



**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК МВС УКРАЇНИ**

І.І. Приходько

**ПРОФЕСІЙНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ
ВІДБІР МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ
ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК МВС УКРАЇНИ**

Монографія

**Харків
2008**

ББК 53.5

УДК 159.9: 658.311.44-057.36

Приходько І.І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: Монографія. – Х.: Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.

ISBN 978-966-8671-13-5

Представлено матеріали теоретико-експериментального дослідження професійного психологічного відбору майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України. Викладено відомості про генезис і розвиток вітчизняної системи професійного психологічного відбору військовослужбовців, а також розглянуто зміст даного відбору у збройних силах іноземних держав.

Результатом експериментального дослідження є розроблені акмеограми офіцера-організатора тилового забезпечення й офіцера з експлуатації і ремонту озброєння та техніки, а також система критеріїв та алгоритм оцінки і прогнозування професійної придатності курсантів різних спеціальностей вищих військових навчальних закладів МВС України.

Для науковців, викладачів, магістрів спеціальності “Військово-соціальне управління”, практичних психологів, аспірантів, ад’юнктів і фахівців-початківців різних психологічних спеціальностей, курсантів і студентів вищих навчальних закладів – майбутніх психологів, а також слухачів курсів удосконалення кваліфікації офіцерського складу психологічного профілю.

А в т о р – *І.І. Приходько*, канд. психол. наук, старший науковий співробітник

Р е ц е н з е н т и: *О.В. Тімченко*, д-р психол. наук, професор, начальник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології (Університет цивільного захисту України);

В.С. Гічун, д-р мед. наук, заступник начальника центру психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору (Міністерство внутрішніх справ України)

Рекомендовано Вченою радою Академії внутрішніх військ МВС України як монографія (протокол № 12 від 30 січня 2008 р.).

ISBN 978-966-8671-13-5

© Академія внутрішніх військ МВС України, 2008

ВСТУП

Реформування силових структур і системи вищої військової професійної освіти в Україні, істотна зміна змісту професійної діяльності військових фахівців різного профілю, необхідність і готовність ефективно виконувати професійні обов'язки у звичайних і екстремальних умовах вимагають від військовослужбовців внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ (ВВ МВС) України постійного напруження психічних і фізичних сил. Таким чином, нагально постає проблема професійного психологічного відбору та визначення професійної придатності людини до цієї діяльності.

Незважаючи на значні успіхи з упровадження системи заходів професійного психологічного відбору у вищі військові навчальні заклади (ВВНЗ) МВС України, серйозними недоліками залишаються: одноразовий характер процедури обстеження курсантів і, як наслідок, відсутність даних про динаміку професійно важливих якостей (ПВЯ) у процесі навчання; недостатня ефективність психодіагностичних методик для проведення масових обстежень, які не враховують специфіки майбутньої військово-професійної діяльності й загальноосвітнього рівня, що змінюється під час навчання у кандидатів; нерозробленість критеріїв оцінки та прогнозу професійної придатності курсантів до фахового навчання й наступної військово-професійної діяльності за конкретними спеціальностями.

Різні аспекти проблеми професійного психологічного відбору військовослужбовців і співробітників силових структур відображено в наукових працях В.І. Барка, В.О. Бодрова, О.А. Боченкова, В.В. Вареника, О.М. Глушка, М.С. Корольчука, В.М. Крайнюк, Б.Ф. Ломова, М.В. Макаренка, А.П. Москаленка, А.Г. Маклакова, К.К. Платонова, О.Д. Сафіна, О.В. Тімченка, Ю.Л. Трофімова, В.В. Ягупова, С.І. Яковенка та багатьох інших, де розкрито мету, завдання, принципи, зміст і методи відбору та умови його проведення. Об'єктом дослідження головним чином була професійна діяльність, де взаємодія суб'єкт – об'єкт праці відбувається в системі “людина – техніка”: льотчики, космонавти, пожежники, оператори різних систем тощо. Однак професійний психологічний відбір кандидатів на навчання за спеціальностями з організації тилового й деяких профілів технічного забезпечення внутрішніх військ МВС України з урахуванням специфіки професійної діяльності у звичайних та екстремальних умовах не були предметом спеціального вивчення.

У цій монографії автором представлені результати наукових досліджень, присвячених проблемі професійного психологічного відбору майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України.

Розділ І. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

1.1. Структура й система професійного психологічного відбору

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

У психологічному словнику визначено, що професійний відбір – це спеціалізована процедура вивчення та ймовірнісної оцінки придатності людей до оволодіння спеціальністю, досягнення необхідного рівня майстерності й успішного виконання професійних обов'язків у типових і специфічно складних умовах [1, С. 290].

В іншому аналогічному виданні професійний відбір трактується як система засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини і професії у тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих небезпечних умовах (гігієнічних, мікрокліматичних, технічних, соціально-психологічних), що вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, високої працездатності й точності виконання завдання, стійкої емоційно-вольової регуляції, тобто як різновид психологічного [2, С. 298].

А.Г. Маклаков формулює поняття професійного відбору як визначення вимог до людини, передбачених тією або іншою професією, й оцінка наявності у конкретної людини індивідуально-психологічних професійно важливих якостей, що дозволяють їй успішно освоювати і здійснювати цю діяльність [3, С. 196]. М.В. Макаренко зазначає, що професійний відбір являє собою систему заходів, які дозволяють виявляти осіб, котрі за своїми індивідуальними якостями найбільш придатні до навчання й подальшої професійної діяльності за конкретною спеціальністю [4, С. 5]. Стосовно професійної діяльності військовослужбовців О.Г. Караяні, І.В. Сиромятніков під професійним відбором розуміють систему заходів і засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини і професії, вибір на цій основі із групи цивільних людей найбільш відповідних за своїми якостями до певної військової спеціальності й попередження вступу людини на контрактну службу, до якої вона не здатна за віком, станом здоров'я, освітою та психологічними якостями [5, С. 93].

На нашу думку, найширше й найповніше проблема професійного психологічного відбору розкрита в роботах В.О. Бодрова [6 – 13]. Сутність професійного відбору він вбачає в комплексній оцінці фізичних і психічних якостей кандидата, а також освітнього рівня за допомогою системи заходів соціального, освітнього, медичного і психологічного відбору.

Наразі проблема професійного відбору знаходиться в центрі уваги фахівців різних галузей науки. При цьому практично кожний із них, з одного боку, розглядає професійний відбір як соціальний феномен у цілому, з іншого – займається поглибленою науковою розробкою одного з його видів (психологічного, медичного тощо). Тому в науці існує безліч точок зору з даного питання і немає єдиної думки щодо елементів системи професійного відбору, його структури та змісту.

Дослідження показало, що в структурі професійного відбору фахівці, як правило, виділяють чотири компоненти, котрі відбивають медичні, психологічні, соціальні й педагогічні аспекти. Однак у їхніх формулюваннях, на наш погляд, є певні різночитання [1, 2, 4, 5, 8, 14 – 25]. Компоненти структури професійного відбору, які виділяють різні автори, подано в табл. 1.1.

Т а б л и ц я 1.1

Компоненти структури професійного відбору

Автор, джерело	Компоненти
Офіційні документи [17 – 20]	Освітній рівень, індивідуальні психологічні якості, стан здоров'я й фізична підготовленість
Психологический словарь [1]	Педагогічний, психологічний, медичний, фізіологічний
Психологія. Словарь [2]	Розглядається як різновид психологічного відбору
Барко В.І. [14,15]	Психологічний, соціально-психологічний, медичний, освітній
Бодров В.О. [6,8,10,13]	Освітній, психологічний (психофізіологічний), медичний, соціальний
Караяні О.Г., Сиромятніков І.В. [5]	Психологічний, медичний, фізіологічний, педагогічний
Макаренко М.В. [4]	Освітній, психофізіологічний, медичний, соціально-психологічний
Маклаков А.Г. [3]	Психологічний, медичний, оцінка освітньої і фізичної підготовленості
Крилов А.О. [18]	Освітній, психологічний, медичний, соціальний
Новиков В.С., Боченков О.А. [24]	Соціально-психологічний, психофізіологічний, медичний
Стасюк В. В. [25]	Психологічний, соціальний, психофізіологічний, оцінка фізичних параметрів і фізіологічних резервів організму

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

Так, для військовослужбовців внутрішніх військ МВС України придатність до проходження військової служби або навчання у вищому військовому навчальному закладі МВС України визначається наказом МО України № 2 –1994 року [26]. Особи, які не пройшли медичний відбір, іншим видам професійного відбору не піддаються.

Учені, що розглядають педагогічний аспект проблеми професійного відбору, обмежуються формулюванням “освітній відбір”, мета якого – виявлення осіб з рівнем знань, що забезпечує успішне навчання певній професії і безпосереднє виконання пов'язаних з нею обов'язків. При цьому оцінка професійної придатності визначається особливостями конкретної навчальної або трудової діяльності, а також наявністю конкурсу кандидатів. У зміст даного виду відбору звичайно входить аналіз успішності навчання в середньому навчальному закладі (конкурс атестатів), результати вступних іспитів із профільюючих предметів.

Деякі сучасні вчені розглядають професійний відбір як один із факторів соціалізації особистості й виділяють у його структурі соціальний аспект. Так, В.О. Бодров стверджує, що метою соціального відбору є вивчення й оцінка моральних якостей особистості, мотивів вибору професії, інтересів, потреб, відносин у колективі, стійкості до впливу соціальних факторів, здатності до адаптації у новому середовищі тощо [6, С. 69]. В.В. Стасюк зазначає, що соціальний відбір виконує ряд функцій соціально-психологічного характеру, визначення таких професійних якостей, як патріотизм, моральність, духовність, дисциплінованість, колективізм тощо [25, С. 13]. На думку А.О. Крилова, джерелами одержання інформації при проведенні соціального відбору можуть бути автобіографії, характеристики з місця роботи або навчання, індивідуальні співбесіди за заздалегідь складеними запитальниками, письмові твори з певної тематики, обговорення яких дозволяє оцінити соціальну зрілість претендента [18].

Розглядаючи соціальний і психологічний компоненти професійного відбору в єдності, М.В. Макаренко зазначає, що соціально-психологічний відбір спрямований на виявлення тих соціально зумовлених психологічних властивостей і моральних якостей особистості, які визначають її прагнення й готовність до виконання професійних обов'язків у звичайних та екстремальних умовах, сприяють появі задоволення від своєї праці й успішності роботи людини в колективі [4, С. 22].

У деяких наукових працях [4, 6, 8, 24, 25, 27] розглядаються в єдності психологічний і фізіологічний – психофізіологічний (психолого-фізіологічний) відбір, під яким, наприклад, Ю.І. Погодін, В.С. Новіков, О.А. Боченков розуміють оцінку і прогнозування функціонального стану організму і професійної працездатності військовослужбовців для підтримання високої боєздатності частин і підрозділів [28, С. 32]. На думку М.В. Макаренка, психофізіологічний відбір являє собою складову частину професійного відбору, сутність якого полягає у проведенні обґрунтованих і послідовних заходів, що дозволяють виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуальними якостями і можливостями до навчання в установленій термін і успішної професійної діяльності за тією чи іншою спеціальністю [4, С. 23]. Психофізіологічний відбір, за визначенням О.А. Боченкова, В.І. Булика, О.М. Глушка, Є.Б. Науменка, С.В. Чермяніна, є системою заходів, спрямованих на оцінку рівня фізіологічних резервів організму кандидата, що забезпечують його стійкість до несприятливих факторів середовища і професійної діяльності [29, С. 43].

Розглянута деякими авторами позиція об'єднання психологічного і фізіологічного видів професійного відбору, на наш погляд, пояснюється тим, що в період 1960–1990-х рр. у науці існувала думка про те, що результати психологічної оцінки якостей особистості (психодіагностики, тестування) повинні обов'язково підтверджуватися фізіологічними даними: зіставлення результатів тестування з особливостями вищої нервової діяльності, динамікою біоелектричної активності мозку та ін. [30 – 34]. На підтвердження даної тези Л.Ф. Бурлачук у доповіді на III Харківських Міжнародних психологічних читаннях відзначав, що аж до останнього часу мірилом усього у психології була фізіологія, зокрема, вчення про вищу нервову діяльність [35]. Однак сучасні психологи (Л.Ф. Бурлачук, В.Д. Шадриков та ін.) дедалі частіше наполягають на

тому, що спроби однозначного, прямого, поелементного зіставлення психічних і нейрофізіологічних процесів виявляються малопродуктивними, а дослідження психологів і фізіологів повинні тільки доповнювати одне одного. Ефективність же їх взаємного узгодження істотно підвищиться, якщо і психологічні, і фізіологічні дослідження проводитимуться з позицій функціональної системи в рамках “єдиної архітектури”, але будуть спрямовуватися на розкриття конкретних механізмів психічної діяльності “в рамках мови своєї науки” [36].

Тому головний акцент робився нами на змісті психологічного аспекту у психофізіологічному відборі, оскільки загальна мета цих відборів полягає у виявленні й оцінці характерних для людини стійких психофізіологічних, психологічних і соціально-психологічних якостей, а також співвіднесення їх із якостями, необхідними для успішного оволодіння конкретною професійною діяльністю й подальшим ефективним виконанням посадових обов’язків [3, С. 197].

Сутністю психологічного компонента професійного відбору, як і його теоретичною основою, є діагностика і прогнозування здібностей. У зв’язку з цим у роботах різних учених [25, 37 – 39] поняття “професійний відбір” і “психологічний відбір” найчастіше ототожнюються.

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

Одним із ключових понять психології праці є професійна придатність. Під нею розуміють сукупність психологічних і психофізіологічних особливостей, необхідних і достатніх для досягнення людиною за наявності спеціальних знань, умінь і навичок суспільно прийнятної ефективності праці. Професійна придатність не є вродженою якістю: вона формується у процесі трудової діяльності людини [40 – 52].

Під час тривалої професійної праці, що проходить у певних соціально-економічних умовах, формуються не тільки окремі функціональні системи і психічні процеси людини (професійне сприйняття, пам'ять, мислення тощо), але і її особистість, складається соціально-професійний тип особистості з певними ціннісними орієнтаціями, характером, особливостями міжгрупового та внутрішньогрупового спілкування тощо [53 – 58]. Нерідко професія накладає відбиток на зовнішній вигляд людини.

Час, необхідний для формування професійної придатності, за інших рівних умов залежить від природних даних людини, її професійної мотивації і відповідної професійної підготовки (знань, умінь, навичок). У різних професіях і при різних рівнях майстерності кожний із цих факторів має різну питому вагу в загальній картині професійної придатності людини. Формування професійної придатності завжди є індивідуальним процесом, при організації якого можна створити умови для досягнення особами певного рівня професійної підготовки й позитивної професійної мотивації. Цього не можна сказати стосовно вроджених даних людини: ці передумови її трудової діяльності досить універсальні, професійно нейтральні й пластичні, що дозволяє людині опановувати досить широке коло професій [59 – 62].

При вивченні професійної придатності виходять із психологічних, медичних та інших критеріїв [63 – 68]. Для встановлення рівня професійної придатності, досягнутого на момент дослідження, використовується різноманітний арсенал психологічних засобів: тести, що діагностують ступінь оволодіння професійними знаннями й навичками (тести досягнень); тести, що діагностують рівень розвитку професійно важливих якостей і психічних функцій, методики вивчення мотивації тощо [69 – 73].

Сьогодні залежно від вимог, які пред'являються до фахівця, для винесення підсумкового висновку про професійну придатність кандидата використовується п'ять основних принципів комплектування оцінок: монофакторний, критеріальний, компенсаторний, компенсаторно-критеріальний і поліфакторний [29, С. 44].

При використанні монофакторного принципу за основу береться підсумкова оцінка одного із досліджуваних компонентів діяльності (інтелект, сенсомоторні якості, нервово-психічна стійкість, рівень фізіологічних резервів організму) залежно від профілю професії

[74 – 76]. Даний принцип застосовується при відборі для навчання професіям, що пред'являють підвищені вимоги, переважно до однієї зі сфер психічної структури особистості.

В основу критеріального принципу покладено облік однієї, але мінімальної оцінки із чотирьох досліджуваних компонентів, що забезпечують ефективне оволодіння професією кандидатом. Його використовують при відборі для навчання спеціальностям, що пред'являють менш жорсткі, але однакові вимоги до всіх функціональних систем організму людини [77].

Основою компенсаторного принципу є сумарна оцінка всіх чотирьох компонентів із виведенням інтегральної оцінки. Головним чином його застосовують для прогнозування успішної діяльності різних фахівців в екстремальних умовах [78 – 86].

Компенсаторно-критеріальний принцип, заснований на сумарній оцінці всіх компонентів діяльності, використовується при винесенні підсумкового висновку про професійну непридатність до спеціальностей, що пред'являють підвищені вимоги до конкретно професійно важливих якостей, які неможливо розвинути за певний строк до рівня, мінімально необхідного для ефективної діяльності за даними спеціальностями.

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

Деякі автори (К.М. Гуревич, А.О. Крилов) виділяють два типи професійної придатності: абсолютну (до професій, що вимагають наявності спеціальних індивідуальних рис) і відносну (до професій, оволодіти якими може практично будь-яка здорова людина) [18, 59]. Оцінюючи професійну придатність при проведенні професійного психологічного відбору, багато авторів [39, 87 – 92] орієнтуються насамперед на виявлення осіб з високим рівнем розвитку деяких якостей, найбільш важливих для досягнення успіхів у навчанні й діяльності (підхід по максимуму). Інші фахівці [4, 93 – 97] навпаки, головним чином намагаються визначити осіб з низькими показниками розвитку професійно важливих якостей (підхід по

мінімуму). Вибір підходу багато в чому зумовлюється конкурсом кандидатів і складністю професії.

На наш погляд, ефективнішим є другий підхід, оскільки виявлення осіб з показниками “нижче середнього” рівня дозволяє ймовірно прогнозувати їхній неуспіх у навчанні та діяльності й рекомендувати їм програму спеціальної психологічної підготовки або вибір іншої професії. При реалізації підходу по мінімуму найменш припустимі показники тестів звичайно визначаються розмірами конкурсу, але в низці випадків вони можуть бути чітко визначені тільки вимогами професії (наприклад, краще не добрати кандидатів на навчання льотчиків, ніж приймати осіб з показниками, на підставі яких можна ймовірно прогнозувати їхню низьку успішність у навчанні та надійність під час професійної діяльності) [6, 32, 98].

Вивчення наукових досліджень з даної проблеми [3, 4, 99 – 104] показало, що у практиці проведення професійного психологічного відбору найчастіше застосовується диференційований підхід з поділом обстежуваних осіб на чотири групи за ступенем імовірності прогнозу наступних успіхів у навчанні й діяльності, наприклад: 1) придатні в першу чергу; 2) придатні в другу чергу; 3) умовно придатні; 4) професійно непридатні. Деякі автори рекомендують ранжирування на три групи: групу умовно придатних у цьому випадку не виділяють [105, 106]. Наявність проміжної градації обумовлено неможливістю одержання однозначного висновку про професійну придатність (непридатність) кандидата.

Характеризуючи першу групу кандидатів, необхідно зазначити, що до неї відносять осіб безумовно або абсолютно придатних. Це випробовувані, які можуть успішно опанувати конкретну спеціальність у встановлений термін і надалі успішно виконувати функціональні обов’язки цієї професії. У цих осіб відзначається повна відповідність психологічних властивостей і функціональних можливостей до вимог, запропонованих конкретною спеціальністю. Їм надаються найбільші переваги при зарахуванні до числа тих, яких навчають.

Друга група – професійно придатні, або придатні в другу чергу. Особи, що входять у цю групу, можуть допускати в процесі роботи за спеціальністю незначні помилки, що істотно не впливають на ефективність професійної діяльності. Ці помилки найчастіше можуть бути пов’язані зі зміною умов діяльності, появою нових функцій, ускладненням обстановки. Для таких фахівців характерне деяке

зниження резервних фізіологічних і психічних можливостей. Вони рекомендуються до зарахування на загальних підставах.

Третю групу складають особи з невизначеним прогнозом професійної придатності (умовно придатні). Для них необхідне збільшення строків підготовки й коректування програм навчання. Зарахування кандидатів і призначення таких осіб на відповідні посади допускається при гострому дефіциті людських ресурсів, оскільки пов'язане з підвищеною небезпекою вчинення ними помилок у процесі професійної діяльності. У цьому випадку потрібен комплекс спеціальних заходів щодо додаткового навчання, здійснення періодичного психологічного обстеження й контролю за працюючими або тими, хто навчається. Певне значення для деякої компенсації недостатньої професійної придатності може мати психологічна підготовка і тренування цих осіб, а також комплекс фізіологічних методів підтримання й підвищення працездатності. При проведенні професійного відбору особи третьої групи рекомендуються тільки при досягненні високих показників у конкурсних іспитах.

Четверта група – професійно непридатні особи. Це кандидати, нездатні опанувати дану спеціальність у встановлений термін. Їх рекомендують не зараховувати на навчання на дану спеціальність. Однак висновок про професійну непридатність стосується тільки конкретної спеціальності. Будучи непридатними до даної спеціальності, ці особи можуть увійти в групу з високою придатністю до роботи й навчання по іншій професії [4, С. 18 – 19].

Значне місце в сучасних дослідженнях із психології праці займає виявлення закономірностей і обґрунтування принципів проведення професійного психологічного відбору. На думку вчених [3 – 5, 8, 13], вони повинні покладатися в основу методології, підбора методів вирішення даної проблеми, вибору організаційних форм проведення професійного відбору, визначення його взаємозв'язку з ефективністю діяльності в цілому. На наш погляд, принципи професійного психологічного відбору найповніше розкрито в роботах В.О. Бодрова [8, 107, 108]. Узагальнено їх наведено в табл. 1.2.

Як бачимо (див. табл. 1.2), сучасний професійний психологічний відбір є складною комплексною науковою проблемою й розглядається вченими, з одного боку, як система, з іншого – як процес.

Принципи професійного психологічного відбору (за В.О. Бодровим)

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

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

Система психологічного відбору включає такі компоненти:

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

У процесі психологічного відбору передбачається: по-перше, оцінка психофізіологічних функцій, тобто деяких характеристик аналізаторних систем організму й типологічних властивостей вищої нервової діяльності; по-друге, виявлення у процесі життєдіяльності набутих соціально-психологічних якостей (спрямованість особистості, комунікативність, схильність до лідерства, організаторські здібності, конформізм тощо); по-третє, вивчення психічних процесів, властивостей і станів [108]. Процес психологічного відбору включає такі етапи: отримання та первинна обробка необхідної вихідної діагностичної інформації; психодіагностика й оцінка рівня придатності обстежуваних, формулювання прогнозів придатності до навчання та (або) даного виду професійної діяльності; верифікація зазначених прогнозів на основі співвідношення даних про фактичну професійну діяльність відібраних осіб.

А.О. Крилов, розглядаючи професійний відбір як процес, виділяє такі етапи [18]:

- психологічне вивчення професії з метою виявлення вимог до людини (розкриття структури діяльності й обґрунтування цілісності та взаємозв'язку психічних і психомоторних процесів, що

перебувають під найбільшим навантаженням), її докладна характеристика, складання професіограми (психограми);

– вибір психодіагностичних методів дослідження (тестів), що дозволяють оптимально оцінити професійну придатність на основі виділених психічних процесів і професійних дій;

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

– психологічний прогноз успішності навчання й подальшої діяльності на підставі: а) співвідношення відомостей про вимоги певної професії до людини й отриманих психодіагностичних даних; б) урахування можливості цілеспрямованого вдосконалення та компенсації професійно значущих якостей (з урахуванням строків навчання), імовірності адаптації до професії, можливості появи екстремальних впливів.

У процесі професійного відбору Б.Ф. Ломов виділяє чотири етапи [109]:

- 1) аналіз професійної діяльності;
- 2) визначення мети і критеріїв відбору, підбір методів відбору;
- 3) перевірка інформативності й надійності методик;
- 4) проведення відбору, аналіз результатів і коректування критеріїв та методів.

На першому етапі повинен здійснюватися аналіз трудового процесу, а також фізіолого-гігієнічних і психологічних особливостей трудової діяльності. Метою такого аналізу є визначення вимог, які пред'являє діяльність до професійно важливих якостей особистості. Один із можливих шляхів вирішення цього завдання полягає у складанні професіограми (детального опису професійної діяльності). Під час цього етапу досліджуються структура й характер діяльності, виробляється аналіз можливих ситуацій, і насамперед найбільш несприятливих, екстремальних, що пред'являють підвищені вимоги до тих або інших якостей людини [110, С. 94]. На підставі такого аналізу визначаються основні вимоги до кандидата на дану спеціальність (медичні, освітні, соціальні, психофізіологічні). На підставі цих вимог розробляються критерії професійної придатності (непридатності) для даного виду діяльності.

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

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

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

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

1.2. Психологічне вивчення професійної діяльності у процесі професійного відбору

Аналіз наукових досліджень [3 – 5, 8, 14, 15, 55, 111 – 116] показав, що вихідним етапом вирішення методологічних, методичних та організаційних питань проведення професійного відбору має бути психологічне вивчення конкретних видів професійної діяльності й визначення вимог до людини як до суб'єкта праці. Дослідження за даною проблемою дозволяє визначити критерії успішності професійної діяльності, обґрунтувати процедуру вибору тестів для оцінки і прогнозування ефективності діяльності.

У сучасній психологічній науці розроблено низку концепцій діяльності, методологічних і методичних підходів до її вивчення. Загальнотеоретичний аспект досліджуваної проблеми широко

представлений у роботах К.О. Абульханової-Славської, Б.Г. Ананьєва, А.М. Леонтьєва, С.Л. Рубінштейна, Б.М. Теплова, В.Д. Шадрікова та ін.; дослідження з психології праці та інженерної психології відображені у працях С.П. Бочарової, О.В. Землянської, В.П. Зінченка, О.М. Іванової, А.О. Крилова, Б.Ф. Ломова, В.Д. Небиліцина, Ю.Л. Трофімова та ін. Значний внесок у розуміння психофізіологічної сутності трудової діяльності своїми дослідженнями зробили П.К. Анохін, І.П. Павлов, І.М. Сеченов, О.О. Ухтомський, Л.М. Балабанова, О.М. Кокун та ін. Психологічному вивченню професійної діяльності військово-службовців окремих спеціальностей і співробітників МВС присвячено дослідження В.І. Барка, В.О. Бодрова, І.В. Ващенко, Ю.Б. Ірхіна, М.С. Корольчука, В.О. Лефтерова, М.Г. Логачова, С.Ю. Лебєдевої, М.В. Макаренка, А.Г. Маклакова, В.С. Медведєва, О.М. Морозова, О.Р. Охременко, Є.М. Потапчука, О.Д. Сафіна, В.В. Стасюка, О.В.Тімченка, С.О. Філіппова, С.І. Яковенка і багатьох інших.

Категорія “діяльність” широко трактувались у філософській, економічній, педагогічній, психологічній, фізіологічній та інших науках. У психології одним із найбільш загальноприйнятих є визначення, відповідно до якого діяльність розглядається як активна взаємодія з навколишньою дійсністю, під час якої жива істота виступає як суб’єкт, що цілеспрямовано впливає на об’єкт і задовольняє у такий спосіб свої потреби [1, С. 95]. Структурними складовими діяльності є мета, мотив, способи, умови, результат [117, С. 41].

Діяльність сучасної людини дуже різноманітна, однак існують принципові розбіжності та труднощі у тлумаченні самого поняття “діяльність”, у виборі основ для класифікації її видів; одиниць, призначених для її аналізу; у виборі адекватних методів її дослідження як у лабораторних, так і в природних (виробничих, навчальних) умовах; у порівнянні результатів, отриманих різними методами як між собою, так і стосовно категоріального апарату тощо. Сьогодні існує (і це далеко не повний) перелік розходжень форм і видів діяльності: матеріальна й духовна, зовнішня і внутрішня, безпосередня й опосередкована, довільна й мимовільна, свідома й несвідома, індивідуальна й колективна, репродуктивна і творча; ігрова, навчальна, трудова, спортивна; пізнавальна (перцептивна, мнемічна, розумова), комунікативна, управлінська й виконавча тощо.

До цього можна додати диференціацію діяльності за мотивами, цілями, предметним змістом, способами здійснення, кінцевим результатом [118].

Будь-яка діяльність людини являє собою систему, що, на думку В.І. Медведєва, складається із чотирьох взаємозалежних ланок: органи сприйняття зовнішнього світу й поточної обробки інформації, що надходить; органи руху, які здійснюють безпосередній матеріальний вплив на навколишній світ; механізми формування і внутрішньої оцінки людиною свого сприйняття й дій; енергетичне забезпечення стійкої і надійної роботи всього організму. А.Г. Маклаков уточнює, що діяльність – це динамічна система взаємодії суб'єкта зі світом, у процесі якої відбуваються виникнення та втілення в об'єкті психічного образу, а також реалізація опосередкованих суб'єктом відносин з навколишньою дійсністю [3].

Головним видом діяльності людини, що відіграє вирішальну роль у розвитку її фізичних і психічних якостей, є праця. З нею генетично пов'язані інші види людської діяльності (ігрова, навчальна, пізнавальна тощо). Водночас трудова (професійна) діяльність людини спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей, за організацією й результатами праці являючи собою суспільний вид діяльності людини. Процес праці буває складним, нерідко пов'язаним з напруженням фізичних і психічних сил, подоланням зовнішніх і внутрішніх перешкод. Тому особливості професійної діяльності висувають різні вимоги до фізичних і психічних якостей людини. Психологічне вивчення професійної діяльності спрямовано на виявлення вимог, запропонованих даною діяльністю до психічних якостей, необхідних для успішного оволодіння конкретною спеціальністю в найкоротший термін і подальшу ефективну працю [119 – 125].

Виходячи з мети психологічного аналізу професійної діяльності, Б.Ф. Ломов його завдання вбачає у визначенні суб'єктивного відбиття дійсності, а також механізму психічної регуляції діяльності та його впливу на розвиток психологічних функцій, процесів, станів і властивостей людини [126, С. 16 – 17]. Поряд із цим В.Д. Шадріков доповнює завдання психологічного вивчення діяльності необхідністю виявлення механізму її індивідуалізації [36, С. 11].

Необхідно зазначити, що кожна діяльність, у тому числі професійна, складається із численних дій людини. Тому дія займає чільне місце в ієрархічній структурі діяльності та є основною

одиницею її аналізу. Кожну дію можна виконати за допомогою різних способів – операцій, які є крупнішими одиницями діяльності, ніж дії. Операції розкривають технічний бік виконання дій. Прагнення вдосконалювати свою професійну діяльність, тренування дій приводять до формування автоматизованих дій – навичок і звичок, яким характерна стереотипність. Система знань, умінь і навичок створює готовність людини до самостійного вирішення поставлених перед нею завдань [109, 113].

Як показали дослідження видатних вітчизняних психологів О.М. Леонтєва, С.Л. Рубінштейна, Б.М. Теплова, В.Д. Шадрікова, С.П. Бочарової, Ю.Л. Трофімова та інших, перебіг і розвиток різних психічних процесів істотно залежить від змісту і структури діяльності, від її мотивів, цілей і засобів здійснення [118]. Разом із тим у наукових дослідженнях, проведених П.Я. Гальперіним, Д.Б. Ельконіним та іншими вченими, визначено, що на основі зовнішніх матеріальних дій шляхом їх послідовних змін і скорочень формуються внутрішні, ідеальні дії, які відбуваються в розумовому плані й забезпечують людині всебічне орієнтування в навколишньому світі.

Аналіз теоретичних наукових праць дозволяє виділити такі основні елементи, що становлять зміст діяльності: мотиви, що спонукають суб'єкт до діяльності та визначають їх направленість; мета – усвідомлений образ результату, на досягнення якого спрямована діяльність людини; програми (плани) діяльності, які відображують стратегію й тактику їх реалізації, забезпечують взаємозв'язок між діями; інформаційна основа діяльності; прийняття рішень; професійно важливі якості. Однак відокремленість окремих елементів (функціональних блоків) зовсім не означає їх автономності, такий поділ досить умовний. Природно, що всі складники психологічної системи діяльності найтіснішим чином взаємозалежні й виділити їх можна лише для дослідницьких цілей. Наприклад, процеси прийняття рішення, інформаційного забезпечення діяльності мають місце в усіх блоках. Під час аналізу міжелементних зв'язків даної системи виявляється, що кожен із них тісно взаємозв'язані з усіма іншими і фактично взаємодоповнюють один одного [36].

Дослідження показало, що при вивченні професійної діяльності широко використовується системний підхід, який передбачає: по-перше, визначення ступеня активності окремих аналізаторів; по-друге, вивчення перебігу перцептивних, мнемічних та

інтелектуальних процесів; по-третє, виявлення психологічної структури діяльності в цілому. Поряд із цим необхідно виявити найскладніші особливості професійної діяльності, етапи роботи, що загрожують зривами й помилками в діяльності [33, 127 – 132].

Обґрунтовуючи психологічну структуру діяльності в цілому, В.Д. Шадріков характеризує її як цілісну єдність психічних компонентів і їх усебічних зв'язків, які спонукають, програмують, регулюють і реалізують діяльність [36]. Водночас у своїй теорії він розглядає діяльність як психологічну систему, в якій психологічна структура являє собою послідовне виконання функцій конкретної діяльності для досягнення певної мети. Як основні функціональні блоки даної системи В.Д. Шадріков виділяє: мотиви, мету, програму, інформаційну основу діяльності, прийняття рішень, підсистеми професійно (діяльнісно) важливих якостей. Останній компонент, що входить у психологічну систему діяльності, на наш погляд, набуває особливої актуальності при проведенні професійного психологічного відбору [133 – 136].

У процесі розвитку системи діяльності професійно важливі якості, їх підсистеми виступають у ролі тих внутрішніх умов, через які виявляються зовнішні впливи й вимоги діяльності. Отже, розвиток професійно важливих якостей та їх підсистем є вузловим моментом формування психологічної системи діяльності. Відповідно до визначення В.Д. Шадрікова професійно важливі якості – це індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності та успішність її освоєння [36, С. 66]. До професійно важливих якостей він відносить і здібності, але вони не вичерпують усього обсягу ПВЯ. Вивчення розвитку ПВЯ у професійній діяльності має проводитись у двох напрямках: 1) розвиток окремих ПВЯ; 2) розвиток структури ПВЯ.

Сьогодні існує надзвичайно багато різноманітних спеціальностей і чітко помітна тенденція до стрімкої перебудови професійної діяльності в межах окремих спеціальностей. У зв'язку з цим у психології праці здійснюються спроби створити типологію професій. Так, К.М. Гуревич виділяє два типи професій за критерієм контрастності вимог, запропонованих ними до людини [59]. Перший тип – це види діяльності, що проходять у нормативно заданих екстремальних умовах. Для них насамперед необхідні психофізіологічна витривалість і висока працездатність. Даний тип професій вимагає абсолютної професійної придатності, а отже, і

професійного відбору. До другого типу належать професії масового характеру, які доступні для оволодіння практично кожною людиною за наявності у неї усвідомленого і спрямованого інтересу до даного виду діяльності, схильностей, знань і бажання працювати.

Багатоознакова концепція професійної типології, розроблена Є.О. Клімовим, ґрунтується на виділенні основних якостей, що діагностуються за психофізіологічною і психологічною значущістю, а також вимог до особистості. Ця концепція включає п'ять типів професій, виділених із конкретних сфер професійної діяльності людини: 1) “людина – техніка”; 2) “людина – людина”; 3) “людина – природа”; 4) “людина – знак”; 5) “людина – художній образ”. Особливість даної концепції полягає в єдиному компонентному складі структури будь-якої професії і видів психологічних дій, специфічних для виконання різних професійних завдань. До компонентів структури професії, на погляд Є.О. Клімова, належать: предмет, знаряддя, мета й умови праці. До видів психологічних дій він відносить: гностичні, перетворювальні, пізнавальні й комунікативні [137 – 139].

При аналізі психологічного змісту різних видів професійної діяльності А.О. Деркач, Л.Г. Лаптев та інші вчені виділяють кілька компонентів, за якими поділяють спеціальності, де критичними є такі професійно важливі якості: 1) особистісний компонент діяльності – характеристики емоційної, вольової і мотиваційної сфер; 2) сенсорно-перцептивний компонент – характеристики сприйняття й уваги; 3) гностичний, або інтелектуальний компонент – характеристики процесу обробки інформації, прийняття рішення тощо; 4) моторний компонент – характеристики психомоторних якостей і мови [111, 124, 140, 141].

Варто звернути увагу, що А.І. Кліменко в перший компонент діяльності включає й організаторські здібності, розуміючи під цим сукупність таких якостей: контактність з колективом; об'єктивність в оцінці підлеглих; уміння правильно підбирати й розставляти кадри; здатність оцінювати й контролювати роботу підлеглих; уміння координувати поточні й перспективні завдання колективу; талант не тільки виховувати і навчати інших, але й учитися у них; уміння спонукати людей до праці, використовуючи і моральну, і матеріальну зацікавленість працівників у кінцевих результатах праці; уміння чітко організувати власну роботу [142, С. 64 – 65].

