вправа “Успіх”

Кожен учасник пише на картці своє ім'я, хобі та дві якості свого характеру, – першу ту, яка забезпечує йому успіх у його професійній діяльності, а другу ту, якої йому для цього бракує. Картка прикріплюється до одягу. Протягом 10–12 хвилин під музику учасники рухаються по кімнаті, зупиняючись один біля одного. Після цього всі сідають до кола і обмінюються своїми враженнями.

### Вправа “Контакт із групою”

Завдання учасників полягає в тому, щоб звернутися до всіх присутніх із коротким повідомленням про себе. У цьому повідомленні необхідно розповісти про те, що учасник любить, охоче робить, про своє хоббі, актуальні інтереси і заняття.

Тренер радить учасникам для початку привітатися, зробити групі один загальний комплімент, а потім починати говорити. Якщо учасник відчує, що слів не вистачає, то знову необхідно зробити комплімент групі. Поводитися необхідно так, як із близькими знайомими, посміхатися та іноді дивитися в очі кому-небудь із членів групи.

Обговорення:

- Що у повідомленні, яке пролунало, було цікавим?
- В який момент повідомлення привернуло вашу увагу?

Якщо під час виконання вправи виникають труднощі, то учаснику можна запропонувати повернутися спиною до аудиторії, можна запропонувати йому стати на стілець, а всім присутнім сісти на підлогу.

В обговоренні група зазвичай говорить, що контакт поліпшувався в той момент, коли звучали компліменти.

## **Вправи для розвитку “мотивації обов’язку” компонента психологічної готовності військовослужбовця Національної гвардії України**

### Вправа “Життєвий і професійний кодекс військовослужбовця”

Всі літери абетки діляться між учасниками групи. Задача учасників – сформулювати життєві та професійні правила військовослужбовця Національної гвардії України, які б розпочиналися з літери, що їм дісталась, й яких вони будуть дотримуватись протягом усього тренінгу. Із закінченням вправи всі учасники, зберігаючи порядок абетки, зачитують сформульовані ними закони.

### Вправа “Професійний девіз і символ діяльності”

Ведучий інструктує учасників: “Уявіть, що вас об’єднує загальна мета професійної діяльності, яка виражає зміст подальшої діяльності в Національній гвардії України. Грунтуючись на цих переконаннях, придумайте головний девіз, який би підкріплював ваші погляди, необхідні для розвитку як в особистісній, так і професійної сфері. Зупинятися на одному девізі не варто, пропонуйте допоміжні гасла до основного. Для більш чіткої картини професійного девізу придумайте символіку вашої діяльності й спробуйте пояснити основні елементи цього символу”.

### Вправа “Прислів’я”

Вправа спрямована на навчання військовослужбовців визначати особливості праці та їх мотивації.

Учасникам пропонується ряд прислів’їв, зміст яких вони повинні усвідомити та пояснити. Процес пояснення полягає в тому, що прислів’я необхідно зараховувати до однієї з чотирьох груп: 1) прислів’я, в яких йдеться про спрямованість праці (собі або іншим); 2) прислів’я, в яких підкреслюється роль засобів праці, в тому числі й залежність успіху праці від самої людини, її здібностей, умінь та навичок; 3) прислів’я, які стосуються дисципліни праці; 4) прислів’я, які характеризують значення праці для людей та суспільства. Група ділиться на 4 мікрогрупи жеребкуванням, кожна із яких отримує свою тему і починає шукати відповідні прислів’я.

Після завершення завдання кожна із груп презентує результати й пояснює, чому вона так вирішила, тим самим розкриваючи зміст прислів’їв. Правильність вибору перевіряється за допомогою ключа. Вірність тлумачення та вибору свідчить про адекватне усвідомлення аспектів праці й сформованість уявлень про трудову діяльність.

Обговорення результатів.

Список прислів’їв.

1. Хто змолоду працює, той на старість панує.
2. Не сокира теше, а чоловік.
3. Як колесо ламається – мужик розуму набирається.
4. За чужою роботою й світу не бачить.
5. Хто не працює, того робочий люд годує.
6. Ремесло за плечима не носити: їсти не просить, а хліб дає.
7. Діло без вінця, як кобила без хвоста.
8. Сам собі зароблю, сам собі і з’їм.
9. Хто трудиться, той не журиться.
10. В умілого й долото рибу ловить.
11. Що ранком не зробиш – того увечері не доженеш.
12. Так робить, як не собі.
13. Щоб не знати злої долі – працєю у школі, вдома, в полі.
14. Як добре плече, то й тупиця січе.
15. Всяке діло починай з голови.
16. Всі пани та пані, а нікому свиней пасти.
17. Як робимо – так ходимо, як дбаємо – так маємо.
18. Де руки та охота – там скоро робота.
19. Зроблено спішно, то й вийшло смішно.
20. Призначили осла ковалем – він першим ділом себе підкував.

Ключ відповідей:

- 1 група – 4, 8, 12, 16, 20.
- 2 група – 2, 6, 10, 14, 18.
- 3 група – 3, 7, 11, 15, 19.
- 4 група – 1, 5, 9, 13, 17.



### Вправа “Прогулянка у гори”

Учасники діляться на пари. Кожен малює свою професійну діяльність у вигляді вершин гір (вершини – це події, досягнення, важливі моменти професійної діяльності, коли кожен був найбільш успішним). Далі учасники розповідають один одному про події, згадуючи всі деталі, почуття, за шаблоном: “коли я робив те-то, те-то..., я відчував те-то і те-то”, “коли зі мною відбувалося те-то і те-то..., я відчував те-то і те-то”.

### Вправа “Двигуни мого “Я”

Вправа спрямована на усвідомлення вибору професії та ціннісних пріоритетів. Починається з загального запитання для всіх: “Що спонукає людину до діяльності?”. Після декількох відповідей ведучий пропонує кожному учасникові попрацювати із певними мотивами власної діяльності. В основі мотиву лежать наші потреби, інтереси, нахили, бажання. Необхідно проранжувати для себе мотиви вибору професії (бажані її аспекти) та написати кілька слів, розкриваючи для себе їх сутність.

Список мотивів.

1. Соціальні мотиви (прагнення займатись корисною, необхідною для інших, актуальною діяльністю, що була б бажаною та корисною в соціумі).

Моя професія цінується іншими...

2. Моральні мотиви (прагнення переживати почуття гармонії, розвитку, естетичності, відповідності діяльності моральним настановам і традиціям соціуму).

Якщо поміркувати, то для душі моя професія дає...

3. Пізнавальні мотиви (прагнення розширювати світогляд, розвивати здібності, вдосконалюватись, розв’язувати нові, нестандартні проблеми і питання).

Мій найбільший інтерес, коли я працюю, полягає в тому, що...

4. Творчі мотиви (прагнення бути оригінальним, особливим, виражати власне ставлення та творчий пошук, зробити нові відкриття).

Коли я працюю, то можу дати волю фантазії й робити...

5. Матеріальні мотиви (прагнення мати добре оплачувану професію, забезпечити стабільне майбутнє, надати допомогу близьким та рідним).

Серед професіоналів у моїй галузі є бідні, які... і багаті, які...

6. Престижні мотиви (прагнення досягнути видного становища, суспільного статусу, кар’єри, авторитету та популярності).

Найбільшим досягненням у моїй професії може стати...

7. Егоїстичні мотиви (прагнення реалізовувати власні амбіції, користуватись привілеями, дбати лише про свої інтереси, розвивати особистісні риси).

Особисто для себе в діяльності я...

### Вправа “Боротьба мотивів”

Учасники отримують списки професійних мотивів службово-бойової діяльності, спільними зусиллями доповнюють його та самостійно обирають найбільш значимий і обґрунтовують своє рішення.