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

Аналіз наукових досліджень з даної проблеми [4, 18, 113, 144 – 148] показав, що основним методом психологічного вивчення професійної діяльності є професіографія. Відповідно до визначення В.О. Бодрова професіографія – це загальний метод аналізу й опису трудової діяльності та умов праці, який використовується в усіх галузях науки. Він стверджує, що психологічна професіографія є комплексом методів і технічних засобів, за допомогою яких отримана й оброблена вагома, з погляду психології, інформація про професії. Крім психологічних, у ній використовуються медичні, фізіологічні, соціологічні та інші методи різних наук про людину і працю [145].

Розглядаючи сутність професіографічного опису як методу психологічного вивчення професійної діяльності, М.В. Макаренко зазначає, що він полягає в цілеспрямованому, організованому процесі, який включає збір інформації щодо оцінки значущості різних фізіологічних, гігієнічних, ергономічних, соціально-психологічних та інших аспектів діяльності [4, С. 39]. З цією метою при проведенні професіографії використовуються різні традиційні методи: вивчення даних літератури, звітних документів, що характеризують особливості праці, бесіди, спостереження та експеримент, які доповнюються об'єктивною реєстрацією робочих операцій, оцінкою функціонального стану організму працюючих, різними формами самоспостереження й самозвіту. Оцінку складності кожної спеціальності можна одержати з офіційних та інших документів (інструкцій, настанов, керівництв з експлуатації технічних засобів, нормативних документів з підготовки та визначення рівня кваліфікації фахівців тощо). Матеріали, в яких наведено дані динаміки продуктивності праці та якості продукції, що випускається, плинності кадрів, співвідношення фахівців з високими й низькими показниками трудової діяльності, дані аварійності з провини персоналу, факти травматизму тощо, які дають підставу орієнтовно розв'язувати питання щодо необхідності або недоцільності здійснення професійного відбору для певних професій.

У сучасних умовах набув розвитку такий напрямок психологічного вивчення професійної діяльності, як акмеологія. Вона прагне створити цілісну модель соціального суб'єкта, прийнятний алгоритм і технологію його дослідження, формування й активної реалізації творчого потенціалу у професійній діяльності в єдиному процесі життєдіяльності. Акмеологічний підхід до аналізу професійної діяльності широко розглядається у працях К.О. Абульханової-Славської, О.О. Бодальова, А.О. Деркача, Є.О. Клімова, В.Г. Михайловського, В.А. Пономаренка, А.А. Реан, В.Д. Шадрікова та багатьох інших [111, 149 – 151].

Акмеографія як основний метод акмеології ґрунтується на професіографії і включає визначення рольових характеристик персоналу, особливостей взаємодії фахівця у процесі професійної діяльності з предметами, засобами та продуктами праці, з оточуючими людьми та іншими явищами, а також у виявленні індивідуальних, професійних якостей і акмеологічних інваріантів, які є основними внутрішніми побудниками творчого розвитку й самовдосконалення особистості. Ще стародавні греки найвищий ступінь чого-небудь, досягнення вершини досконалості або розвитку визначили як АКМЕ. Саме спрямованість до АКМЕ на рубежі ХХ – ХХІ ст. виявляється як одна з головних тенденцій людського розвитку, що набуває характеру провідної закономірності прогресивного суспільства [111, С. 8 – 9]. Відмінною рисою акмеографічного підходу є його орієнтованість на визначення та продуктивний розвиток творчого потенціалу людини, її професійної культури [8, 36, 111, 133, 138, 152 – 155].

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

Із численних трактувань професіограм, які наведено у працях В.О. Бодрова, С.П. Бочарової, А.О. Крилова, Б.В. Кулагіна, Б.Ф. Ломова, К.К. Платонова, Я. Райскупа та ін. [18, 124, 144, 147, 150, 154], можна зробити висновок, що її сутність полягає в систематизованому опису характеристик конкретної професійної діяльності (завдань, функцій, результатів, умов праці тощо), соціальних, психологічних та інших вимог до суб'єкта професії і, виходячи з них, визначенні необхідних професійно важливих якостей

особистості, що становлять основу професійної придатності людини. Ці відомості мають міститись у ключовому компоненті будь-якої акмеограми (професіограми) – психограмі, тобто опису психологічних особливостей конкретної професійної діяльності та професійно важливих особистісних якостей.

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

- сукупності стійких, стабільних якостей, що мають вирішальне значення у обстежуваних людей за ефективністю праці;
- необхідних і бажаних якостей, що компенсуються, і тих, що не компенсуються;
- небажаних для даної професії якостей;
- несумісних з діяльністю або протипоказаних для конкретної спеціальності [8, 18].

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

Вивчення наукових матеріалів за даною проблемою показало, що в сучасній науці за змістом виділяють два типи професіограм: комплексні і спеціальні (часткові). Комплексна професіограма, за Я. Райскупом, полягає в усебічному описі професійної діяльності, заснованому на результатах досліджень усіх галузей ергономіки і спеціальних (технічних, економічних, організаційних тощо) дисциплін [144, С. 47]. У спеціальній професіограмі зосереджено вузькоспеціальні найважливіші характеристики, необхідні для виконання конкретних завдань.

У змісті професіограми слід відбити загальні (об'єктивні й суб'єктивні) особливості професійної діяльності: виділити основні дії і операції, їх послідовність і взаємозумовленість; указати на необхідний обсяг спеціальної підготовки, знань, умінь і навичок; визначити режим праці й відпочинку, санітарно-гігієнічні умови, фактори екстремального впливу на суб'єкт праці; виявити характерні психофізіологічні стани (монотонність, стомленість, емоційна напруженість, фізично важка праця тощо); визначити обсяг і характер інформації, що переробляється; охарактеризувати технологічні аспекти, устаткування, що використовувалося, тощо [112, 132, 150].

У сучасній психологічній теорії і практиці існує декілька форм складання акмеограм і професіограм. Найбільш поширені описова (В.О. Бодров, К.К. Платонов, Б.Л. Покровський та ін.) і графічна, або аналітична (О.М. Іванова, Л.Г. Лаптев, В.С. Сіцінський, В.А. Стадник, А.А. Толчинський та ін.) акмеограми та професіограми [112, 113, 156, 157].

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

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

1.3. Генезис і ретроспектива професійного психологічного відбору військовослужбовців

Наразі проблема професійного психологічного відбору військовослужбовців актуальна практично в усіх країнах світу, проте, як показало дослідження, джерела виникнення відбору фахівців сягають стародавності. Так, Р.Н. Dubois наводить цікавий опис існуючої близько 3 тис. років тому системи прийому на цивільну службу в китайській імперії, де так само, як і у стародавніх греків, невід'ємним визнаним супутником процесу відбору й навчання було тестування [158]. Однак широке запровадження професійного психологічного відбору військовослужбовців в арміях багатьох держав розпочалося тільки під час Першої світової війни.

1.3.1. Становлення й розвиток вітчизняного професійного психологічного відбору військовослужбовців

Вітчизняний професійний відбір військовослужбовців бере початок у середньовіччі, коли державі насамперед були необхідні фізично підготовлені воїни. До початку XVIII ст. армія складалася зі стрільців, що з XVI ст. виконували функцію палацевої охорони, і “служивих людей” – бояр і дворян. Останні у періоди воєн самостійно набирали ополчення зі своїх селян [159].

Уже за тих часів робилися спроби визначати придатність до військової служби. За свідченням дослідників, першим документом, що вказує на зачатки професійного відбору військовослужбовців, є “Соборное уложение царя Алексея Михайловича 1649 года” [160]. У спеціальній главі “Про службу всяких ратных людей Московской державы” були узаконені форми комплектування військ, що існували давно. Однак експертизою хворих, “увечных и престарелых” воїнів, а також рекрутів займалися не лікарі, а воєводи: перед набором на військову службу їм необхідно було оцінити здоров'я та фізичні якості майбутнього воїна.

Значним внеском у становлення вітчизняного професійного відбору військових фахівців були реформи Петра I. Створення у країні в XVIII ст. регулярної армії і флоту вимагало навчених, грамотних фахівців. В указах Петра I від 1705, 1722, 1724 рр. були сформульовані головні вимоги, яким повинен відповідати рекрут. Так, в указі від 20 лютого 1705 р. записано, що в рекрути повинні

здаватися люди “добрыя, чалавечныя, не старыя, не увечныя і не дуракі”. Акцент на выдзялення асобістніх якасцей майбутніх воінів неоднаразова робіўся Пётрам I і ў наступныя гады яго кіравання [137, С. 59].

Прагрэсіўная традыцыя ацэньваць чалавека ў цэлым, за сукупнасцю яго фізічных і духоўных сіл, падтрымлівалася багатыма ваеннымі спецыялістамі ў XIX ст., зокрэма лідарамі. У першым пазітыве з ваенна-медыцынскай экспертызы І.В. Протасова “Начертание врачебного осмотра рекрут, притворных и утаиваемых недугов и их обнаружение” (1801 р.) містяться вказіўкі пра досыць тонку функцыянальную ацэнку эмацыянальнай сферы: “Ежели по наружности ничего возбраняющего к принятию осматриваемого в военное служение найдено не будет, тогда врач приступает к испытанию свойств душевных. А дабы робость не почесть за едино со слабоумием, то надлежит ведать действий их различие. Нечувствительность, или тупое внимание внешних предметов, хладнокровие и равнодушие означают слабоумного, а постепенное обращение беспорядочных ответов в основательность и прохождение измененного и боязливого лица, полного и скорого биения боевых жил, сердца и членов дрожания в естественное состояние знаменуют робость” [161, С. 196].

До першых тэарэтыкаў та арганізатараў ваенна-медыцынскай і ваенна-лікарскай экспертызы варта віднесці Р.С. Четыркіна. У сваёй працы “Опыт военно-медицинской помощи, или правила к сохранению здоровья русских солдат в сухопутной службе” (1834 р.) ён зазначаў пра неабходнасць не толькі відбіраць рекрут, але й разпадзяліць іх за родам здібнасцей: аднаго патрэбна накіраваць да гренадэраў або карабінераў, другога – да стрэльцаў або егеряў, трэцяга – да музыкантаў тошчэ. Р.С. Четыркіным была ўпершыню разроблена класіфікацыя ступеняў прыдатнасці да ваенна-медыцынскай службы, адпаведна да якой рекрута падзяляліся на чатыры групы: здатны да ваенна-медыцынскай службы; сумніўны, якія павінны быць накіраваны для спостережання ў госпіталі; тимчасова нездатны, зовсім нездатны [160 – 162].

У 1867 р. расійскі ўчыны І.М. Турчынскі вивчаў уплыў здібнасцей та індывідуальных асаблівасцей на вынікі навчання ў палках і унтер-афіцэрскай школах. У аснову сістэмы падрыхтоўкі унтер-афіцэрскай кадраў як важнага армінскага праміжнага ланкі між афіцэрамі і саўдатымі было пакладзена прынцып індывідуальнага

відбору кращих представників рядового складу. При їхньому навчанні й вихованні постійно пропагувався та застосовувався індивідуальний підхід, уміло враховувалися схильності, психологічні якості того, кого навчали.

Отже, уже на початку ХІХ ст. з виникненням військово-лікарської експертизи військовослужбовців (прообразу професійного медичного відбору) поставало питання про необхідність визначення професійної придатності військовослужбовців різних родів військ і служб, про клінічне вивчення соматичних і психічних властивостей людини в системі військово-лікарської експертизи і з'являються перші вказівки про необхідність визначення професійно важливих психологічних властивостей особистості та їх виявлення.

Наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст. після появи в нашій країні повітроплавання, аварій перших літаків і загибелі офіцерів-льотчиків у 1909 – 1910 рр. у Військово-медичній академії за ініціативою В.М. Бехтерева В.В. Абрамов проводив клініко-психологічні дослідження льотчиків [163]. Їм передували дослідження М.А. Рикачова (1882 р.), який розробив перелік якостей, необхідних повітроплавцеві для керування літальним апаратом: швидкість міркування, розпорядливість, збереження й цілковите самовладання, обачність, спритність [109, С. 8]. Примітно, що ці якості передбачали вимоги до пізнавальних процесів, моторики, емоційно-вольових і моральних якостей особистості. Наведені положення згодом частково використовувалися при відборі пілотів вітчизняної авіації, причому набагато раніше, ніж в інших країнах.

Першим, хто висунув тезу про те, що не кожний може стати льотчиком, був загальноновизнаний теоретик авіації М.Є. Жуковський, який у 1910 р. прямо наголошував на тому, що при сучасному стані аеропланів далеко не будь-хто може літати, потрібні дуже велика увага, узгодженість рухів, спритність і холонокровність [164, С. 13]. У 1913 р. “Военно-медицинский журнал” видає окремою брошурою статтю Г.Є. Шумкова “Психофизиологическое состояние воздухоплателей во время полета”, в якій порушувалося питання про емоційний стан пілота, оцінку його сприйняття, відчуттів тощо.

Проблема професійного психологічного відбору військовослужбовців, зокрема льотчиків, гостро постала під час Першої світової війни, коли стало очевидним, що успіхи застосування авіації залежать насамперед від пілота, який керує літаком. Водночас з'ясувалося, що не кожна фізично здорова людина може стати гарним льотчиком і для успішного оволодіння льотною

справою вона повинна мати певні психофізіологічні якості, тобто виникло питання про необхідність практичного проведення психологічного відбору льотного складу [159].

У перші роки після Жовтневої революції проблемі професійного психологічного відбору військовослужбовців приділялася велика увага. У 20-х – на початку 30-х років ХХ ст. захоплення тестовим профвідбором стало повсюдним: основними методами проведення відбору були бланкові тести. На початку 20-х років за ініціативою командування робітничо-селянської червоної армії (РСЧА) створено широку мережу психофізіологічних лабораторій різних родів військ (у 1924 р. відкрито Центральну психофізіологічну лабораторію РСЧА), у яких на основі вивчення психофізіологічних особливостей праці різних військових фахівців склалися професіограми та розроблялися методики професійного відбору льотчиків, водіїв, артилеристів, піхотинців, кулеметників, танкістів. Наукові дослідження з фізіології та психології військової праці спрямовувалися на розробку теоретичних і практичних методів діагностики професійної придатності військових фахівців. Провідними фахівцями в цій галузі науки були С.Г. Геллерштейн, В.М. Коган, Ю.І. Шпігель, І.М. Шпільрейн. У 1929 р. опубліковано “Пособие по психотехническому профессиональному отбору”, де були систематизовані тестові методики, які застосовувалися закордонними психотехніками з метою відбору військових фахівців і промислових робітників [164].

У цей період перед військовою психіатрією також було поставлено завдання проведення професійного відбору військовослужбовців у Червону Армію. Так, у 1922 – 1923 рр. відповідно до наказу заступника Наркомздраву З.П. Соловйова військово-психіатричні відділення були повністю ліквідовані, тому що уявлення політичних і деяких великих військових керівників про психічні розлади серед військовослужбовців РСЧА зводилися до поділу на “душевнихворих” і “політично незрілих”, будь-які варіанти межових розладів заперечувалися через відсутність соціальних причин для їх розвитку у РСЧА. Оскільки військово-психіатричної служби не існувало, науково-методичні рекомендації військовим лікарям стосувалися переважно питань професійного відбору й розподілу військових кадрів, контролю за психічним і фізичним розвитком, працею й побутом з метою оздоровлення трудових процесів і побуту [162].

У 1932 р. видано інструкцію про проведення психотехнічних випробувань у військових навчальних закладах і червоноармійських частинах. Найбільш глибокої розробки набула проблема професійного психологічного відбору фахівців-військовослужбовців Військово-повітряних сил. У 1933 р. видано “Руководство по медицинскому и психофизиологическому отбору кандидатов, поступающих в школы ВВС”, єдиний посібник з відбору в авіацію тих часів [164]. Відповідно до його вимог усі кандидати, визнані придатними за станом здоров'я до льотного навчання, повинні були проходити психофізіологічний відбір.

Досвід проведення психофізіологічного відбору льотчиків того часу, як зазначають сучасні дослідники [109, 159, 161, 164], показав, що його результати переважно збігалися, по-перше, з оцінкою успішності льотного навчання з боку командування, по-друге, неодноразово підтверджувалися фактами відрахувань із льотних шкіл. Ці дані вказували на ефективність окремих психотехнічних методів.

Проте одним із головних недоліків перших вітчизняних психодіагностичних методик була відсутність диференційованого підходу при проведенні професійного психологічного відбору до окремих видів військових спеціальностей, зокрема льотних, через відсутність розроблених відповідних професіограм (психограм) [164, С. 17].

У цей період професійний відбір військовослужбовців мав не тільки прихильників, але й противників. Вони вказували на недостатню теоретичну обґрунтованість низки методик, неадаптованість запозичених із-за кордону (США та інших країн) методик до місцевих умов, а також низьку кваліфікацію більшості фахівців – психотехніків.

Недостатня наукова розробленість і недоліки психотехнічних тестових випробувань потребували пошуку нового підходу до вирішення актуальних проблем психодіагностики професійної діяльності військовослужбовців. Фахівцями підкреслювалося, що не можна обмежуватися вивченням окремих психічних функцій, а необхідно розглядати їх у взаємозв'язку з цілісною структурою професійної діяльності військовослужбовців. Об'єктом психологічного вивчення має стати структура особистості й оцінка ступеня відповідності сполучень професійних здібностей і особистісних якостей до вимог професії [109, 151, 153, 154].

Це положення, сформульоване в 30-х рр. ХХ ст., стало одним із головних принципів при проведенні сучасного професійного психологічного відбору військовослужбовців.

Необхідно зазначити, що вітчизняна система професійного психологічного відбору у своєму становленні й розвитку пройшла складний і суперечливий шлях, який містив як періоди розквіту, так і гоніння. Так, починаючи з 1936 р. і аж до 60-х рр. ХХ ст. було припинено практично всі дослідження в цій галузі. У 1936 р. вийшла постанова ЦК ВКП(б) “О педологических извращениях в системе наркомпросов” [159, 164], де тести піддавалися гострій критиці і перестали застосовуватися для діагностики професійної придатності в усіх галузях, у тому числі й при відборі військових фахівців. У тимчасовому посібнику з медичного відбору кандидатів у льотні школи (1937 р.) передбачалося виявлення тільки психічних захворювань, а оцінка психологічних якостей не враховувалася взагалі. Припинення тестового психотехнічного відбору в усіх сферах призвело не тільки до виключення експериментально-психологічних методик, які ототожнювалися з тестами, але й до відступу від уже завойованих наукою і практикою позицій у професійному комплексному відборі військовослужбовців (медичному і психологічному) як складника єдиної експертизи [161, С. 201 – 202].

Зламним етапом розвитку теорії і практики професійного психологічного відбору військовослужбовців стали 60-ті рр., що насамперед зумовлювалося впровадженням нових розробок у галузь авіаційної і космічної реактивної техніки [159]. Після двадцятип'ятирічної перерви відновились експериментальні дослідження в галузі професійного психологічного відбору військовослужбовців, розпочалася науково-дослідна робота зі створення комплексу методик для психологічного відбору кандидатів у військові авіаційні училища й у 1961 р. було проведено психологічний відбір у низку військових, в основному льотних, училищ.

На початку шістдесятих років у військових авіаційних училищах відкрилися штатні психофізіологічні лабораторії, завданнями яких було проведення професійного психологічного відбору кандидатів, а також вирішення проблеми прогнозування професійної діяльності льотчика, тобто його професійного довголіття, що оцінювалося з урахуванням стану здоров'я, психологічних якостей, соціальних, військових та інших аспектів діяльності. Так, середня тривалість

льотного довголіття у військовій авіації становить 15,3 року, у цивільній – 20 років, серед льотчиків-випробувачів авіаційної промисловості – до 25 років [165]. Дані факти вимагали впровадження в систему професійного відбору нових методологічних і методичних підходів до вивчення психологічних особливостей професійної діяльності льотчиків різних відомств [32].

З 1966 р. професійний психологічний відбір курсантів у ВВНЗ став проводитися за єдиними схемою й нормативами, основні методологічні й методичні принципи яких не втратили своєї значущості й сьогодні.

Надалі розробкою й удосконалюванням методів і організації професійного психологічного відбору військовослужбовців займалися фахівці різних галузей науки: Б.Ф. Баєв, В.О. Бодров, Ф.Д. Горбов, Т.Т. Дзамгаров, Г.М. Зараковський, Є.О. Мілерян, В.Л. Маріщук, Б.Л. Покровський, Д.І. Шпаченко й багато інших.

У цей період стала проводитися оцінка результатів обстеження кандидатів у ВВНЗ за певними методиками, на початку процедура обробки та винесення висновку здійснювалася за стандартною чотирибальною системою (5, 4, 3, 2 бали), потім за дев'ятибальною шкалою. Остаточний висновок (рекомендації із зарахування до ВВНЗ) виносився на засіданні психологічної комісії після узагальнення показників усіх методик, даних бесіди та спостереження за кожним кандидатом у процесі обстеження. За результатами відбору, вираженими інтегральною оцінкою, всі кандидати розподілялися на три або чотири групи, які визначали ступінь придатності до ВВНЗ [159].

З подальшим розвитком Збройних Сил у післявоєнний період з'явилося багато нових військових спеціальностей, істотно змінились умови та характер військової праці, що зумовило необхідність проведення професійного психологічного відбору в різних видах і родах військ [166]. У 1964 р. було створено штатну Військово-лікарську комісію Ракетних військ стратегічного призначення (РВСП), одним із завдань якої стало проведення професійного психологічного відбору військовослужбовців, вивчення особливостей професійної діяльності військових фахівців, пов'язаної з професійною шкідливістю (робота з компонентами ракетних палив, джерелами іонізуючих випромінювань, джерелами електромагнітних полів, тривалим режимом чергування у спецспорудах, стаціонарних і мобільних комплексах в умовах одноманітної обстановки й

гіподинамії з високим рівнем нервово-психічних навантажень). Усе це вимагало обов'язкового проведення психологічних досліджень військовослужбовців РВСП [167, С. 42]. Командування РВСП також поклало надії на те, що за допомогою професійного психологічного відбору вдасться запобігти нестатутним взаєминам, розстрілам у вартових приміщеннях тощо. Перша науково-дослідна робота (шифр “Добір”) відразу була комплексною і її результатом стала інструкція з професійного відбору, апробація якої у військах показала її достатню ефективність [159]. Була сформульована й обґрунтована концепція створення системи професійного відбору фахівців РВСП. При цьому проведення відбору не зводилося лише до визначення психологічних і психофізіологічних показників, а передбачало оцінку стану здоров'я, рівня фізичного й загального розвитку військовослужбовців, соціально зумовлених якостей.

У 1965 р. були розроблені “Методические указания по профессиональному отбору корабельных специалистов Военно-морского флота”, запроваджена система психофізіологічного відбору фахівців військово-морського флоту операторської ланки, гідроакустиків, радіотелеграфістів, водолазів-глибоководників та ін. При розв'язанні завдань професійного відбору фахівців ВМФ ураховувалася специфіка військової служби на кораблях, пов'язаної із впливом на організм комплексу несприятливих факторів навколишнього середовища (своєрідний газовий склад повітря і мікроклімат корабельних приміщень, особливості розміщення особового складу, дефіцит сенсорних подразників, швидка й часта зміна кліматичних і годинних поясів, інтенсивний шум, вібрація, хитавиця, гіподинамія тощо) [168]. Запровадження системи професійного психологічного відбору дозволило успішно прогнозувати придатність осіб, котрі навчались у вищих військово-морських навчальних закладах, навчальних загонах і школах ВМФ [99, 160, 169 – 175]. За отриманими результатами майбутні моряки з добре розвиненими психофізіологічними якостями, доброю й відмінною успішністю становили 80 – 85 %, з недостатньо розвиненими – тільки 15 – 20 %. На кораблях і в частинах випускники навчальних загонів та шкіл ВМФ, що пройшли професійний психологічний відбір і мали добре розвинені професійно важливі якості й допуск до самостійного керування бойовим постом, на 30 % ефективніше виконували отримані завдання, ніж це передбачалося керівними документами.

Специфіка професійного психологічного відбору військовослужбовців повітрянодесантних військ (ПДВ) полягає у вивченні негативних наслідків фізичного перенапруження при виконанні ознайомлювальних і тренувальних стрибків, перевірці емоційно-вольової стійкості десантників до факторів стрибка. До найважливіших якостей відносять почуття відповідальності за виконання отриманого бойового завдання, рішучість, ініціативність, кмітливість, уміння враховувати непередбачене, швидкість і точність дій у момент десантування тощо [25, 176]. Ці та інші особливості військової праці враховувалися при розробці та запровадженні системи професійного психологічного відбору військовослужбовців у ПДВ.

У 70 – 80 роки ХХ ст. було розгорнуто широкі дослідження з проблеми професійного психологічного відбору в усіх видах та родах Збройних Сил СРСР. Безпосередньо у Збройних Силах проводилося масове психологічне і психофізіологічне обстеження особового складу за всіма основними військовими спеціальностями. При цьому апробовувалося кілька десятків методик, давалася оцінка їх вірогідності й надійності, аналізувався отриманий матеріал. Проведені наукові дослідження показали, що тільки за рахунок заходів професійного відбору боєздатність військових підрозділів і ефективність діяльності окремих військових фахівців можуть бути підвищені на 15 – 30 % [24, 28]. Особлива увага приділялася матеріально-технічному забезпеченню професійного психологічного відбору: розроблялися й модифікувалися психодіагностичні засоби, частину з яких удалося розмістити для серійного виробництва на відомчих заводах. До кінця 1980-х років дивізії і навчальні центри Збройних Сил СРСР було оснащено необхідною апаратурою, спеціальними рухомими лабораторіями, методиками, стандартними бланками тощо.

Таким чином, дослідження показало, що з розвитком видів і родів Збройних Сил СРСР, зокрема, Військово-повітряних сил, Військово-морського флоту, Повітрянодесантних і Ракетних військ стратегічного призначення, відбувалось інтенсивне становлення, розвиток і вдосконалення системи професійного психологічного відбору військовослужбовців у двох напрямках: по-перше, вдосконалення методологічних і методичних принципів та підходів, спрямованих на визначення стану, ступеня розвитку сукупності індивідуально-психологічних якостей і когнітивних особливостей

особистості; по-друге, на основі вивчення специфічних особливостей професійної діяльності військовослужбовців різних спеціальностей визначення професійно важливих якостей, що сприяють успішному оволодінню даними професіями й ефективній роботі надалі. Найбільш інтенсивного розвитку проблема професійного психологічного відбору військовослужбовців набула у ВПС і РВСП.

Сучасна система професійного психологічного відбору військовослужбовців Збройних Сил України (ЗСУ) та Міністерства внутрішніх справ (МВС) України сформувалась у середині 1980-х років і стала активно розвиватися після виходу наказу МО СРСР № 162 від 1986 р., а також сучасних керівних документів МВС України [20 – 22].

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

На початку 1990-х років при відділах охорони здоров'я управлінь МВС України створено Центри професійного психофізіологічного відбору та психіатричної допомоги МВС України, автономної республіки Крим та в кожній області, на які покладалося проведення професійного відбору кандидатів, які вступають на службу в органи внутрішніх справ і призиваються на контрактну службу у внутрішні війська, вступають до ВНЗ та ВВНЗ МВС України.

Сучасна система професійного психологічного відбору військовослужбовців і курсантів передбачає поетапну оцінку професійної придатності призовників, що вступають на військову службу у внутрішні війська МВС України. Після проведеного дослідження виявлено чотири таких етапи: I – попередній; II – головний; III – пролонгований; IV – заключний.

Попередній етап проводиться у військовому комісаріаті з використанням даних соціально-психологічного вивчення та результатів оцінки загальних пізнавальних здібностей і нервово-психічної стійкості кандидатів. У результаті аналізу отриманих даних прогнозується професійна придатність кандидатів до навчання у

військово-навчальних закладах МО України, а також підготовки до військової служби за сімома класами військових спеціальностей: командні (організаторські); операторські (гностично-сенсорні); зв'язку та спостереження (сенсорні); водійські (сенсомоторні); спеціального призначення (моторно-вольові); технологічні (фахівці з обслуговування та ремонту техніки); інші (ті, що не потребують особливих професійно важливих якостей).

Результати вивчення індивідуально-психологічних якостей і висновок про професійну придатність кожного призовника до певного класу військових спеціальностей із зазначенням однієї із чотирьох груп професійної придатності (I – рекомендується в першу чергу, II – рекомендується, III – рекомендується умовно; IV – не рекомендується) заносяться до спеціально розробленого документа – карти професійного психологічного відбору й ураховуються при прийнятті рішення про службу у Збройних Силах України та внутрішніх військах МВС України.

Основний етап професійного відбору здійснюється після прибуття молодих солдат у військову частину на навчальних зборах, де за допомогою спеціальних психодіагностичних методик проводиться поглиблена оцінка професійної придатності кандидатів до підготовки за конкретними військовими спеціальностями [16, 39, 102, 177 – 188]. Результати обстеження заносяться в карти професійного психологічного супроводження й ураховуються при розподілі військовослужбовців за різними підрозділами.

Головний етап професійного психологічного відбору при вступі до ВВНЗ МВС України проводиться у три стадії: 1) групове обстеження з застосуванням психодіагностичних (переважно бланкових) методик; 2) індивідуальне обстеження з використанням спеціальної апаратури; 3) індивідуальна бесіда з метою виявлення рівня загального розвитку кандидатів, спрямованості на певний вид діяльності, особливостей особистості тощо [189 – 191].

Пролонгований етап професійного психологічного відбору (у військових частинах внутрішніх військ та ВВНЗ МВС України) передбачає участь спеціалістів-психологів у комплектуванні підрозділів з урахуванням психологічної сумісності військовослужбовців, виявленні осіб з нервово-психічною нестійкістю, поглибленому психологічному вивченні військовослужбовців з ознаками утрудненої адаптації до військової служби й навчання з метою розробки пропозицій командуванню

щодо проведення індивідуальної роботи з ними та розробки програми психологічної підготовки з указаною категорією військовослужбовців (групи посиленої психологічної уваги) [20 – 22, 72, 192 – 194].

Заключний етап проводиться перед звільненням військовослужбовців строкової служби у запас або закінченням ВВНЗ курсантами. Передбачається винесення висновку про їхню відповідність займаним посадам і результати служби у внутрішніх військах та навчання у ВВНЗ для подальшої оцінки фахівцями-психологами ефективності проведених заходів. Такі відомості заносяться командиром підрозділу та його заступником з виховної роботи, офіцером-психологом у карти психологічного супроводження військовослужбовців [20 – 22].

Сучасна оцінка психологічних властивостей кандидатів у ВВНЗ з метою проведення професійного психологічного відбору й розподілу за спеціальностями проводиться за допомогою бланкових і апаратурних методик. Проте деякі якості, наприклад особливості сенсомоторної сфери, не можуть бути досліджені повною мірою за допомогою тільки бланкових методик: для цього необхідні різні технічні засоби. На перспективу розвитку даної проблеми вказують А.Ф. Богачов, І.В. Захаров, Б.В. Кулагін [195].

Теоретично обґрунтовано й проведено експериментальні дослідження чотирьох самостійних напрямків при проведенні професійного психологічного відбору військовослужбовців: вивчення інтелектуальних (когнітивних) властивостей; рухових (сенсомоторних) якостей; нервово-психічної стійкості та фізіологічних резервів організму. Четвертий напрямок є межовим між професійним психологічним і медичним відбором [29, С. 43].

Для розподілу військовослужбовців за різними спеціальностями Б.В. Кулагін, Л.Є. Поляков, С.Т. Сергєєв пропонують використувати автоматизовані системи, зокрема, автоматизовану систему комплектування військових підрозділів (АСКВП) [196]. Для прогнозування ефективності професійної діяльності в екстремальних умовах деякі вчені (В.О. Бодров, А.А. Генкін, Л.В. Забродіна, А.В. Карпов, І.Б. Соловйова, А.П. Чернишов, В.Д. Шадріков) пропонують її експериментальне моделювання [197, 198].

Більшість дослідників даної проблеми подальший розвиток системи професійного психологічного відбору військовослужбовців вбачають в удосконалюванні психодіагностичних бланкових методик, так званих тестів. Так, О.А. Боченков та О.М. Глушко пропонують

підвищувати надійність психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення нервово-психічної стійкості, оскільки остання на рівні поведінки й діяльності особистості проявляється в особливостях пізнавальної та емоційно-вольової сфери, у порушенні структур соціального рівня [199, 200]. І.М. Ареф'єв, В.В. Нечипоренко вважають доцільною розробку нових методів психодіагностики особистісних особливостей, зокрема спрямованих на виявлення ознак патологічного розвитку особистості [201].

Ю.В. Астапов, Ю.В. Горський, В.В. Кормачов, А.І. Хорішко зазначають, що для прогнозування успішності діяльності необхідно використовувати три групи критеріїв, значущих для даної конкретної спеціальності, а не одного інтегрального показника, нівелюючого нюанси індивідуальної професійної специфіки [202]. Г.М. Загородніков підкреслює, що при проведенні професійного відбору військовослужбовців необхідно приділяти належну увагу рівню фізичної підготовленості як одному з факторів адаптації до військової служби [203]. Б.В. Кулагін, С.Т. Сергєєв рекомендують використання типологічного підходу для проведення професійного психологічного відбору військовослужбовців, заснованого на переході від лінійної схеми відбору до розгалуженого із застосуванням алгоритму таксономічного аналізу, і вказують на необхідність індивідуалізації прогнозу [204]. К.Б. Булаєва, В.А. Вавілов, С.М. Чарухілова пропонують використовувати психогенетичний підхід до професійного відбору [205]. А.Т. Давидов, А.В. Старченко для оцінки і прогнозування психічного здоров'я військовослужбовців рекомендують вивчати імунологічні показники [206].

Аналіз сучасних досліджень проблеми професійного психологічного відбору військових фахівців дозволяє зробити висновок, що подальший розвиток відбору можливий такими шляхами: удосконалення психодіагностичного інструментарію, спрямованого на виявлення основних індивідуально-психологічних якостей; створення нових методик (апаратурних або батарей (комплексу) тестів), необхідних для успішного оволодіння конкретною військовою спеціальністю; розвитку технічних засобів професійного психологічного відбору.

1.3.2. Стан проблеми професійного психологічного відбору військовослужбовців у зарубіжних країнах

У сучасній зарубіжній теорії і практиці професійного психологічного відбору військовослужбовців виробилися основні організаційні форми, до певної міри характерні для низки країн світу. Серед найбільш розроблених можна назвати системи професійного психологічного відбору в арміях США, Німеччини та Франції. В інших країнах світу, де існує система відбору військових фахівців, як у методичному, так й в організаційному плані вона побудована на повному запозиченні або на частковому використанні основних принципів і методів відбору вказаних країн [164, 207 – 209].

Вивчення матеріалів іноземних учених з даної проблеми показало, що групове психологічне обстеження (тестування) відповідало загальній потребі практики [210 – 217]. Так, у 1917 р. після вступу США в Першу світову війну Американською психологічною асоціацією було організовано комітет, очолюваний Р.М. Йорком. Завданням комітету було у короткий термін визначити інтелектуальний рівень 1,5 млн новобранців, щоби прийняти експертне рішення про придатність призовників до військової служби, розподілу за різними родами військ, прийому до шкіл для навчання майбутніх офіцерів тощо. Військові психологи створили два тести: “армійський альфа” та “армійський бета”, призначені для виявлення загальних здібностей кандидатів на військову службу. “Армійський альфа” тест використовувався для обстеження всіх категорій кандидатів, які вільно володіли англійською мовою. Інший тест у вигляді невербальної шкали призначався для обстеження неписьменних осіб і новобранців іноземного походження. Перевагою цих тестів була можливість обстеження великих груп людей, а їх сучасні варіанти використовуються й сьогодні [158].

На підставі аналізу сучасного стану професійного психологічного відбору військових фахівців у зарубіжних арміях і досліджень більшості вчених з цієї проблеми (С. Бешуел, Дж. Фланаган, С. Геллерман тощо) можна зробити висновок, що тестові методики продовжують задовольняти вимогам відбору, особливо в тих випадках, коли доводиться проводити масові обстеження кандидатів на військову службу [210, 204, 214, 220].

Активізація інтересу до проблеми професійного психологічного відбору військовослужбовців, найбільшою мірою у ВПС,

спостерігалася напередодні Другої світової війни. У 1940 р. було створено набір бланкових тестів для відбору кандидатів на навчання офіцерів морської авіації. Появу комплексних тестових батареї багато в чому визначили дослідження військових психологів США. Так, ними розроблено кваліфікаційну батарею тестів, що застосовувалася для відбору льотного складу (пілотів, штурманів). Вона розроблялася представниками різних видів і родів військ збройних сил США (Р. Воунт, А. Гілген, К. Гілген, І. Лаушнер, А. Байроф, Дж. Морш, Е. Фатс, Б. Витола, В. Алей та ін.) [215 – 220].

Сьогодні проведення професійного відбору військових фахівців у США покладено на низку спеціалізованих установ, які послідовно здійснюють психологічне обстеження новобранців. Відмовившись у 1973 р. від строкової служби на користь більш ефективної – контрактної, США відразу ж стикнулися з труднощами при комплектуванні – нестача бажаних служити в армії, традиційно пов'язані зі службою обмеження, труднощі та ризик. Тому уряду довелося вживати екстрених заходів для залучення добровольців у збройні сили шляхом різкого підвищення грошового утримання і запровадженням соціальних пільг. Особливе значення при цьому надавалося рекламі й популяризації служби в армії. Широко пропагувалася теза про корисність і суспільну значущість військової професії, підкреслювалися її переваги, пов'язані зі стабільністю та впевненістю у завтрашньому дні, відсутністю безробіття, наданням пільг для військовослужбовців і членів їхніх родин, безкоштовним медичним обслуговуванням, можливістю вибору військової спеціальності, виду збройних сил, роду військ, місця служби, підвищення кваліфікації, забезпеченням досить високого рівня грошового утримання військовослужбовців порівняно з цивільними фахівцями. У підсумку мета рекламної кампанії була досягнута: з 1982 р. за основний критерій відбору в армію вербувальники змогли взяти якісні параметри призовників, а з 1987 р. вимоги до найманого контингенту ще більше зросли. Для вербування та відбору одного новобранця потрібно перевірити в середньому 24 кандидати. Сьогодні у США відчувається нестача добровольців, що змусило командування збройних сил країни знизити вимоги до якісних параметрів новобранців [207].

Система професійного психологічного відбору кандидатів у збройні сили США має таку структуру. Основний орган управління – штаб командування з набору добровольців, що контролює діяльність

польових вербувальників у 2200 консультаційних і вербувальних пунктах. Відбір добровольців заснований на використанні батареї тестів професійних здібностей до військової служби (Armed services vocational aptitude battery – ASVAB), що складається із 10 бланкових методик. Пройшовши на вербувальному пункті співбесіду, новобранці направляються на психотехнічні станції, де проходять випробування за єдиною кваліфікаційною батареєю тестів для збройних сил – AFQT. Ця батарея тестів є засобом попереднього відбору, що дозволяє визначити лише загальну придатність новобранців до військової служби. Вона заснована на виконанні завдань, за допомогою яких виявляються словниковий запас, арифметичні, технічні здібності, розуміння просторових відносин тощо. На основі тестування за AFQT всі новобранці розподіляються на п'ять груп: особи з груп *A* і *B* (високі інтелектуальні дані) направляються у військово-навчальні заклади, група *C* – у рядові, група *D* та *E* звільняються або з групи *D* направляються до нестрійових частин [164]. Потім оцінюється рівень інтелектуального розвитку за відповідними результатами виконання трьох, чотирьох або п'яти методик ASVAB і визначається придатність для підготовки та служби за 10 групами військових спеціальностей сухопутних військ. Через втрату необхідного ступеня інформативності та з метою попередження поширення тестів завдання методик обновляються кожні три – п'ять років.

Остаточне рішення про висновок придатності до контрактної військової служби приймається на підставі результатів обстеження за згаданими батареями тестів з урахуванням рівня освіти, медичних та фізичних даних, моральних якостей. Після зарахування на військову службу новобранці вступають до навчальних центрів видів збройних сил і родів військ. У спеціальних центрах початкової підготовки військовослужбовці проходять додаткове обстеження з метою уточнення професійного призначення: у сухопутні війська – за тестами EST (комплект кваліфікаційних тестів армії); у військово-морські сили – за батареєю ВТВ (комплект основних тестів флоту); у морську піхоту – ВСТВ (комплект основних кваліфікаційних тестів); у військово-повітряні сили – AQE (кваліфікаційна перевірка рядових ВПС). Необхідно зазначити, що всі наведені вище батареї тестів мають багато спільного, час обстеження за ними становить 1 – 2 години [207].

Діюча в американських збройних силах система професійного психологічного відбору в цілому забезпечує досить високу якість їх комплектування. Показники інтелектуального й освітнього рівня рекрутів вище, ніж в аналогічній вибірці цивільної молоді. Із запровадженням професійного психологічного відбору поліпшився і стан дисципліни: кількість самовільних відлучень знизилася на 80 %, дезертирства – на 75 %, фактів учинення злочинів, що розбираються військовим судом, – на 64 %.

Система професійного психологічного відбору, аналогічна американській, ефективно діє у збройних силах Великої Британії. Беручи участь у двох світових війнах, країна комплектувала свої збройні сили за призивом на строкову службу. У 1961 р. такий принцип комплектування було скасовано і здійснено перехід до формування професійної армії. Її комплектування проводиться шляхом вербування добровольців у віці від 16 (у ВМС – 17) до 30 років (у сухопутні війська і ВПС – до 40 років) на основі “Положення про вступ на військову службу” 1991 р.

Керівництво набором особового складу покладено на штаби видів збройних сил, кожний з яких має свої пункти, що відбирають кандидатів для вербування й направлення їх у вербувальні (відбірні) центри. Для проведення безпосередньої роботи з набору добровольців по всій країні функціонують армійські інформаційні (вербувальні) пункти (окремо для чоловіків і жінок) і пункти по зв'язках з університетами й коледжами, що ведуть роботу з набору добровольців. На території Шотландії у м. Единбург створено об'єднаний вербувальний центр.

У Великій Британії встановлено такий порядок вступу на військову службу: особи, котрі досягли встановленого віку, спочатку звертаються в інформаційний пункт або до офіцера по зв'язках з цивільним навчальним закладом у письмовій або усній формі, одержують необхідні бланки й документи для заповнення, а також рекламну літературу. Для тих, хто ще сумнівається у правильності вибору майбутньої спеціальності, організується відвідування навчальних центрів родів військ і служб, яких у збройних силах налічується більше 230. Після цього кандидати для вербування направляються у відбірну комісію вербувального центра (пункту), що існує при кожному виді ЗС, де протягом трьох днів з ними проводять співбесіду, психодіагностичне тестування, а також їх перевіряють на фізичну витривалість. На підставі результатів тестування військово-

вербувальна комісія визначає рід військ і службу для кандидатів, після чого направляє їх у військові навчальні заклади й навчальні центри. Для рядового складу визначено дві основні категорії вступу на військову службу: “молодий солдат” (16 – 17 років) і “дорослий солдат” (17 – 30 років). У сухопутних військах функціонують 207 вербувальних пунктів, 6 пунктів зв’язків з університетами та 24 – з коледжами; у ВПС – відповідно 61 й 5; у ВМС – 60 вербувальних пунктів, є також більше 10 пунктів по вербуванню жінок – майбутніх військовослужбовців.

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

Питаннями комплектування ВПС займається авіаційний вербувальний центр у Біггін Хілл (графство Кент), де відібрані на інформаційних пунктах кандидати протягом чотирьох днів проходять медичну комісію і психологічний відбір, який виявляє рівень загального психічного розвитку та спеціальні здібності (наприклад, визначається розподіл уваги й координації рухів). Перевіряється також певний рівень знань з математики та англійської мови. Кандидати, що відповідають вимогам, допускаються до другого етапу перевірки. Вони розбиваються на групи по шість осіб для визначення придатності до управлінської діяльності як майбутній командир підрозділу. Їм пропонується розв’язати низку вступних завдань з керування групою, прийняття рішень і самостійних дій в ускладненій обстановці.

При проведенні професійного психологічного відбору до повітрянодесантних військ головна увага приділяється визначенню психологічних здібностей кандидатів до дій в екстремальних умовах.

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

Підготовка сержантського й унтер-офіцерського складу здійснюється у професійно-технічних коледжах, куди приймаються юнаки віком 16 – 17 років після успішного проходження співбесіди і психологічного тестування. З метою підвищення професійного рівня розвитку офіцерського корпусу міністерство оборони Великої Британії здійснює широку загальноосвітню програму. Зі школярів, захоплених військовою справою і які найбільше підходять для служби на офіцерських посадах, відбираються стипендіати (не більше двох осіб на рік для кожного виду ЗС) віком 15,5 – 16,5 років. За даними англійських фахівців, із 500 молодих людей, що виявили бажання вступити на військову службу, з різних причин одержують відмову 410. Однак навіть ретельний професійний психологічний відбір кандидатів до військової служби не виключає вербування осіб, які не відповідають запропонованим вимогам або розчарованих у військовій службі вже під час початкового навчання. За офіційним даними щорічно від 16 до 26 % завербованих добровольців, які не прослужили й шести місяців, з різних причин звільняються з лав збройних сил [207].

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

До кандидатів у навчання на офіцерські посади ставляться такі вимоги: вік від 17 до 25 років, наявність атестата про закінчення середньої школи або гімназії, відсутність судимості та фінансових боргів. Потім визначається придатність до служби за станом здоров'я, після отримання позитивних результатів психологічного тестування з

метою виявлення професійної придатності підписується зобов'язання служити до закінчення терміну дії контракту. При відборі офіцерів для навчання в академії керівного складу Бундесверу (м. Гамбург) вимоги значно вищі: високі професійні знання й навички; певні професійно важливі якості такі, як здатність до логічного, аналітичного й абстрактного мислення, чесність, кмітливість, спостережливість, рішучість, моральна стійкість тощо.

Сьогодні державними органами управління планується радикально змінити структуру збройних сил ФРН, які будуть складатись із сил оперативного реагування (їм надається особливе значення), сил стабілізації і сил підтримки. На думку німецьких фахівців, при їх комплектуванні необхідно використовувати різні критерії відбору для різних складових збройних сил.

У збройних силах Франції, де скасована строкова військова служба, професійний психологічний відбір кандидатів проводиться із застосуванням таких методів: співбесіди, психодіагностичне тестування. Після успішного проходження психологічного відбору проводиться медичне обстеження кандидата. Велика увага приділяється також вивченню професійно важливих психологічних якостей кандидатів на військову службу, даються індивідуальні рекомендації щодо їхнього розвитку.

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

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

Наведені вище дані переконливо підтверджують наявність позитивних сторін у системі організації і проведення професійного психологічного відбору й комплектування особовим складом армій держав, що входять до складу НАТО. До них, зокрема, належать:

добре організована робота з проведення реклами, популяризації і пропаганди військової служби, визначення військово-професійної орієнтації; здійснення в цих цілях широкої загальноосвітньої програми, яка передбачає активне залучення до неї підлітків; конкурсна система рекрутування, що забезпечує проведення ретельного відбору кращих кандидатів із числа бажаючих служити; вербування у ЗС осіб, що мають цивільні спеціальності, близькі до військових; наявність висококваліфікованих підготовлених фахівців з вербування та професійного психологічного відбору кандидатів; використання з цією метою різноманітних тестових методик, що дозволяють усебічно вивчати претендентів і уточнити їхнє професійне самовизначення; регулярне відновлення методик (три-п'ять років); чітка професійна спрямованість на військові спеціальності з можливістю використання професійних знань, умінь і навичок після звільнення зі збройних сил; наявність науково-дослідних структур у кожному виді ЗС, що займаються розробкою й удосконалюванням наукового та методичного забезпечення професійного психологічного відбору, оцінкою його ефективності; існування групи відбору добровольців із числа громадян країни, що перебувають за межами території держави.

Проте деякі іноземні фахівці зазначають, що, незважаючи на явні досягнення, проблема професійного психологічного відбору гостро стоїть і сьогодні. Зокрема, психологи Ф. Бартлетт, З. Гератеволь, П. Міл, Л. Кронбах вказують на недоліки тестологічного підходу до визначення професійної придатності, серед яких головними є: 1) методологія тестового підходу не дозволяє повною мірою оцінити умови й рівень розвитку осіб, що проходять випробування: оцінка здібностей індивіда за результатами короткочасного випробування дає лише статичний зріз; 2) вимоги, запропоновані до випробуваного в тестовому дослідженні, не збігаються з професійною діяльністю; 3) ситуація при проведенні тесту має характер експертизи, що може впливати на кінцевий результат; 4) при оцінці визначається тільки результат, ефект роботи, а не хід дії, процес мислення [211]. Поряд із цим, за даними тестових психологічних випробувань, проведених у ВПС інших країн, максимальний збіг прогнозів не перевищує 70–73 %. Зауважується також про досить часту розбіжність даних тестових досліджень і реальної професійної діяльності військових фахівців [218, 219].

Саме тому закордонні фахівці особливу увагу приділяють перевірці відповідності психологічних методів відбору до ефективності військової діяльності. З цією метою період воєнних дій

у Кореї та В'єтнамі, миротворчі операції широко використовуються американськими військовими фахівцями для проведення наукових досліджень у галузі професійного психологічного відбору військовослужбовців. Однак результати роботи показали, що кореляція тестів з поведінкою військовослужбовців у бойовій обстановці, професійна успішність у більшості випадків досить незначна – усього від 0,09 до 0,22 [164, 209, 210]. Тому у збройних силах США, Великої Британії, ФРН та Ізраїлю є спеціальні підрозділи та центри, які проводять цілеспрямовану психологічну підготовку особового складу, профілактику й корекцію стресогенних розладів військовослужбовців у бойовій обстановці. Це дає можливість повертати до строю після відповідних медико-психологічних заходів до 80 % військовослужбовців, які мали різні психічні порушення, та дозволяє підтримувати боєздатність особового складу на необхідному рівні [223].

Цей досвід змусив іноземних фахівців дещо інакше сформулювати роль і завдання психологічних методів відбору: оскільки в мирний час з високим ступенем вірогідності не можна визначити наявність тих або інших професійних бойових якостей, то доцільно виявляти й фіксувати якості, що з найбільшою ймовірністю можуть розглядатись як потенційні. Отже, дослідження повинні спрямовуватися на встановлення таких психологічних якостей особистості, які виявляються найціннішими у бойовій практиці.

У цілому іноземними фахівцями звертається увага на позитивний ефект запровадження психологічних методів при проведенні відбору [220, 224 – 227]. Широке застосування цих методів забезпечує раціональніший розподіл за посадами особового складу в зарубіжних арміях і створює передумови для економії досить значних коштів [215, 220].

Удосконалення системи професійного психологічного відбору військовослужбовців за кордоном відбувається так само, як і в Україні, у двох напрямках: удосконалення психодіагностичних методик (тестів) і розвиток технічних засобів проведення професійного психологічного відбору. Так, Д. Еванс запропонував автоматизовану тестову систему APES, призначену для психологічного обстеження особового складу. У ній є програми, що реалізують тести Равена, Векслера, 16-факторний особистісний запитальник Кетелла, ММРІ та інші, але вона не включає методик визначення психомоторних якостей. Тестування з її використанням обходиться у шість разів дешевше, ніж звичайне [200].

Одна із сучасних тенденцій у дослідженнях іноземних учених з даної проблеми – аналіз поведінкових реакцій людини в різних екстремальних умовах і на підставі отриманих результатів – моделювання ситуацій, спрямованих на виникнення стресових реакцій у обстежуваних. Такі дослідження проводяться для відбору кандидатів у військову розвідку. Крім спеціально розроблених ситуаційних тестів на стрес програма відділу стратегічних служб США включає тести оцінки здібностей, проєктивні методики, інтенсивне інтерв'ювання та спостереження за поведінкою кандидатів [158].

Сьогодні у зарубіжній психології чітко простежується тенденція вивчення поведінки людини в різних екстремальних ситуаціях, що зумовлено такими негативними явищами в житті сучасного суспільства, як кіднепінг, тероризм, проблема заручників. Прикладами цих досліджень можуть бути вивчення інформаційно-психологічного впливу та ідеологічної обробки на свідомість людини В. Саргентом, релігійного фанатизму і впливу рекламних кампаній у військових цілях Дж. Браунгом, поведінкою людини в умовах полону П. Уотсоном тощо [229]. Наведені дослідження спрямовані на виявлення різних видів психологічного реагування людини на екстремальні ситуації, які можуть провокувати різні стресові реакції за типом копіювання (адаптивні або неадаптивні), сприяти виникненню психічних захворювань або виробленню й активізації механізмів психологічного захисту (регресія, сублімація, раціоналізація, ідентифікація тощо) [230 – 232].

Проблема психологічного стресу з позицій ресурсного підходу, особливо при сумісній діяльності людей, відбувається в ресурсній моделі стресу, відповідно до якої стрес виникає в результаті реальної або передбачуваної втрати частини ресурсів, які включають поведінкову активність, соматичні та психічні можливості, індивідуально-психологічні особливості, вегетативні й обмінні процеси тощо [107, 233 – 236]. У дослідженнях П. Хенкока зазначається, що можливості ресурсу уваги оператора пов'язані з психологічною адаптивністю людини до стресу [237]. Аналогічна думка про співвідношення стресу й ресурсів проводиться А. Гейлардом, який стверджує, що стрес так само, як і розумове навантаження, відбиває характер співвідношення між вимогами середовища або діяльності і величиною ресурсів для їх задоволення [238].

Результати проведених досліджень дозволяють вважати, що стресові реакції людини на екстремальні впливи, їх сприйняття й

оцінка як несприятливих (шкідливих, небезпечних) факторів обумовлюються сукупністю психологічних якостей і властивостей особистості, від яких залежать тип індивідуально-психологічних реакцій людини, характер домінуючої поведінкової активності в цих умовах [239, 240 – 243].

Вивчення процесів реагування на стрес і механізмів захисту актуальне для прогнозу поведінкових реакцій людей, що потрапили в різні екстремальні умови [234]. Дані дослідження доцільно використовувати для вдосконалювання системи професійного психологічного відбору військовослужбовців у спеціальні підрозділи різних силових структур.

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

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

У подальшому розвитку професійного психологічного відбору майбутніх військових фахівців нам вбачаються такі тенденції: удосконалення психодіагностичного інструментарію (апаратурних або батарей тестів); визначення комплексу професійно важливих якостей на основі вивчення специфічних особливостей конкретних військових спеціальностей; поглиблене дослідження психологічних реакцій військових фахівців на вплив екстремальних факторів; розробка технічних засобів професійного психологічного відбору.

Розділ 2. СИСТЕМНО-СТРУКТУРНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОФІЦЕРА-ОРГАНІЗАТОРА ТИЛОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ Й ОФІЦЕРА СЛУЖБИ ОЗБРОЄННЯ І ТЕХНІКИ ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК МВС УКРАЇНИ

2.1. Основні умови та характерні ознаки професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ різних спеціальностей

Наразі відбувається зміна змісту основних видів професійної діяльності офіцерів різних спеціальностей у зв'язку з об'єктивним процесом подальшого розвитку й реформування силових структур України, що зумовлено необхідністю вдосконалення озброєння, військової техніки, інформаційного забезпечення військової сфери, функціонування військових формувань у сучасних економічних умовах, загальною тенденцією до інтелектуалізації військової праці тощо. Це, у свою чергу, сприяє підвищенню вимог до військових фахівців, а отже, й до системи професійного психологічного відбору військовослужбовців внутрішніх військ і її ефективності.

Вивчення сучасних теоретичних концепцій психології праці дозволило зробити висновок, що ефективний професійний психологічний відбір повинен ґрунтуватися на виявленні й зіставленні особистісних характеристик конкретного суб'єкта діяльності з існуючою моделлю професії, котра включає як основні професійно важливі якості та мотиви діяльності, що дозволяють досягти професіоналізму (акмеологічні інваріанти), так і психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності. Дане положення покладається в основу вирішення проблеми вдосконалення професійного психологічного відбору майбутніх військових фахівців, що навчаються в Академії внутрішніх військ МВС України за спеціальностями: “Службово-бойове застосування та управління діями підрозділів внутрішніх військ” (СБЗУДП); “Автомобільна техніка військ” (АТВ); “Організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння” (ОЕРРАСО); “Організація тилового забезпечення військ” (ОТАВ).

Акмеографічний підхід до вивчення професійної діяльності офіцерів внутрішніх військ на прикладі профільних спеціальностей, на яких навчаються курсанти в Академії внутрішніх військ МВС України, ґрунтувався на застосуванні комплексу методів, що включав

такі: аналіз документації, експертна оцінка, бесіда, спостереження, акмеографія й аналітична професіографія.

Аналіз документів та інтерпретація отриманих даних були необхідні для:

- обґрунтування мети конкретної професійної діяльності військових фахівців внутрішніх військ;
 - виявлення основних завдань і функціональних обов'язків різних військових фахівців ВВ;
 - визначення системи необхідних знань, умінь і навичок, основних вимог, які пред'являються до даних військових спеціалістів;
 - установлення умов, характеру праці та їх специфіки.
- У процесі дослідження вивчалися такі види документів:
- освітньо-професійні програми та освітньо-кваліфікаційні характеристики за конкретними спеціальностями;
 - навчальні плани та програми;
 - статuti, накази, інструкції, розпорядження, настанови тощо.

Основним критерієм відбору документів визначалася їх значущість як джерела інформації про зміст, сторони, властивості та умови професійної діяльності з конкретних досліджуваних військових професій. Дані, отримані в результаті вивчення документів, доповнювалися й коректувалися за допомогою матеріалів аналізу літератури, бесіди, експертної оцінки, спостереження.

Експертна оцінка використовувалася для визначення системно-структурних блоків об'єктивних і суб'єктивних характеристик професійної діяльності та їх взаємозв'язків, специфічних особливостей, характерних для кожного виду військових спеціальностей, а також уточнення й доповнення інформації, отриманої під час аналізу літературних джерел з проблеми дослідження. Експертами були 39 офіцерів, які проходили службу на керівних посадах у підрозділах і частинах внутрішніх військ МВС, і професорсько-викладацький склад Академії ВВ МВС України. Відбір експертів проводився за такими критеріями:

- успішність проходження військової служби у сполученні з професійним авторитетом у середовищі товаришів по службі;
- професійне довголіття (стаж професійної діяльності за фахом більше 20 років);
- військово-професійна класність (майстер і I клас);
- проходження військової служби в оперативних частинах та підрозділах спеціального призначення;

- участь у бойових діях, спеціальних операціях, миротворчих місіях, у ліквідації наслідків аварій та екологічних катастроф;
- наявність наукового ступеня й ученого звання.

Одним із методів збору інформації про професійну діяльність військовослужбовців внутрішніх військ була бесіда з фахівцями (57 чоловік) різних видів військових спеціальностей. Завданнями бесіди було:

- формування групи експертів;
- уточнення цілей, завдань, функцій, змісту та результатів досліджуваної військово-професійної діяльності;
- виявлення особливостей професійної діяльності у звичайних та екстремальних умовах;
- визначення професійно важливих якостей і психологічних якостей, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності;
- виявлення й аналіз професійно значущих мотивів, покладених в основу вибору професії офіцера в сучасних умовах.

Спостереження за діяльністю військовослужбовців внутрішніх військ, важливим принципом якого був порівняльний підхід при вивченні професій, допомогло виявити професійно значущі особливості різних психічних процесів шляхом вивчення й зіставлення зовнішніх проявів діяльності. Воно дозволило уточнити отримані відомості про відповідність реальної служби вимогам наказів, настанов, директив, розпоряджень та інших керівних документів, що регламентують професійну діяльність, доповнило дані про психічне напруження, що виникає у процесі діяльності військовослужбовців у звичайних та екстремальних умовах (при виконанні спеціальних службово-бойових завдань, виникненні надзвичайних ситуацій, під час проведення навчань тощо). Це, у свою чергу, дало можливість краще усвідомити причини успіху і труднощів в оволодінні конкретною спеціальністю, а також чіткіше виявити психологічну структуру професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ у цілому.

Основними методами психологічного вивчення професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ різних спеціальностей були акмеографія й аналітична професіографія. Акмеографічний підхід, який розвиває досягнення сучасної професіографії, дозволив вивчити феноменологію індивідуальних і групових суб'єктів професійної діяльності, закономірності, механізми, умови й фактори їхнього продуктивного розвитку і

здійснення вибраної життєвої стратегії [111, 149 – 157]. При цьому акмеографія дала можливість всебічно розкрити особливості військової праці, визначити умови й фактори приведення її в оптимальний стан у сучасних умовах, що постійно змінюються.

Відмітною рисою акмеологічного підходу при аналізі професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ виявилось виділення акмеологічного компонента або акмеологічних інваріантів, які орієнтують військовослужбовця внутрішніх військ на виконання всіх функцій військової праці раціональним чином, тобто в рамках найпродуктивнішої моделі, алгоритму й технології цілісного процесу [111, 133, 152, 154].

Аналітична професіографія як метод системного аналізу професійної діяльності являє собою структуру порівневого вивчення різних етапів роботи. У ній розкриваються не окремі характеристики професії, а узагальнюються нормативні й морфологічні компоненти психологічної структури професійної діяльності [112]. Цей підхід, у свою чергу, дав можливість виявити конкретні взаємозв'язки між зовнішніми (об'єктивними) і внутрішніми (суб'єктивними) складовими процесу праці як єдиного цілого. Причём ознаки основних компонентів професійної діяльності розглядалися не окремо, а як цілісна система показників, що нормативно орієнтують, організують виконання професійних дій суб'єкта праці.

Психологічне вивчення професійної діяльності військовослужбовців різних спеціальностей проводилось у два етапи: попередній і основний. Схема попереднього етапу вивчення професійної діяльності офіцерів різних спеціальностей наведена на рис. 2.1.

На даному етапі визначалися мета, завдання, зміст і структурні компоненти різних видів діяльності військовослужбовців внутрішніх військ, виявлялися головні передумови успішності роботи й умови, які позитивно й негативно впливають на якість професійних функцій військового фахівця. Після цього проводився аналіз отриманих даних і їх порівняльна оцінка, поєднувалися різні види діяльності в єдині категорії спеціальностей, які були схожі за змістом, умовами праці, вимогами, що пред'являються до професійно важливих якостей і психологічних властивостей особистості військовослужбовця внутрішніх військ.



Рис. 2.1. Попередній етап системно-структурного моделювання професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ різних спеціальностей

У результаті вивчення характеристик професійної діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення внутрішніх військ (військового менеджера) [244, 245] і групи спеціальностей технічної спрямованості (офіцер забезпечення автомобільних підрозділів військ, офіцер з експлуатації й ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння) [246 – 249] останні були об'єднані й остаточно сформовані в такі блоки військових спеціальностей:

- організація тилового забезпечення військ (військовий менеджмент);
- організація експлуатації і ремонту озброєння й техніки військ.

Аналіз професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ різних спеціальностей дозволив виявити загальні ознаки, що органічно сполучаються й характерні для будь-якого виду військової праці, і специфічні особливості конкретної професії, що мають місце в усіх її складових: цілях, завданнях, функціях, результатах військової праці, умовах, змісті й технології її здійснення.

До загальних ознак професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ згаданих спеціальностей відносять такі:

- соціальна обумовленість і регламентованість військової праці законодавством, статутами, наказами, розпорядженнями тощо;
- поліфункціональність, яка виявляється у сполученні різноманітних завдань і функціональних обов'язків;
- комплексність, що зумовлена одночасною досить інтенсивною залученістю військовослужбовця у процесі професійної діяльності практично в усі системи праці: “людина – людина”, “людина – техніка (озброєння)”, “людина – знакова система” тощо;
- екстремальність умов виконання функціональних обов'язків;
- колективний характер праці;
- психолого-педагогічний і психофізіологічний супровід професійної діяльності;
- творчий пошук новаторських підходів та інноваційних технологій у межах посадових обов'язків.

Аналіз професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ різних спеціальностей показав, що залежно від умов її виконання в ній розрізняються два періоди: повсякденна діяльність у звичайних умовах і виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах.

Військова служба належить до таких видів діяльності, які завжди пов'язані з екстремальними умовами й елементами ризику для здоров'я та життя. Тому загальну характеристику екстремальних факторів і механізми розвитку психічних реакцій і станів людини розглянемо докладніше.

Аналізуючи працю військовослужбовців внутрішніх військ під час повсякденної діяльності, необхідно зазначити, що вона проходить в умовах депривації, монотонії і комбінованого впливу інших несприятливих факторів, що спричиняють тривале психічне напруження, виснаження адаптаційних механізмів і виникнення різних психічних розладів, які призводять до значного зниження працездатності й ефективності діяльності. У процесі впливу негативних військово-професійних факторів людина, що потрапила в незвичайне середовище перебування, зіштовхується з новими для неї вимогами до властивостей особистості, уперше усвідомлює свої здібності й функціональні резерви організму і відповідно перебудовує себе. При цьому індивідуальне реагування набуває форми певного стилю поведінки залежно від рівня розвитку пізнавальних процесів,

типу темпераменту, характеру, загальних здібностей, рівня знань, досвіду, інтересів тощо. Це може бути нормальна професійна діяльність і неадекватне реагування, яке виникає епізодично у вигляді відмов від діяльності, помилок, обману, що призводить до конфліктних ситуацій з командирами й товаришами по службі. Успішність адаптації до умов життя й побуту військовослужбовців внутрішніх військ визначається також рівнем фізичного розвитку, когнітивними, комунікативними особливостями особистості тощо.

Розглядаючи професійну діяльність військовослужбовців внутрішніх військ різних спеціальностей, що проходить в умовах, наближених до бойової обстановки (під час виконання спеціальних службово-бойових завдань та операцій, тактико-спеціальних навчань із бойовою стрільбою тощо), необхідно зазначити, що для неї характерні надзвичайно швидка зміна видів праці, висока ймовірність виникнення реальної вітальної загрози і значні психоемоційні навантаження, які безпосередньо відбиваються на якості професійної діяльності, функціональному стані військовослужбовців і їхньому здоров'ї [250 – 262].

Екстремальні фактори посідають особливе місце в ієрархії зовнішніх подразників організму людини. У спеціальній літературі поняття “екстремальний” співвідноситься із крайнім, граничним, таким, що виходить за рамки звичайного, надзвичайним впливом [24]. Під екстремальними розуміють досить жорсткі умови середовища, які неадекватні вродженим і набутим властивостям організму. Однак до сьогодні немає загальноприйнятих і достатньою мірою обґрунтованих критеріїв розходження адекватних і неадекватних умов середовища. За інтенсивністю впливу еколого-професійних факторів виділяється (за В.С. Новиковим) три ступеня екстремальності середовища проживання [98]:

- відносно екстремальні умови, в яких життя хоча й утруднене, але можливе;
- абсолютно екстремальні умови, коли для підтримання життя потрібні спеціальні системи захисту;
- суперекстремальні умови, в яких існування людини неможливе.

У психологічному аспекті як екстремальні розглядаються умови життя й діяльності людини, що характеризуються непередбачуваністю, невпорядкованістю майбутнього при несформованості, нез'ясовності для суб'єкта способів досягнення мети, коли у відповідь на дію цих несприятливих умов (факторів)

можуть виникати стани крайньої напруженості функціональних систем організму, що характеризуються вираженою напруженістю механізмів адаптації з явищами дезадаптації і дезорганізації професійної діяльності.

Серед екстремальних ситуацій особливе місце займають соціальні катастрофи, до яких належать війни і військові локальні конфлікти. Як відомо, психологічні й медичні наслідки впливу психогенних факторів військових конфліктів спричиняють широке коло різних порушень, описаних як посттравматичні стресові розлади [263 – 267].

Аналіз психологічних особливостей особистості у процесі адаптації до екстремальних умов діяльності свідчить, що незалежно від інтенсивності психоемоційних навантажень зміна структури психологічних характеристик в основному має негативний характер [101, 259]. Сучасні дослідження показують, що тільки 25 % військовослужбовців, які беруть участь у збройних конфліктах і локальних війнах, адекватно реагують на бойову обстановку і спроможні вести активні бойові дії. В інших відбувається дезорганізація психічної діяльності, аж до розвитку патологічних реактивних станів (у 10 – 25 % особового складу виникають гострі реактивні психози), у 35 % військовослужбовців виникають стійкі психічні порушення, які можуть зберігатися протягом усього життя [31, 35, 259]. Необхідно враховувати, що в психічних реакціях військовослужбовців на вплив психогенних факторів в екстремальних умовах відзначаються істотні розходження, що насамперед пов'язано із суб'єктивністю сприйняття подій, які відбуваються. Так, в умовах психологічного стресу в одних виникає руховий ступор, в інших, навпаки, з'являється психомоторне порушення. Одні сприймають те, що відбувається, як смертельну загрозу, інші відзначають усього лише певний елемент ризику [101, 252]. Коли враховувати, що характер психічних реакцій людини на вплив психогенних факторів залежить від психологічних особливостей особистості, то можна припустити, що й характер наслідків впливу факторів психотравмуючих ситуацій для конкретної людини багато в чому буде зумовлюватися її індивідуально-типологічними особливостями [132, 255, 261, 268].

Таким чином, дотепер немає єдиної думки щодо механізмів, які викликають посттравматичні порушення, що підвищує актуальність вирішення практичних проблем, пов'язаних із впливами

екстремальних факторів на організм людини. Із практичної точки зору проблема впливу екстремальних факторів на людину має декілька аспектів: прогнозування наслідків такого впливу на людей і прогнозування поведінки людей в екстремальних ситуаціях. Розв'язання цих завдань досить актуальне для психологічного забезпечення професійної діяльності військовослужбовців, які виконують професійні обов'язки в особливих умовах. Тому при проведенні професійного психологічного відбору військових фахівців внутрішніх військ для повсякденної діяльності необхідно враховувати індивідуальні реакції організму на вплив різних екстремальних факторів та умов праці в обстановці, максимально наближеній до бойової, і виявляти необхідні потенційні професійно важливі якості з метою прогнозування ефективності професійної діяльності різних військових фахівців під час виконання службово-бойових завдань, що дозволить скоротити санітарні та психогенні втрати особового складу й підвищити боєздатність внутрішніх військ [269].

Метою основного етапу психологічного вивчення професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ була розробка акмеограм військових фахівців зі створених блоків спеціальностей. Спочатку вивчалися особливості військових спеціальностей, визначалися мета, завдання, соціально-психологічні функції і результати праці конкретних видів професій. Потім виявлялися взаємозв'язки об'єктивних і суб'єктивних характеристик професійної діяльності військовослужбовців конкретних спеціальностей; визначалися професійно-рольові характеристики (знання, вміння й навички) і професійно важливі якості. Наприкінці виявлялися акмеологічні інваріанти і психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності військових фахівців внутрішніх військ.

Завершенням основного етапу психологічного вивчення професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ стало складання акмеограм для кожного блоку військових спеціальностей:

- офіцер-організатор тилового забезпечення військ (військовий менеджер);
- офіцер з експлуатації і ремонту озброєння й техніки.

Зміст основного етапу психологічного вивчення професійної діяльності схематично наводиться на рис. 2.2.



Рис. 2.2. Основний етап системно-структурного моделювання професійної діяльності офіцерів внутрішніх військ різних спеціальностей

На ефективність професійної діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення військ і офіцера з експлуатації і ремонту озброєння й техніки істотно впливають різні зовнішні та внутрішні фактори. На підставі отриманих результатів було встановлено, що до зовнішніх факторів можна віднести:

- соціально-економічну й політичну стабільність військової служби;
- службово-функціональні взаємини між суб'єктами й об'єктами професійної діяльності (лінійні й функціональні зв'язки);
- психологічний клімат у військовому підрозділі;
- умови праці (звичайні й екстремальні), побуту тощо.

До внутрішніх факторів відносять:

- рівень професійної підготовленості військовослужбовця внутрішніх військ (набуті знання, уміння й навички),

- сформованість професійно важливих якостей і акмеологічних інваріантів, що дозволяють досягти оптимального рівня професійного розвитку, самовдосконалення і самореалізації фахівця, забезпечення високого рівня мотивації досягнень у професійній діяльності.

При розробці переліку професійно важливих якостей було виділено чотири блоки його складових:

- функціональна структура професійної діяльності офіцерів-фахівців різних спеціальностей;

- психологічна структура особистості фахівця;

- емпіричне уявлення про особистість і професійну діяльність самих офіцерів-фахівців і курсантів, які навчаються в Академії ВВ МВС України;

- психолого-педагогічна та спеціальна військова література, керівні документи (усього було вивчено 382 джерела, що не ввійшли у список використаної літератури), а також відгуки на молодих офіцерів-випускників із частин внутрішніх військ МВС України.

Спочатку було складено перелік професійно важливих якостей (67), необхідних для ефективної діяльності офіцерів досліджених спеціальностей. Для визначення правильності розв'язання цього завдання використовувався метод експертної оцінки. Експертам було запропоновано оцінити кожен якість за п'ятибальною шкалою залежно від ступеня значущості для успішного здійснення конкретного виду професійної діяльності. Результати експертної оцінки піддавалися статистичній обробці (за Пірсоном). Для з'ясування узгодженості думок експертів був розрахований коефіцієнт кореляції ($r = 0,83$), що свідчить про високий рівень узгодженості щодо значущості запропонованих якостей. У результаті було складено перелік професійно важливих якостей, необхідних для ефективної діяльності з конкретних спеціальностей.