Обладнання: бланк зі списком мотивів (слава, родинні традиції, можливість працювати зі своїми друзями, можливість служити людям, заробіток, значення для економіки країни, державне значення професії, легкість отримання роботи, перспективи роботи, проявити здібності, спілкування з людьми, оволодіння знаннями, різноманітність роботи за змістом, творчий характер праці, складність професії, спокійна робота, розуміння й усвідомлення державного значення завдань, свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов'язку, моральна нормативність поведінки, потреба у подоланні труднощів і наполегливість в досягненні мети, прояв інтересу до виконання службових завдань в екстремальних ситуаціях, прагнення добитися успіху та показати себе з кращого боку під час виконання обов'язків).

#### Вправа “Точка зору”

Група обирає актуальну тему для розмови, наприклад, “Військовослужбовець Національної гвардії України – найпрестижніша професія!”, “Для того щоб стати військовослужбовцем-професіоналом, потрібен лише досвід!”. Після визначення теми група ділиться на дві підгрупи: прихильники цього погляду та їх опоненти. Потім кожен учасник вибирає собі напарника із протилежної команди. Задача кожного учасника – переконати партнера у своїй точці зору. Основні вимоги: необхідно поважати думку іншої людини, ніколи не говорити прямо, що людина помиляється. Учасникам пропонується розбити розмову на декілька етапів, по кожному з яких співбесідник повинен сказати “так”, не слід давати можливості говорити “ні”. Переможцем буде той, хто зможе схилити партнера до своєї точки зору.

Обладнання: фрагмент відеоролика з сюжетами службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України.

#### Вправа “Моє ставлення до своєї професії”

Учасники обирають ролі, через призму яких демонструють своє ставлення до військовослужбовця Національної гвардії України: священник, лікар, психолог, міліціонер, злочинець, правопорушник, девіантний підліток, художник, будівельник, мисливець, хижак тощо.

#### Вправа “Об’ява”

Кожен із учасників має скласти рекламу про запрошення на роботу в газету безкоштовних об’яв. В об’яві не обмежується кількість слів, форма, вимоги. Головне – привернути увагу потенційного претендента на посаду. Через деякий час всі об’яви вивішуються на стіну і учасники по черзі підходять до реклами, читають об’яву і ставлять на об’яві хрестик, якщо вони нею зацікавилися. Далі учасники знімають свої реклами і підраховують кількість хрестиків, кожен озвучує загальну кількість.

#### Вправа “Стріла”

Тренер звертається до учасників: “Ми пропустили через свою свідомість величезну кількість інформації. Завтра всю її ми використаємо для

самопізнання, а потім і для самозмін. Але для того, щоб досягти певних змін, необхідно чітко знати, чого ви хочете.

Розслабтесь. Сядьте зручно, щоб не хотілося змінити позу. Закрийте очі. Не намагайтеся прикладати зусилля, для того щоб слідувати за мною. Просто спостерігайте за тим, що бачите і відчуваєте. Якщо хтось нічого не зможе представити, просто відпочивайте.

Уявіть, що тримаєте в руках лук. Відчуєте м'язами ніг, як сильно ви стоїте на землі. Тримаєте лук однією рукою, а тятиву зі стрілою – іншою. Відчуйте як напружуються м'язи рук, коли ви натягаєте тятиву.

А тепер спробуйте ясно і чітко побачити поперед себе мету. Подивіться, як вказує на неї вістря стріли. Ваш лук заряджений і повністю готовий до пострілу, стріла спрямована точно в ціль. Відчуйте скільки енергії сконцентровано у стрілі. Вам треба лише відпустити стрілу, щоб ця енергія понесла її до цілі... Й от стрілу випущено. Стежте за її польотом і відчувайте її спрямованість в мішень. Нічого більше не існує для стріли – лише ціль. Ніяких сумнівів, відхилень убік, відступів. Стріла летить прямо і входить точно в середину мішені.

Спокійно та упевнено ви можете послати у ціль ще кілька стріл і відчутти спрямовану в одну точку концентровану силу і рішучість... (1 хв).

Тепер повертайтеся назад і повільно відкривайте очі”.

### Вправа “Шлях до мети”

Учасникам тренінгу пропонується подумати про найважливіші цілі, що стоять перед ними на цьому етапі життя, та коротко описати їх декількома ключовими словами. Спектр цих цілей може бути дуже широким: це можуть бути абстрактні й конкретні цілі, важкодоступні та легкі, далекі й близькі. Вирішальне значення має те, що мета важлива для учасника, і він дійсно бажає її досягнути (на виконання цього завдання відводиться 5 хв).

Потім учасникам пропонується вибрати із цього списку ту мету, яка в цю хвилину є найближчою, найбільш привабливою для них. Вони зручно сідають й закривають очі.

Учасникам пропонується набрати у легені вдвічі більше повітря й разом з повітрям, яке вони видихають, випустити всі клопоти, думки, невідкладні справи, напругу. Необхідно зосередитися на обраній меті (30 с).

У свідомості учасників повинна виникнути картина або образ, що символізує для них цю мету. Залишаючись з закритими очима їм пропонується уявити довгу, пряму стежку, що веде на вершину пагорба, а над ним саме той образ, що символізує обрану мету. З обох боків від стежки присутні різні сили, які намагатимуться звернути учасників із обраного шляху. Заважатимуть досягнути вершини пагорба (1 хв).

Ці сили символізують різноманітні відволікаючі ситуації, людей, менш важливі цілі, негативні настрої. В їх розпорядженні є багато засобів, що можуть змусити учасників зійти з обраного шляху. Вони намагатимуться лишити їх мужності або чимось звабити, навести логічні доводи, що йти далі немає сенсу, можуть залякати або викликати почуття провини (1 хв).

Учасники повинні уявити себе згустком волі та йти вперед стежкою, не поспішаючи, аби усвідомити стратегію кожного “збудника спокою”. Їм необхідно відчутти напрямок руху, можна навіть поговорити з кимось з відволікаючих, однак потім знову продовжувати шлях (3 хв).

Коли учасник досягне вершини пагорба, йому необхідно уважно подивитися на образ, що символізує його мету, відчутти його та трішечки побути поруч, насолодитися його близькістю. Він повинен відчутти, що для нього означає цей образ, прислухатися до нього (1 хв).

Потім усі образи повинні відійти на другий план, а учасникам необхідно забрати із собою те, що виявилось для них важливим, і поступово повертатися назад. Учасники відкривають очі й записують свої роздуми про мету й ті образи, що змушують зійти з обраного шляху.

### **Вправи для розвитку “професійна витривалість” компонента психологічної готовності військовослужбовця Національної гвардії України**

#### **Вправа “Впасти зі стільця”**

Для виконання цієї вправи потрібен міцний стілець, бажано із м’якою спинкою. Ведучий сідає на нього, починає розгойдуватися на задніх ніжках, відхиляється назад і... падає на спину. Добровольцям із числа учасників пропонується повторити цей нехитрий трюк. Потрібно дотримуватися всього двох правил, під час виконання яких ця вправа цілком безпечна:

- не відхиляти голову назад, а падати, нахиливши її вперед, притиснувши підборіддя до грудей;
- не виставляти назад долоні або лікті, краще за все скласти руки хрест-навхрест на грудях.

У випадку, якщо хтось порушить ці правила, рекомендується підстелити на місце падіння мат, хоча у разі правильного виконання необхідності в цьому не має. Під час демонстрації вправи ведучим можна обмежитися газетою, аби не забруднитися об підлогу.

Під час обговорення необхідно звернути увагу на такі питання:

- як змінювався емоційний стан учасників у різні моменти: коли вони дивилися, як вправу виконують інші, самі сіли на стілець й почали готуватися впасти, уже впали, спостерігали після цього за іншими учасниками;
- якщо хтось не став виконувати вправу, то чим це викликано – об’єктивними сумнівами в його безпеці чи емоцією страху;
- наскільки часто люди відмовляються робити щось, керуючись страхом;
- в яких життєвих ситуаціях це виправдано, а в яких ні.

#### **Вправа “Я так боюся...”**

Вправа допомагає краще розібратися з емоційним компонентом невпевненості в собі й визначити рівень соціальних страхів, часто тісно пов’язаних із проблемами у відносинах.

Завдання учасників полягає в тому, щоб виявити в собі “зони страху” і знайти такі речі, яких вони бояться, хоча багато з людей цього не бояться.

Учасникам необхідно вибудувати стосовно себе фрази за таким шаблоном: “Я боюся чогось, хоча цього не бояться”. Завдання кожного – знайти в собі мінімум 3 страхи.

Ведучий звертається до учасників: “Бувають речі, яких дійсно варто боятися, наприклад, оголених електричних проводів, диких хижих тварин, автомобілів на великій швидкості. Але бувають й страхи менш раціональні, наприклад, страх критики, страх успіху, страх поставити запитання викладачеві. Чи можемо ми серед названих страхів знайти абсолютно раціональні або абсолютно нераціональні?”.

Якщо група довго мовчить й не перебиває учасника, який би почав говорити, тренер починає з себе, відкрито повідомляючи про те, чого він особисто боїться. Тренер активно підкріплює висловлення кожного учасника невербально або фразами: “Так, дійсно, це буває страшно, цього варто побоюватися” й т.д. Тренер фіксує всі названі страхи, відзначаючи їх авторство.

Звичайне формулювання власних страхів не викликає в учасників особливих труднощів. Якщо виникають занадто більші паузи, то можна запропонувати учасникам самим називати того, хто буде говорити слідуючим, або кидати йому іграшковий м’ячик, на якому написано “мій страх”.

### Вправа “Свічка”

Учасники сідають на стільці або в крісла так, щоб утворити коло. У центрі нього на підставці встановлюється свічка; її полум’я повинно знаходитись на рівні очей. Бажано, щоб у приміщенні була напівтемрява (яскраве освітлення робить полум’я невидимим, а повна темнота – занадто яскравим). Учасники зручно розташовуються й розслаблюються з закритими очима. За командою “Почали!” вони відкривають очі й починають пильно, але розслаблено розглядати свічку, цілком зосередившись на цьому. Час роботи – 1–5 хв.

Під час обговорення особливу увагу варто звернути на те, що у разі правильного виконання вправи не повинно виникати ніяких неприємних відчуттів в очах. Різь, слізливість, напруження й печія – ознаки технічних помилок. Для їх усунення перед початком вправи пропонується гарненько розслабити м’язи очей, повік і чола. У цьому разі можна використовувати простий прийом: уявити себе, спокійно спостерігаючим за хмарами або кораблем на обрії. Ненапружена фіксація погляду на віддалених об’єктах розслаблює м’язи ока. Протягом усієї вправи необхідно підтримувати розслаблення. Повіки повинні бути напівприкриті, погляд – “сонним”. Якщо ці умови виконані, вправа не викликає ніяких неприємних відчуттів.

Звичайно учасники самостійно і швидко знаходять свої засоби ненапруженого спостереження свічки. Якщо ж напруження очей зберігається навіть після багатократних пояснень ведучого, то учаснику варто відмовитися від виконання цієї вправи. Можливою заміною буде зосереджене уявлення свічки із закритими очима.

У міру зростання зосередженої заспокоєності рухи очей стають дедалі плавнішими, м’якшими, майже непомітними. Першою ознакою засинання буде

така зміна координації сприйняття і рухів, з яким зображення свічки починає “пливти”, роблячи повільні дрейфи у різних напрямках. Наростання сонливості може виражатись у важкості повік, непереборному бажанні закрити очі. Якщо не піддатися в цей момент спокусі, але водночас не занадто енергійно “висмикувати” себе у звичайне пильнування, то виникає своєрідний і дуже приємний стан. Завдання стає легким і простим: дивитись на свічку не важко, очі без усяких зусиль нерухомості зупиняються на ній, сторонні думки зникають. Бачення свічки стає надзвичайно чітким, яскравим, живим. Досягається якась особлива ясність свідомості.

Незважаючи на те, що більшість учасників групи досить швидко досягає описаних переживань, ведучий не повинен форсувати події, заздалегідь описуючи можливі варіанти досвіду. Неспішний аналіз усіх описів є більш корисним, ніж нав’язування образів ведучого.

Вправа “Свічка” має три призначення. По-перше, вона може бути використана як самостійна техніка глибокого психічного відпочинку. В разі правильного її виконання виникає особливий стан, що, як показали спеціальні дослідження, робить глибокий сприятливий вплив на фізіологію й психіку людини. По-друге, ці вправи збагачують досвід самоспостереження. Навіть після невеличкого числа повторень (а в більшості випадків і з першого разу) учасники зіштовхуються з яскравими, незвичними переживаннями. По-третє, робота із психікою в цих вправах не обмежується простою інструкцією ведучого “слухати” або “дивитись”. Перед учасниками постає завдання знайти своє рішення внутрішньо-суперечливої задачі, знайти свій засіб роботи із психікою.

### Вправа “Агресор”

Проводяться переговори між двома підгрупами. Одна із підгруп одержує закриту інструкцію: “Хто-небудь з членів вашої підгрупи повинен зайняти виражену агресивну позицію. Основний зміст його дій – перекинути, порушити плани, вивести іншу сторону із рівноваги. Заплануйте висловлення, несподівані для партнера, здатні дезорганізувати його. Задавайте несподівані питання, висловлюйтеся різко критично”. Наприклад: “Нам немає про що говорити із такою вашою позицією” або “Якого дідька ми тут витрачаємо час?”.

Після завершення процесу переговорів група обговорює такі питання:

- Які були реакції іншої сторони?
- Чи вдалося нейтралізувати агресивні випадки?

Розбираються також прийоми і тактики грамотної взаємодії з агресивним опонентом.

Варіанти. Можна проводити вправу за таким алгоритмом:

- демонстраційний етап (беруть участь чотири людини – переговори “два на два”);
- відеоаналіз, розбір теорії;
- тренування в мікрогрупах;
- загальногрупове обговорення.

### Вправа “Я не боюся, багато хто боїться”

Завдання учасників полягає в тому, щоб виявити в собі “зони сміливості” й знайти такі дії, робити які вони не бояться, хоча багато із людей цього бояться. Учасникам необхідно спробувати вибудувати стосовно себе фрази за таким шаблоном: “Я не боюся чогось, хоча цього бояться та (або) не можуть багато людей”. Завдання кожного – вимовити 3 подібні фрази.

Ведучий починає виконання вправи такими словами: “Можливо, хтось із вас помітив, що він боїться того, чого не бояться інші учасники групи. Скажіть, будь ласка, їм про це”.

Якщо група довго мовчить, тренер починає сам, наприклад, фразою: “Я не боюся проводити тренінги, хоча цього бояться та не вміють багато людей”. У випадку, якщо група надовго замовкає, тренер може вимовляти фрази:

“Я не боюся критики, хоча її боїться багато людей”.

“Я не боюся виступати привселюдно, хоча цього бояться або не можуть багато людей”.

Тренер активно підкріплює висловлення кожного учасника невербально або фразами: “Прекрасно, чудово, добре, здорово” і т.д.

Тренер фіксує в протоколі названі “зони сміливості” окремо для соціальних і біологічних страхів. Ці факти можуть бути корисними для тренування самопідкріплення та заохочення інших людей.

Якщо виникають занадто великі паузи, то учасникам пропонується самим називати того, хто буде говорити слідуючим або кидати йому іграшковий м’ячик, на якому написано “зона сміливості”.