Після проведення порівняльного аналізу отриманих даних були остаточно сформовані психограми військових фахівців з організації тилового забезпечення військ і з експлуатації та ремонту озброєння й техніки, що становили основу при розробці акмеограм.

Професійна діяльність вимагає від військових фахівців внутрішніх військ певної системи й послідовності дій, які взаємозалежні між собою і створюють певну психологічну структуру. У результаті проведеного аналізу встановлено, що діяльність є найбільш результативною, коли структура особистості військового

фахівця відповідає основним вимогам, які пред'являються до конкретної професійної діяльності. Такий збіг можливий за умов, якщо військовий фахівець має необхідні професійно важливі якості – сукупність не тільки індивідуальних психологічних і професійних якостей, які розкриваються й розвиваються у процесі професійної діяльності, але й акмеологічних інваріантів, що виступають основними мотивами, головними побудниками до активного й ефективного виконання конкретної праці, розвитку конструктивних відносин у військовому колективі й особистісному професійному зростанні.

Тому особливе місце займало вивчення мотивації вибору професії військового, що, на нашу думку, обов'язково слід ураховувати при аналізі ефективності будь-якого виду професійної діяльності. Оцінка мотивації професійного вибору проводилася шляхом бесіди, в якій брало участь 39 висококваліфікованих фахівців, і анкетування обстежуваних курсантів різних спеціальностей ВВНЗ. Таким чином було визначено перелік професійно значущих мотивів, що знайшов своє відображення в акмеологічних інваріантах.

У результаті проведеного дослідження виявлено, що характер мотивації професійного вибору курсантів і офіцерів, як правило, мав комплексний характер, однак домінуючими типами мотивації були:

- соціальна мотивація (соціальна значущість і захищеність, службова кар'єра, престижність професії працівників тилового й технічного забезпечення, конкурентоздатність здобутої цивільної спеціальності на ринку праці тощо);

- змістовно-смілова мотивація (служіння Батьківщині, вірність військовому обов'язку й присязі, продовження сімейних традицій, прагнення стати висококласним військовим фахівцем, можливість керувати людьми, самореалізація й самовдосконалення у військово-професійній діяльності, творчо-інноваційна діяльність тощо);

- матеріальна мотивація (відносно високий рівень і стабільність заробітної плати, надання пільг, раннє пенсійне забезпечення тощо).

Результати проведеного дослідження показали, що курсанти при виборі спеціальності й військові фахівці у процесі професійного становлення керуються як тими, так і іншими групами мотивів. Порівняльний аналіз професійно значущих мотивів для курсантів, офіцерів-організаторів тилового забезпечення військ і офіцерів з ремонту озброєння та техніки з різним стажем роботи за спеціальністю показав, що мотивація, на підставі якої спеціальність

вибиралась як засіб реалізації цілей, була переважною при навчанні у ВВНЗ і на початковій стадії професійного становлення. Так, провідне місце в мотивації курсантів і обох груп фахівців на початкових етапах навчання і професійної діяльності одержали такі ранги: матеріальні мотиви (стабільність заробітної плати і її відносно високий рівень, пільги, що надаються), соціальні (престижність професії працівників тилу, конкурентоздатність одержуваної цивільної спеціальності на ринку праці), змістовно-сміслові (продовження сімейних традицій, прагнення стати висококласним військовим фахівцем, можливість керувати людьми).

У процесі навчання курсантів у ВВНЗ, просування по службовій ієрархії, професіоналізації фахівців зростала питома вага змістовно-сміислової мотивації, яка відображає потребу творчої самореалізації військового професіонала в усіх видах його діяльності: можливість виявлення певних особистісних якостей, прагнення до самовдосконалення, вияв творчо-інноваційної діяльності. Результати вивчення мотивації вибору професії використовувалися при розробці акмеологічних інваріантів акмеограм досліджуваних військових фахівців.

У процесі акмеографії була виявлена єдина методологія праці військових менеджерів і офіцерів з експлуатації та ремонту озброєння й техніки. До основних її елементів відносять:

- постійне вдосконалення методів професійної діяльності військових фахівців;
- підтримання в постійній бойовій і мобілізаційній готовності особового складу підлеглих служб.

Для вирішення цих завдань їм необхідно правильно визначати головні напрямки роботи, виявляти ключові проблеми та використовувати оптимальну технологію професійної діяльності, систематизувати, узагальнювати, коригувати й контролювати результати праці.

Порівняльний системно-структурний аналіз професійної діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення військ і офіцера з експлуатації та ремонту озброєння й техніки на всіх рівнях службової ієрархії дозволив установити її загальні основні елементи. До них належать:

- організаційно-управлінський;
- психолого-педагогічний;
- творчо-інноваційний.

Таке виділення видів професійної діяльності військових фахівців відносно, бо на практиці всі вони органічно переплітаються й нерозривно пов'язані один з одним. Однак переважним є організаційно-управлінський елемент, що включає взаємозв'язок професійно-рольових характеристик діяльності (знань, умінь, навичок) і функцій управлінського циклу:

- вироблення і прийняття управлінського рішення;
- планування;
- організація виконання прийнятого рішення;
- регулювання і корекція професійної діяльності;
- контроль і облік.

Однак принципова різниця полягає в об'єкті управлінського впливу. Об'єктом управління діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення внутрішніх військ є економічні процеси, що забезпечують функціонування військової частини і здійснюються службами тилового забезпечення: продовольчою, речовою, квартирно-експлуатаційною та службою паливно-мастильних матеріалів. Об'єкт управління діяльності офіцера з експлуатації та ремонту озброєння й військової техніки становлять технічні служби військової частини внутрішніх військ: автомобільна, бронетанкова та ракетно-артилерійського озброєння. Ця відмінність предметно-змістовного компоненту професійної діяльності даних військових фахівців зумовлює їхню професійну диференціацію.

Аналогічна за своєю сутністю і психолого-педагогічна діяльність офіцера-організатора тилового забезпечення військ і офіцера з експлуатації та ремонту озброєння й техніки, що має місце у структурі їхньої професійної діяльності. Одне з головних завдань полягає у зміцненні морально-психологічного стану підлеглих за різних умов діяльності, особливо під час проведення навчань, виконання спеціальних операцій і службово-бойових завдань, виникнення надзвичайних ситуацій тощо. Інше завдання – навчання особового складу служб тилового й технічного забезпечення зі спеціальної підготовки. Принципова відмінність полягає лише у змісті спеціальної підготовки, а, отже, і професійно-рольових характеристиках: знання, уміння і навички, які формуються під час її проведення.

Для вирішення психолого-педагогічних завдань офіцеру-організатору тилового забезпечення військ і офіцеру з експлуатації та ремонту озброєння й техніки необхідні знання основ педагогіки і психології, здатність визначати оптимальні методи, засоби й

технологію навчання, уміння виявляти основні фактори, що позитивно й негативно впливають на морально-психологічний стан підлеглого особового складу, вибирати оптимальну технологію й алгоритм дій у різних умовах діяльності. Для даних військових фахівців важливою умовою виконання їхніх видів діяльності є вироблення педагогічного такту, що виявляється у здатності знайти індивідуальний підхід до людини, у тонкощах сприйняття її індивідуальних особливостей, в уважному і чуйному ставленні до неї, умінні вибрати єдиний правильний спосіб взаємин із підлеглими.

Професійна діяльність офіцера-організатора тилового забезпечення військ і офіцера з експлуатації та ремонту озброєння й техніки в сучасних умовах повинна мати творчо-інноваційний характер і полягати в постійному вдосконалюванні загальної і професійної підготовленості, оволодінні творчим стилем діяльності. З цією метою військовим фахівцям необхідно розвивати загальні та спеціальні здібності, акмеологічну культуру, опанувати сучасні технології організаційно-управлінської діяльності у військовій, військово-технічній і невиробничій сферах. Для формування системи ціннісних орієнтацій необхідні гнучкість і нестандартність мислення, натхнення, оптимізм, самокритичність, прагнення до самовдосконалення й постійного розширення кругозору. Для досягнення оптимального рівня професійної компетентності і творчої самореалізації у діяльності й повсякденному житті військовим фахівцям цих професій необхідний високий рівень інтелекту, здатність аналізувати умови, процес і результати праці як джерела безперервного саморозвитку, оволодівати новими знаннями, інноваційними технологіями в галузі військового менеджменту, сучасного озброєння і військової техніки.

При вивченні різних аспектів професійної діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення військ і офіцера з експлуатації та ремонту озброєння й техніки у структурі професійно важливих якостей було виявлено загальні акмеологічні інваріанти, що дозволяють досягти високих результатів і самореалізації особистості у праці. Найбільш значущими є:

- вірність військовому обов'язку та присязі, їх неухильне виконання;
- любов до Батьківщини;
- підтримання престижу військової служби у внутрішніх військах;

- стійка професійна орієнтація і мотивація досягнень у діяльності;

- прагнення до самовдосконалення й самореалізації у результатах своєї праці;

- оволодіння інноваційними підходами й технологіями діяльності, досягнення високих рубежів у пізнанні й розвитку своїх творчих здібностей і професійно важливих якостей тощо.

Проведення експертної оцінки й аналіз праці даних груп військових спеціальностей дозволив виявити психологічні якості, що негативно впливають на ефективність їхньої професійної діяльності, основними серед них є:

- нервово-психічна нестійкість;

- дезадаптивність;

- підвищена тривожність;

- швидка стомлюваність;

- низький рівень розвитку когнітивних, організаторських, комунікативних, моральних і фізичних якостей;

- конфліктність;

- консерватизм;

- авторитарне-бюрократичне розуміння принципу єдиноначальності у військових умовах, прагнення до абсолютної влади;

- стереотипні методи й форми роботи;

- безвідповідальність, не вміння працювати з людьми;

- низькі моральні якості;

- нездатність до об'єктивної оцінки своєї професійної діяльності.

На підставі результатів проведеного дослідження було розроблено системно-структурну модель професійної діяльності – акмеограму офіцера-організатора тилового забезпечення військ (військового менеджера) і офіцера з експлуатації та ремонту озброєння й техніки, в яку увійшли:

- об'єктивні характеристики професійної діяльності (мета, завдання, соціально-психологічні функції і результати праці);

- суб'єктивні характеристики, що складаються із професійно-рольових (знань, умінь і навичок), професійно важливих якостей (індивідуальних і професійних якостей, а також акмеологічних інваріантів, що дозволяють досягти вершин у професійній діяльності) і психологічних якостей, які негативно впливають на ефективність професійної діяльності.

Результати проведених досліджень свідчать, що специфікою складання акмеограм даних військових фахівців внутрішніх військ є розгляд взаємозв'язків об'єктивних і суб'єктивних характеристик професійної діяльності з урахуванням, з одного боку, більш високих вимог, які пред'являються до певних індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців внутрішніх військ і є професійно важливими для конкретного виду діяльності, з іншого боку – необхідністю здійснення професійної діяльності в екстремальних умовах.

2.2. Акмеограма офіцера-організатора тилового забезпечення внутрішніх військ (військового менеджера)

Вивчення професійної діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення внутрішніх військ показало, що для неї характерне різноманіття виконуваних ним завдань: організаційно-управлінських, економічних, психолого-педагогічних, військово-прикладних тощо. Вони спрямовані на створення ефективно функціонуючої інфраструктури військової частини й оптимальне забезпечення її життєдіяльності, підтримання особовим складом високого ступеня боєздатності підрозділів до виконання поставлених перед ними завдань, збереження здоров'я військовослужбовців і підтримання військової дисципліни. На підставі отриманих результатів було виявлено основні види професійної діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення військ (військового менеджера):

- організаційно-управлінська;
- економічна;
- психолого-педагогічна;
- творчо-інноваційна.

Офіцер-організатор тилового забезпечення військ діє за сучасними економічними принципами, відповідно до головних положень законодавства України, загальновійськових статутів ЗСУ, наказів, нормативних і керівних документів Міністра внутрішніх справ і командувача ВВ МВС України, використовуючи сучасну техніку й передові технології, ураховуючи психологічні й соціальні особливості військового колективу. Він уповноважений самостійно приймати рішення в межах своєї компетенції, розпоряджатися матеріальними засобами, заохочувати сумлінних виконавців, виносити стягнення за різні порушення трудової і військової дисципліни тощо.

У результаті проведених досліджень змісту професійної діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення було виявлено, що в систему організації тилового забезпечення військової частини внутрішніх військ входять такі компоненти: організація роботи служби паливно-мастильних матеріалів, продовольчої, речової і квартирно-експлуатаційної служб частини.

На підставі отриманих результатів було виявлено, що в професійній діяльності військового менеджера переважним є організаційно-управлінський компонент. У зв'язку з цим йому необхідно вміти оперативно виконувати поставлені завдання у звичайних та екстремальних умовах, вивчати обстановку і приймати правильні рішення, планувати та продуктивно здійснювати практичну діяльність у конкретній ситуації відповідно до нормативно-правових і регламентуючих документів, аналізувати результати праці, коригувати військово-професійну діяльність і добиватися її раціоналізації. Причому широкий кругозір, спеціальні знання і їх уміле застосування на практиці є необхідною передумовою успішності професійної діяльності сучасного офіцера-організатора тилового забезпечення частин внутрішніх військ.

Аналіз функціональних обов'язків, професійно-рольових характеристик і виявленої структури професійної діяльності військового менеджера дозволив визначити необхідні для даного виду діяльності професійно важливі якості. У зв'язку зі специфікою праці фахівця даного профілю на перше місце необхідно поставити організаторські здібності. Вони виявляються у професійній компетентності й діловитості, умінні планувати й організувати свою роботу і підлеглих, чітко та продумано розподіляти час, сили й засоби для вирішення поставлених завдань, акцентувати увагу на головному, не випускаючи з уваги другорядне.

У професії офіцера-організатора тилового забезпечення військ обов'язковою умовою для здійснення економічної діяльності повинні бути певний рівень розвитку аналітико-конструктивного мислення та основних видів пам'яті (довгострокової, короткочасної і оперативної). Ці професійно важливі якості йому потрібно розвивати для того, щоб твердо засвоювати і творчо застосовувати передові технології праці, швидко й точно запам'ятовувати і відтворювати достатній обсяг інформації для ефективної праці, легко й вільно переносити набутий досвід у сучасні умови й на нові види діяльності з тилового забезпечення внутрішніх військ, роботу в різних військових колективах.

Військовому менеджеріві необхідно володіти такою специфічною організаторською якістю, як організаторське передбачення, тобто здатність швидко і глибоко розуміти психологічні особливості іншої людини, вмiло змінювати тон і форму спілкування, засоби й мотиви дії. Військовий менеджер, який володіє організаторським передбаченням, може визначати професійно важливі якості і здібності підлеглого, легко підмічати зміни взаємовідносин у військовому колективі, вмiло групувати й організовувати людей залежно від їхніх симпатій і антипатій.

Водночас офіцера-організатора тилового забезпечення військ повинні характеризувати висока працездатність, активність, ініціативність, самостійність, спостережливість, наполегливість, здатність до мобілізації діяльності в умовах, які швидко й постійно змінюються. Для виконання професійних обов'язків в екстремальних умовах він повинен мати гарні адаптивні здібності, нервово-психічну стійкість, високий рівень фізичної підготовленості, дисциплінованість, здатність швидко приймати правильні рішення і координувати діяльність підлеглих у їх реалізації за будь-яких умов.

До основних видів професійної діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення військ належить психолого-педагогічна діяльність. Одне з головних завдань полягає у зміцненні військової дисципліни та поліпшенні морально-психологічного стану підлеглих у різних умовах військової праці, а також навчання особового складу служби тилового забезпечення зі спеціальної підготовки, з експлуатації технологічного устаткування, обліку та зберігання матеріальних засобів, технології приготування їжі тощо. Для вирішення даних завдань військовому менеджеріві необхідно знати основні заходи та алгоритм проведення морально-психологічного забезпечення особового складу служб тилу, методично правильно передавати необхідні знання, формувати вміння й навички з тилового забезпечення військ і зуміти зацікавити тих, хто навчається.

На підставі результатів проведеного дослідження було виявлено найбільш значущі професійно важливі якості, необхідні для оптимальної професійної діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення військ (військового менеджера), які отримали найвищі рангові оцінки. Вони були умовно об'єднані в чотири групи:

– *організаційно-управлінські якості*: організаторські здібності, активність, ініціативність, мобільність, наполегливість, спостережливість, вимогливість, самостійність, відповідальність, дисциплінованість, чітка позиція при формулюванні завдань і

постійна включеність у процес їх вирішення, об'єктивність оцінки результатів праці;

– *інтелектуальні якості*: високий рівень розвитку когнітивних здібностей, довгострокової пам'яті, стійкості уваги; аналітико-конструктивний тип мислення, широке володіння загальними і спеціальними знаннями, здатність до швидкого й ефективного навчання;

– *психофізіологічні якості*: висока адаптивність до діяльності в різних умовах, нервово-психічна стійкість, витривалість, оптимальний рівень фізичної підготовленості;

– *педагогічні якості*: психолого-педагогічна ерудиція, комунікативні якості, схильність до роботи з людьми, тактовність, авторитетність, високі моральні якості, здатність до переконання підлеглих.

На підставі проведеного дослідження була розроблена акмеограма офіцера-організатора тилового забезпечення військ (військового менеджера), що являє собою системно-структурну модель професійної діяльності (див. табл. 2.1).

Таким чином, розроблена акмеограма офіцера-організатора тилового забезпечення військ (військового менеджера), на наш погляд, дозволить оптимізувати процес професійного психологічного відбору військових фахівців з даної спеціальності з огляду на виявлені при цьому необхідні для діяльності професійно важливі якості, акмеологічні інваріанти, що дають можливість досягти високих результатів у праці й визначити психологічні якості, які негативно впливають на ефективність професійної діяльності.

2.3. Акмеограма офіцера з експлуатації і ремонту озброєння й техніки військових частин внутрішніх військ МВС України

Сьогодні розвиток озброєння і військової техніки відбувається, головним чином, за принципом, в основі якого лежить механоцентричний підхід. Новітні зразки озброєння, які мають підвищену вогневу міць і маневреність, за своїми характеристиками найчастіше не відповідають функціональним можливостям людини, що призводить до негативного впливу на її психіку факторів професійної діяльності. Наприклад, у бойовому відділенні бойових машин піхоти, танків температура повітря влітку може сягати 50° С, внаслідок чого від перегрівання у 35 – 40 % екіпажів порушується професійна діяльність [221].

Акмеограма офіцера-організатора (військового менеджера)

Мета: Ефективне функціонування системи тилового забезпечення

Пор. №	Об'єктивні характеристики діяльності			Суб'єктивні	
	Завдання	Соціально-психологічні функції	Результати праці	Професійно-рольові	
				Знання	Уміння
1	2	3	4	5	6
Методологія професійної діяльності офіцера-організатора (військового)					
1	Постійне вдосконалення методів професійної діяльності військового менеджера	Чітке розуміння мети, соціального замовлення на професію військового менеджера	Визначення основних напрямків роботи, виявлення ключових проблем і використання оптимальної технології професійної діяльності військового менеджера	Концепції діяльності, основ акмеології та інших дисциплін, що формують світоглядний рівень особистості	Виявляти головну проблему в різних умовах діяльності, визначати шляхи її вирішення
		Прийняття рішень, розробка системи професійних завдань, організація їх вирішення в реальних умовах, систематизація, узагальнення й корекція результатів праці	Розв'язання конкретних професійних практичних завдань	Теоретичних основ військового менеджменту й алгоритму їх застосування в різних умовах	Вибирати найефективніші методи вирішення конкретних професійних завдань, реалізувати оптимальні технології діяльності, об'єктивно оцінювати результати праці
2	Підтримання в постійній бойовій і мобілізаційній готовності служби тилу	Розробка планів з бойовій підготовці та системи заходів забезпечення мобілізаційної готовності служби тилу, організація й контроль їхнього виконання	Відповідність вимогам ступенів бойової й мобілізаційної готовності служби тилового забезпечення військової частини ВВ в сучасних умовах	Основ організації і тактики тилового забезпечення в мирний і особливий час, вимог керівних документів	На високому рівні виконувати професійні обов'язки в будь-яких умовах (складних клімато-географічних, дефіциту часу, при виконанні спеціальних службово-бойових завдань тощо)

Т а б л и ц я 2.1

тилового забезпечення частин внутрішніх військ МВС України
військової частини внутрішніх військ МВС України

характеристики				
характеристики	Професійно важливі якості			Психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності
Навички	Індивідуальні якості	Професійні якості	Акмеологіч- ні інваріанти	
7	8	9	10	11
менеджера) тилового забезпечення частини внутрішніх військ МВС України				
Аналіз теорії і практики військового менеджменту, розробка стратегії діяльності з урахуванням реальних умов	Аналітичне мислення, об'єктивність, здатність до творчої взаємодії у пошуку оптимальних рішень	Компетентність, здатність до висновків, аналізу й синтезу, координації дій суб'єктів праці	Прагнення до самовдосконалення й постійного розширення кругозору	Консерватизм, скептицизм, бюрократично-авторитарний стереотип спілкування у військовому колективі
Застосування алгоритму й технології діяльності, адекватної предмету, методам, формам і реальним умовам, корекція праці	Упевненість у собі, сміливість, відповідальність за прийняття рішення, професіоналізм	Чітка позиція при формулюванні завдань і постійна включеність у процес їх вирішення, компетентність, творча активність, об'єктивність оцінки результатів праці	Гнучкість у прийнятті рішень з урахуванням реальних умов, стійка спрямованість на самореалізацію та інтереси колективу	Авторитарне розуміння принципу єдиноначальності, низький рівень професійної компетентності, стереотипні методи й форми роботи
Чітка й оперативна взаємодія при приведенні в різні ступені бойової і мобілізаційної готовності, якісне несення чергувань, оперативне розгортання об'єктів служб тилу частини	Емоційно-вольова стійкість, висока адаптивність, дисциплінованість, оптимальний рівень фізичної підготовленості	Компетентність, здатність до прийняття рішень в екстремальних умовах і координації діяльності підлеглих з їх реалізації	Висока вимогливість до себе й підлеглих, неухильне виконання військового обов'язку	Нервово-психічна нестійкість, низький рівень адаптації і фізичної підготовленості, дезорганізованість

1	2	3	4	5	6
3	Морально-психологічне забезпечення (МПЗ) особового складу служби тилу в різних умовах діяльності	Зміцнення духовного, морально-психологічного стану (МПС) особового складу служби тилу	Досягнення високого морально-психологічного стану військовослужбовців у різних умовах	Теоретичних основ педагогіки і психології, методики організації МПЗ життєдіяльності військ	Виявляти основні фактори, що впливають на МПС особового складу й уміти вибирати раціональну технологію та алгоритм дій
Організаційно-управлінська, економічна й					
4	Керівництво матеріально-технічним забезпеченням служби тилу	Створення оптимальних умов для ефективного функціонування системи служб тилу (продовольчої, речової, квартирно-експлуатаційної і паливно-мастильних матеріалів)	Ефективне функціонування служб тилу військової частини ВВ у повсякденній діяльності	Основ економічної теорії, основних форм планування, регулювання і функціонування служби тилу в сучасних умовах	Аналізувати фінансово-господарську діяльність служби тилового забезпечення й оптимально використовувати шляхи її взаємодії з об'єктами економічної діяльності
5	Участь у розробці й реалізації системи заходів щодо життєзабезпечення військової частини ВВ	Розробка напрямків і заходів тилового забезпечення частини як одного з напрямків її роботи	Створення системи раціонального функціонування всіх підрозділів для підтримання високого рівня бойової готовності	Вимог керівних документів, що регламентують функціонування військової частини ВВ	Прогнозувати, визначати стратегію та координувати діяльність служби тилу в системі життєзабезпечення частини
6	Організація тилового забезпечення військової частини ВВ в екстремальних умовах	Розробка стратегії і тактики тилового забезпечення військової частини ВВ в екстремальних умовах	Ефективне рішення військово-професійних завдань в екстремальних умовах (при проведенні навчань з бойовою стрільбою, виконанні спеціальних СБЗ, веденні бойових дій тощо)	Основних положень бойового статуту ВВ, наказів, директив, настанов з діяльності служби тилу в особливих умовах	Мобілізувати діяльність військового колективу тилового забезпечення на якісне виконання службових обов'язків в екстремальних умовах

7	8	9	10	11
Планування системи заходів МПЗ особового складу служби тилу, організація, контроль і координація їх виконання	Високі морально-етичні якості, комунікативність, авторитетність	Схильність до роботи з людьми, педагогічні здібності, тактовність, здатність переконуючого впливу на підлеглих	Вірність військовому обов'язку і присязі, підтримання престижу служби у ВВ, створення здорового морально-психологічного клімату в колективі	Невміння працювати з людьми, песимізм, низькі моральні якості
психолого-педагогічна діяльність				
Прийняття управлінських рішень, планування системи заходів тилового забезпечення частини в різних умовах діяльності, організація та контроль за їх виконанням	Висока працездатність, активність, наполегливість, ініціативність, організованість, спостережливість	Організаторська кмітливість, товариськість, розуміння мотивації і життєвих цінностей об'єктів взаємодії, прагматизм, контактність із колективом, вимогливість	Стійка професійна орієнтація, мотивація досягнень у діяльності й інтерес до військової праці	Низький рівень професійної компетентності, прагнення до абсолютної влади, висока зарозумілість, дистанційованість від підлеглих
Якісна взаємодія керівника й особового складу служби тилового забезпечення з підрозділами військової частини	Високий рівень розвитку когнітивних здібностей, комунікативні якості	Неординарні організаторські якості, здатність до компромісів без втрати основних пріоритетів	Бажання стати висококваліфікованим військовим професіоналом, лідером колективу	Лібералізм, інертність, слабовілля, прагнення уникнути відповідальності, безініціативність
Налагодження взаємодії з підрозділами військової частини ВВ для оптимального функціонування служби тилового забезпечення в екстремальних умовах	Толерантність до впливу сильних подразників, зібраність, висока адаптивність до діяльності в екстремальних умовах	Постійна включеність у процес прийняття рішення, спостережливість, високий рівень фізичної підготовленості	Розвинена здатність до прогнозування неординарних ситуацій і вибір шляхів найбільш раціонального їх вирішення	Низька адаптивність, нервово-психічна нестійкість, низький рівень фізичної підготовленості

1	2	3	4	5	6
7	Організація роботи продовольчої служби військової частини внутрішніх військ	Керівництво роботою їдальні, продовольчого складу і підсобного господарства частини	Забезпечення якісного харчування особового складу частини в будь-яких умовах	Технології приготування їжі, нормативів, вимог до якості харчових продуктів	Розраховувати потреби продовольства й матеріальних засобів, організувати несення служби добового наряду по їдальні
		Придбання й доставка продовольства, організація сезонної заготівлі, переробки та зберігання овочів і фуражу	Забезпеченість військової частини продовольством і фуражем	Нормативних документів з умов зберігання й переробки продовольства й фуражу	Раціонально використовувати матеріальні ресурси продовольчої служби
		Проведення системи санітарно-гігієнічних заходів на об'єктах служби (їдальні, складах, підсобному господарстві) під час зберігання продуктів і готування їжі	Дотримання санітарно-гігієнічних вимог на всіх об'єктах служби для профілактики інфекційних захворювань	Санітарно-гігієнічних вимог до умов зберігання й приготування їжі	Організувати правильне зберігання продуктів харчування та якісне приготування їжі в різних умовах (стаціонарних, польових тощо)
8	Організація роботи речової служби військової частини ВВ	Отримання, зберігання та видача підрозділам речового й санітарно-господарчого майна, організація їх пошиття й ремонту	Своєчасна забезпеченість особового складу частини повним комплектом речового майна	Асортименту промислових товарів військового призначення, нормативних вимог до забезпечення речовим майном військово-службовців	Організувати раціональне використання речового майна в підрозділах, збирати й аналізувати інформацію з речового забезпечення військово-службовців
		Організація лазне-прального обслуговування особового складу	Дотримання вимог особистої та громадської гігієни особовим складом частини	Основ гігієни, матеріальної частини і принципів роботи лазні та пральні	Регулярно вводити в дію повний технологічний цикл лазне-прального обслуговування у стаціонарних і польових умовах

Продовження табл. 2.1

7	8	9	10	11
Розрахунок потреб у продовольстві та матеріальних засобах, організація несення служби добового наряду по їдальні	Аналітико-конструкторський склад мислення, довгострокова пам'ять, витривалість	Висока працездатність, активність та організованість, мобільність, самостійність	Творча реалізація індивідуальних діяльнiсних стратегій	Невміння керувати собою і військовим колективом, безвідповідальність
Розрахунок потреб у матеріальних засобах і складання заявки на одержання та доставку продовольства й фуражу	Комунікативність, довгострокова пам'ять, вимогливість до себе й підлеглих, стійка увага	Професійна компетентність, здатність організувати ефективну діяльність своїх підлеглих	Самореалізація в результатах своєї праці	Безініціативність, слабовілля, нездатність завершити почату роботу
Практичне застосування системи санітарно-гігієнічних заходів і суворий контроль за їх дотриманням	Ретельність, пунктуальність, дисциплінованість	Принциповість, послідовність, відповідальність, висока вимогливість до підлеглих	Висока вимогливість до результатів своєї праці в будь-яких умовах	Непослідовність, недисциплінованість, безвідповідальність
Складання заявок на одержання речового майна, правильна організація його зберігання, облік і видача підрозділам військової частини	Аналітичне мислення, довгострокова пам'ять, стійка увага, висока працездатність, ініціативність, акуратність	Організаторська кмітливність, старанність, здатність координувати й коригувати діяльність своїх підлеглих	Прагнення до самовдосконалення й оптимізації професійної діяльності	Пасивність, низькі організаторські здібності, швидко стомлюваність
Складання наказу, графіку проходження підрозділами частини лазне-прального обслуговування, оперативний контроль і регулювання на всіх його етапах	Вимогливість, стійкість уваги, енергійність	Компетентність у питаннях гігієни і спеціально-технологічна підготовленість, організаторські здібності	Усвідомлення важливості й необхідності проведення заходів лазне-прального обслуговування, спрямованих на підтримання здоров'я військово-службовців	Пасивність у керівництві людьми, потурання, невміння ставити перед підлеглими завдання і спільно їх вирішувати

1	2	3	4	5	6
9	Організація роботи квартирно-експлуатаційної служби військової частини	Організація системи заходів щодо капітального будівництва, ремонту й відновлення приміщень та обладнання	Створення та підтримання в раціональних умовах функціонування житлового й казарменого фонду	Методик розрахунку потреби в будівельних матеріалах і обладнанні для проведення ремонтно-будівельних робіт	Аналізувати фінансово-господарську діяльність квартирно-експлуатаційної служби військової частини
		Постійне проведення різних видів робіт з комунального обслуговування військової частини	Ефективне функціонування інфраструктури військової частини	Основних елементів системи експлуатації тепlopостачання, каналізації, електроустаткування, водопроводу	Організувати швидке та якісне проведення ремонтних робіт при виникненні аварій комунальної мережі
10	Проведення системи контролю-ревізійних і профілактичних заходів на об'єктах служб тилу	Контроль безпеки експлуатації побутової техніки та іншого обладнання, дотримання протипожежної безпеки на об'єктах тилу	Профілактика травматизму і турбота про збереження здоров'я військово-вслужбовців, підтримання в робочому стані матеріально-технічної бази	Правил безпеки при експлуатації промислового обладнання та побутової техніки, методики пожежогасіння	Організувати якісне усунення несправностей побутової техніки, швидку локалізацію вогню та ліквідацію пожежі
		Інвентаризація майна продовольчої, речової, паливно-мастильних матеріалів і квартирно-експлуатаційної служб	Раціональне і дбайливе використання матеріальних засобів	Нормативних документів зі зберігання та обліку матеріальних засобів і положень законодавства про відповідальність за втрату майна	Регулярно планувати й організовувати інвентаризацію матеріальних засобів
11	Навчання особового складу служби тилового забезпечення за фахом	Проведення навчальних занять із підлеглими з експлуатації технологічного обладнання, обліку та зберігання матеріальних засобів, технології приготування їжі	Підвищення рівня професійних знань, формування вмінь і навичок у особового складу служби тилу	Основ педагогіки та психології, теорії, методики й організації тилового забезпечення, нормативних документів з тилового забезпечення	Визначати оптимальні методи, засоби й технологію навчання

7	8	9	10	11
Планування, організація та контроль заходів із капітального будівництва та ремонту приміщень і обладнання	Аналітико-конструкторське мислення, ініціативність, спритність, організованість	Здатність переконуючого впливу на підлеглих, професійна компетентність, діловитість і практичність	Активність і творчий підхід у професійному самовдосконаленні	Безвідповідальність, лібералізм, стереотипні методи й форми роботи
Оперативне застосування алгоритму й технології діяльності з ліквідації несправностей інфраструктури комунального господарства	Дисциплінованість, ретельність, висока працездатність, фізична витривалість	Вимогливість до себе й підлеглих, технічне мислення і спеціальна інженерна підготовленість	Стійка мотивація досягнень у професійній діяльності, усвідомлення персональної відповідальності за свою ділянку роботи	Низький рівень професійної компетентності, нерішучість
Безпечна експлуатація промислового обладнання та побутової техніки з дотриманням правил протипожежної безпеки	Продуктивне мислення, упевненість у собі, обережність, ретельність, відповідальність	Висока вимогливість до себе й підлеглих, оперативність, здатність до прогнозування	Моральна відповідальність за результати праці при виникненні надзвичайних подій	Невміння швидко включатись у практичну діяльність і впливати на підлеглий особовий склад
Володіння методикою організації і проведення всіх форм контролю зберігання матеріальних засобів і складання обліково-звітної документації	Стійка увага, репродуктивне мислення, наполегливість	Чесність, принциповість, об'єктивність, вимогливість	Усвідомлення неминучих перевірок і ревізій, відповідальність, самокритичність і здатність до самоконтролю	Непослідовність дій, недовіра до підлеглих, підвищена тривожність, стомлюваність
Методично правильне передавання необхідних знань, формування вмінь і навичок з тилового забезпечення військ і вміння зацікавити тих, хто навчається	Довгострокова пам'ять, педагогічна переконаність, схильність до творчості, стриманість, вимогливість	Професійна компетентність, необхідний рівень педагогічних здібностей, психолого-педагогічна ерудиція	Прагнення до тісного співробітництва з підлеглими, моральне задоволення зробленою роботою	Конфліктність, невміння працювати з людьми, невірноваженість

1	2	3	4	5	6
12	Постійне вдосконалення загальної і професійної підготовленості, оволодіння творчим стилем діяльності	Розвиток загальних здібностей та акмеологічної культури	Формування системи ціннісних орієнтацій, спрямованих на самореалізацію у професійній діяльності військового менеджера ВВ	Соціально значущих цінностей, моделі й технології оволодіння сучасною культурою праці військового менеджера	Формувати позитивну концепцію діяльності, проводити самоаналіз і вміти адаптуватися до нових реальних умов
		Підвищення рівня професійної компетентності	Оволодіння сучасними технологіями організаційно-управлінської діяльності у військовій і невиробничій сферах	Продуктивної моделі, алгоритму й технології праці військового менеджера	Творчо діяти на всіх напрямках військової праці та сполучати теоретичний аналіз із практичним вирішенням завдань
		Творча самореалізація у професійній діяльності та повсякденному житті	Досягнення оптимального рівня професійної компетентності та сформованість індивідуального стилю керівництва	Сутності творчої професійної праці, алгоритмів і технологій досягнення в ній вершин	Аналізувати умови, процес і результати праці військового менеджера як джерела безперервного саморозвитку

При стрільбі штатними боеприпасами від впливу порохових газів, концентрація яких перевищує допустиму норму в 4 – 5 разів, психічний і функціональний стан особового складу погіршується, показники скорострільності знижуються на 50 %, а час наведення зброї на ціль збільшується на 20 – 30 % [256].

Тому визначення необхідних професійно важливих якостей для діяльності особового складу в системі “людина – техніка (озброєння)” і виявлення функціональних резервів організму дозволить підвищити ефективність професійної діяльності цих військових фахівців, а в цілому і боєздатність внутрішніх військ.