### Вправа “Кінопроба”

(на розвиток почуття власної значущості)

1. Перелічіть п’ять моментів свого життя, якими ви пишаєтеся.
2. Виберіть в своєму списку одне досягнення, яким ви пишаєтеся найбільше.
3. Встаньте і вимовте, звертаючись до усіх: “Я не хочу хвастатися, але...”, і доповніть фразу словами про своє досягнення.

Питання для обговорення:

- Що ви відчували, ділячись своїми досягненнями?
- Як вам здається, в момент вашого виступу інші відчували те ж, що й ви? Чому?

### Вправа “Валіза”

Один із членів групи виходить з кімнати, а інші починають збирати йому в далеку дорогу “валізу”. В цю “валізу” набирається те, що, на думку групи, допоможе людині в особистісному і професійному рості, всі позитивні характеристики, які група особливо цінує в ньому. Але обов’язково вказується й те, що заважає людині, її негативні прояви, над чим їй необхідно активно попрацювати.

Обирається “секретар”. Він ділить аркуш вертикально навпіл, на одній стороні ставиться знак “+”, на іншій – “-”. Для доброї “валізи” потрібно не

менше 5–7 характеристик з тієї й іншої сторони. Потім входить член групи, і йому зачитується й передається цей список.

#### Вправа “Частина мого “Я”

Ведучий пропонує учасникам згадати, якими вони бувають в різних ситуаціях, залежно від обставин. Після цього пропонує намалювати ці різні частини “Я”. Це може бути символічний малюнок.

#### Вправа “Я – реальне і Я – ідеальне”

Ведучий пропонує учасникам намалювати себе такими, якими вони є насправді й такими, якими хотіли б бути.

#### Вправа “Впевнена, невпевнена та агресивна поведінка”

Перш ніж вивчати і відпрацьовувати навички впевненої поведінки, необхідно зрозуміти суть впевненості в собі. Ця вправа допоможе учасникам групи відрізнити впевненість від невпевненості та агресивності.

Кожному учаснику групи пропонується продемонструвати невпевнену поведінкову реакцію, агресивну реакцію та впевнену реакцію в якійсь гіпотетичній ситуації. Наприклад, можна представити, що ваш друг “забув” повернути взяті в борг гроші. Агресивна реакція в цьому випадку може бути такою: “Я так і знав, що тобі не можна довіряти. Зараз же поверни мої гроші!”. Невпевнена реакція може бути виражена такими словами: “Я не хочу бути настирливим, але, може, ти не будеш занадто затримуватися з поверненням цих грошей?”. Нарешті, впевнена поведінка може включати таку фразу: “Я думав, що ми домовилися: ти повинен був повернути мені гроші сьогодні. Буду дуже вдячний, якщо ти зможеш зробити це не пізніше п’ятниці”.

Треба, щоб свої способи поведінки продемонстрували всі учасники групи, навіть, якщо часу кожному вистачить тільки на один із трьох варіантів. Для цього кожному із учасників повинна бути запропонована ситуація, відмінна від тих, що були раніше запропоновані іншим. Якщо під час роботи над цими ситуаціями прибгати до рольових ігор, учасники групи можуть ототожнювати себе із самими упевненими, невпевненими або агресивними людьми із числа їх знайомих. У цьому разі вони повинні пам’ятати, що невербальна поведінка говорить про людину не менше, ніж слова, що вона вимовляє, тому інтонації, жести і поза повинні відповідати зображуваній реакції. Якщо для цієї вправи використають ситуації, які наведено нижче, можна або викликати добровольців із числа учасників групи, або обходити всіх по черзі. В цьому разі треба, щоб кожний одержав зворотний зв’язок від учасників групи, що буде оцінкою ступеня впевненості або агресивності його реакцій. Абсолютно правильних реакцій у таких випадках не буває й їх обговорення може бути дуже інформативним.

Нижче наведено приклади ситуацій для вправ у впевненій, невпевненій і агресивній поведінці (але керівник групи і його учасники можуть придумати і що-небудь інше):

– приятель лізе до вас із розмовами, а ви жахливо поспішаєте і от, щоб



відскіпатися від нього, ви говорите: ...;

– ви замовили в ресторані біфштекс із кров'ю, але він виявився пересмаженим. Ви кажете офіціанту: ...;

– за ремонт автомобіля Ви одержали рахунок на суму, що на 25 % перевищує попередню оцінку. Ви говорите працівнику майстерні: ...;

– ви відчуваєте на собі погляд привабливої особи протилежної статі й відчуваєте, що, можливо, зацікавили її (або його) собою. Ви підходите до неї (до нього) і говорите: ...;

– собака сусіда використовує Ваш газон як місце для туалету. Ви підходите до сусіда і кажете йому: ...;

– ваш сусід по кімнаті в гуртожитку поставив вас у незручне становище, без вашого відома запросивши у гості незнайому вам людину. Ви кажете йому: ...;

– ви дивитесь фільм у кінотеатрі, а за вами хтось голосно говорить. Ви обертаєтесь і говорите: ...;

– ви прийшли в ресторан, але вас не влаштовує місце, що вам запропонували. І Ви говорите метрдотелеві: ...;

– ваш знайомий (знайома) запрошує вас кудись, але вам з ним не дуже цікаво. І ви говорите: ...;

– ваш друг просить вас позичити йому вашу машину, але ви не вважаєте його таким уже гарним водієм. Ви говорите йому: ...;

– ваш приятель ставить вас у незручне положення, розповідаючи при всіх історії про вас, і ви говорите йому: ....

### Вправа “Що зупиняє мене?”

Мета: усвідомлення перешкод на шляху до досягнення мети.

Процедура проведення: зобразіть “дерево” або модель з відгалуженнями, із ключовими питаннями у центрі й максимально можливою кількістю варіантів відповідей. Під час зображення такої моделі слід бути максимально конкретними. Якщо Вам вдасться сформулювати можливі перешкоди як специфічні проблеми, Ви краще усвідомите шляхи їх розв'язання.

## **Вправи для розвитку “взаємодопомога і довіра” компонента психологічної готовності військовослужбовця до службово-бойової діяльності**

### Вправа “Як стати своїм”

Учасникам тренінгу пропонується ситуація, коли військовослужбовець нікого не знає з членів колективу, але хоче познайомитися з ними й увійти в контакт. Для цього йому необхідно сказати кілька фраз, щоб на нього звернули увагу, сприйняли як “свого”.

Програється кілька варіантів такого знайомства, після чого проводиться обговорення. Військовослужбовці надають зворотній зв'язок в процесі пошуку оптимальної моделі поведінки (відповідної нормам військового середовища).

### Вправа “Путанка”

Ведучий ставить поруч 2–3 стільці й пропонує усім учасникам сісти на них за його командою. Коли всі сіли (можна сідати на коліна один одному), пропонується підняти вгору ліву руку і простягнути її кому-небудь. Тепер потрібно підняти вгору праву руку і простягнути її будь-кому. Коли всі подали руки, обережно, не розчіплюючи, але й не вивертаючи рук, слід встати зі стільців, відійти небагато убік і розплутатися. В результаті вийде один або два кола, або ланцюжок.

### Вправа “Підкреслення спільності”

Вправа проводиться в колі з м'ячем. Учасник, що кидає м'яч іншому, повинен назвати психологічну якість, що поєднує його з тією людиною, якій він кидає м'яч. У цьому разі він починає свою фразу словами: “Я думаю, нас із тобою поєднує...”, і називає цю якість, наприклад:

- “ми з тобою однаково товариські”;
- “мені здається, ми обоє буваємо трохи прямолінійні”.