У процесі теоретичного й емпіричного аналізу системи професійної діяльності військових фахівців із забезпечення автомобільних підрозділів, експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння було виявлено загальні

7	8	9	10	11
Тренування аналітичного мислення, самоосвіта та самовиховання, оволодіння прийомами емоційно-вольової саморегуляції	Гнучкість і нестандартність мислення, натхнення, оптимізм, самокритичність	Прагнення до самовдосконалення й постійного розширення кругозору, висока загальна і професійна ерудиція	Ендоініціативна культура, самоаналіз, самооцінка у процесі праці, потреба в пошуку, оволодінні інноваційними підходами	Прихильність до стереотипів і відсутність інтересу до саморозвитку та самореалізації
Опанування нових знань, прогресивних технологій та інновацій в галузі військового менеджменту	Мотивація професійного самовдосконалення, активізація творчого потенціалу	Постійна готовність до прийняття рішень, здатність керувати раптово виникаючими ситуаціями	Досягнення високих рубежів у пізнанні та розвитку своїх творчих здібностей і якостей	Нездатність до об'єктивної оцінки своєї професійної діяльності
Володіння інноваційним стилем професійної діяльності	Високий рівень інтелекту, гуманність, відповідальність	Висока адаптивність, інноваційність, прогностичність, презентативність	Стійка мотивація творчого саморозвитку і самовдосконалення особистості	Небажання підтверджувати свою престижність своєї праці для саморозвитку та самореалізації

характерні компоненти: належність даних спеціальностей до системи “людина – техніка (озброєння)”, однаковість мети й завдань професійної діяльності, функціональних обов’язків, змісту та взаємозв’язку об’єктивних і суб’єктивних характеристик діяльності, умови праці. Принципове розходження, на нашу думку, полягає лише в засобах праці: автомобільній і бронетанковій техніці, різних видах озброєння.

Аналіз професійно-рольових характеристик (знань, умінь і навичок) групи спеціальностей техніко-експлуатаційної спрямованості показав, що вимоги до даних військових фахівців багато в чому тотожні. На підставі цього можна зробити висновок, що і професійно важливі якості, необхідні фахівцям даних професій, не матимуть принципових розходжень.

Викладені вище результати, на наш погляд, дозволяють умовно об'єднати дані спеціальності в єдиний блок техніко-експлуатаційної спрямованості: офіцер з експлуатації та ремонту озброєння й техніки.

На підставі отриманих даних вивчення структури професійної діяльності офіцера з експлуатації і ремонту озброєння й техніки було визначено її головні взаємозалежні компоненти:

- техніко-експлуатаційний;
- організаційно-управлінський;
- психолого-педагогічний;
- творчо-інноваційний.

Діяльність офіцера з експлуатації і ремонту озброєння й техніки була вивчена на різних етапах професійного становлення. Дослідження показало, що виявлені види діяльності характерні для всіх її етапів, однак залежно від професійного й посадового зростання відбувається їх перерозподіл.

Початковий етап характеризується перевагою техніко-експлуатаційної діяльності, при якій фахівці займаються переважно організацією правильної експлуатації і ремонтом озброєння та військової техніки: розробкою і реалізацією системи заходів щодо утримання озброєння й техніки у справному стані, регулярною перевіркою їх технічного стану, контролем ощадливої витрати моторесурсів, паливно-мастильних матеріалів і спеціальних рідин. Вони керують і безпосередньо беруть участь у роботах, пов'язаних з удосконалюванням техніко-експлуатаційного й паркового обладнання військової частини внутрішніх військ, постійно контролюють якість несення внутрішньої служби на різних об'єктах (складах, майстернях з ремонту техніки й озброєння, автопарках, спеціальних тренажерах і спорудах тощо). Здійснюючи аналіз дорожньо-транспортних та інших надзвичайних подій військової техніки, фахівці виявляють причини виходу з ладу озброєння, намічають шляхи щодо їх запобігання. Для цього вони особисто проводять огляд техніки, що виходить із парку військової частини, контролюють її повернення в установлений термін, стежать за додержанням правил безпеки під час експлуатації, обслуговування й

ремонту військової техніки та озброєння, виконанням заходів протипожежної безпеки на закріплених об'єктах.

З професійним зростанням, просуванням по службі у структурі діяльності фахівців з експлуатації і ремонту озброєння й техніки відбувається перерозподіл функціональних обов'язків з перевагою організаційно-управлінського компонента. На даному етапі головним завданням фахівця є створення оптимальних умов для ефективного функціонування системи технічного забезпечення військової частини внутрішніх військ, яка включає автомобільну, бронетанкову служби та ракетно-артилерійського озброєння. Це вимагає від фахівця в цій галузі вміння аналізувати діяльність підлеглих служб, взаємодіяти з іншими підрозділами, визначати стратегію й тактику особового складу служби озброєння і техніки в системі життєзабезпечення військової частини. Дане завдання найскладно вирішувати в екстремальних умовах, коли потрібно мобілізувати діяльність підлеглих під час виникнення надзвичайних ситуацій, при виконанні службово-бойових завдань і веденні бойових дій, коли реальна вітальна загроза вкрай гостра і стає постійною умовою професійної діяльності. Для його розв'язання необхідні зібраність, постійна включеність у процес прийняття рішень, спостережливість, нервово-психічна стійкість, швидка адаптація до діяльності у складних умовах, високий рівень фізичної підготовленості. Обов'язковою умовою в діяльності фахівця цієї професії є організація обліку, зберігання і проведення інвентаризації військової техніки, озброєння, боєприпасів, матеріальних засобів підлеглих служб і на складах частини в установлений термін.

Психолого-педагогічна діяльність офіцера з експлуатації і ремонту озброєння й техніки полягає в навчанні особового складу зі спеціальної підготовки, а також зміцненні дисципліни та поліпшенні морально-психологічного стану підлеглих, особливо в екстремальних умовах. Ця діяльність передбачає проведення занять з підлеглими з експлуатації техніки й озброєння та вивчення їх нових видів і зразків, обліку і зберігання боєприпасів та іншого військово-технічного та спеціального майна, проведення практичного водіння техніки,

організації технічної підготовки особового складу військової частини. Крім спеціальних інженерних знань, основ психології і педагогіки йому необхідно виробити цілу низку вмінь, зокрема, ставити конкретні завдання з навчання й виховання особового складу служби озброєння й техніки, розвивати ініціативу підлеглих у плануванні спільної роботи, правильно керувати різними видами діяльності. Важливим елементом цієї діяльності є вміння створювати сприятливий емоційний фон у військовому колективі, надихати підлеглих до роботи і здійснювати тактовний контроль її виконання.

Професійна діяльність у галузі експлуатації і ремонту озброєння й техніки вимагає від фахівця володіння як загальними, властивими для офіцерів будь-якої спеціальності, так і спеціальними професійно важливими якостями. Дані експертної оцінки дозволили визначити перелік професійно важливих якостей, які мають найвищі рангові оцінки, необхідні для досліджуваної спеціальності й об'єднати їх у такі групи.

1. Якості, необхідні для техніко-експлуатаційної діяльності: аналітико-конструктивне технічне мислення, оперативна і довгострокова пам'ять, стійка концентрація уваги, достатній обсяг загальних і спеціальних знань, здатність до швидкого й ефективного навчання.

2. Організаційно-управлінські якості: організаторська кмітливість, активність, ініціативність, наполегливість, спостережливість, вимогливість, самостійність, мобільність, відповідальність, дисциплінованість, чітка позиція при формулюванні завдань і постійна включеність у процес їх вирішення, об'єктивність оцінки результатів праці.

3. Психофізіологічні якості: нервово-психічна стійкість, висока адаптивність до діяльності в різних умовах, витривалість, високий рівень фізичної підготовленості.

4. Педагогічні якості: психолого-педагогічна ерудиція, комунікативні якості, схильність до роботи з людьми, тактовність, авторитетність, високі моральні якості, здатність до переконання підлеглих.

На підставі отриманих результатів системно-структурного моделювання професійної діяльності офіцера з експлуатації і ремонту озброєння й техніки військової частини внутрішніх військ була розроблена акмеограма військового фахівця (див. табл. 2.2).

Таким чином, розроблена системно-структурна модель професійної діяльності офіцера з експлуатації і ремонту озброєння й техніки військової частини внутрішніх військ сприятиме оптимізації професійного психологічного відбору курсантів на дану спеціальність, удосконаленню навчально-виховного процесу у ВВНЗ, а також виявленню ступеня відповідності реально сформованих професійно важливих якостей фахівця до вимог професії, тобто визначенню професійної компетентності у процесі подальшої військової служби у внутрішніх військах.

Аналіз професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ досліджуваних спеціальностей дозволив виявити загальні ознаки, що органічно сполучаються, внутрішні й зовнішні фактори, характерні для будь-якого виду військової праці, і специфічні особливості конкретної професії, що містяться в усіх її складових: цілях, завданнях, функціях, змісті, умовах, технології і результатах праці.

Порівняльний системно-структурний аналіз професійної діяльності військових фахівців внутрішніх військ дозволив установити її загальні основні компоненти (організаційно-управлінський, психолого-педагогічний, творчо-інноваційний), акмеологічні інваріанти та психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності. Специфічними в діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення й офіцера з ремонту та експлуатації озброєння й техніки внутрішніх військ є види діяльності, що відбивають безпосередню предметну сутність конкретної професії, тобто відповідно економічну і техніко-експлуатаційну.

Акмеограма офіцера з експлуатації і ремонту озброєння

Мета: Ефективне функціонування системи технічного забезпечення

Пор. №	Об'єктивні характеристики діяльності			Суб'єктивні	
	Завдання	Соціально-психологічні функції	Результати праці	Професійно-рольові	
				Знання	Уміння
1	2	3	4	5	6
Методологія професійної діяльності офіцера служби					
1	Постійне вдосконалення методів професійної діяльності офіцера служби озброєння й техніки військової частини ВВ	Чітке розуміння мети, соціального замовлення на професію офіцера служби озброєння й техніки	Визначення основних напрямків роботи, виявлення ключових проблем і використання оптимальної технології професійної діяльності офіцера служби озброєння й техніки	Концепції діяльності, основ акмеології та інших дисциплін, що формують світоглядний рівень особистості	Виявляти головні проблеми в різних умовах діяльності, визначати шляхи їх вирішення
		Прийняття рішень, розробка системи професійних завдань, організація їх розв'язання в повсякденних умовах, систематизація, узагальнення й корекція результатів праці	Розв'язання конкретних професійних практичних завдань	Теоретичних основ управління й алгоритму їх застосування в різних умовах	Вибирати найефективніші методи вирішення конкретних професійних завдань, реалізувати раціональні технології діяльності, об'єктивно оцінювати результати праці
2	Підтримання в постійній бойовій і мобілізаційній готовності служби озброєння й техніки	Розробка планів з бойової підготовки та системи заходів щодо забезпечення мобілізаційної готовності служби озброєння й техніки, організація та контроль за їх виконанням	Відповідність вимогам ступенів бойової і мобілізаційної готовності служби озброєння й техніки військової частини ВВ у сучасних умовах	Основ організації і тактики технічного забезпечення в мирний час і на особливий період, вимог керівних документів	Виконувати на високому рівні професійні обов'язки в будь-яких умовах (складних клімато-географічних, дефіциту часу, при виконанні службово-бойових завдань тощо)

і військової техніки частин внутрішніх військ МВС України
військової частини внутрішніх військ МВС України

характеристики				
характеристики	Професійно важливі якості			Психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності
Навички	Індивідуальні якості	Професійні якості	Акмеологіч- ні інваріанти	
7	8	9	10	11
озброєння й техніки підрозділів та частин внутрішніх військ МВС України				
Аналіз теорії і практики управління, розробка стратегії діяльності з урахуванням об'єктивних умов	Аналітичне мислення, об'єктивність, здатність до творчої взаємодії у пошуку раціональних рішень	Компетентність, здатність до умовиводу, аналізу й синтезу, координації дій суб'єктів праці	Прагнення до самовдосконалення й постійного розширення кругозору, вірність своїм переконанням	Консерватизм, скептицизм, авторитарно-бюрократичний стереотип спілкування у військовому колективі
Застосування алгоритму й технології діяльності, адекватної предмету, методам, формам і реальним умовам, корекція праці	Упевненість у собі, сміливість, відповідальність за прийняття рішення, професіоналізм	Чітка позиція при формулюванні завдань і постійна включеність у процес їх вирішення, компетентність, творча активність, об'єктивність оцінки результатів праці	Гнучкість у прийнятті рішень з урахуванням реальних умов, стійка спрямованість на самореалізацію та інтереси колективу	Авторитарне розуміння принципу єдиноначальності, низький рівень професійної компетентності, стереотипні методи й форми роботи
Чітка й оперативна взаємодія при приведенні в різні ступені бойової і мобілізаційної готовності, якісне несення чергувань, оперативне розгортання об'єктів служб озброєння й техніки	Емоційно-вольова стійкість, гнучкість мислення, висока адаптивність, дисциплінованість, оптимальний рівень фізичної підготовленості	Компетентність, здатність до прийняття рішень в екстремальних умовах і координації діяльності підлеглих з їх реалізації	Висока вимогливість до себе й підлеглих, неухильне виконання військового обов'язку	Нервово-психічна нестійкість, низький рівень адаптації і фізичної підготовленості, дезорганізованість

1	2	3	4	5	6
3	Морально-психологічне забезпечення військової служби в екстремальних умовах діяльності	Зміцнення морально-психологічного стану особового складу служби озброєння й техніки	Досягнення високого морально-психологічного стану військово-службовців у різних умовах	Теоретичних основ педагогіки і психології, методики організації МПЗ життєдіяльності військ	Виявляти основні фактори, що впливають на МПС особового складу і вибирати оптимальну технологію й алгоритм дій
<i>Техніко-експлуатаційна, організаційно-управлінська і</i>					
4	Керівництво військово-технічним забезпеченням військової частини	Створення оптимальних умов для ефективного функціонування системи служб озброєння й техніки (автомобільної, бронетанкової і ракетно-артилерійської)	Ефективне функціонування служби озброєння й техніки військової частини ВВ у повсякденній діяльності	Теоретичних основ конструювання, виробництва озброєння й техніки, основних форм планування, регулювання і функціонування служб озброєння й техніки в сучасних умовах	Аналізувати діяльність служб озброєння й техніки та оптимально використовувати шляхи її взаємодії з іншими підрозділами військової частини
5	Розробка й реалізація системи заходів щодо військово-технічного забезпечення військової частини	Розробка напрямків і заходів військово-технічного забезпечення як основного складового елемента життєзабезпечення військової частини	Запровадження системи найбільш ефективного функціонування всіх підрозділів військової частини для підтримання високого рівня бойової готовності	Вимог керівних документів, що регламентують діяльність фахівця з експлуатації і ремонту озброєння й військової техніки	Прогнозувати, визначати стратегію й тактику особового складу служби озброєння й техніки в системі життєзабезпечення військової частини ВВ
6	Організація експлуатації озброєння і військової техніки в екстремальних умовах	Розробка стратегії і тактики служби озброєння й техніки при проведенні навчань, виконанні службово-бойових завдань, веденні бойових дій тощо	Ефективне вирішення військово-професійних завдань в екстремальних умовах	Основних положень Бойового статуту ВВ, наказів, директив, настанов з діяльності військово-технічної служби в особливих умовах	Мобілізувати діяльність особового складу технічної служби на раціональне виконання службових обов'язків в екстремальних умовах

7	8	9	10	11
Планування, організація, контроль і координація системи заходів з МПЗ особового складу служби озброєння й техніки	Комунікативність, авторитетність, спостережливість, висока адаптивність	Схильність до роботи з людьми, педагогічні здібності, тактовність, здатність переконуючого впливу на підлеглих	Вірність військовому обов'язку і присязі, створення здорового психологічного клімату у своєму колективі	Невміння працювати з людьми, низькі моральні якості, нервово-психічна нестійкість, дезадаптивність
психолого-педагогічна діяльність				
Прийняття правильних управлінських рішень, планування системи заходів військово-технічного забезпечення частини в різних умовах діяльності, організація й контроль за їх виконанням	Організованість, висока працездатність, ініціативність, активність, наполегливість, спостережливість	Товариськість, прагматизм, контактність із колективом, вимогливість	Мотивація досягнень у діяльності та інтерес до професії військового, підтримання престижу служби у внутрішніх військах, стійка професійна орієнтація	Висока зарозумілість, прагнення до абсолютної влади, низький рівень професійної компетентності, дистанційованість від підлеглих
Регулювання діяльності особового складу технічної служби з підрозділами військової частини	Високий рівень розвитку когнітивних здібностей, комунікативні якості	Неординарні організаторські якості, здатність до компромісів без втрати основних пріоритетів	Бажання стати висококваліфікованим військовим професіоналом, лідером колективу	Безініціативність, інертність, слабовілля, прагнення уникнути відповідальності
Координування діяльності підлеглих служб із підрозділами військової частини для найефективнішого функціонування військово-технічної служби в екстремальних умовах	Оперативна пам'ять, зібраність, швидка адаптивність до діяльності в екстремальних умовах	Постійна включеність у процес прийняття рішення, спостережливість, високий рівень фізичної підготовленості	Здатність передбачення надзвичайних подій і вибір раціональних шляхів їх вирішення	Низький рівень фізичної підготовленості, нервово-психічна нестійкість, дезадаптивність

1	2	3	4	5	6
7	Організація роботи автомобільної і бронетанкової служб військової частини ВВ	Оперативне планування та організація експлуатації автомобільної і бронетанкової техніки	Правильна і дбайлива витрата моторесурсів і продовження строків експлуатації автомобільної і бронетанкової техніки	Керівних і нормативних документів, що регламентують експлуатацію транспортних засобів	Раціонально використовувати матеріальні ресурси і найефективніше організувати експлуатацію військової техніки
		Технічний контроль та усунення недоліків в експлуатації бойових машин	Ефективне функціонування автомобільної і бронетанкової техніки	Основних елементів агрегатів і механізмів автомобільної і бронетанкової техніки, методики проведення контрольних оглядів техніки	Якісно організувати технічне обслуговування і в короткий термін усунути несправності автомобільної і бронетанкової техніки
		Аналіз причин аварій і надзвичайних подій з метою здійснення заходів щодо їх запобігання	Забезпечення безпеки під час експлуатації і ремонту військової техніки	Правил дорожнього руху, основ безпечного керування транспортними засобами	Передбачати можливі надзвичайні події, запобігати аваріям або значно зменшити заподіяний матеріальний збиток
8	Організація роботи служби ракетно-артилерійського озброєння (РАО) військової частини ВВ	Розробка і запровадження системи заходів щодо експлуатації і ремонту озброєння з метою його підтримання в боєздатному стані	Ефективне використання озброєння і боєприпасів під час навчальних і бойових стрільб, гранатометань тощо	Керівних документів з організації служби РАО військової частини ВВ	Організувати ефективну експлуатацію і швидкий ремонт озброєння, дбайливу витрату боєприпасів і спеціальних засобів
		Аналіз причин аварій і поломок озброєння і військово-технічного майна з метою здійснення заходів щодо їх попередження	Забезпечення безпеки під час експлуатації і ремонту озброєння	Основ процесу відновлення деталей, вузлів, агрегатів з використанням стаціонарних і пересувних засобів ремонту	Вибирати оптимальний технологічний процес відновлення пошкоджених елементів озброєння і військово-технічного майна в різних умовах

7	8	9	10	11
Планування, організація і контроль системи заходів щодо раціональної експлуатації автомобільної і бронетанкової техніки	Технічне мислення, довгострокова пам'ять, дисциплінованість, стійка увага	Професійна компетентність, здатність організувати ефективну діяльність своїх підлеглих	Творча реалізація індивідуальних діяльнiсних стратегій	Невміння керувати діяльністю підлеглих, безініціативність
Виконання розрахунків потреби запасних частин, організувати максимально швидкий вихід справної військової техніки	Аналітико-конструкторський склад мислення, витривалість, спритність, ретельність, переключення уваги	Мобільність, висока працездатність, активність та організованість	Висока вимогливість до результатів своєї праці за будь-яких умов	Нездатність завершити почату роботу, безвідповідальність, нерішучість
Виконання часткового або повного розгортання ремонтних та евакуаційних підрозділів військової частини	Аналітичне мислення, стійка увага, пунктуальність, ретельність	Принциповість, послідовність, старанність, вимогливість до себе й підлеглих	Самореалізація в результатах своєї праці	Непослідовність, інертність, невірноваженість
Складання заявок на отримання озброєння і боєприпасів, правильно організувати їх зберігання, облік і видачу підрозділам військової частини	Технічне мислення, довгострокова пам'ять, стійка увага, акуратність, старанність	Організаторські якості, здатність координувати й коригувати діяльність своїх підлеглих	Прагнення до самовдосконалення й оптимізації професійної діяльності	Недисциплінованість, низькі організаторські здібності, швидка стомлюваність
Проведення комплексу заходів щодо технічного обслуговування, спрямованих на безпечну експлуатацію озброєння і військової техніки	Аналітико-конструкторський склад мислення, оперативність, дисциплінованість, відповідальність	Висока вимогливість до себе й підлеглих, здатність до прогнозування	Моральна відповідальність за наслідки при виникненні аварій і поломок озброєння і військової техніки	Потурання, невміння ставити перед підлеглими завдання і спільно їх вирішувати

1	2	3	4	5	6
		Організація обліку, зберігання й витрати озброєння, боеприпасів і спеціальних засобів служби РАО	Запобігання викраданням озброєння, боеприпасів і військово-технічного майна зі складів і підрозділів військової частини	Нормативних документів з обліку і зберігання озброєння, методик розрахунку потреби боеприпасів і спецзасобів служби РАО	Регулярно планувати й організовувати інвентаризацію озброєння, боеприпасів і спеціальних засобів служби РАО
9	Проведення системи контролю но-ревізійних і профілактичних заходів на різних об'єктах служби озброєння й техніки	Контроль безпеки експлуатації і ремонту озброєння, боеприпасів і військової техніки, додержання протипожежної безпеки на об'єктах служб військової частини	Профілактика травматизму і турбота про збереження здоров'я військовослужбовців, підтримання в робочому стані матеріально-технічної бази	Правил безпеки при експлуатації та ремонті озброєння, боеприпасів і військової техніки, методики пожежогасіння	Організувати несення служби добового наряду на об'єктах технічної служби, якісне усунення несправностей озброєння й військової техніки, швидку локалізацію вогню та ліквідацію пожежі
		Інвентаризація ракетно-артилерійського майна озброєння, автомобільної і бронетанкової служб	Раціональне і дбайливе використання матеріальних засобів	Нормативних документів зі зберігання й обліку озброєння й техніки, основних положень законодавства про заходи відповідальності за втрату військово-технічного майна	Регулярно планувати й організовувати інвентаризацію озброєння, техніки і військово-технічного майна, раціонально використовувати матеріальні ресурси
10	Навчання особового складу служби озброєння й техніки за фахом	Проведення навчальних занять з підлеглими з експлуатації озброєння й техніки, обліку і зберігання боеприпасів та іншого майна, організація технічної підготовки особового складу військової частини	Підвищення рівня професійних знань, формування вмінь і навичок особового складу служби озброєння й техніки	Основ педагогіки та психології, теорії, методики й організації технічного забезпечення, нормативних документів з військово-технічного забезпечення	Визначити оптимальні методи, засоби й технологію навчання

7	8	9	10	11
Володіння методикою організації і проведення всіх форм контролю за зберіганням озброєння, боєприпасів і військово-технічного майна, складання обліково-звітної документації	Продуктивне мислення, відповідальність, ретельність, наполегливість, обережність	Чесність, принциповість, об'єктивність, вимогливість	Самокритичність, здатність до самоконтролю й самодисципліни, усвідомлення неминучих перевірок і ревізій	Безвідповідальність, непослідовність дій, недовіра підлеглим, підвищена тривожність, стомлюваність
Безпечна експлуатація озброєння, боєприпасів і військової техніки з додержанням правил протипожежної безпеки	Послідовність мислення, дисциплінованість, ретельність, висока працездатність	Висока вимогливість до себе й підлеглих, оперативність, здатність до прогнозування	Усвідомлення важливості й необхідності у проведенні заходів щодо безпечної експлуатації озброєння й техніки, спрямованих на підтримання здоров'я військовослужбовців	Пасивність у керівництві людьми, недисциплінованість, непослідовність у вирішенні завдань
Володіння методикою організації і проведення всіх форм контролю за зберіганням озброєння і військової техніки, складання обліково-звітної документації	Репродуктивне мислення, довгострокова пам'ять, наполегливість, стійка увага	Чесність, принциповість, об'єктивність, вимогливість, наполегливість	Стійка мотивація досягнень у професійній діяльності, усвідомлення персональної відповідальності за дану ділянку роботи	Недовіра підлеглим, безконтрольність, нерішучість, низька працездатність
Методично правильно передати необхідні знання, сформувані вміння й навички з технічного забезпечення підрозділів і зуміти зацікавити тих, хто навчається	Довгострокова пам'ять, педагогічна переконливість, схильність до творчості, стриманість, вимогливість	Професійна компетентність, необхідний рівень педагогічних здібностей, психолого-педагогічна ерудиція	Прагнення до тісного співробітництва з підлеглими, моральне задоволення від праці	Конфліктність, невміння працювати з людьми, невірноваженість

1	2	3	4	5	6
11	Постійне вдосконалення загальної і професійної підготовленості, оволодіння творчим стилем діяльності	Розвиток загальних здібностей і акмеологічної культури	Формування системи ціннісних орієнтацій, спрямованих на самореалізацію у професійній діяльності	Соціально значущих цінностей, моделі й технології оволодіння сучасною культурою праці офіцера служби озброєння й техніки	Формувати позитивну концепцію діяльності, проводити самоаналіз і вміти адаптуватися до нових реальних умов
		Підвищення рівня професійної компетентності	Оволодіння сучасними технологіями організаційно-управлінської діяльності у військово-технічній сфері	Продуктивної моделі, алгоритму й технології праці офіцера служби озброєння і техніки	Творчо діяти на всіх напрямках військової праці і сполучати теоретичний аналіз із практичним рішенням
		Творча самореалізація у професійній діяльності і повсякденному житті	Досягнення оптимального рівня професійної компетентності й індивідуального стилю керівництва підлеглими	Сутності творчої професійної праці, алгоритмів і технологій досягнення у ній вершин	Аналізувати умови, процес і результати власної праці як джерела безперервного саморозвитку

У результаті системно-структурного моделювання професійної діяльності військових фахівців з організації тилового забезпечення військ і з експлуатації й ремонту озброєння й техніки, яке подано у формі акмеограми, виявлені й розкриті мета, завдання, соціально-психологічні функції, результати праці, професійно-рольові характеристики (знання, уміння, навички), професійно важливі якості (індивідуальні, професійні якості та акмеологічні інваріанти) і психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності.

Загальними професійно важливими якостями фахівців досліджуваних професій є: нервово-психічна стійкість, висока адаптивність до діяльності у звичайних та екстремальних умовах, високий рівень комунікативних і моральних якостей, фізичної підготовленості, організаторські здібності, дисциплінованість, вимогливість тощо. Офіцер-організатор тилового забезпечення військ повинен мати високий рівень розвитку аналітико-конструктивного й репродуктивного типів мислення, довгострокової пам'яті, когнітивних здібностей, функцій довільної уваги; офіцер з експлуатації і ремонту озброєння й техніки має володіти високим

7	8	9	10	11
Тренування аналітичного мислення, самоосвіта й самовиховання, оволодіння прийомами емоційно-вольової саморегуляції	Гнучкість і нестандартність мислення, натхнення, оптимізм, самокритичність	Прагнення до самовдосконалення і постійного розширення кругозору, висока загальна і професійна ерудиція	Ендоініціативна культура, самоаналіз, самооцінка у процесі праці, потреба в пошуку, оволодінні інноваційними підходами	Прихильність до стереотипів і відсутність інтересу до саморозвитку й самореалізації
Освоєння нових знань, прогресивних технологій та інновацій у військово-технічній галузі	Мотивація професійного самовдосконалення, активізація творчого потенціалу	Постійна готовність до прийняття рішень, здатність управляти раптово виникаючими ситуаціями	Досягнення високих рубежів у пізнанні та розвитку своїх творчих здібностей і якостей	Нездатність до об'єктивної оцінки своєї професійної діяльності
Володіння інноваційним стилем військово-професійної діяльності	Високий рівень інтелекту, гуманність, відповідальність	Висока адаптивність, інноваційність, прогностичність, презентативність	Стійка мотивація творчого саморозвитку й самовдосконалення особистості	Небажання підтверджувати престижність своєї праці для саморозвитку й самореалізації

рівнем розвитку технічного мислення, достатнім обсягом оперативної і довгострокової пам'яті, доброю здатністю швидко переводити увагу та стійко концентрувати її за наявності зовнішніх перешкод.

Під час дослідження встановлено закономірну динаміку мотивації професійного вибору курсантами даних спеціальностей: на початкових етапах навчання у ВНЗ переважають соціальний і матеріальний типи мотивації, до кінця навчання збільшується питома вага змістовно-сислової професійної мотивації.

Розділ 3. ДИНАМІКА ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ НА ЕТАПАХ НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ ВІЙСЬКОВОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ МВС УКРАЇНИ

Складовим невід’ємним елементом змісту професійного психологічного відбору є вивчення особливостей і ступеня розвитку основних психічних процесів і властивостей особистості, необхідних для конкретної професійної діяльності. Дослідження рівня розвитку й динаміки професійно важливих якостей курсантів різних спеціальностей Академії внутрішніх військ МВС України проводилося за допомогою психодіагностичного інструментарію, в який увійшли такі методики: багаторівневий особистісний запитальник “Адаптивність” (МЛО-АМ), методика “Інтелектуальна лабільність”, модифікований варіант методики колірної вибору Люшера (експрес-оцінка адаптивності), методика “Таблиці Шульте”, а також проводилися бесіда й експертна оцінка.

Багаторівневий особистісний запитальник “Адаптивність” (МЛО-АМ), розроблений А.Г. Маклаковим [3, 24, 100, 101, 255], використовувався для більш глибокого вивчення особистісних якостей курсантів. Запитальник містить 165 питань (дод. А) і має такі шкали: “вірогідність” (В), “адаптивні здібності” (АЗ), “нервово-психічна стійкість” (НПС), “комунікативні особливості” (КО), “моральна нормативність” (МН). На кожне твердження обстежувані на спеціальному бланку (дод. Б) давали відповідь “так” або “ні”, яка оцінювалася в один бал. Обробка результатів здійснювалася шляхом прямого підрахунку кількості збігів відповідей випробовуваних із ключем до кожної зі шкал (дод. В). Розпочиналась обробка зі шкали вірогідності, щоб оцінити прагнення обстежуваного представити себе в соціально привабливому вигляді. Наявність цієї шкали, якої немає в багатьох інших методиках, дозволила визначити ставлення випробовуваних до процедури тестування. Якщо обстежуваний набрав за шкалою вірогідності більше 10 балів, результат тестування вважався маловірогідним і після проведення роз’яснювальної бесіди обстеження повторювалося. Результати досліджень виражались у кількісній формі (абсолютні значення в балах), потім дані показники переводилися в шкалу стенів (ст.) за формулою:

$$ST = 5,5 + 2z, \quad (3.1)$$

де z – стандартна величина.

Методика колірною вибору М. Люшера використовувалася для оцінки емоційного стану людини на момент обстеження, а також для прогнозу ступеня емоційної стійкості та адаптивності. При обробці результатів тесту за основу взято методику експрес-оцінки адаптивності, запропоновану А.М. Карпухіною та В.І. Розовим [270]. Під час дослідження кожному випробовуваному пропонувалося зробити вибір із 8 кольорів (синього, зеленого, червоного, жовтого – як основних; фіолетового, коричневого, сірого, чорного – як додаткових) у загальноприйнятому порядку використання методики М. Люшера, послідовність вибору записувалась у протоколі. Наведена нижче математична обробка отриманих результатів узятя з методики експрес-оцінки адаптивності [270]. Визначалися показники оптимальності стану людини або сумарного відхилення (Св), саморегуляції нервової системи (Ср), тривоги (Тр), психічного стомлення (Пс), працездатності (Пр). Потім обчислювалась адаптивність (діагностичний критерій K_a) за допомогою дискримінантної формули:

$$K_a = \sum (-0,16 \times Cв - 0,5 \times Cр + 0,45 \times Пс + 0,13 \times Тр + 0,85 \times Пр) - 12,75, \quad (3.2)$$

де K_a – діагностичний критерій; 12,75 – константа; діагностичні коефіцієнти відповідно: $-0,16$; $-0,5$; $0,45$; $0,13$; $0,85$.

При від'ємному значенні критерію K_a результат оцінки обстежуваного свідчив про достатній рівень озвитку адаптивних можливостей і сприятливий прогноз адаптації в екстремальних умовах служби майбутніх офіцерів. При додатному значенні K_a – про низький рівень розвитку адаптивних можливостей і несприятливий прогноз адаптації; при $K_a = 0$ стан визначався як граничний. Після цього розраховувалась прогностична ймовірність (P) отриманих результатів. Формула підрахунку ймовірності була різною для додатної і від'ємної дискримінантної функції. Для додатної функції використовувалася така формула:

$$P = \frac{50 \left(1 - \frac{\max - K_a}{\max} \right) + 50}{100}. \quad (3.3)$$

Для від'ємної функції

$$P = \frac{50 \left(1 - \frac{\min - K_a}{\min} \right) + 50}{100}, \quad (3.4)$$

де P – імовірність, $\max = 3,72$ та $\min = -4,76$ – максимальне й мінімальне значення дискримінантної функції; K_a – значення коефіцієнта адаптивності конкретного випробуовуваного, яке отримане за дискримінантною формулою.

При значенні ймовірності $P > 0,6$ результат обстеження визначався як достовірний, при $P < 0,6$ – недостовірний.

Методика “Інтелектуальна лабільність” [271] дозволила оцінити когнітивні особливості особистості, здатність переключати уваги й уміння швидко переходити від виконання одних завдань до інших, не допускаючи при цьому помилок. Вона складалася з 40 нескладних завдань (дод. Г), які зачитувалися експериментатором. На розв’язання кожного завдання виділялося від 2 до 5 с. Відповіді випробуовуваного фіксувалися на спеціальному бланку (дод. Д). Оцінка результатів проводилася за підрахунком кількості помилок (неправильно виконаних і пропущених завдань). Давалася така оцінка виконання тесту: 0 – 4 помилки – висока лабільність, відмінна здатність до навчання; 5 – 9 – середня лабільність, добра здатність до навчання; 10 – 14 – низька лабільність, задовільна здатність до навчання; 15 і більше помилок – дуже низька лабільність, незадовільна здатність до навчання.

Для оцінки особливостей функції довільної уваги використовувалася методика “Таблиці Шульте” [18]. Дослідження проводилося за допомогою 5 стандартних бланків “Таблиць Шульте” розміром 49×49 см, на яких у довільному порядку розташовані числа від 1 до 25 [271]. Випробуований відшукував і називав числа в порядку зростання; спроба повторювалася з п’ятьма різними таблицями. Час виконання завдання фіксувався за допомогою секундоміра, окремо ураховувався час, витрачений на виконання завдання за кожною таблицею, і помилки (пропуск цифри, повторення однієї цифри двічі тощо). Результати заносилися до протоколу й оброблялися за методикою, запропонованою А.Ю. Козиревою [271].

1. Час виконання завдання розраховувався за кожною таблицею (T_1, T_2, T_3, T_4, T_5).

2. Ефективність роботи (ЕР) дорівнювала середньоарифметичній сумі часу, витраченого на виконання завдання з кожною таблицею.

3. Оцінка стійкості уваги (СУ) дорівнювала різниці часу, витраченого на виконання завдання з першою та п’ятою таблицями.

4. Показник впрацьованості (Вп), який дорівнював відношенню часу, витраченого на виконання завдання з першою таблицею до ЕР.

5. Витривалість або психічна стійкість (ПС) дорівнювали відношенню часу, витраченого на виконання завдання з п'ятою таблицею, до ЕР.

Математико-статистична обробка даних, отриманих у процесі дослідження професійно важливих якостей курсантів ВВНЗ, проводилася на ПЕОМ із використанням методів кореляційного аналізу [272]. Значущість розходжень індивідуальних показників оцінювалася за допомогою t критерію Стьюдента. Погодженість думок експертів піддавалася кореляційному аналізу за Пірсоном (коефіцієнт кореляції r). Для автоматизації методичного психодіагностичного комплексу, що застосовувався в дослідженні, було розроблено програмне забезпечення для персонального комп'ютера. Воно дозволило вводити результати, отримані під час тестування, зберігати їх у базі даних; проводити первинну статистичну обробку результатів; одержувати чисельні характеристики основних показників професійної придатності за кожною методикою. На початковому етапі вводилися отримані результати на кожного випробовуваного за окремо взятою методикою у персональну картку випробовуваного (дод. Е). Потім в узагальненому вигляді вони фіксувались у зведеній персональній картці випробовуваного (дод. Ж), де вказувалися необхідні дані для дослідження: прізвище, ім'я, по батькові, військове звання, рік навчання у ВВНЗ, військова спеціальність, з якої проводилося навчання, показники навчальної діяльності, підсумкові результати, отримані під час тестування, виражені у стенах, ранг вибору в абсолютних і шкальних одиницях. Тут же давалася інтерпретація показників за кожною з методик (дод. З) і визначалася група професійної придатності випробовуваних, яку було отримано експериментально й у результаті експертної оцінки.