Той, хто одержує м'яч, відповідає: “Я згодний”, якщо він дійсно згодний; або: “Я подумаю”, якщо не згодний. Той, до кого потрапив м'яч, продовжує вправу, передаючи м'яч кому-небудь іншому, і так доти, поки кожний не одержить м'яча.

### Вправа “Військовослужбовець”

Група розбивається на пари, один – військовослужбовець, інший – злочинець. Розігрується ситуація, в якій військовослужбовець виконує професійні завдання в умовах підвищеного ризику й єдина зброя злочинця – слово. Завдання для військовослужбовця: знайти неординарний підхід під час виконання професійних завдань щодо злочинця. Час – кілька секунд. Гравці міняються ролями.

### Вправа “Моделювання ситуацій”

Учасники діляться на підгрупи. Кожна підгрупа отримає картку з назвою ситуації спілкування, наприклад:

- “допит підозрюваного”;
- “на прийомі в начальника”;
- “розмова зі свідком”;
- “бесіда із клієнтом”.

Завдання групи – якомога детальніше опрацювати ситуацію, розібрати особливості поведінки її учасників. Потім обрані й проінструктовані кожною підгрупою “актори” представляють ситуації.

### Вправа “Людина”

Мета: показати неповторність кожної особистості, необхідність дотримання правил у разі взаємодії людей у суспільстві, поваги прав інших.

Необхідне оснащення: аркуші кольорового паперу формату А4, авторучки відповідно до кількості учасників.

Хід вправи: Кожний учасник отримує аркуш кольорового паперу А4. Необхідно скласти аркуш вертикально навпіл, а потім без ножиць, тільки руками, “вирізати” силует людини. Кожний учасник пише на паперовому силуеті людини свою мрію, захоплення, книгу, улюблену страву та місце відпочинку.

На слідуєчому етапі учасники підводяться зі своїх місць й, підходячи один до одного, мають знайти й записати на відповідних частинах паперового силуету людини імена тих учасників, з ким у них збігаються ті чи інші позиції.

Після виконання завдання, учасники повертаються на свої місця й ведучий проводить обговорення.

- В кого із вас збігалися всі позиції?
- В кого збіглася одна позиція?
- В кого збіглося декілька позицій?
- Чи є учасники, в яких не збіглася жодна із позицій?
- Про що говорять відмінності?

Ведучий коротко коментує: “Наші відмінності свідчать про те, що всі ми різні, підкреслюють нашу індивідуальність”.

Ведучий пропонує учасникам розмістити паперовий силует людини на великому аркуші паперу.

Запитання для обговорення:

- Що нагадує вам ця картина? (клас, суспільство, в якому ми живемо).
- Що допомагає нам, незважаючи на наші відмінності, жити в злагоді?

(Правила).

### Вправа “Підкреслення значущості”

Вправа виконується в колі з м’ячем. Учасникам пропонується подумати й відшукати у своїх колег якості, що викликають замилювання, повагу, симпатію. Звертання до свого колеги починається зі слів: “Сергій, мені в тобі подобається...” – і називається та особистісна якість, яку було знайдено. Сергій, у свою чергу, повинен назвати те почуття, що виникло в нього у відповідь на ці слова. Потім вправу продовжує хто-небудь інший із учасників. І так доти, поки кожний не висловиться.

### Вправа “Жертва”

У грі беруть участь троє добровольців: один грає роль “жертви”, двоє інших – “військовослужбовців”. Задача першого – якомога краще передати шокований стан свого героя. Задача “військовослужбовців” – заспокоїти “жертву” і отримати від нього максимум корисної інформації. Вони мають знизити гостроту переживань та спрямувати людину на відтворення фактів. Решта стежать за тим, що відбувається, фіксуючи прийоми, які використовують учасники.

### Вправа “Запитання”

На дошці намальована схема, яка пояснює різницю між закритими і відкритими запитаннями, мистецтво оволодіння якими дасть змогу налагоджувати та підтримувати контакт.

Для виконання вправи ведучий загадує будь – який предмет. Завдання учасникам – відгадати його через запитання відкритого типу.

Наприклад: задумано слово *яблуко*.

Запитання:

- “Це великий предмет чи малий?” Середній;
- “Його виготовляють чи він з’являється сам?” Сам;
- “Це їстівний предмет?” Так;
- “Це фрукт чи овоч?” Так;
- “Це банан?” (у цьому випадку запитання поставлено у закритому вигляді й треба його відкорегувати);
- “Він росте у наших широтах?” Так;
- “Має форму круглу чи якусь іншу?” Круглу;
- “Це яблуко?”.

Після виконання вправи проводиться обмін враженнями.

### Вправа “Генерація ідей”

Група ділиться на дві міні-групи. Перша група визначає ті якості, які є важливими для міжособистісних контактів. Друга – ті якості, які заважають ефективному спілкуванню.

Після обговорення в міні-групах на дошці записуються визначені якості й кожен із учасників проводить самодіагностику розвиненості цих якостей.

### Вправа “Малюємо разом”

Мета: відпрацювання навичок домовленості без слів.

Інструкція: тренер пропонує поділитися учасникам на пари. У кожній парі є аркуші паперу і один олівець на двох. За командою тренера пари разом беруть свій олівець та починають малювати картинку (собачку, котика, квітку, дерево). У процесі малювання учасники не мають права розмовляти. Після 5 хв кожна міні-команда презентує свої результати групі.

Аналіз вправи:

- Вам легко було малювати разом?
- Вам сподобався ваш малюнок?
- Що більше подобається – працювати індивідуально чи у співпраці з колегою? А що складніше? Чому?

### Вправа “Переправа”

Учасники стають бік о бік на смузі шириною 20 – 25 см. Гра проходить цікавіше, якщо ця смуга – не просто лінія на підлозі, а невелике піднесення: наприклад, гімнастична лавка, бордюрний камінь. Кожен учасник по черзі переходить з одного боку шеренги на інший. Ні йому, ні тим, хто стоїть в шерензі, не можна триматися за будь-що за межами тієї смуги, на якій стоять учасники.

Завдяки цій вправі відбувається згуртування, знищуються просторові бар'єри між учасниками, тренується впевнена поведінка у ситуації примусового фізичного зближення, необхідності вирішувати нетривіальне завдання в міжособистісній взаємодії.

Під час обговорення розглядаються такі питання.

1. Які психологічні якості учасників проявились під час виконання цієї вправи?

2. Якщо у когось вправа викликала дискомфорт, то з чим конкретно він пов'язаний, як його можливо було б подолати?

### Вправа “Олівці”

Мета: координація спільних дій на основі невербального сприйняття один одного, координація власних дій із урахуванням дій партнерів.

Інструкція: всі учасники стають в коло на відстані 50 – 60 см один від одного. У кожного учасника у правій руці олівець (ручка, фломастер). Усі учасники протягують руки в сторони і об'єднуються за допомогою олівців, утримуючи їх лише подушечками вказівних пальців. Так формується замкнене коло.

Група, не відпускаючи олівців, синхронно виконує команди тренера:

- підняти руки, опустити їх, повернути у попереднє положення;
- витягнути руки вперед, відвести назад;
- зробити крок уперед, два кроки назад, крок уперед (звуження й розширення кола);
- нахилитися вперед, назад, стати рівно;
- присісти, встати!

Аналіз вправи.

1. Які дії повинен виконувати кожен із учасників, щоб олівці в колі не випадали?

2. На що потрібно орієнтуватися під час виконання цих дій?

3. Як установити з оточуючими необхідне для цього взаєморозуміння, навчитися “відчувати” іншу людину?

### **Вправи для розвитку “професійна компетентність” компонента психологічної готовності військовослужбовця Національної гвардії України**

#### Вправа “Мій досвід і моменти професійної діяльності”

Пригадайте якусь подію з вашого власного професійного досвіду. Яка професійна ситуація запам'яталася, стала вирішальною?