Бесіда як традиційний і класичний метод психодіагностики у цьому дослідженні істотно доповнила експериментально-психологічне обстеження курсантів ВВНЗ. Перед бесідою вивчалась особова справа курсанта, де були відбиті основні біографічні дані, картка соціально-психологічного вивчення військовослужбовця, службова характеристика, картка обліку заохочень і стягнень, медична книжка, карта психологічного супроводження, а також експертний аркуш. Можливість безпосереднього усного контакту з

випробовуваним дозволила скласти певний психологічний профіль особистості, визначити деякі риси характеру, мотиви вибору професії військовослужбовця тієї або іншої спеціальності. Бесіда давала можливість уточнити й доповнити деякі відповіді випробовуваного на різні психодіагностичні методики, дані біографії, виявити характерні труднощі, що виникали у процесі навчання у ВВНЗ. Вона проводилась у скороченому варіанті за певним планом з використанням різних способів і прийомів одержання достовірної інформації.

Для визначення ефективності професійного відбору й навчання курсантів різних спеціальностей використовувався метод експертної оцінки. У ньому брали участь начальники курсів, курсові офіцери, командири навчальних груп і відділень, викладачі Академії ВВ МВС України (усього 42 чол.). Для її проведення було спеціально розроблено експертний аркуш (дод. І), в якому враховувалися й оцінювалися такі показники: ставлення до навчання й виконання військово-практичних завдань, успішність навчання, дисциплінованість, якість несення служби у звичайних та екстремальних умовах, комунікативні якості, організаторські здібності й участь у суспільному житті колективу, ставлення до товаришів по групі. На основі суб'єктивної комплексної оцінки перерахованих вище показників експертами визначалася група військово-професійної придатності.

Для оцінки і прогнозування ефективності професійного психологічного відбору й навчання курсантів різних спеціальностей вищого військового навчального закладу МВС України було обстежено 259 курсантів Академії ВВ МВС України. Дослідження проводилося в такій послідовності.

1. Курсанти відбиралися по одній навчальній групі з перших – четвертих курсів за такими профілями військово-професійного навчання: “Службово-бойове застосування та управління діями підрозділів внутрішніх військ” (СБЗУДП); “Автомобільна техніка військ” (АТВ); “Організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння” (ОЕРРАСО); “Організація тилового забезпечення військ” (ОТЗВ). Для курсантів другого, третього й четвертого курсів навчання тестування проводилося двічі на рік – на початку й наприкінці навчального року; для курсантів першого курсу – тричі на рік (після вступу в Академію, після зимової сесії і наприкінці навчального року).

2. У процесі обстеження проводилося ранжирування курсантів за якістю навчальної діяльності на шість груп: перша група – курсанти, що навчаються тільки на “3”; друга група – на “3” й “4”; третя група – на “3”, “4” і “5”; четверта група – на “4”; п’ята група – на “4” і “5”; шоста група курсантів навчаються тільки на “5”.

3. Увесь обстежуваний контингент було розподілено за посадовим принципом: курсанти і молодші командири (молодший сержант, сержант, старший сержант, старшина).

Усебічний аналіз обстежуваних курсантів показав, що становлення майбутнього кваліфікованого військового фахівця внутрішніх військ відбувається нерівномірно внаслідок об’єктивних і суб’єктивних факторів, що впливають на розвиток особистості. Це виявляється у фізичному і психічному станах, змінах поведінки та видів діяльності. Для життєдіяльності курсантів характерні:

- зміна умов життя (обмеження у вільному пересуванні, проживання в казармі, система звільнень тощо), режиму дня, системи харчування, збільшення фізичних і психічних навантажень;

- строга регламентація діяльності, де провідне місце займає навчальна, яка доповнюється службово-бойовою, суспільною, трудовою, науковою, спортивною та іншими видами діяльності;

- суперечність між звичними формами поведінки і статутними вимогами, що призводить до змін поведінкового стереотипу, а іноді й до виникнення негативних психічних реакцій (демонстративна поведінка, порушення військової дисципліни, конфлікти з командирами й товаришами по службі тощо);

- перебування на стадії професійного становлення, коли у деякої частини курсантів виникають сумніви у правильності вибору професії, що часто спричиняє недбале ставлення до навчання, дисципліни, прагнення до відрахування із ВВНЗ;

- поступове ускладнення процесу професійного навчання через ускладнення теоретичної підготовки, польових занять, а також стажування на старших курсах у військах на офіцерських посадах [273];

- до закінчення ВВНЗ формування впевненого світогляду і переконань, стійких рис характеру, життєвої позиції, системи знань, умінь і навичок, накопичення професійного досвіду.

Таким чином, виявлені особливості розвитку досліджуваного контингенту дозволяють найглибше обґрунтувати результати психодіагностичних досліджень.

3.1. Динаміка показників особистісного адаптаційного потенціалу курсантів ВВНЗ МВС України

Під час дослідження основних професійно важливих якостей курсантів ВВНЗ особлива увага приділялася визначенню рівня розвитку й динаміки адаптаційних можливостей, нервово-психічної стійкості, а також психологічних якостей, необхідних для ефективного виконання професійної діяльності. У зв'язку з існуванням різних підходів і поглядів учених на цю галузь досліджень нижче коротко розглянемо теоретичні положення щодо розвитку основних психічних процесів – найважливіших компонентів професійної діяльності людини, які становили підґрунтя даного дослідження.

У сучасній психології праці вченими, котрі проводять дослідження в галузі професійного психологічного відбору військовослужбовців, зокрема О.А. Боченковим, О.М. Глушком, В.В. Константиновим, А.Г. Маклаковим, В.С. Новіковим, С.В. Чермяніним, Є.Б. Шустовим та іншими дослідниками, розглядається така інтегральна характеристика психічного розвитку, як особистісний адаптаційний потенціал (ОАП), що оцінює рівень розвитку деяких психологічних якостей і властивостей особистості людини [34, 100, 101, 189, 221, 255, 256, 274, 275]. Поняття “адаптація” – одне з основних у науковому дослідженні організму, оскільки її механізми, вироблені у процесі еволюції, забезпечують можливість існування організму в умовах середовища, що постійно змінюються. Незважаючи на численні визначення поняття “адаптація”, об’єктивно існує кілька форм проявів цього феномена, які дозволяють стверджувати, що, з одного боку, кожна жива система має певні здібності до пристосування до умов зовнішнього середовища і це процес динамічний, з іншого боку – властивість будь-якої живої системи, що саморегулюється, її стійкість до умов зовнішнього середовища, передбачає наявність певного рівня розвитку адаптаційних здібностей, а їх розвиток багато в чому визначає успішність процесу адаптації, функціональний стан і резерви організму [100, 101, 255].

При розгляді проблем адаптації людини прийнято виділяти три функціональних рівня: фізіологічний, соціальний і психологічний (Ф.Б. Березін, 1988, А.Г. Маклаков, 1996, 2001). Адаптація як динамічне утворення тісно пов'язана з функціональним станом

організму, що є характеристикою рівня функціонування систем організму в певний період часу і відбиває особливості процесу адаптації і гомеостазу [100]. Можна думати, що за якісною ознакою набір функціональних станів у всіх людей принципово однаковий, оскільки він має задаватися генетично. Проте є істотні індивідуальні розходження у виразності й динаміці тих самих станів, що зумовлені особливостями діяльності механізмів регуляції і насамперед індивідуально-психологічними особливостями [100, 107].

Виходячи з викладеного, можна припустити, що адаптаційні здібності індивіда багато в чому залежать від психологічних особливостей особистості, які визначають можливість адекватної регуляції функціонального стану організму в різноманітних умовах життя й діяльності. Чим вище рівень розвитку адаптаційних здібностей, тим імовірніше нормальне функціонування організму й ефективна діяльність при збільшенні інтенсивності впливу негативних психогенних факторів зовнішнього середовища.

Особистісний адаптаційний потенціал є найважливішою інтегральною характеристикою психічного розвитку індивідуума й визначається ступенем розвитку деяких психологічних якостей і властивостей особистості, що містить інформацію про відповідність психологічних особливостей загальноприйнятій нормі [100, 101, 274]. ОАП не тільки містить інформацію про відповідність психічного стану загальноприйнятим нормам, але й дозволяє диференціювати людей за ступенями стійкості до впливу психогенних стресорів, що дає можливість з певною мірою достовірності прогнозувати ефективну діяльність в екстремальних умовах. Рівень розвитку даної властивості визначає інтервал зміни умов і характеру діяльності, у рамках якого можлива адаптація для конкретної людини [30, 84, 183, 184, 253, 254, 261, 262, 276 – 290]. Оцінити адаптаційні можливості можна шляхом визначення рівня розвитку психологічних якостей і властивостей особистості, найбільш значущих для регуляції психічної діяльності і процесу адаптації. До них належать: адаптивні здібності; рівень нервово-психічної стійкості, тривожності, психічної стомлюваності, працездатності; ступінь розвитку комунікативних і моральних якостей. Чим вище показники адаптаційних здібностей, нервово-психічної стійкості, працездатності, ступеня розвитку комунікативних і моральних якостей і нижче тривожності та стомлюваності, тим вище ймовірність успішної адаптації і ширше діапазон умов зовнішнього середовища, до яких індивід може пристосуватися, тим більша можливість зберегти працездатність і оптимізувати свою професійну діяльність.

Це положення покладено в основу вибору методик, необхідних для визначення наведених вище психологічних якостей і властивостей особистості. Підгрунття використовуваного психодіагностичного інструментарію становили багаторівневий особистісний запитальник “Адаптивність” (МЛО-АМ) (див. дод. А) і модифікований варіант методики колірною вибору Люшера [270]. Дослідження, проведені автором тесту МЛО-АМ А.Г. Маклаковим [101] та іншими вченими [33 – 35, 102, 189, 255], які застосовували дану методику, підтвердили її високу надійність і валідність при прогнозуванні професійної придатності до навчання і діяльності військовослужбовців різних спеціальностей.

Як уже зазначалося, багаторівневий особистісний запитальник “Адаптивність” дозволив визначити рівень розвитку й динаміку компонентів ОАП, ці показники порівнювалися з успішністю навчання й військово-професійною діяльністю, що виявлялась у результаті експертної оцінки (експертами виступали начальники курсів, курсові офіцери, командири навчальних груп, викладачі, безпосередньо задіяні в навчальному процесі, отримані дані фіксувалися в експертному аркуші (дод. К).

Тестування за методикою “Адаптивність” проводилося двічі на рік – на початку й наприкінці навчального року – для курсантів II – IV курсів навчання, для курсантів I курсу тричі на рік: після вступу до ВВНЗ, після здачі зимової сесії і наприкінці навчального року.

У процесі дослідження проводився порівняльний аналіз отриманих результатів у рамках досліджуваних спеціальностей, оцінювався рівень розвитку й динаміка компонентів особистісного адаптаційного потенціалу у курсантів різних курсів, які мають різну успішність і військові звання.

У результаті першої серії дослідження (початок навчального року) встановлено, що найвищі адаптивні здібності мають курсанти II курсу $6,28 \pm 1,49$ ст., рівень розвитку яких можна оцінити як добрий, і він достовірно вище, ніж у курсантів III ($p < 0,001$) і IV курсів ($p < 0,05$) (див. табл. 3.1).

Курсанти IV курсу мають задовільні здібності до адаптації $5,6 \pm 1,32$ ст., але вони вище, ніж у курсантів III курсу ($p < 0,05$). Характеризуючи адаптаційний потенціал першокурсників $6,17 \pm 1,45$ ст., необхідно відзначити, що він достовірно вище, ніж у курсантів IV ($p < 0,05$) і III курсів ($p < 0,001$). Цей показник свідчить про те, що курсанти I курсу мають добрі здібності до адаптації, можуть успішно освоювати вибрану спеціальність, мають достатні передумови для досягнення високої військово-професійної працездатності.

Таблиця 3.1

Динаміка професійно важливих якостей курсантів усіх спеціальностей, об'єднаних за роками навчання (у стенах)

Рік навчання	Серія обстеження	Найменування шкал				
		В	АЗ	НПС	КО	МН
1	I	6,13±2,62	6,17±1,45***	7,49±1,68***	4,78±1,85***	5,1±1,73***
	II	5,52±2,98	6,21±1,63***	7,73±1,89***	4,52±1,91**	4,91±2,16
	III	3,96±2,28	5,99±1,09	6,98±1,51	4,51±1,21	5,87±1,39
2	I	4,72±2,42	6,28±1,49***	7,85±1,87***	4,99±1,57***	4,44±1,63**
	II	4,77±2,55	6,27±1,53***	8,06±1,87***	4,72±1,87***	4,54±1,93
3	I	3,43±2,19	4,48±1,36***	5,81±1,63***	3,07±1,78***	3,17±1,66***
	II	2,52±2,16	4,81±1,23***	5,83±1,97***	3,33±1,54***	4,2±1,88**
4	I	3,27±2,32	5,6±1,32*	7,02±1,7	4,36±1,68	3,96±1,62**
	II	1,93±1,42	5,29±0,79**	5,93±0,94***	3,6±0,84**	6,4±1,59***

Позначення: розходження достовірні * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; В – вірогідність, АЗ – адаптивні здібності, НПС – нервово-психічна стійкість, КО – комунікативні особливості, МН – моральна нормативність.

Аналіз динаміки адаптивних здібностей протягом досліджуваного періоду дозволив виявити позитивну тенденцію до зростання показників тільки у курсантів III курсу, які мали найнижчий початковий рівень. Адаптивні здібності курсантів I і II курсів приблизно однакові й мають добрий рівень розвитку, хоча у курсантів IV курсу цей показник дещо зменшився і становив $5,29 \pm 0,79$ ст. Однак спочатку виявлене розходження досліджуваних здібностей між курсантами молодших і старших курсів зберігається й при динамічному обстеженні: найвищий адаптаційний потенціал було зафіксовано у курсантів I та II курсів, і цей показник достовірно вище, ніж у курсантів III ($p < 0,001$) і IV курсів ($p < 0,01$) (див. табл. 3.1).

Аналізуючи рівень нервово-психічної стійкості, необхідно зазначити, що найвищі показники виявлені у курсантів молодших

курсів: II ($7,85 \pm 1,87$ ст.) і I ($7,49 \pm 1,68$ ст.) (див. табл. 3.1). Виявлений результат дозволяє припустити, що при виникненні ситуацій, пов'язаних із діяльністю в екстремальних умовах, ці військовослужбовці адекватно реагуватимуть у сформованій обстановці. При цьому ефективна військово-професійна діяльність збережеться в достатньому обсязі й виникнення гострих психічних розладів можливе тільки у незначній кількості обстеженого контингенту. Дані показники достовірно вище, ніж у курсантів III курсу $5,83 \pm 1,97$ ст. ($p < 0,001$), які мають задовільну НПС. Необхідно зазначити, що НПС курсантів IV курсу має досить добрий рівень – $7,02 \pm 1,7$ ст.

Аналіз динаміки нервово-психічної стійкості дозволив виявити позитивну тенденцію у курсантів I й II курсів. Причому у курсантів другого курсу даний показник найвищий при проведенні всіх серій обстеження $8,06 \pm 1,87$ ст. (див. табл. 3.1) і свідчить про високу нервово-психічну стійкість. У курсантів I курсу при проведенні другої серії обстеження він незначно збільшився і становив $7,73 \pm 1,89$ ст. Варто підкреслити, що НПС у курсантів молодших курсів достовірно вище, ніж у курсантів III курсу $5,83 \pm 1,97$ ст. ($p < 0,001$), у яких цей показник практично не змінився, і IV курсу $5,93 \pm 0,94$ ст. ($p < 0,001$), де відзначається його зниження.

У цілому результати психодіагностичного дослідження АЗ і НПС показали, що має місце позитивна тенденція у їх динаміці у процесі навчання у ВВНЗ. Причому у курсантів I й II курсів збільшення цих показників відбувається більш виражено, ніж у особового складу III й IV курсів. Це пояснюється різним ступенем адаптації курсантів до умов військової служби, різним вихідним рівнем психічного і фізичного розвитку, а також особливостями процесу професійного навчання, де поступово ускладнюються форми і зміст навчальної діяльності (теоретичної підготовки, польових занять, стажування у військах на офіцерських посадах тощо) і перенапруженням адаптивних ресурсів у результаті зростання навантажень на старших курсах.

Проведений аналіз моральних якостей і комунікативних особливостей особистості показав, що у курсантів всіх курсів різних спеціальностей відзначається недостатній рівень їх розвитку. Так, при первинному обстеженні практично в усіх курсантів виявлено задовільні показники розвитку КО, при динамічному обстеженні яких

достовірних змін не було виявлено. Однак у курсантів I й II курсів рівень розвитку комунікативних якостей достовірно вище, ніж у третьокурсників ($p < 0,001$). Таке співвідношення зберігається й у динаміці: показник КО у курсантів III курсу нижче, ніж у I й II (відповідно $p < 0,01$ і $p < 0,001$) (див. табл. 3.1). У курсантів IV курсу даний показник розвитку КО зменшився і становив $3,6 \pm 0,84$ ст. ($p < 0,01$), що нижче, ніж у курсантів I й II курсу.

Моральні якості курсантів різних років навчання, як і комунікативні, мають задовільний рівень розвитку, що, на наш погляд, пов'язане із загальною негативною тенденцією, яка спостерігається в сучасному суспільно-політичному, економічному і культурному житті нашої країни, трансформацією цінностей, висуванням на перший план матеріальних цінностей і відходом на другий духовних. Отримані результати в основному підтверджують дану тезу. Незважаючи на те, що у всіх курсантів у цілому середній рівень розвитку моральної нормативності (МН), однак у першокурсників у першій серії обстеження він вище – $5,1 \pm 1,73$ ст. і більше, ніж у курсантів, що навчаються на III – $3,17 \pm 1,66$ ст. ($p < 0,001$) і IV курсах – $3,96 \pm 1,62$ ст. ($p < 0,01$), а у курсантів II курсу МН вище, ніж у третьокурсників ($p < 0,01$).

Аналіз розвитку моральних якостей курсантів дозволив виявити позитивну динаміку: практично у всіх курсантів, крім першокурсників, при проведенні другої серії обстеження даний показник збільшився, але достовірно підвищився порівняно з вихідним лише у курсантів IV курсу $6,4 \pm 1,59$ ст. ($p < 0,001$), став найвищим серед курсантів інших років навчання і достовірно вище, ніж у курсантів III курсу ($p < 0,01$) (див. табл. 3.1).

Таким чином, аналіз динаміки показників сформованості професійно важливих якостей курсантів різних років навчання у досліджуваній період дозволив виявити добрий рівень розвитку адаптивних здібностей, нервово-психічної стійкості у курсантів I й II курсів, задовільний – у особового складу третього року навчання. Водночас задовільний рівень розвитку комунікативних і моральних якостей виявлений у всіх курсантів, незалежно від року навчання у ВВНЗ. Причому у курсантів молодших курсів (I й II) рівень розвитку даних якостей достовірно вище, ніж у курсантів старших, головним чином третього курсів.

Аналіз результатів досліджуваних якостей курсантів спеціальності “Організація тилового забезпечення військ” першої

серії обстеження показав, що курсанти I й II курсів мають добрі адаптивні здібності, а III й IV – задовільні (табл. 3.2). Найвищий рівень нервово-психічної стійкості серед курсантів даної спеціальності виявлено у другокурсників – $8,11 \pm 1,49$ ст., він достовірно вище, ніж у курсантів III курсу ($p < 0,05$). Динаміка розвитку НПС показала, що дана якість у курсантів I курсу залишилася на колишньому рівні, а у другокурсників трохи зменшилась, але цей показник вище у курсантів I й II курсу, ніж у IV ($p < 0,05$).

Т а б л и ц я 3.2

**Динаміка професійно важливих якостей курсантів спеціальності
“Організація тилового забезпечення військ” (у стенах)**

Рік навчання	Серія обстеження	Найменування шкал				
		В	АЗ	НПС	КО	МН
1	I	$6,71 \pm 2,37$	$6,08 \pm 1,5$	$7,5 \pm 1,74$	$4,58 \pm 1,89$	$5,21 \pm 1,77^*$
	II	$5,17 \pm 3,21$	$5,92 \pm 1,82$	$7,5 \pm 2,13^*$	$3,92 \pm 1,91$	$4,71 \pm 2,9$
	III	$4,1 \pm 2,69$	$5,96 \pm 0,55$	$6,79 \pm 0,83$	$4,25 \pm 0,68$	$5,71 \pm 0,91$
2	I	$3,83 \pm 2,38$	$6,56 \pm 1,29$	$8,11 \pm 1,49^*$	$5,28 \pm 1,07$	$4,72 \pm 1,74$
	II	$4,72 \pm 2,97$	$6,06 \pm 1,7$	$7,67 \pm 1,85^*$	$4,39 \pm 1,72$	$4,56 \pm 2,31$
3	I	$3,93 \pm 2,22$	$5,20 \pm 1,57$	$6,33 \pm 1,8^*$	$4,13 \pm 1,85$	$3,73 \pm 1,71$
	II	$4,1 \pm 2,39$	$5,87 \pm 1,3$	$7,33 \pm 1,84$	$4,73 \pm 1,62$	$4,33 \pm 1,45$
4	I	$3,22 \pm 1,91$	$5,48 \pm 1,34$	$7,13 \pm 1,71$	$4,22 \pm 2,02$	$3,61 \pm 1,44^*$
	II	$2,26 \pm 1,6$	$5,09 \pm 0,6$	$5,65 \pm 0,65^*$	$3,57 \pm 0,73$	$5,61 \pm 1,2$

Позначення: розходження достовірні * $p < 0,05$; В – вірогідність, АЗ – адаптивні здібності, НПС – нервово-психічна стійкість, КО – комунікативні особливості, МН – моральна нормативність.

Результати вивчення комунікативних і моральних якостей курсантів, котрі навчаються за спеціальністю ОТЗВ, показали, що рівень їхнього розвитку задовільний. При проведенні першої серії досліджень виявлено, що рівень розвитку моральних якостей курсантів I курсу вище, ніж курсантів IV ($p < 0,05$) (табл. 3.2).

Аналіз отриманих результатів групи спеціальностей технічної спрямованості, які були об'єднані в один блок при вивченні професійної діяльності, показав, що найбільш вірогідно значущі зміни спостерігаються у курсантів, котрі навчаються за спеціальностями “Автомобільна техніка військ”, “Службово-бойове застосування й управління підрозділами внутрішніх військ” (див. табл. 3.3).

У курсантів спеціальності ОЕРРАСО рівень розвитку адаптивних здібностей і нервово-психічної стійкості добрий, комунікативні й

моральні якості задовільні. При динамічному обстеженні курсантів даної спеціальності достовірних розходжень не було виявлено.

Таблиця 3.3

Динаміка професійно важливих якостей курсантів спеціальностей технічної спрямованості (у стенах)

Спеціальність	Курс	Серія обстеження	Найменування шкал					
			В	АЗ	НПС	КО	МН	
ОЕРРАСО	1	I	5,27±3,13	5,77±1,34	6,95±1,76	4,59±1,79	4,64±2,17	
		II	4,64±2,66	6,09±1,57	7,09±1,74	4,64±1,73	5,64±2,01	
		III	3,27±1,86	4,86±0,77	5,41±0,8	3,55±0,96	6,05±1,89	
	2	I	4,8±2,42	6,25±1,59	7,65±1,84	5,2±1,96	4,5±1,7	
		II	4,81±2,67	6,05±1,34	7,85±1,95	4,3±1,26	4,5±2,09	
АТВ	1	I	5,59±2,53	6,06±1,64**	7,53±1,77**	4,06±1,64	5,47±1,7**	
		II	5,1±2,74	6,06±1,68**	7,71±1,93***	4,53±1,84**	4,29±1,53	
		III	4,35±2,47	6,29±1,05	7,47±1,42	5,1±1,22	5,41±1,06	
	2	I	5,1±2,67	6,35±1,39***	8,3±1,92***	5,2±1,32***	4,1±1,37*	
		II	4,2±2,07	6,9±1,37***	8,95±1,36***	5,7±2,05***	4,25±1,74	
	3	I	2,86±1,77	4,05±0,97***	5,33±1,39***	2,76±1,79**	2,67±1,39**	
		II	1,62±1,50	4,14±0,79***	4,43±0,98***	2,52±1,03***	5,33±1,68*	
	4	I	3,32±2,73	5,73±1,32	6,91±1,72	4,5±1,26*	4,32±1,76***	
		II	1,59±1,14	5,5±0,91	6,23±1,11***	3,64±0,95**	7,23±1,54***	
	СБЗ УПВВ	1	I	6,89±2,11	6,84±1,17***	8,05±1,31**	5,89±1,66***	5,16±0,96**
			II	7,47±,55	6,84±1,34**	8,79±1,27**	5,16±2,06*	4,89±1,52**
			III	4,37±1,95	7,05±0,71	8,58±0,9	5,53±1,02	6,26±1,45
2		I	5,05±2,14	6,03±1,72*	7,35±2,13	4,3±1,66*	4,45±1,76	
		II	5,35±2,52	6,1±1,62*	7,75±2,1	4,45±2,09	4,85±1,66**	
3		I	3,67±2,57	4,39±1,38***	5,94±1,66**	2,56±1,38***	3,28±1,81**	
	II	2,33±2,06	4,72±1,02**	6,22±1,9**	3,11±1,18*	2,78±1,48**		

Позначення: розходження достовірні * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; В – вірогідність, АЗ – адаптивні здібності, НПС – нервово-психічна стійкість, КО – комунікативні особливості, МН – моральна нормативність; ОЕРРАСО – “Організація експлуатації та ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння”, АТВ – “Автомобільна техніка військ”, СБЗУПВВ – “Службово-бойове застосування та управління підрозділами внутрішніх військ”.

Під час аналізу ПВЯ курсантів спеціальності АТВ виявлено, що в особового складу I й II курсів рівень розвитку адаптивних здібностей добрий, а показники нервово-психічної стійкості відповідно добрі й високі (табл. 3.3).

Так, при проведенні першої і другої серій обстеження було виявлено, що адаптивні здібності й нервово-психічна стійкість курсантів I ($p < 0,01$) і II ($p < 0,001$) курсів вище, ніж у третьокурсників. Курсанти IV курсу мають задовільні адаптивні

здібності й добру нервово-психічну стійкість, але при проведенні другої серії обстеження вона нижче, ніж у курсантів I ($p < 0,05$) і II ($p < 0,001$) курсів.

Аналіз комунікативних особливостей і моральних якостей показав, що під час першої серії обстеження в цілому у курсантів I, II й IV курсів спеціальності АТВ рівень розвитку задовільний, а в курсантів III курсу – незадовільний. Так, у курсантів II ($p < 0,01$) і IV ($p < 0,05$) курсів комунікативні якості вище, ніж у третьокурсників ($2,76 \pm 1,79$ ст.), котрі мають найнижчий показник. При проведенні другої серії дослідження виявлено негативну динаміку в розвитку комунікативних якостей у курсантів III й IV курсів (табл. 3.3). У курсантів I ($p < 0,01$) і II ($p < 0,001$) курсів цей показник достовірно вище, ніж у третьокурсників, а у курсантів IV курсу нижче, ніж у другокурсників ($p < 0,01$).

Отримані результати оцінки моральних якостей дозволили виявити, що у курсантів III курсу вони нижче, ніж I ($p < 0,01$), II ($p < 0,05$) і IV ($p < 0,05$) курсів. Аналіз розвитку даних якостей показав позитивну динаміку у курсантів III ($p < 0,01$) і IV ($p < 0,001$) курсів. Тому під час другої серії обстеження виявилось, що у курсантів IV курсу цей показник достовірно вище, ніж у курсантів I ($p < 0,001$), II ($p < 0,001$) і III ($p < 0,05$) курсів.

Рівень розвитку адаптивних здібностей у курсантів I ($p < 0,001$) і II ($p < 0,05$) курсів спеціальності СБЗУПВВ добрий, він достовірно вище, ніж у курсантів III курсу, які мають задовільний показник $4,39 \pm 1,38$ ст. (див. табл. 3.3).

Дослідження показало, що спостерігається позитивна тенденція в динаміці показника адаптації при проведенні другої серії обстеження у курсантів II й III курсів, водночас адаптивні здібності першокурсників залишилися на попередньому рівні. Однак спочатку виявлене співвідношення рівня розвитку АЗ між курсантами різних років навчання зберігається: у курсантів III курсу цей показник нижче, ніж у I ($p < 0,01$) і II ($p < 0,05$) курсів.

При проведенні першої серії обстеження у курсантів спеціальності СБЗУПВВ I курсу визначена висока нервово-психічна стійкість – $8,05 \pm 1,31$ ст. і достовірно вище, ніж у курсантів III курсу ($p < 0,01$); у курсантів II курсу – добра $7,35 \pm 2,13$ ст. Після проведення другої серії дослідження відзначається позитивна тенденція в динаміці НПС курсантів усіх курсів, але у

третьокурсників вона достовірно нижче, ніж у першокурсників ($p < 0,01$) (див. табл. 3.3).

Первинно виявлені комунікативні особливості курсантів спеціальності СБЗУПВВ задовільні, а у третьокурсників – незадовільні ($2,56 \pm 1,38$ ст.), вони достовірно нижче, ніж у курсантів I ($p < 0,001$) і II ($p < 0,05$) курсів. Відзначається позитивна тенденція в динаміці розвитку даної якості у курсантів II й III курсів, однак у третьокурсників цей показник нижче, ніж у першокурсників ($p < 0,05$).

Рівень розвитку моральних якостей курсантів спеціальності СБЗУПВВ задовільний. При проведенні первинного обстеження у курсантів III курсу він нижче, ніж у першокурсників ($p < 0,01$). Динаміка розвитку моральної нормативності позитивна лише у курсантів II курсу, а в I й III – негативна. Причому рівень розвитку МН в особового складу III курсу нижче, ніж у I ($p < 0,01$) і II ($p < 0,01$) курсів (див. табл. 3.3).

Проведений аналіз розвитку адаптивних здібностей, нервово-психічної стійкості, комунікативних і моральних якостей курсантів I й II курсів різних спеціальностей показав, що АЗ і НПС в основному добрі, крім курсантів спеціальності “Організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння”, у яких відзначається більша варіативність даних показників при проведенні всіх серій обстеження, а комунікативні й моральні якості задовільні у курсантів I курсу всіх спеціальностей. Однак всі наведені вище показники у курсантів першого й другого років навчання достовірно вище практично за всіма позиціями, ніж у курсантів III й IV курсів.

Наступним етапом аналізу отриманих результатів було вивчення динаміки професійно важливих якостей курсантів з різною успішністю навчання. Дослідження показало, що існує пряма залежність між рівнем розвитку компонентів особистісного адаптаційного потенціалу й успішністю навчання (див. табл. 3.4).

Аналіз отриманих даних дозволяє стверджувати, що рівень розвитку нервово-психічної стійкості, адаптивних здібностей, комунікативних і моральних якостей у курсантів, що навчаються на “5” і “4–5”, незалежно від курсу і спеціальності значно вище, ніж у інших груп з різною успішністю.

При проведенні першої серії обстеження у курсантів, котрі навчаються тільки на “5”, рівень адаптивності $6,28 \pm 0,89$ ст.,

нервово-психічної стійкості – $8,22 \pm 1,31$ ст. достовірно вище, ніж у курсантів, що вчаться на “3–4–5” ($p < 0,05$) і “3” ($p < 0,05$). Друга серія обстеження показала НПС вище, ніж у тих, хто навчається на “3–4–5” ($p < 0,01$) і “3” ($p < 0,05$). Адаптивність вище у курсантів, котрі вчаться на “4–5”, ніж у тих, хто навчається на “3–4–5” ($p < 0,05$) і “3” ($p < 0,05$). Необхідно зазначити, що при порівнянні показників НПС і АЗ між ними виявлена пряма взаємозалежність і висока статистична достовірність розходжень у курсантів з різною успішністю: при зміні одного з них з таким самим ступенем достовірності змінюється й інший.

Первинні результати дослідження комунікативних і моральних якостей показали, що рівень їх розвитку є задовільним для всіх груп курсантів. Незважаючи на це, комунікативні особливості у курсантів, що навчаються на “5” все-таки вище, ніж у груп курсантів, які вчаться на “3–4–5” ($p < 0,05$) і “3” ($p < 0,05$), а у курсантів, що встигають на “4–5”, даний показник вище, ніж у групи, що навчається на “3–4–5” ($p < 0,05$) (табл. 3.4).

Т а б л и ц я 3.4

Динаміка професійно важливих якостей курсантів з різною успішністю навчання (у стенах)

Навч. діяльність	Серія обстеження	Найменування шкал				
		В	АЗ	НПС	КО	МН
“5”	I	4,22±2,34	6,28±0,89*	8,22±1,31*	4,89±1,28*	4,28±1,64
	II	4,05±3,22	6,28±1,53*	7,78±1,9**	4,67±1,68*	5,11±2,63
	III	3,1±0,68	6,1±0,84	7,5±0,71	4,50±0,71	5,07±0,73
“4–5”	I	4,63±2,70	6,05±1,55*	7,40±1,82	4,65±1,68*	4,55±1,84
	II	3,61±2,64	5,97±1,47	7,19±2,15	4,55±1,66*	5,24±2,16
	III	4,19±2,29	6,1±1,09	7,00±1,41	4,52±1,33	6,24±1,34
“4”	I	5,61±3,14	5,93±1,72	7,39±2,11	4,68±1,98	4,29±1,44
	II	4,43±3,14	6,21±1,52	7,82±2,02	4,50±1,73	4,93±1,96
	III	6,2±1,81	6,1±1,45	7,6±2,32	4,4±0,97	5,5±1,43
“3–4–5”	I	4,07±2,84	5,19±1,31*	6,59±1,71*	3,83±1,76*	3,95±1,61
	II	2,8±2,45	5,15±1,16*	6,25±1,57**	3,49±1,3*	5,05±2,14
	III	3,57±2,18	5,67±0,97	6,48±1,21	4,33±1,15	5,57±1,21
“3–4”	I	4,71±2,47	5,92±1,74	7,18±1,93	4,66±2,07	4,53±2,05
	II	5,11±2,84	5,88±1,67	7,33±2,12	4,22±2,03	4,67±1,88
	III	3,73±2,19	6,36±1,03	7,45±1,18	4,91±1,38	6,05±1,25
“3”	I	5,21±2,12	5,16±1,57*	6,79±1,99*	3,68±1,73*	3,68±1,7
	II	4,74±2,47	5,58±1,61	7,16±1,92	3,95±1,99	4,11±1,66
	III	2,04±1,41	5,17±0,98	5,67±1,51	3,83±0,41	5,83±2,56

Позначення: розходження достовірні * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$; В – вірогідність, АЗ – адаптивні здібності, НПС – нервово-психічна стійкість, КО – комунікативні особливості, МН – моральна нормативність.

Динаміка комунікативних особливостей дозволила виявити аналогічне співвідношення між показниками у курсантів різних груп навчання: у тих, хто навчається на “5” й “4–5”, показник КО вище, ніж у осіб, що вчаться на “3–4–5” ($p < 0,05$). Однак тенденція до розвитку даної якості практично у всіх груп обстежуваних негативна, за винятком тих, хто навчається на “3”.

Статистичний аналіз рівня й динаміки моральних якостей курсантів з різною успішністю навчання не виявив достовірних розходжень даного показника між групами обстежуваних, хоча відзначається тенденція до його збільшення у всіх груп курсантів.

Таким чином, аналіз рівня й динаміки АЗ, НПС й КО груп курсантів з різною успішністю показав, що дані показники достовірно вище у випробовуваних, які вчаться на “5”, ніж у тих, хто навчається на “3” й “3–4–5”. Рівень розвитку МН у курсантів усіх груп недостатній і практично однаковий у всіх груп вибірки.

Порівняльний аналіз отриманих результатів рівня й динаміки професійно важливих якостей курсантів, котрі мають різні військові звання (табл. 3.5), показав, що в цілому як у курсантів, так і у молодших командирів практично однакові показники, хоча вони дещо вище у сержантського складу, ніж у курсантів. Однак при проведенні статистичної обробки достовірних розходжень між аналізованими показниками виявлено не було.

Т а б л и ц я 3.5

Динаміка професійно важливих якостей курсантів, які мають різні військові звання (у стенах)

Військові звання	Серія обстеження	Найменування шкал				
		В	АЗ	НПС	КО	МН
Курсанти	I	4,65±2,61	5,73±1,61	7,11±1,89	4,41±1,89	4,32±1,86
	II	4,04±2,87	5,76±1,58	7,07±2,05	4,13±1,80	4,93±2,06
Сержанти	I	4,64±3,10	5,92±1,38	7,53±1,81	4,42±1,70	4,14±1,36
	II	4,11±2,81	5,89±1,09	7,47±1,83	4,44±1,54	4,81±2,12
М±m вибірки	I	4,64±2,68	5,75±1,58	7,17±1,88	4,41±1,86	4,30±1,80
	II	4,05±2,86	5,78±1,52	7,12±2,02	4,17±1,77	4,91±2,06

Позначення: В – вірогідність, АЗ – адаптивні здібності, НПС – нервово-психічна стійкість, КО – комунікативні особливості, МН – моральна нормативність.

Таким чином, при призначенні на посади молодших командирів необхідно враховувати інтегральний показник, що складається з оцінки професійно важливих якостей, показників навчальної і військово-професійної діяльності, експертної оцінки. Рівень розвитку

даних якостей обох груп достатній для успішного навчання за вибраною спеціальністю і подальшої ефективної військово-професійної діяльності як офіцерів – фахівців свого профілю.

Як показало дослідження [291 – 305], найбільш достовірні результати досягаються при одночасному використанні кількох методик, коли дані одного методу підтверджуються й доповнюються результатами іншого, особистісні запитальники сполучаються з проєктивними методами. Модифікований варіант методики колірною вибору Люшера використовувався як додатковий, тому що жодна методика не має стовідсоткової надійності [294], водночас сполучення даної проєктивної методики і МЛЮ-АМ дозволило підвищити надійність отриманих результатів.

Даний варіант методики колірною вибору Люшера крім відомих загальних моментів інтерпретації, що оцінюють емоційний стан людини, дозволив опосередковано дослідити особистісний адаптаційний потенціал, проаналізувавши такі узагальнені показники, як тривожність (Тр), психічна стомлюваність (Пс), працездатність (Пр) і ступінь оптимальності стану людини (СО). За допомогою показника СО, що був умовною константою здоров'я, паралельно визначалася адекватність реагування особистості в екстремальних умовах, імовірність виникнення різних граничних невротичних станів і психопатологічних синдромів.

Після знаходження числових значень перерахованих вище показників визначалися власне адаптивні здібності та ступінь імовірності прогностичної точності отриманих результатів. Необхідно зазначити, що високі показники психічної стомлюваності і тривожності відповідно свідчать про високий ступінь цих станів особистості. Водночас високі показники ступеня оптимальності стану людини і працездатності вказують на низький рівень даних станів.

У процесі дослідження проводився порівняльний аналіз отриманих даних між курсантами однієї спеціальності, але різних років навчання, а також між курсантами різних курсів незалежно від спеціальності. Визначалися рівень розвитку й динаміка досліджуваних якостей у груп випробовуваних, що мають різну успішність, а також різні військові звання.

Аналізуючи оцінку складових компонентів адаптивності серед курсантів різних років навчання (див. рис. 3.1), було виявлено, що вищий показник тривожності мають курсанти III й IV курсів, ніж I й II.

Функціональний стан і працездатність у старшокурсників нижче, а тривожність і ймовірність виникнення різних граничних психічних розладів, неадекватність реагування в екстремальних ситуаціях вище, ніж у курсантів молодших курсів. Показники психічної стомлюваності практично однакові у всіх курсантів різних років навчання.

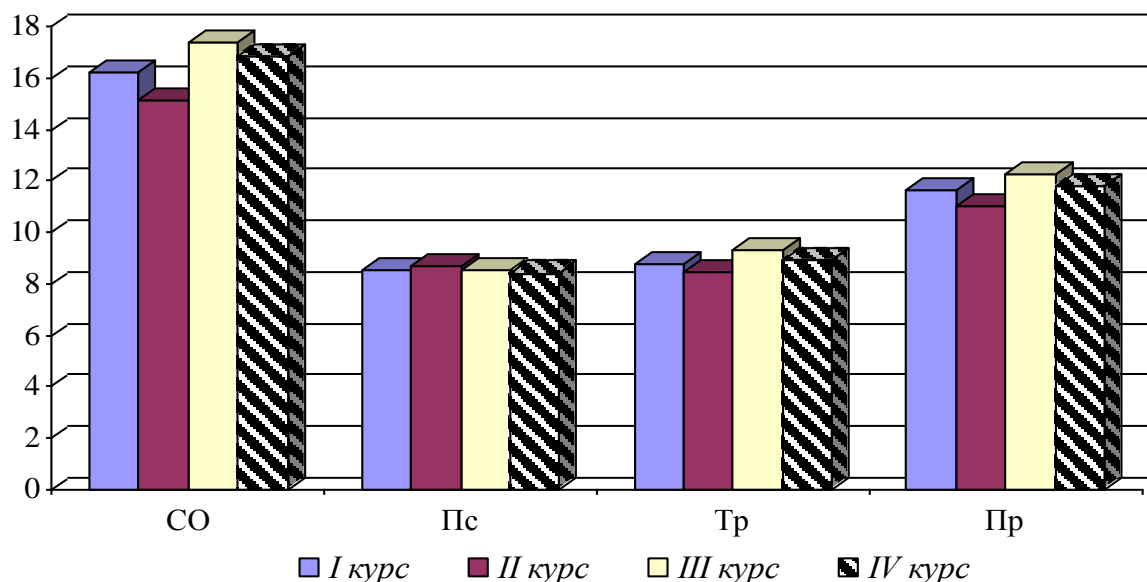


Рис. 3.1. Компоненти особистісного адаптаційного потенціалу курсантів різних років навчання (у рангах колірною вибору): СО – ступінь оптимального стану, Пс – психічна стомлюваність, Тр – тривожність, Пр – працездатність

Аналіз динаміки функціонального стану, психічної стомлюваності, тривожності та працездатності показав, що зроблений спочатку колірний вибір обстежуваних зберігається і при повторних серіях досліджень. Отримані результати підтверджують дані багаторічних досліджень Л.М. Собчик про типи реагування особистості в екстремальних ситуаціях. Зазначалося, що тип реакції у стресі значною мірою зумовлений базисними властивостями особистості й може бути визначений заздалегідь на підставі прогностично значущих критеріїв [304, С. 44]. Крім того, різні види професійної діяльності мають свої інформативні еталони, які являють собою емоційно-особистісні паттерни, найбільш оптимальні в адаптації до вимог, обумовлених специфікою діяльності, що у свою чергу забезпечує високу ефективність трудового процесу.

Остаточним результатом проведених досліджень у курсантів різних років навчання було визначення адаптивних здібностей (див. табл. 3.6).

Показники діагностичного критерію адаптивності у курсантів різних років навчання

Показник	Серія обстеження	Рік навчання			
		1	2	3	4
K_a	I	-0,59±1,34	-0,51±1,41	-0,73±1,6	-0,83±1,57
	II	-0,54±1,37	-0,52±1,39	-0,47±1,31	-1,03±0,76
P	I	0,64±0,09	0,63±0,1	0,66±0,11	0,66±0,12
	II	0,63±0,1	0,62±0,11	0,62±0,1	0,62±0,06

Позначення: K_a – діагностичний критерій адаптивності, P – імовірність прогнозу.

Таким чином, отримані значення діагностичного критерію адаптивності K_a і достатньої імовірності даного прогнозу P у курсантів усіх років навчання дозволяють зробити висновок про достатні адаптивні здібності, високу ймовірність ефективної військово-професійної діяльності, нормального функціонування й реагування організму в екстремальних умовах.

Аналіз отриманих результатів досліджуваних якостей у курсантів спеціальності “Організація тилового забезпечення військ” (див. рис. 3.2) показав, що рівень тривожності у курсантів різних років навчання, крім II курсу, однаковий.

Проте найвищий ступінь виникнення неадекватних психічних реакцій (на рис. 3.2 показник СО) у курсантів IV курсу, а найнижча працездатність у курсантів I й IV курсів (зворотна залежність). Аналіз показників психічної стомленості у курсантів різних років навчання даної спеціальності показав найвищі значення у курсантів III й IV курсів, що підтверджує тезу про певну перенапруженість адаптивних ресурсів особового складу в результаті зростання навантажень на старших курсах.

Рівень розвитку компонентів особистісного адаптаційного потенціалу курсантів спеціальності “Організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння” (див. рис. 3.3) показав, що показники функціонального стану, тривожності та працездатності у курсантів I й II курсів практично однакові. Проте показник психічної стомлюваності у першокурсників дещо нижче, ніж у курсантів II курсу.

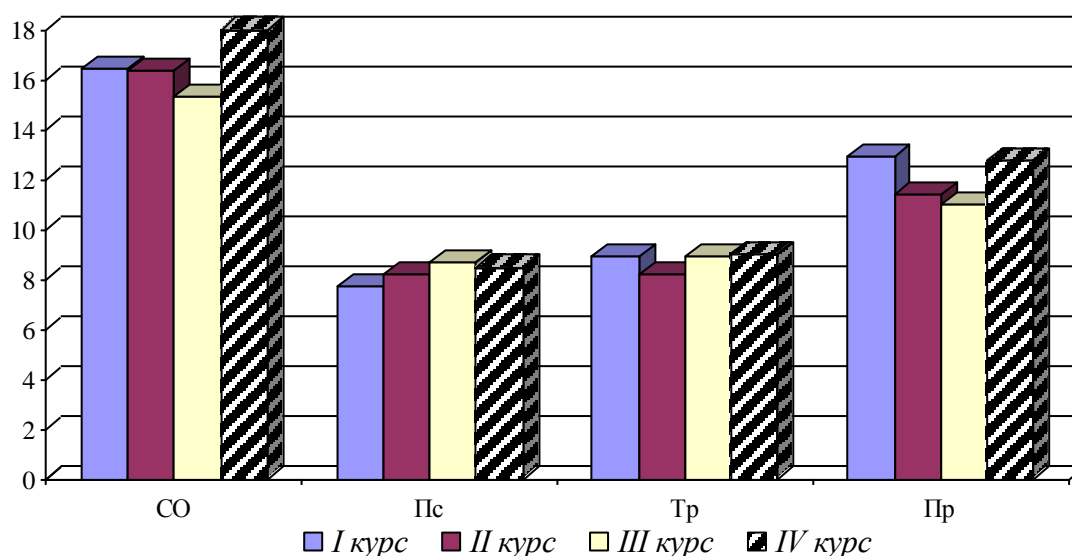


Рис. 3.2. Компоненти особистісного адаптаційного потенціалу курсантів спеціальності “Організація тилового забезпечення військ” різних років навчання (у рангах колірною вибору): CO – ступінь оптимального стану, Пс – психічна стомлюваність, Тр – тривожність, Пр – працездатність

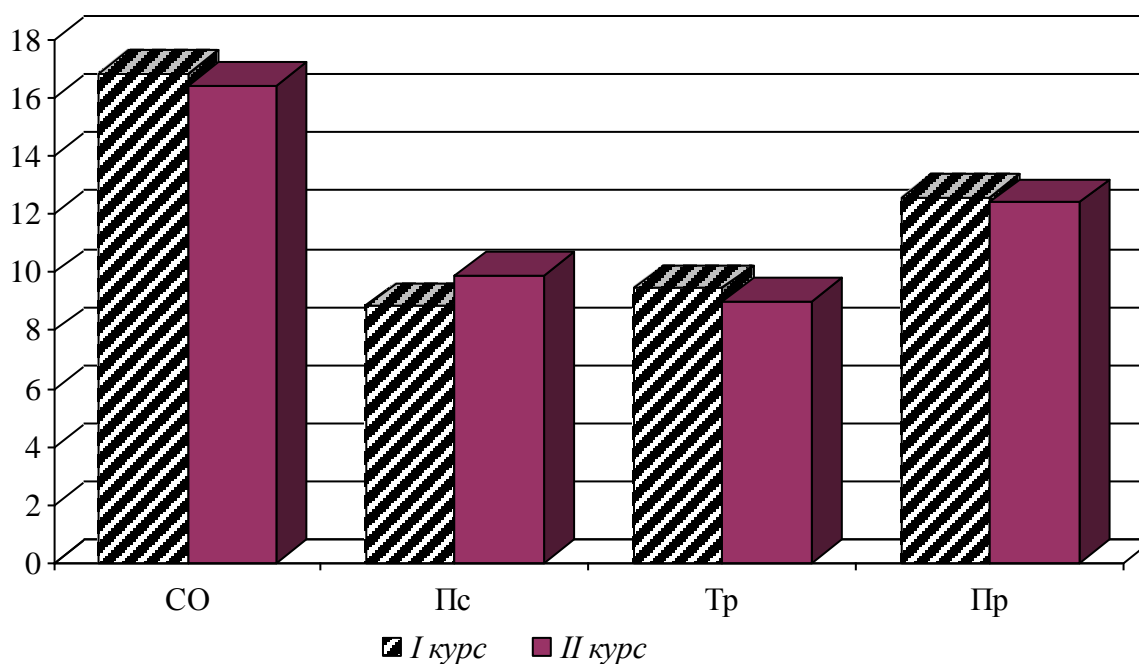


Рис. 3.3. Компоненти особистісного адаптаційного потенціалу курсантів спеціальності “Організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння” різних років навчання (у рангах колірною вибору): CO – ступінь оптимального стану, Пс – психічна стомлюваність, Тр – тривожність, Пр – працездатність

Результати вивчення компонентів ОАП курсантів, які навчаються за фахом “Автомобільна техніка військ”, наведені на рис. 3.4, дозволяють зробити висновок, що у курсантів молодших курсів їх рівень вище, ніж у старшокурсників. Так, показник тривожності у курсантів I й II курсів нижче, ніж у старшокурсників, психічна стомлюваність у обстежуваних приблизно однакова, а функціональний стан і працездатність нижче у курсантів III й IV курсів.

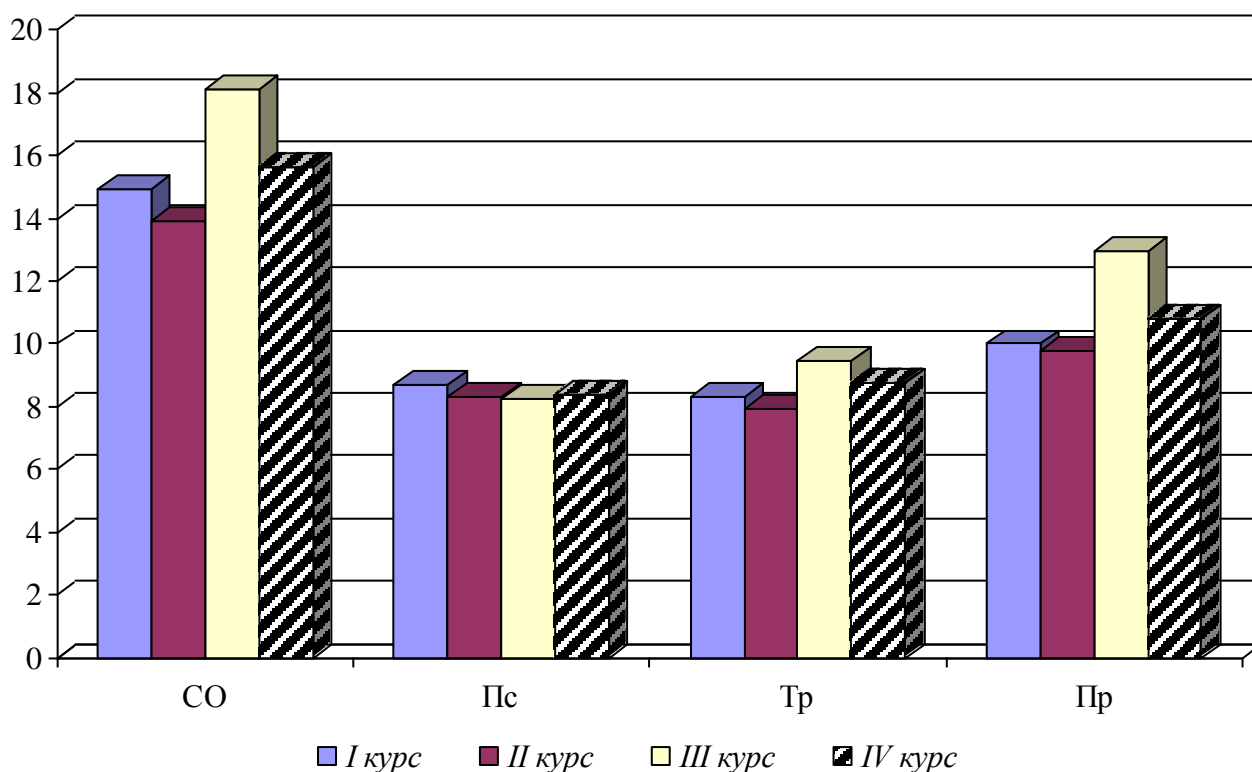


Рис. 3.4. Компоненти особистісного адаптаційного потенціалу курсантів спеціальності “Автомобільна техніка військ” різних років навчання (у рангах колірного вибору): СО – ступінь оптимального стану, Пс – психічна стомлюваність, Тр – тривожність, Пр – працездатність

Аналіз досліджуваних якостей у курсантів різних курсів спеціальності “Службово-бойове застосування та управління діями підрозділів внутрішніх військ” (див. рис. 3.5) показав, що рівень психічної стомлюваності, тривожності у курсантів I й II курсів нижче, ніж у курсантів III курсу. Якщо функціональний стан і працездатність у третьокурсників нижче (див. рис. 3.5), то можна прогнозувати, що й ефективність майбутньої військово-професійної діяльності буде нижче, а ймовірність виникнення дезадаптивності в екстремальних ситуаціях вище, ніж у курсантів I й II курсів.

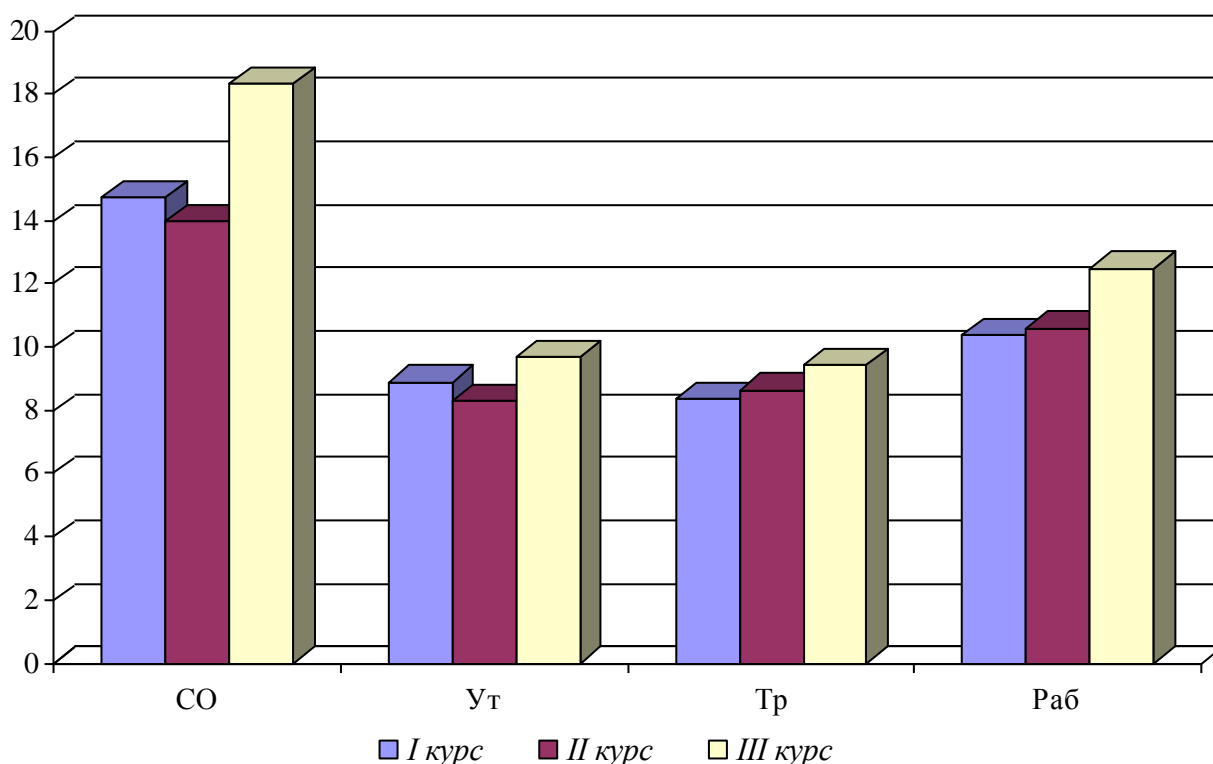


Рис. 3.5. Компоненти особистісного адаптаційного потенціалу курсантів спеціальності “Службово-бойове застосування та управління діями підрозділів внутрішніх військ” різних років навчання (у рангах колірному виборі): СО – ступінь оптимального стану, Пс – психічна стомлюваність, Тр – тривожність, Пр – працездатність

Таким чином, дослідження показало, що у курсантів різних спеціальностей такі основні показники компонентів особистісного адаптаційного потенціалу, як психічна стомлюваність і тривожність на однаковому рівні або нижче в особового складу I й II курсів, ніж у старшокурсників, а функціональний стан і працездатність нижче у курсантів III й IV курсів, аніж у курсантів молодших курсів. У цілому, як свідчать результати проведеного дослідження, достатня адаптивність властива всім курсантам різних спеціальностей незалежно від року навчання. Однак рівень таких показників, як функціональний стан, тривожність, стомлюваність і працездатність дозволяє прогнозувати, що ймовірність виникнення патологічних психічних стресових реакцій і станів, посттравматичних стресових розладів, пов'язаних з виконанням професійних обов'язків в умовах реальної вітальної загрози, у курсантів старших курсів буде вище, ніж у особового складу першого й другого років навчання.

Аналізуючи компоненти ОАП у груп курсантів, що мають різну успішність (рис. 3.6), необхідно зазначити, що рівень таких показників, як тривожність, психічна стомлюваність вище у курсантів, які навчаються на “5”, ніж в інших групах обстежуваних. Оскільки функціональний стан і працездатність у відмінників вище, ніж в інших групах курсантів, можна зробити висновок про більш успішну адаптацію й оптимальну діяльність в умовах психологічного стресу даної групи обстежуваних, ніж в інших.

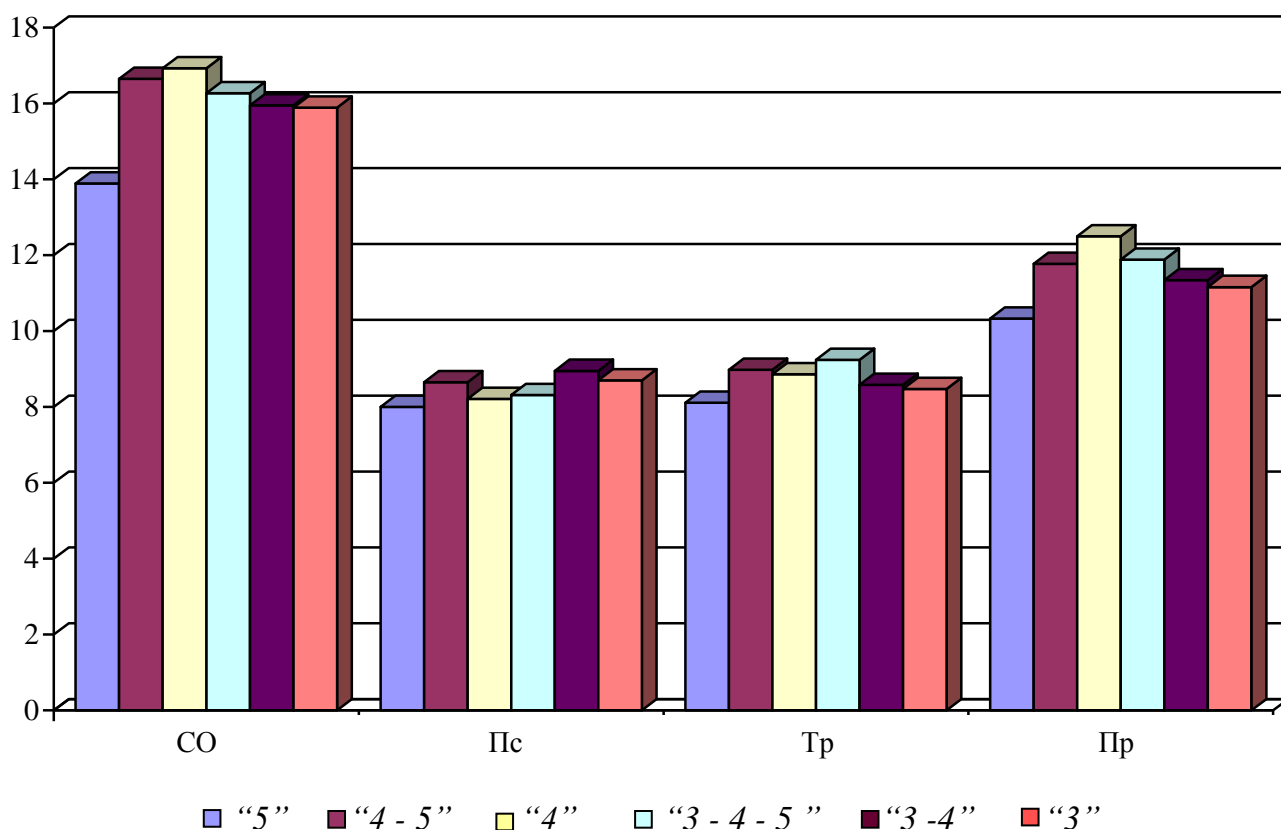


Рис. 3.6. Компоненти особистісного адаптаційного потенціалу курсантів, які мають різну успішність навчання (у рангах колірною вибору): СО – ступінь оптимального стану, Пс – психічна стомлюваність, Тр – тривожність, Пр – працездатність

Аналізуючи показник адаптації у груп курсантів, об’єднаних за успішністю (див. табл. 3.7), необхідно зазначити, що при проведенні першої серії дослідження у всіх обстежуваних виявлено достатні адаптивні здібності.

Однак під час повторного дослідження у курсантів, що навчаються на “3”, було виявлено додатне значення дискримінантної функції ($K_a = 0,03 \pm 1,5$), що вказує на можливість розвитку різних межових психічних станів або дезадаптивних форм реагування даних обстежуваних під час діяльності в екстремальних умовах.

Показники діагностичного критерію адаптивності та ймовірність прогнозу у курсантів різних років навчання

Показники	Серія обстеження	Група успішності					
		“5”	“4-5”	“4”	“3-4-5”	“3-4”	“3”
K_a	I	$-0,87 \pm 1,2$	$-0,69 \pm 1,6$	$-0,52 \pm 1,1$	$-0,56 \pm 1,5$	$-0,61 \pm 1,4$	$-0,74 \pm 1,6$
	II	$-0,48 \pm 1,7$	$-0,63 \pm 1,3$	$-0,47 \pm 1,0$	$-0,77 \pm 1,2$	$-0,69 \pm 1,2$	$0,03 \pm 1,5$
P	I	$0,64 \pm 0,1$	$0,65 \pm 0,1$	$0,61 \pm 0,1$	$0,65 \pm 0,1$	$0,64 \pm 0,1$	$0,65 \pm 0,1$
	II	$0,65 \pm 0,1$	$0,63 \pm 0,1$	$0,6 \pm 0,1$	$0,62 \pm 0,1$	$0,61 \pm 0,1$	$0,65 \pm 0,1$

Позначення: K_a – діагностичний критерій адаптивності, P – ймовірність прогнозу.

Аналіз результатів компонентів ОАП курсантів, котрі мають різні військові звання (рис. 3.7), показав, що у даної групи практично всі показники тотожні.

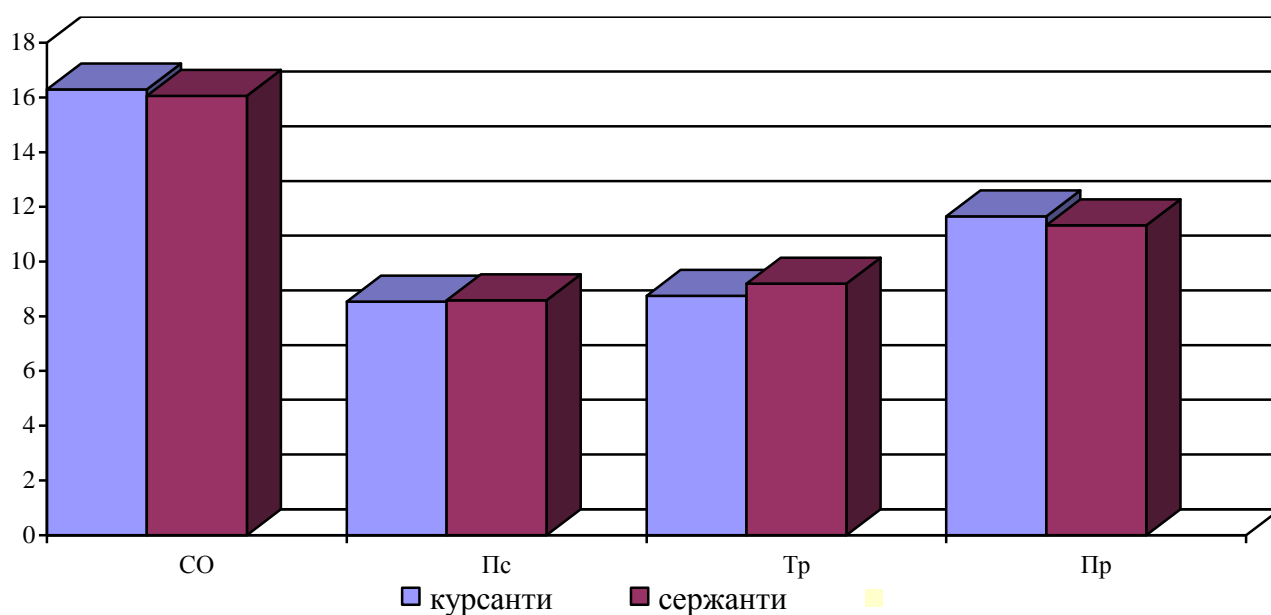


Рис. 3.7. Компоненти особистісного адаптаційного потенціалу курсантів, котрі мають різні військові звання (у рангах колірною вибору): СО – ступінь оптимального стану, Ps – психічна стомлюваність, Tr – тривожність, Pr – працездатність

Таким чином, можна прогнозувати достатню адаптацію до військово-професійної діяльності даних груп обстежуваних в екстремальних умовах.

3.2. Дослідження основних характеристик довільної уваги курсантів

Дослідження основних характеристик уваги, яка є необхідною професійно важливою якістю у фахівців технічної спрямованості (ОЕРРАСО, АТВ і СБЗУПВВ), було проведено за допомогою методики “Таблиці Шульте”. Порівняльна оцінка отриманих результатів здійснювалася між курсантами різних років навчання, кожної спеціальності, у груп курсантів, які мають різну успішність навчання та військові звання.

Аналіз отриманих результатів показав, що курсанти різних років навчання (табл. 3.8) володіють доброю впрацьованістю і стійкістю уваги, але зниженою психічною стійкістю, показники якої при динамічному дослідженні практично не змінювалися.

Т а б л и ц я 3.8

Динаміка показників функцій уваги у курсантів різних років навчання всіх спеціальностей (у секундах)

Рік навчання	Серія обстеження	Показники					
		T ₁	T ₅	EP	СУ	Вп	ПС
1	I	40,44±5,69	50,94±6,74	45,4±5,6**	10,5±5,35	0,89	1,12
	II	38,83±3,92	49,1±5,18	43,7±4,4**	10,27±2,8	0,88	1,12
2	I	43,97±7,02	54,06±8,91	48,71±7,72	10,09±4,27	0,9	1,11
	II	40,65±6,04	51,09±7,38	45,63±6,58	10,44±2,91	0,89	1,12
3	I	45,69±5,75	54,44±8,62	49,8±6,8**	8,76±5,26	0,92	1,09
	II	42,46±5,98	54,07±6,88	47,9±6,2**	11,61±2,31	0,88	1,13
4	I	45,27±4,3	53,84±5,74	49,3±4,4**	8,58±4,78	0,92	1,09
	II	40,09±3,53	51,13±5,06	45,36±4,13	11,04±2,58	0,88	1,13

Позначення: розходження достовірні ** $p < 0,01$, T₁ – час, витрачений на виконання завдання з першою таблицею, T₅ – час, витрачений на виконання завдання з п'ятою таблицею, EP – ефективність роботи, СУ – стійкість уваги, Вп – впрацьованість, ПС – психічна стійкість.

Дослідження показало, що на різних етапах обстеження ефективність роботи випробовуваних неоднакова. Так, при проведенні першої серії тестування ефективність роботи курсантів першого курсу вище, ніж третього ($p < 0,01$) і четвертого ($p < 0,01$) курсів. Виявлене співвідношення даного показника у курсантів різних років навчання практично збереглося і при динамічному обстеженні: у другій серії EP у першокурсників достовірно вище, ніж у курсантів III курсу ($p < 0,01$) і збігається з результатами, отриманими у процесі

вивчення показників особистісного адаптаційного потенціалу (див. табл. 3.8).

Аналізуючи рівень і динаміку розвитку досліджуваних характеристик уваги у курсантів спеціальності ОТЗВ, можна відзначити, що у всіх випробовуваних, незалежно від року навчання, ефективність роботи, рівень впрацьованості добрі, а психічна стійкість дещо знижена (табл. 3.9).

Т а б л и ц я 3.9

**Динаміка показників функцій уваги у курсантів спеціальності
“Організація тилового забезпечення військ” (у секундах)**

Курс	Серія обстеження	Показники					
		T ₁	T ₅	EP	СУ	Вп	ПС
1	I	39,75±4,18	51,92±5	45,6±4,48	12,17±2,3***	0,87	1,14
	II	39,83±3,91	51,08±5,1	45,2±4,36	11,25±2,4	0,88	1,13
	III	38,79±2,81	49,75±4,1	43,9±3,24	10,96±2,01	0,88	1,13
2	I	43,17±6,19	54,94±7,6	48,6±6,83	11,78±2,4***	0,89	1,13
	II	41,56±6,31	52,00±7,9	46,56±7,0	10,44±2,71	0,89	1,12
3	I	46,60±8,37	55,6±10,5	50,87±9,2	9±4,24	0,92	1,09
	II	43,13±7,42	55,73±8,2	49,07±7,6	12,60±1,55	0,88	1,14
4	I	44,96±3,76	51,17±4,2	47,83±3,5	6,22±3,53***	0,94	1,07
	II	39,17±3,13	49,61±4,6	44,17±3,7	10,43±2,43	0,89	1,12

Позначення: розходження достовірні *** $p < 0,001$, T₁ – час, витрачений на виконання завдання з першою таблицею, T₅ – час, витрачений на виконання завдання з п'ятою таблицею, EP – ефективність роботи, СУ – стійкість уваги, ПС – психічна стійкість, Вп – впрацьованість.

Під час першої серії обстежень стійкість уваги у курсантів четвертого курсу даної спеціальності вище, ніж у курсантів першого ($p < 0,001$) і другого ($p < 0,001$) курсів. Це можна пояснити тим, що на старших курсах процес адаптації до умов військової служби в основному завершено.

Проведений аналіз вивчення основних характеристик довільної уваги курсантів спеціальностей технічної спрямованості, об'єднаних при розробці акмеограм фахівців в єдиний блок, показав, що добрий рівень впрацьованості практично однаковий і не залежить від спеціальності та року навчання, а показник психічної стійкості дещо знижений у всієї досліджуваної вибірки (див. табл. 3.10).

Динаміка показників функцій уваги у курсантів спеціальностей технічної спрямованості (у секундах)

Спец.	Курс	№ обст.	Показники						
			T ₁	T ₅	ЕР	СУ	Вп	ПС	
ОЕРР АСО	1	I	42,55±7,9	47,5±8,38	44,82±7,33	4,95±7,12	0,95	1,06	
		II	38,64±3,3	47,32±3,7	42,82±3,14	8,68±3,27	0,9	1,11	
		III	35,91±1,9	45,95±1,8	40,86±1,78	10,05±1,13	0,88	1,12	
	2	I	39,95±3,6	48,4±3,41	43,9±3,29	8,45 ± 2,37	0,91	1,1	
		II	37,5±3,03	45,75±4,0	41,35±3,33	8,25 ± 2,73	0,91	1,11	
		III	39,24±3,1	50,18±3,9	44,47±3,3	10,94±2,08	0,88	1,13	
АТВ	1	I	41,18±3,9	53,35±5,2	47,0±4,57	12,18±2***	0,88	1,14	
		II	40,18±3,9	51,12±5,3	45,35±4,57	10,94±2,33	0,89	1,13	
		III	39,24±3,1	50,18±3,9	44,47±3,3	10,94±2,08	0,88	1,13	
	2	I	42±4,86	53,95±6,7	47,7±5,53	11,9±3,3***	0,88	1,13	
		II	40,5±5,43	52,15±6,5	46,1±5,78	11,65±2,58	0,88	1,13	
	3	I	44,71±4,2	49,19±6,2	46,71±4,97	4,48±3,5***	0,96	1,05	
		II	40,19±4,6	51,33±6,1	45,52±5,18	11,14 ± 2,35	0,88	1,13	
	4	I	45,6±4,87	56,64±5,9	50,91±4,76	11,1±4,7***	0,9	1,11	
		II	41,1±3,73	52,7±5,14	46,59±4,26	11,68 ± 2,64	0,88	1,13	
		III	39,24±3,1	50,18±3,9	44,47±3,3	10,94±2,08	0,88	1,13	
	СБЗУ ПВВ	1	I	38,21±5,0	51,5±6,68	44,6±5,8**	13,32 ± 2,56	0,86	1,16
			II	36,58±3,8	46,84±5,3	41,53±4,51	10,26 ± 2,42	0,88	1,13
III			36,7±2,66	46,5±3,26	41,53±2,78	9,79 ± 1,93	0,88	1,12	
2		I	50,7±7,72	59,05±12,4	54,55±9,8*	8,35 ± 6,29	0,93	1,08	
		II	43,15±7,5	54,55±7,8	48,6±7,58	11,4 ± 2,46	0,89	1,12	
3		I	46,06±4,7	59,61±5,7	52,5±4,9**	13,56 ± 3,17	0,88	1,13	
	II	44,56±5,4	55,89±5,7	49,94±5,37	11,33 ± 2,63	0,89	1,12		

Позначення: розходження достовірні * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, T₁ – час, витрачений на виконання завдання з першою таблицею, T₅ – час, витрачений на виконання завдання з п'ятою таблицею, ЕР – ефективність роботи, СУ – стійкість уваги, ПС – психічна стійкість, Вп – впрацьованість, ОЕРРАСО – “Організація експлуатації та ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння”, АТВ – “Автомобільна техніка військ”, СБЗУПВВ – “Службово-бойове застосування та управління підрозділами внутрішніх військ”.