Проаналізуйте нетипову подію з професійної діяльності, постарайтеся зрозуміти, чому подія трапилася, якою була ваша поведінка, чим вона була обумовлена, що на неї вплинуло, що було добре, чого не відбулося. Зробіть висновки про причини і можливі способи усунення зроблених раніше помилок, недоліків або способи досягнення ще більшого позитивного результату.

### Вправа “Премія”

Тренер оголошує, що кожному учаснику необхідно уявити ситуацію, в якій його нагороджують досить значною премією за успіхи у роботі. Завдання полягає в тому, щоб визначитися, за що саме він може її отримати, які професійні якості заслуговують на увагу.

Після проведеного самоаналізу учасники діляться своїми думками та отримують зворотні зв'язки від колег.

### Вправа “Рекламний ролик”

Учасникам пропонується придумати рекламу на людей, які знаходяться в цьому колі, представивши їх як компетентного професіонала. Для цього вони витягують раніше написані картки із іменами (це може бути і власне ім'я). Необхідно представити військовослужбовця як якийсь товар або ж послуги із виділенням найбільш важливих достоїнств рекламованого об'єкта. Важливо назвати категорію населення, на яку буде розрахована реклама. Тривалість ролика – одна хвилина. Група повинна відгадати, про кого йдеться в рекламі.

### Вправа “Співбесіда”

Проведення рольової гри із використанням технік відкритих запитань та активного слухання.

Інструкція: “В рольовій грі приймають участь двоє – офіцер і знайомий вашого товариша, який вирішив теж влаштуватися на роботу у військову частину. Завдання для вас, як офіцера полягає в тому, щоб дізнатися, якими ж істинними професійними знаннями, уміннями, навичками володіє ваш новий знайомий”. Обираються претенденти на роль, зі “Знайомим” за дверима проводиться інструктаж і узгоджуються його професійні знання, вміння, навички (явні й приховані). Варіанти можуть бути різноманітними.

Після проведення гри обговорюються питання, які були найбільш ефективними і дали можливість дізнатися про професійно важливі знання, вміння та навички знайомого. У самого “Знайомого” з'ясовується, з ким із “Працівників” було найлегше чи найважче спілкуватися й чому? Які техніки застосовувалися ними у спілкуванні.

### Вправа “Самопрезентація”

Учасникам пропонується провести самопрезентацію себе як професіонала. Для цього кожному потрібно уявити якомога повніше психологічний портрет людини, з якою буде проходити спілкування. Самопрезентація буде проводитися за такою схемою.

Учасники готують завдання. Після 10 хвилин починається самопрезентація й обговорення в групі. Питання до учасників.

1. Які прийоми використовувалися вами під час створення портрета партнера по спілкуванню?
2. Чому саме ці техніки були обрані для спілкування?
3. Чи враховували ви особливості вашого темпераменту, характеру для розроблення моделі спілкування?

4. Наскільки відрізняється ваша модель від звичного для вас способу поведінки?

#### Вправа “Митниця”

3 – 4 добровольці беруть на себе ролі “митників”. Їх завдання – виявити серед решти учасників шляхом опитування й спостереження тих, хто транспортує заборонений “предмет”. Ці предмети (можна взяти, наприклад, сірникові коробки) даються деяким учасникам так, аби “митники” не бачили, хто саме їх отримав. Після цього кожен учасник по черзі підходить до “митниці”, де йому можуть поставити будь-які питання для виявлення того, чи має він заборонений предмет (обшук не проводиться, “контрабандисти” виявляються лише шляхом опитування). Коли всі учасники пройдуть, “митники” радяться й вирішують – хто, на їх думку, є “контрабандистом”. Після цього учасники, в яких насправді були заборонені предмети, демонструють їх, що дозволяє оцінити точність припущень “митників”.

Із закінченням вправи обговорюється:

- спираючись на що, “митники” робили припущення щодо того у кого є заборонений предмет, а у кого – ні?;
- якщо були помилки, то чим вони викликані?;
- в чому різниця між тими, кому успішно вдалося пронести заборонений предмет, і тими, кому не вдалося?
- якщо хтось виявився “безневинною жертвою” (забороненого предмета не було, проте “митники” запідозрили його наявність), то якими особливостями поведінки це було викликано, наскільки для цієї людини характерна позиція “безневинної жертви” в інших життєвих ситуаціях й як її можна уникнути?

#### Вправа “Дерево професійного зростання”

Шановні військовослужбовці, зараз ми з вами проведемо діагностування, яке дасть змогу виявити ваші професійні здібності.

Ваше завдання оформити це дерево професійного зростання так: на червоних листочках ви записуєте питання, якими ви ще не володієте, на жовтих – питання, над якими слід ще попрацювати, а на зелених – питання, якими ви володієте гарно, і розміщуєте їх на своєму дереві.

Увага! Покажіть нам свої дерева. Зробіть невеличкий самоаналіз.

Ми можемо побачити наочно, що тільки-но починаючи свою діяльність військовослужбовці мають багато питань чи проблем, про що свідчить велика кількість червоних листочків на деревах. Вже отримавши, хоч і невеликий, досвід роботи, військовослужбовці вирішують свої незрозумілі питання, проблеми – про це свідчить вже більша кількість зелених листочків. Отже, зріст майстерності очевидний. Усе це обговорюється.

Таке діагностування дає змогу не лише розгорнути роботу з метою знань тих чи інших проблем, а й підтримати творчі задуми військовослужбовців, вчасно надати допомогу тим, хто її потребує.

### Вправа “П’ять кроків”

Тренер пропонує групі вибрати будь-яку цікаву професійну мету. Групі пропонується визначити уявлену людину, яка повинна досягти цю мету. Учасники повинні назвати її головні характеристики за такими позиціями: стать, вік (бажано аби ця людина була однолітком гравців), успішність в навчанні, матеріальне становище, соціальний статус батьків і близьких людей.

Кожен учасник на окремому аркуші повинен виділити головні п’ять елементів (п’ять кроків), які забезпечили б досягнення обраної мети. Всі запропоновані варіанти обговорюються в групі.

Далі всі розподіляються на мікрогрупи по 3 – 4 учасника. Кожна мікрогрупа формулює одну життєво важливу мету, виробляє п’ятикроковий план з досягнення цієї мети і презентує її для всієї групи. Інші учасники можуть задавати уточнюючі питання. Можлива невелика дискусія.

Після цього група, працюючи у цих же мікрогрупах, складає перелік особистісних і професійних якостей, необхідних людині для того, щоб виконати усі пункти плану з досягнення поставленої мети.

Під час загального підведення підсумків гри можна подивитися, наскільки співпадають варіанти, запропоновані різними мікрогрупами (нерідко збіг виявляється суттєвим).

### **Вправи для розвитку “вольове зусилля” компонента психологічної готовності військовослужбовця до службово-бойової діяльності**

#### Вправа “Відчуття часу”

Всі учасники групи шикуються в лінію у вільному порядку. Ряд учасників – це уявний масив скелі. На ширину долоні від носків взуття учасників відзначається умовна “гірська стежка”. По черзі учасникам необхідно пройти “гірською стежкою”. Але “скеля” може змінюватися: учасники, які складають “скелю”, можуть імітувати складні ділянки, змінюючи положення свого тіла або комбінуючи різні фігури, що ускладнює прохід стежкою.

Вправа демонструє швидкість прийняття рішень в складних ситуаціях.

#### Вправа “Заморожені”

Учасники нерухомо сидять в колі й зображують “заморожених” – людей без емоцій, не реагуючих на те, що відбувається навкруги (у цьому разі закривати або відводити очі їм заборонено, вони повинні дивитися вперед).

Тренер виходить в центр кола і намагається “розморозити” будь-кого з учасників – намагаючись своїми жестами, мімікою, висловлюваннями викликати у них якусь емоційну реакцію: міміку у відповідь або будь-який рух тіла. Для цього можна робити усе що завгодно, окрім фізичних дотиків до учасників і використання в їх адресу образливих, нецензурних висловів.

Той, хто “розморозився”, тобто виявив яскраву міміку або рух, виходить до центру і приєднується до ведучого, тепер вони разом намагаються активувати інших учасників. Кожен слідуєчий “розморожений” також приєднується до них. Перемагає той, хто довше за всіх зможе зберегти незворушність.



Обговорюється:

- що допомагало не реагувати на те, що відбувається навколо, внутрішньо відгороджуватися від інших людей;
- які засоби саморегуляції використовували ті учасники, яким удалося довше за інших зберігати незворушність, а які дії оточуючих легше за все виводили із цього стану;
- в яких життєвих ситуаціях може знадобитися вміння зберігати спокій.

#### Вправа “Свідомий контроль”

Ведучий пропонує сісти учасникам зручніше, передпліччя правої руки покласти на стегно і повернути розкритою долонею до себе. Усі закривають очі й починають якомога повільніше стискати пальці правої руки у кулак. Уся увага повинна бути зосереджена на виконуваній вправі, яка триває від 1 до 5 хвилин.

Після її проведення учасники діляться враженнями щодо вироблення навички свідомого контролю над виконанням рухової вправи.

#### Вправа “Тягар”

Учасникам пропонується встати, витягнути руки догори, стиснути кулаки, набрати дихання й, піднявшись на носки, напружити усе тіло так, ніби утримуєш важкий тягар, який потрібно закинути на полицю або ж зачепити на уявний крючок.

Після цього разом із видихом необхідно повністю послабити м’язи, і, щоб не впасти, сісти на стілець, відкинувшись на спинку. Потім знову, набираючи дихання, відновити необхідну міру м’язової напруги, щоб не впасти із стільця, а сидіти у вільній позі, з нормально піднятою головою й прямою шиєю, відірвавши її від спинки стільця.

Нарешті, необхідно прийняти таку позу, щоб за сигналом зразу ж підскочити із стільця й знову підняти уявний тягар, повторюючи увесь цикл рухів. Ритм вправи повинен бути чітко узгоджений із ритмом дихання.

#### Вправа “Повітряна кулька”

Пропонується закрити очі, розслабитися, витягнути руки перед собою. Необхідно уявити, що до правої руки вам прив’язали повітряну кульку, яку із силою тягне до неба (все сильніше та сильніше), а до лівої – гирю. Відповідно праву руку тягне доверху, а ліву донизу. Руки повинні самі підніматися й опускатися без вольової участі. Завдання полягає в тому, що це потрібно добре “побачити”, всіма п’ятьма органами відчуттів.

Потрібно натренуватись до такої міри, коли після розслаблення можна самому дати команду – і руки почнуть рухатися самі. Це дозволить дати ключ для введення себе у більш глибокий стан.

Після проведення вправи обговорюються пережиті відчуття.

### Вправа “Способи саморегуляції в ситуації стресу”

Мета: з'ясування способів керування своїми емоціями.

Учасники діляться на групи і відповідають на запитання: як Ви долаєте негативні емоції?

В процесі обговорення складається список способів боротьби з негативними емоціями. Отриманий список коректується й доповнюється тренером групи.

### Вправа “Усвідомлення життєвих криз”

Мета вправи – осмислити життєві кризи і відпрацювати установку на їх сприйняття.

Пригадайте три кризи, пережиті Вами в житті (ситуації, що викликали у Вас сильні переживання). Потім зробіть вільний малюнок кожного із них, висловлюючи почуття, що Ви відчували під час кризи. Малюйте вільно, не намагаючись зробити малюнок гарним.

Тепер візьміть малюнки, що представляють три кризи, і покладіть їх перед собою відповідно до хронології подій.

Вдивіться в них, простежте у них безперервність, якщо можете її відчути. Ви можете розглядати кризу як перехід між двома фазами вашого розвитку. Спробуйте розглянути у кожній кризі новий життєвий імпульс, нову рису Вашої особистості, що народжується й прокладає собі шлях.

Усвідомте також, як Ви зустрічали свої кризи. Чи намагалися Ви відстрочити або ігнорувати їх? Чи посилювали виникаючий біль, чіплялись за старі звички? Чи були Ви мужні перед кризами? Чи переживали кожен кризу по-різному?

Пам'ятайте: криза означає, що існуючий порядок руйнується, а новий, можливо більш досконалий, займає своє місце. В період між старим і новим порядком виникають тимчасова дезінтегрованість й переживання, біль. Але це є природний процес, тому що життя – це школа, а кризові ситуації – найбільш важливі уроки. Тому прийняття криз, є найпрактичніший засіб бути вільним і у важкій ситуації. Реактивні установки повинні змінитися на когнітивні.

### Вправа “Багатоніжка”

Учасники поділяються на 2 – 3 команди стають в колони. Кожен із них згибає ліву ногу, береться двома руками за зігнуту ногу учасника, що стоїть попереду (в області гомілковостопного суглоба). За командою ведучого колони у такому вигляді починають рухатися, між ними організується змагання на швидкість переміщення.

Із закінченням вправи учасники обмінюються своїми враженнями від гри і міркуваннями щодо того, хто зробив найбільший внесок у перемогу.

**Релаксаційні вправи, які використовують в соціально-психологічному тренінгу щодо розвитку структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності (техніки напруги і розслаблення)**

Мета: усвідомлення, знаходження та зняття м'язових затисків; визначення й зняття зайвої напруги.

**Вправа “Відпочинок”**

Вихідне положення – стоячи випрямитися, поставити ноги на ширину плечей. Вдих. На видиху нахилитися, розслабивши шию й плечі так, щоб голова і руки вільно звисали до підлоги. Дихати глибоко, стежити за своїм подихом. Перебувати у такому положенні протягом 1–2 хвилин. Потім повільно випрямитися.

**Вправа “Замок”**

Вихідне положення – сидячи, корпус випрямлений, руки на колінах, у положенні “замок”. Вдих, одночасно руки піднімаються над головою долонями вперед. Затримка подиху (2 – 3 секунди), різкий видих через рот, руки падають на коліна.

**Вправа “Голосова розрядка”**

Зробити видих, потім повільно глибокий вдих і затримати подих. Потім на видиху викрикнути будь-які слова, що прийшли у голову, а якщо немає слів – видати різкий звук, наприклад, “Ух!”.

**Вправа “М’язова енергія”**

(вироблення навичок м’язового контролю)

*Інструкція учасникам тренінгу.*

Зігніть й щосили напружте вказівний палець правої руки. Перевірте, як розподіляється м’язова енергія, куди йде напруга? У сусідні пальці. А ще? У кисть руки. А далі йде? Іде в лікоть, в плече, у шию. Й ліва рука чомусь напружується. Перевірте!

Постарайтеся забрати зайву напругу. Тримайте палець напруженим, але звільніть шию. Звільніть плече, потім лікоть. Потрібно, щоб рука рухалася вільно. А палець – напружений як і колись! Зніміть надлишки напруги із великого пальця. З безіменного... А вказівний – напружений як і раніше! Зніміть напругу.

Напружте ліву ногу – так мовби ви удавлювали каблуком цвях у підлогу. Перевірте, як розподілена м’язова енергія в тілі. Чому напружилася й права нога? А у спині немає надлишків напруги?

Встаньте. Нахиліться. Напружте спину, ніби вам поклали на спину ящик із великим вантажем. Перевірте напругу в тілі.

### Вправа “Напруга – розслаблення”

Учасникам пропонується встати прямо й зосередити увагу на правій руці, напружуючи її до межі. Через кілька секунд напругу скинути, руку розслабити. Проробити аналогічну процедуру по черзі з лівою рукою, правою й лівою ногами, попереком, шиєю.

### Вправа “Перепочинок”

Звичайно, коли ми буваємо чимось засмучені, ми починаємо стримувати подих. Вивільнення подиху – один зі способів розслаблення. Протягом трьох хвилин дихаєте повільно, спокійно і глибоко. Можете навіть закрити очі. Насолоджуйтеся цим глибоким неквапливим подихом, уявіть, що всі ваші неприємності зникають.

### Вправа “Вогонь – лід”

Вправа містить в собі поперединне напруження й розслаблення всього тіла. Учасники виконують вправу, стоячи у колі. За командою ведучого “Вогонь” учасники починають інтенсивні рухи всім тілом. Плавність й ступінь інтенсивності рухів обираються кожним учасником довільно. За командою “Лід” учасники застигають в позі, в якій застала їх команда, напружуючи до межі все тіло. Ведучий кілька разів слідкує за обидвома командами, довільно міняючи час виконання тієї й іншої.

### Вправа “Дощик”

Учасники стають в коло один за одним і кладуть руки на плечі тому, хто стоїть спереду. Легкими дотиками кожний учасник імітує краплі дощу, що починається. Краплі падають частіше, дощ сильнішає й перетворюється в зливу. Більші потоки стікають по спині. Потім потоки стають все менше, краплі рідше й зовсім припиняються.

### Вправа “Переплутані ланцюжки”

Вправа проводиться для зняття емоційної напруги. Учасники встають в коло, закривають очі й протягують перед собою праву руку. Стикнувшись, руки зціплюються. Потім те ж саме робиться лівою рукою. Учасники відкривають очі. Їм необхідно розплутатися не розжимаючи рук.

### Вправа “Броуновський рух”

Мета: вправа дозволяє відчувати своє тіло, усвідомити ступінь його напруги, гармонізує психофізичні функції.

Унікальність цієї вправи полягає в тому, що протягом короткого відрізка часу дійсно можна зняти зайву м’язову напругу, відчувати волю й розкутість рухів. Учасники стають в коло й починають, спочатку повільно, а потім в більш швидкому темпі, рухатися назустріч один одному, намагаючись уникнути зіткнення. Дійшовши до границі кола, вони розвертаються й виконують рух по зворотній траєкторії.

Завдання має кілька рівнів складності: на першому етапі переміщення

здійснюється з відкритими очима обличчям один до одного. Поступовий рух пришвидшується й переходить в біг; у роботу втягуються руки, які допомагають учасникам лавірувати. На другому етапі вправи вони рухаються спиною один до одного, зрідка повертаючи голову для орієнтації в просторі. На третьому – рух за траєкторією відбувається в процесі обертання. На четвертому – всі попередні завдання виконуються з закритими очима.

Для безпеки переміщення руки учасників групи ледве висунуті вперед на рівні грудей і рух із закритими очима здійснюється в малих групах по 3 – 5 чоловік. Вибір характеру руху визначає ведучий, спостерігаючи за ефективністю роботи групи й коректуючи помилки кожного із учасників. Вироблення навички переміщення в хаотичній, невизначеній, постійно мінливій обстановці виробляється протягом декількох занять. Увага ведучого повинна бути сконцентрована, у першу чергу, на безпеці руху учасників групи.

### **Рефлексивні вправи, які використовують в соціально-психологічному тренінгу щодо розвитку структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців до службово-бойової діяльності**

Мета: установлення зворотного зв'язку, аналіз досвіду, отриманого у групі.

#### **Вправа “Художники”**

Тренер інформує про рефлексію як одну із особливостей мисленевої діяльності людини, що допомагає їй як ефективно спілкуватися, так і в цілому сприяє розвитку особистості. Механізмом, який сприяє запуску рефлексивного мислення, є аналіз отриманої інформації, або зворотних зв'язків про себе від інших людей.

Для розвитку рефлексивного мислення кожному учаснику пропонується намалювати психологічний портрет людини, що сидить четвертою праворуч від нього. Мова йде не про портретну схожість, а про асоціації, кольорові відчуття, образи, які ця людина викликає. Після завершення роботи малюнки розташовуються на тих стільцях, де сидів сам зображуваний. “Художники” розглядають портрети, переходячи від одного до іншого.

Після завершення роботи проводиться обговорення, висловлюються почуття, які були викликані побаченим. Тренер спонукає до того, щоб кожен учасник отримав якнайбільше інформації про себе.

#### **Вправа “Проміжна рефлексія”**

Уявіть себе яким-небудь предметом залежно від того настрою, в якому ви перебуваєте у цей момент. Зафарбуйте його у будь-який колір. Опишіть настрій цього предмета. Учасники по колу описують свої предмети.

#### **Вправа “Самоаналіз”**

Тренер зачитує запитання, а кожен у щоденнику дає на них відповіді.

1. Що було несподіваним для самого себе?

2. Чого раніше я за собою не помічав?
3. Над чим би хотілось більше подумати?

#### Вправа “Все навпаки”

Гра спрямована на закріплення отриманих раніше навичок. Для цього учасники повинні продемонструвати знання всіх правил, але навпаки. Тобто робити абсолютно все неправильно. Перша команда повинна продемонструвати ситуацію, коли кандидат прийшов на співбесіду для влаштування на роботу. Інтерв'ю буде проводити начальник відділу. Кандидат буде вести себе неправильно. Друга команда підготує діалог продавця й покупця. Продавець буде вести себе неправильно. Третя команда підготує діалог консультанта і клієнта. Консультант повинен продемонструвати зразки неправильної поведінки. Переможе та команда, яка допустить більше помилок.

Але на цьому гра не закінчується. Після неправильної взаємодії потрібно буде продемонструвати іншу сценку, в якій необхідно буде зробити все максимально правильно.

На підготовку відводиться 15 хв.

#### Вправа “Малюнок”

Кожен учасник на аркуші паперу малює картину “Наша група”. Малюнки вивішуються на дошці, кожен може вибрати чийсь малюнок і прокоментувати його. Автор малюнку в разі необхідності коректує сказане. Тренер стимулює учасників до аналізу групових змін та процесів, що відбувалися протягом проведення тренінгу.

#### Вправа “Плюс і мінус”

Кожен учасник на папері, поділеному на дві частини (“плюс” і “мінус”) записує ті позитивні якості, здібності, які були виявлені на тренінгу і будуть допомагати у виконанні професійних дій, а також негативні, які заважають ефективній роботі й над якими ще треба попрацювати.

Далі робота проводиться в парах. Один учасник надає іншому інформацію про його індивідуальні якості (які він спостерігав на тренінгу), і які можуть позитивно або ж негативно впливати на виконання професійної діяльності. Відбувається взаємообмін думками і проводиться обговорення в групі.

#### Вправа “Побажання по колу”

Всі сидять в колі й кожний по колу висловлює свої побажання спочатку одному, потім іншому і так усім учасникам тренінгу.

Наукове видання

**Колесніченко** Олександр Сергійович  
**Мацегора** Яніна Володимирівна  
**Воробйова** Інна Вікторівна та ін.

Психологічна готовність військовослужбовців  
Національної гвардії України до службово-бойової  
діяльності поза межами пункту постійної дислокації

Монографія

Редактор *С. І. Мартиненко*  
Відповідальний за випуск *О. С. Колесніченко*  
Комп'ютерне макетування: *А.О. Теплова*

Формат паперу 60×84/16. Ум. друк. арк. 19,47. Тираж 100 прим. Зам. №. 33.

---

Видавець і виготовлювач Національна академія НГУ.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4794 від 24.11.2014 р.

пл. Захисників України, 3, м. Харків, 61001