Необхідно зазначити, що стійкість уваги й ефективність роботи мають розходження у ступені розвитку курсантів однієї спеціальності, але різних років навчання. Статистичний аналіз дозволив виявити, що при проведенні першої серії обстеження тільки у курсантів I курсу спеціальності СБЗУПВВ ефективність роботи вище, ніж у курсантів II ($p < 0,05$) і III ($p < 0,01$) курсів, а стійкість уваги курсантів спеціальності АТВ III курсу вище, ніж у I ($p < 0,001$), II ($p < 0,001$) і IV ($p < 0,01$) курсів. У цілому показники ЕР і СУ вище у випробовуваних, що навчаються за технічними спеціальностями, ніж у курсантів спеціальності ОТЗВ, що пояснюється більш

вираженою значущістю даних характеристик довільної уваги, необхідних фахівцям, котрі працюють із технікою.

Результати вивчення особливостей уваги в групах курсантів, які мають різну успішність навчання (табл. 3.11), дозволили виявити, що такі показники, як стійкість уваги, впрацьованість, психічна стійкість достовірно не відрізняються як під час проведення первинного обстеження, так і при динамічному спостереженні.

Т а б л и ц я 3.11

Динаміка показників функцій уваги у груп курсантів, які мають різну успішність навчання (у секундах)

Група успішності	Серія обстеження	Показники					
		T ₁	T ₅	EP	СУ	Вп	ПС
“5”	I	35,50±1,6	46,18±1,1	40,5±1,3***	10,68±1,4	0,88	1,14
	II	35,61±3,6	45,56±4,6	40,39±4***	9,94±2,41	0,88	1,13
	III	36,89±3,7	45,94±4,4	41,17±3,6	9,06±3,33	0,9	1,12
“4-5”	I	36,86±2,9	46,81±4,1	41,6±3,3***	9,95±2,06	0,89	1,12
	II	38,08±4,1	47,79±4,8	42,71±4,2	9,71±2,41	0,89	1,12
	III	41,06±5,3	50,24±6,8	45,4±5,7	9,18±4,47	0,9	1,11
“4”	I	40,1±4,36	51,0±5,58	45,36±4,7**	10,93±2,8	0,88	1,13
	II	42,0±4,88	51,4±6,94	46,5±5,48**	9,46±5,09	0,9	1,11
	III	36,5±2,64	46,5±3,17	41,5±2,84	10,0±1,33	0,88	1,12
“3-4-5”	I	40,9±3,96	52,27±4,8	46,3±4,3***	11,34±2,2	0,88	1,13
	II	44,53±4,3	53,92±5,4	48,97±4***	9,39±5,6	0,91	1,11
	III	38,71±2,7	49,33±3,4	43,81±2,8	10,62±2	0,88	1,13
“3-4”	I	45,96±7,3	56,59±8,7	51±7,66***	10,6±5,05	0,9	1,11
	II	42,45±5,8	53,77±7,3	47,8±6,4**	11,3±2,96	0,89	1,12
	III	37,7±2,97	48,68±3,6	42,95±3,0	11,0±1,69	0,88	1,13
“3”	I	42,79±6	53,2±7,75	47,7±6,7***	10,4±3,55	0,9	1,11
	II	39,0±3,35	49,17±5,1	44,0±4,24	10,17±2	0,89	1,12
	III	46,42±6,2	55,89±9,2	50,89±7,4	9,47±5,30	0,91	1,1

Позначення: розходження достовірні ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, T₁ – час, витрачений на виконання завдання з першою таблицею, T₅ – час, витрачений на виконання завдання з п'ятою таблицею, EP – ефективність роботи, СУ – стійкість уваги, ПС – психічна стійкість, Вп – впрацьованість.

Однак існує пряма залежність між показниками ефективності роботи й успішністю навчання. Так, у групи курсантів, які навчаються на “5”, ефективність роботи достовірно вище, ніж у груп випробовуваних, які вчаться на “4” ($p < 0,01$), “3-4-5” ($p < 0,001$), “3-4” ($p < 0,001$), “3” ($p < 0,001$). А у групи курсантів, що вчаться на “4-5”, ефективність роботи вище, ніж у груп курсантів, що навчаються на “3-4-5” ($p < 0,001$), “3-4” ($p < 0,001$) та “3” ($p < 0,01$).

Динаміка розвитку даної якості дозволила виявити аналогічне співвідношення між показниками у курсантів різних груп навчання: у тих, хто встигає на “5” ЕР вище, ніж у тих, хто навчається на “4” ($p < 0,01$), “3–4–5” ($p < 0,001$) та “3–4” ($p < 0,01$).

Проведений аналіз особливостей довільної уваги курсантів, які мають різні військові звання (табл. 3.12), показав, що ці групи випробовуваних мають практично однаково добрі стійкість уваги, впрацьованість та ефективність роботи, але дещо знижений показник психічної стійкості в усіх групах випробовуваних при проведенні третьої серії досліджень.

Таким чином, проведене дослідження основних характеристик довільної уваги показало, що курсанти всіх спеціальностей незалежно від курсу, успішності навчання і військового звання володіють доброю впрацьованістю, але зниженою психічною стійкістю.

Т а б л и ц я 3.12

Динаміка показників функцій довільної уваги у курсантів, що мають різні військові звання (у секундах)

Військові звання	Серія обстеження	Показники					
		T ₁	T ₅	ЕР	СУ	Вп	ПС
Курсанти	I	43,70±6,43	53,36±8,01	48,26±6,82	9,67±4,98	0,91	1,11
	II	40,46±5,26	51,30±6,60	45,63±5,77	10,84±2,79	0,89	1,12
	III	37,41±2,83	47,82±3,75	42,45±3,10	10,41±1,82	0,88	1,13
Сержанти	I	41,83±5,01	51,58±6,36	46,50±5,08	9,75±4,92	0,9	1,11
	II	39,72±4,71	49,78±5,58	44,53±4,97	10,06±2,32	0,89	1,12
	III	39,44±3,24	50,11±3,82	44,44±3,28	10,67±2,18	0,89	1,13

Позначення: T₁ – час, витрачений на виконання завдання з першою таблицею, T₅ – час, витрачений на виконання завдання з п'ятою таблицею, ЕР – ефективність роботи, СУ – стійкість уваги, ПС – психічна стійкість, Вп – впрацьованість.

Відзначається варіативність у рівні й динаміці розвитку такого показника, як стійкість уваги у курсантів різних років навчання і спеціальностей. Виявлено пряму залежність між показниками ефективності роботи й успішністю навчання: чим краще навчаються курсанти, тим у них вище показники ефективності роботи.

3.3. Особливості розвитку й динаміка когнітивних якостей обстежуваних

Для вивчення особливостей і рівня розвитку когнітивних якостей курсантів використовувалася методика “Інтелектуальна лабільність”. Отримані психодіагностичні дані порівнювалися з показниками навчальної діяльності у процесі всього циклу навчання та результатами експертної оцінки (своїх підлеглих оцінювали начальники курсів, курсові офіцери, командири навчальних груп, а також викладачі). У процесі дослідження проводився порівняльний аналіз рівня розвитку й динаміки когнітивних якостей курсантів різних спеціальностей і років навчання, які мали різну успішність і військові звання.

У результаті проведеного дослідження встановлено, що в цілому всі курсанти Академії ВВ МВС України мають середній рівень розвитку когнітивних якостей, добру здатність до навчання – $6,81 \pm 3,82$ балів (табл. 3.13).

Т а б л и ц я 3.13

Динаміка показника розвитку когнітивних якостей курсантів різних спеціальностей і курсів навчання (у балах)

Спеціальність	Серії обстеження	Рік навчання (курс)				M ± m спеціальності
		I	II	III	IV	
ОТЗВ	I	4,3 ± 2,48*	5,78 ± 3,98	8,67 ± 5,1*	5,7 ± 2,77*	5,86 ± 3,76**
	II	4,42 ± 2,78	5,22 ± 3,87	6,13 ± 2,85	4,43 ± 2,37	4,93 ± 2,99*
ОЕРРАСО	I	6,95 ± 4,02	4,4 ± 1,9**	–	–	5,74 ± 3,4**
	II	5,59 ± 3,49	4,05 ± 3,1*	–	–	4,86 ± 3,35*
АТВ	I	5,59 ± 3,3*	6,65 ± 2,39	7,14 ± 3,28	8,45 ± 2,7*	7,05 ± 3,07
	II	4,65 ± 2,23	5,0 ± 2,45	6,19 ± 2,86	6,27 ± 2,51	5,59 ± 2,59
СБЗУПВВ	I	7,53 ± 4*	9,6 ± 5,25**	8,61 ± 3,93	–	8,6 ± 4,47**
	II	5,53 ± 3,08	7,9 ± 5,01*	7,56 ± 4,87	–	7,0 ± 4,46*
M ± m курсів	I	6,04 ± 3,6*	6,63 ± 4,04	8,1 ± 4,05*	7,04 ± 3,07	6,81 ± 3,82**
	II	5,04 ± 2,95	5,55 ± 3,93	6,63 ± 3,64	5,33 ± 2,58	5,58 ± 3,4**

Позначення: розходження достовірні * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, ОТЗВ – “Організація тилового забезпечення військ”, ОЕРРАСО – “Організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння”, АТВ – “Автомобільна техніка військ”, СБЗУПВВ – “Службово-бойове застосування та управління підрозділами внутрішніх військ”.

Найвищим рівнем розвитку когнітивних якостей і відмінною здатністю до навчання володіють курсанти I курсу спеціальності ОТЗВ – $4,33 \pm 2,48$ балів, а найнижчий показник у курсантів II курсу спеціальності СБЗУПВВ – $9,6 \pm 5,25$ балів, вони мають задовільну здатність до навчання.

При оцінці отриманих даних між спеціальностями було виявлено, що найвищі показники розвитку когнітивних якостей у курсантів спеціальностей ОЕРРАСО $5,74 \pm 3,4$ бала ($p < 0,01$) і ОТЗВ – $5,86 \pm 3,76$ бала ($p < 0,01$), а найнижчі – у курсантів спеціальності СБЗУПВВ – $8,6 \pm 4,47$ ($p < 0,01$). Це розходження можна пояснити насамперед тим, що при здійсненні набору на навчання в Академію ВВ МВС України конкурс абітурієнтів на спеціальності ОТЗВ і ОЕРРАСО значно вище, ніж на СБЗУПВВ. Тому більш високі вимоги до загальноосвітнього рівня кандидатів (середній бал атестата про середню освіту, більш високі оцінки, отримані на вступних іспитах тощо) пред'являються до вступників на спеціальності ОТЗВ й ОЕРРАСО, ніж на СБЗУПВВ.

Виявлена відмінність у первісному рівні розвитку когнітивних якостей підтверджують отримані результати у курсантів одного року навчання: у курсантів першого й другого курсів спеціальності СБЗУПВВ рівень когнітивних якостей нижче, ніж у курсантів цих самих курсів спеціальностей ОТЗВ ($p < 0,05$) і ОЕРРАСО ($p < 0,01$), а також і на четвертому курсі у курсантів спеціальності АТВ цей показник нижче, ніж у курсантів спеціальності ОТЗВ ($p < 0,05$). У цілому рівень розвитку пізнавальних здібностей курсантів I курсу всіх спеціальностей – $6,04 \pm 3,6$ бала, а це вище, ніж у курсантів усього III курсу – $8,1 \pm 4,05$ бала ($p < 0,05$).

Необхідно зазначити, що між курсантами однієї спеціальності, але різних років навчання також існує розходження в рівні розвитку когнітивних якостей. Так, у курсантів спеціальності ОТЗВ на III курсі цей показник нижче, ніж у першокурсників ($p < 0,05$), так само й у курсантів спеціальності АТВ IV курсу нижче, ніж у першокурсників ($p < 0,05$).

Аналіз розвитку когнітивних якостей курсантів протягом досліджуваного періоду дозволив виявити позитивну динаміку в особового складу всіх спеціальностей: рівень розвитку пізнавальних якостей підвищився порівняно з першим обстеженням і становив $5,58 \pm 3,4$ бала ($p < 0,01$) (див. табл. 3.13), що дозволяє зробити висновок про ефективну організацію навчального процесу,

спрямованого на всебічний розвиток особистості курсанта і створення сприятливих умов для професійного зростання військовослужбовців. Разом із тим варто виділити такі тенденції: найбільш швидкий темп розвитку когнітивних якостей у процесі навчання відзначається у курсантів з нижчим вихідним рівнем (спеціальності АТВ і СБЗУПВВ); показники динаміки розвитку когнітивних якостей залежно від курсу навчання відрізняються великою варіативністю. Так, найбільш виражена позитивна динаміка спостерігається у курсантів IV курсу незалежно від спеціальності ($p < 0,05$), у курсантів II – III курсів рівень відносно стабільний, а більш низька – у першокурсників, бо первинно найвищий рівень спостерігався серед курсантів інших курсів.

Характеризуючи виявлений спочатку рівень розвитку пізнавальних здібностей курсантів I курсу – $6,04 \pm 3,66$ балів (див. табл. 3.13), необхідно зазначити, що це найвищий показник серед курсантів II, III і IV курсів. Даний показник найвищий серед курсантів I курсу спеціальності ОТЗВ – $4,33 \pm 2,48$ балів, він достовірно вище, ніж у курсантів спеціальності СБЗУПВВ – $7,53 \pm 4,03$ бала ($p < 0,05$) (табл. 3.14).

Т а б л и ц я 3.14

Динаміка показника розвитку когнітивних якостей курсантів першого курсу різних спеціальностей (у балах)

Серія обстеження	Спеціальність			
	ОТЗВ	ОЕРРАСО	АТВ	СБЗУПВВ
	$M \pm m$	$M \pm m$	$M \pm m$	$M \pm m$
I	$4,33 \pm 2,48^*$	$6,95 \pm 4,02$	$5,59 \pm 3,32$	$7,53 \pm 4,03^*$
II	$4,42 \pm 2,78$	$5,59 \pm 3,49$	$4,65 \pm 2,23$	$5,53 \pm 3,08$
III	$3,88 \pm 1,73$	$5,91 \pm 2,35$	$4,53 \pm 1,37$	$5,58 \pm 1,87$

Позначення: розходження достовірні * $p < 0,05$, ОТЗВ – “Організація тилового забезпечення військ”, ОЕРРАСО – “Організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння”, АТВ – “Автомобільна техніка військ”, СБЗУПВВ – “Службово-бойове застосування та управління підрозділами внутрішніх військ”.

У процесі другої і третьої серій тестування відзначена позитивна динаміка розвитку пізнавальних здібностей, рівень розвитку яких вище у першокурсників, ніж у курсантів інших курсів на всіх етапах обстеження.

На наш погляд, більша варіативність динаміки розвитку когнітивних якостей у курсантів на різних етапах навчання свідчить

про нерівномірність фаз психічного розвитку в даному віці, про різний ступінь адаптації курсантів до змісту й умов професійного навчання, розходження в рівні фізичного розвитку, підготовленості тощо.

Аналіз рівня розвитку когнітивних якостей у груп курсантів, об'єднаних за показниками навчальної діяльності, дозволив виявити істотні розходження в успішності навчання (табл. 3.15). Отримані результати свідчать про те, що розвиток когнітивних якостей курсантів перебуває у прямій залежності від успішності навчальної діяльності, але не залежить від етапу навчання у ВВНЗ.

Т а б л и ц я 3.15

Динаміка показника розвитку когнітивних якостей курсантів з різною успішністю (у балах)

Показники успішності	Серія обстеження		
	I	II	III
“5”	3,22 ± 1,9***	2,89 ± 1,88***	3,0 ± 1,41
“4–5”	5,31 ± 2,66**	4,27 ± 2,09	3,95 ± 1,16*
“4”	6,32 ± 3,3	5,21 ± 3,52*	5,10 ± 2,02
“3–4–5”	7,36 ± 3,07**	5,93 ± 2,64**	5,29 ± 1,58
“3–4”	8,55 ± 4,33***	6,84 ± 3,72***	5,14 ± 1,98*
“3”	7,47 ± 5,02**	6,95 ± 5,38***	7,0 ± 4,01
M ± m (середнє)	6,81 ± 3,82**	5,58 ± 3,4**	4,95 ± 2,04**

Позначення: розходження достовірні * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Проведене статистичне дослідження рівня розвитку когнітивних якостей показало, що найвищий показник мають курсанти, які навчаються тільки на “5” – 3,22 ± 1,9 бала, що відбиває відмінні здібності до навчання. Він значно вище, ніж у курсантів, котрі навчаються на “3–4” – 8,55 ± 4,33 бала ($p < 0,001$), на “3” – 7,47 ± 5,02 бала ($p < 0,01$) і “3–4–5” – 7,36 ± 3,07 бала ($p < 0,01$), а також вище, ніж у курсантів, які вчаться в основному на “4” – 6,32 ± 3,3 бала ($p < 0,05$). У курсантів, які протягом усього періоду навчання мають оцінки “4–5”, показник розвитку пізнавальних якостей вище, ніж у курсантів, котрі навчаються на “3–4” ($p < 0,01$). Водночас курсанти, які вчаться на “3–4”, на початковому етапі проведеного обстеження мають найнижчий рівень розвитку когнітивних якостей – 8,55 ± 4,33 бала (табл. 3.15).

Аналіз динаміки розвитку досліджуваних якостей дозволив виявити: по-перше, у всіх курсантів відзначається позитивне

зростання показників розвитку пізнавальних здібностей ($p < 0,05$); по-друге, темп розвитку когнітивних якостей у більш успішних курсантів (“5”, “4–5”) дещо нижче, ніж у тих, хто навчається на “3–4”, “3” і “3–4–5”. Слід зазначити, що при динамічному дослідженні зберігається виявлена тенденція залежності розвитку когнітивних якостей і здібностей до навчальної діяльності від успішності навчання у ВВНЗ. Так, у курсантів, що навчаються тільки на “5”, даний показник на другому етапі дослідження $2,89 \pm 1,88$ бала, він також значно вище, ніж у курсантів, що навчаються тільки на “3” ($p < 0,001$), “3–4” ($p < 0,001$), “3–4–5” ($p < 0,01$) і “4” ($p < 0,05$) (див. табл. 3.15).

Виявлені розходження в темпах і динаміці розвитку когнітивних якостей у курсантів з різним рівнем успішності дозволяють говорити, що у випробовуваних з добрими й відмінними показниками навчальної діяльності має місце первинно високий рівень пізнавальних процесів, у ході навчання він збільшується. У менш успішних курсантів хоча і спостерігаються більш швидкі темпи розвитку когнітивних якостей, однак рівень їхнього розвитку навіть до IV курсу не досягає показників тих випробовуваних, які відмінно й добре навчаються на I курсі.

Позитивна динаміка рівня розвитку когнітивних якостей, виявлена після першого і другого обстежень, у цілому підтверджується у курсантів I курсу всіх спеціальностей під час третьої серії тестування: даний показник $4,95 \pm 2,04$ бала, що відображає високу здатність до навчання, він достовірно вище ($p < 0,01$), ніж у процесі першої серії досліджень усієї генеральної вибірки курсантів (див. табл. 3.15 і табл. 3.16).

Таблиця 3.16

**Динаміка показника розвитку когнітивних якостей курсантів,
що мають різні військові звання (у балах)**

Військове звання	Серія обстеження		
	I	II	III
Курсанти	$6,79 \pm 3,81^{**}$	$5,52 \pm 3,44^{**}$	$4,9 \pm 2,07$
Сержанти	$6,92 \pm 3,95$	$5,92 \pm 3,14$	$5,33 \pm 1,8$
$M \pm m$ (середнє)	$6,81 \pm 3,82^{**}$	$5,58 \pm 3,4$	$4,95 \pm 2,04^{**}$

Позначення: розходження достовірні $** p < 0,01$.

Аналізуючи рівень розвитку когнітивних якостей у курсантів і сержантів, необхідно зазначити, що в цілому вони мають добру здатність до навчання.

Однак при проведенні третьої серії обстеження тільки серед обстежуваних курсантів I курсу даний показник $4,9 \pm 2,07$ бала можна оцінити як високий. Аналіз розвитку досліджуваних якостей дозволив виявити позитивну динаміку тільки у курсантів: під час другої серії обстеження даний показник збільшився ($p < 0,01$) порівняно з первинним значенням.

Отримані дані психодіагностичного дослідження за допомогою методики “Інтелектуальна лабільність” у 82 % випадків збігалися з показниками експертної оцінки, що дозволяє зробити висновок про досить високу прогностичну оцінку при застосуванні даної методики.

Таким чином, проведене дослідження показало, що найвищим рівнем розвитку необхідних ПВЯ володіють курсанти молодших курсів, у курсантів III курсу вони менш розвинені. Курсанти I і II курсів мають добрий рівень адаптивних здібностей і нервово-психічної стійкості, курсанти III й IV курсів – задовільний. У всіх курсантів незалежно від спеціальності й року навчання у ВВНЗ відзначається недостатній рівень розвитку комунікативних особливостей і моральних якостей. У процесі дослідження встановлено, що у курсантів молодших (I і II) курсів показник тривожності нижче, а працездатності й функціонального стану вище, ніж у випробовуваних старших (III і IV) курсів. Показник психічної стомлюваності практично однаковий у курсантів різних спеціальностей на всіх етапах навчання.

Незалежно від етапу навчання, успішності й військового звання курсанти всіх спеціальностей в основному володіють доброю когнітивною продуктивністю, впрацьованістю, але підвищеною стомлюваністю. Відзначається варіативність рівня і динаміки розвитку показників стійкості уваги й ефективності роботи.

Установлено пряму залежність між рівнем розвитку ПВЯ й успішністю навчання: випробовувані, котрі навчаються на “відмінно”, мають найвищі показники когнітивної продуктивності та особистісного адаптаційного потенціалу незалежно від спеціальності й етапу навчання у ВВНЗ, ніж інші групи курсантів з різною успішністю. У курсантів, які навчаються на “відмінно”, показники тривожності, психічної стомлюваності нижче, а ефективність роботи, працездатність і показник функціонального стану вище, ніж у інших груп обстежуваних.

Отримані значення діагностичного критерію адаптивності у курсантів різних спеціальностей і на етапах навчання дозволяють прогнозувати добру адаптивність, високу ймовірність ефективної військово-професійної діяльності, нормальне функціонування організму й адекватне реагування майбутніх військових фахівців в екстремальних умовах.

Розділ 4. СИСТЕМА КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ АБИТУРІЄНТІВ І КУРСАНТІВ ВВНЗ МВС УКРАЇНИ ПРИ ПРОВЕДЕННІ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ

Можливість проведення професійного психологічного відбору насамперед визначається наявністю критеріїв оцінки та прогнозування професійної придатності військових фахівців, заснованих на валідних і надійних показниках методик визначення ступеня розвитку професійно важливих якостей особистості. Проведене дослідження дозволило встановити, що психологічний прогноз успішності навчання і подальшої військово-професійної діяльності повинен ґрунтуватися на зіставленні вимог конкретної професії до людини й отриманих психодіагностичних даних.

З цією метою було створено інтегральний діагностичний критерій оцінки та прогнозу придатності до навчання з досліджуваних спеціальностей і до подальшої військово-професійної діяльності. Він ґрунтувався на багатовимірних критеріях сформованості ПВЯ та ефективності військово-професійної діяльності курсантів. При розробці критеріїв професійної придатності та комплексної оцінки особистості використовувався компенсаторно-критеріальний принцип [29]. Він заснований на сумарній оцінці всіх психологічних багатовимірних критеріїв із виведенням інтегральної оцінки професійної придатності. При встановленні професійної придатності інтегральна оцінка визначалась як за показниками всіх методик, так і окремо за критеріями, що характеризували їх професійну важливість для різних спеціальностей. У підсумку враховувалася й оцінка, яка свідчила про професійну непридатність до навчання за спеціальностями, що висувають підвищені вимоги до певних професійно важливих якостей.

Тому дотримання даного принципу при розробці інтегрального діагностичного критерію оцінки та прогнозування військово-професійної придатності дозволило, з одного боку, враховувати компенсаторні можливості всього організму, а з іншого боку – вроджену зумовленість його окремих властивостей, які у відведені для підготовки строки неможливо розвинути до рівня, мінімально необхідного для успішної діяльності за певною військовою спеціальністю.

При винесенні остаточної оцінки про професійну придатність абітурієнтів до навчання у ВВНЗ за тією або іншою спеціальністю враховувалися результати педагогічного, медичного і психологічного відборів. Крім результатів психологічного відбору бралися до уваги дані соціально-психологічного вивчення особистості, а саме: вивчення моральних якостей абітурієнта, успішність навчання, трудова й суспільна активність, мотивація до конкретної військово-професійної діяльності, умови навчання, виховання й розвитку особистості, особливості спілкування і поведінки в колективі, а також ураховувався рівень фізичної підготовленості та спортивні досягнення.

Дані соціально-психологічного вивчення особистості абітурієнта певним чином впливали на оцінку професійної придатності, встановлену за результатами психологічного обстеження. Отримані дані дозволяли підтвердити (перший варіант), підвищити (другий варіант) або знизити (третій варіант) групу військово-професійної придатності. Інтегрування результатів соціально-психологічного вивчення та психологічного обстеження дозволили, не зменшуючи значення отриманих результатів тестування, у підсумку підвищити точність прогнозу щодо військово-професійної придатності майбутнього фахівця.

Однією з основних причин недостатньої точності існуючої системи оцінки та прогнозування професійної придатності курсантів до навчання у ВВНЗ і подальшої військово-професійної діяльності є використання для прогнозу результатів однократного психологічного обстеження. Отримані дані не враховують змін у психічній сфері, можливостей удосконалення, компенсації і корекції професійно важливих якостей, адаптацію до професії, які можуть відбуватися протягом декількох років навчання під впливом вікових, соціальних, військово-професійних та інших факторів. Тому нами було проведено комплексне динамічне дослідження індивідуально-психологічних якостей курсантів ВВНЗ, які є професійно важливими якостями, необхідними для успішного навчання і подальшої ефективної військово-професійної діяльності.

При розробці критеріїв оцінки та прогнозування військово-професійної придатності враховувалися вимоги, які висуваються до професійно важливих якостей зазначених військових фахівців. Потім проводилась оцінка отриманих результатів психологічного дослідження рівня розвитку й динаміки ПВЯ курсантів, а також

порівняння отриманих результатів з результатами експертної оцінки. Зовнішніми критеріями оцінки професійної придатності курсантів вважалися:

- показники службово-бойової і навчальної діяльності (успішність навчання, дисциплінованість, виконання функціональних обов'язків у звичайних та екстремальних умовах, організаторські здібності);

- взаємини із курсантами – товаришами по службі та командним складом;

- навчально-професійна діяльність (уміння виконувати військово-практичні завдання, якість навчання);

- комунікативні й моральні якості.

Експертами виступали командири груп, курсові офіцери, начальники курсів і викладачі, які розподіляли випробовуваних на чотири групи професійної придатності. Експертам, що займають різний службово-посадовий стан, присвоювалися різні вагові коефіцієнти. При виведенні підсумкової оцінки професійної придатності випробовуваних командирові групи й курсовому офіцерові привласнювався 1 бал, а начальникові курсу та викладачеві – 0,5 бала. Отримане значення коефіцієнта кореляції свідчить про високий рівень погодженості їхніх думок ($r = 0,69$).

Для оцінки сформованості ПВЯ використовувалися такі багатовимірні критерії:

- компоненти особистісного адаптаційного потенціалу (адаптивні здібності, нервово-психічна стійкість, комунікативні й моральні якості, показники функціонального стану людини, психічної стомлюваності, тривожності і працездатності);

- когнітивна продуктивність та основні характеристики довільної уваги (переключення і стійкість уваги, впрацьованість).

Результати дослідження ПВЯ курсантів розподілялися за допомогою спеціально розробленої діагностичної таблиці оцінки та прогнозування професійної придатності абітурієнтів і курсантів до навчання у ВВНЗ і подальшої військово-професійної діяльності (див. табл. 4.1).

Оцінка та прогнозування отриманих результатів здійснювалися за допомогою математичного апарату, заснованого на застосуванні лінійного регресійного аналізу та інших методів математичної статистики [272].

**Діагностична таблиця оцінки та прогнозування професійної
придатності абітурієнтів і курсантів**

Методика, критерій, показник	Сумарні значення показників, група придатності, x_i				Вагові коефіцієн- ти, a_i
	IV група	III група	II група	I група	
<i>МЛО-АМ</i> (стени, інтегральний показник): АЗ, НПС, КО, МН	менше 3	від 3 до < 6	від 6 до < 8	8 – 10	0,48
<i>Тест Люшера</i> , діагностичний критерій адаптивності K_a	$K_a < 0$	$K_a = 0$	$K_a > 0$		0,16
<i>Таблиці Шульте</i> : СУ, с ЕР, с	більше 13 більше 55	11 – 13 48 – 55	8 – 10 40 – 47	менше 8 менше 40	0,12
<i>Інтелектуальна лабільність</i> , когнітивна продук- тивність, бали	більше 15	10 – 14	5 – 9	0 – 4	0,24

Позначення: АЗ – адаптивні здібності, НПС – нервово-психічна стійкість, КО – комунікативні особливості, МН – моральна нормативність, СУ – стійкість уваги, ЕР – ефективність роботи; К – діагностичний критерій адаптивності.

Отримані експериментальні дані порівнювалися з показниками ефективності військово-професійної діяльності (зовнішні критерії) протягом усього дослідницького циклу й на різних етапах навчання з метою виділення найтипівіших структур психологічних характеристик особистості курсантів і вивчення динаміки їх взаємозв'язку.

Проведене дослідження дозволило розділити всю вибірку випробовуваних за допомогою кластерного аналізу на чотири групи військово-професійної придатності: I група – абсолютно придатні; II група – придатні; III група – умовно придатні або особи з невизначеним прогнозом професійної придатності; IV – професійно непридатні особи для навчання за конкретною спеціальністю (див. рис. 4.1).

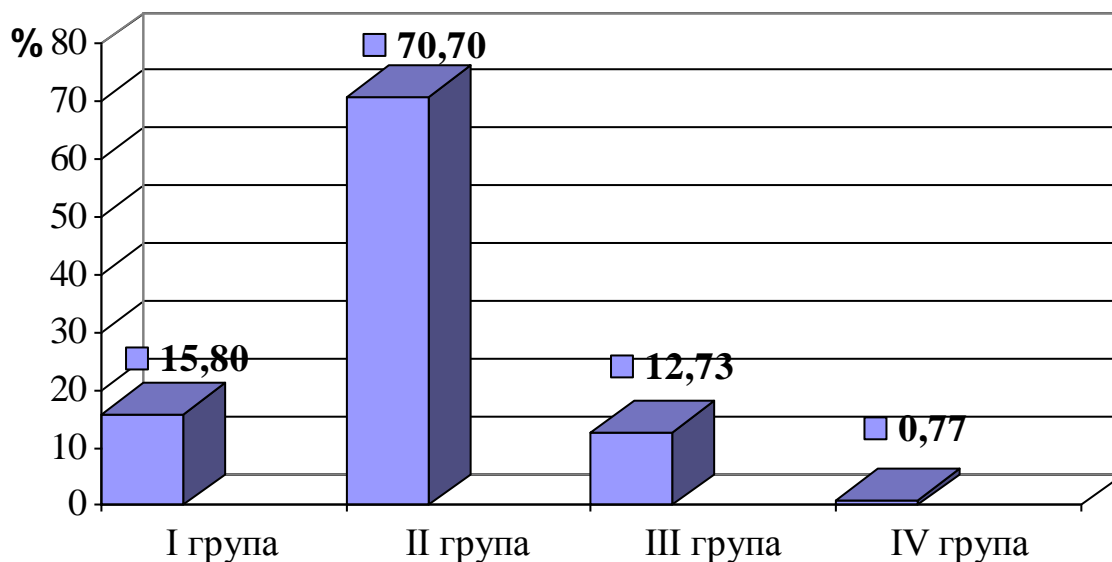


Рис. 4.1. Характеристика випробовуваних за групами військово-професійної придатності, %

Характеризуючи першу (I) групу – 41 чоловік (15,8 %), необхідно відзначити, що це гармонічні особистості, абсолютно придатні до навчання й подальшої військово-професійної діяльності за вибраною спеціальністю.

Показники компонентів особистісного адаптаційного потенціалу (адаптивні здібності, нервово-психічна стійкість) мають добрі й високі значення, що відповідає 6 – 10 стеном, а комунікативні й моральні якості – задовільні й добрі показники (від 3 до 8 стенов). У всіх обстежуваних отримані значення діагностичного критерію адаптивності K_a та показники його складових компонентів (ступеня оптимальності стану людини, рівень психічної стомлюваності, тривожності, працездатності) дозволяють прогнозувати високу адаптивність та ефективну діяльність в екстремальних умовах. Абсолютна більшість випробовуваних мали високі й гарні показники основних характеристик уваги (стійкість уваги, ефективність роботи, впрацьованість) та інтелектуальної лабільності. Переважна більшість курсантів цієї групи навчаються у ВВНЗ тільки на “5”, “4–5” й “4”.

Друга (II) група випробовуваних – 183 чоловік (70,7 %) – придатні до навчання й подальшої ефективної діяльності. Отримані показники адаптивних здібностей і нервово-психічної стійкості в основному мають добрі показники (6–8 стенов), а комунікативні й моральні якості – задовільні й добрі показники (від 3 до 8 стенов). У абсолютної більшості обстежуваних можна прогнозувати досить успішну адаптацію в екстремальних умовах (відповідні значення діагностичного критерію адаптивності K_a і показників його складових

компонентів). Більшість випробовуваних мали добрі й задовільні показники основних характеристик уваги та когнітивної продуктивності, однак значення даних показників відрізнялися великою варіативністю при аналізі їх взаємозв'язку. Це підтвердилося й при оцінці успішності: дана група випробовуваних мала різноманітні показники навчальної діяльності (від "3" до "5"), хоча більшість навчалася на "4", "4-5" й "5".

Третю (III) групу обстежуваних, що складалася з 33 чоловік (12,73 %), можна характеризувати як осіб з невизначеним прогнозом професійної придатності або умовно придатних до навчання й подальшої діяльності за вибраною спеціальністю. Показники компонентів адаптаційного потенціалу особистості мають в основному задовільні значення, що відповідає 3 – 6 стеном. У однієї третини обстежених даної групи виявлено незадовільні показники адаптивних здібностей, нервово-психічної стійкості, комунікативних особливостей і моральних якостей, що свідчить про підвищену імпульсивність, зниження емоційної стійкості й ресурсів психічної саморегуляції, зайву фіксованість особистості на деяких проблемах. У майбутньому це може виявитися причиною утруднення соціально-психологічної адаптації на фоні підвищеної емоційної напруженості, виникнення міжособистісних конфліктів та асоціальної поведінки у звичайних і тим більше екстремальних умовах. Задовільні показники основних характеристик уваги мала більшість випробовуваних. Переважна більшість обстежених курсантів даної групи навчаються на "3", "3-4" і "3-4-5", часто мали поточні незадовільні оцінки, заборгованості, під час екзаменаційних сесій неодноразово перездавали заліки та іспити. У половини випробовуваних отримані показники діагностичного критерію адаптивності і його складових компонентів дозволяють прогнозувати виникнення різних граничних психічних розладів, різноманітні дезадаптивні форми реагування в екстремальних умовах військово-професійної діяльності. Дана група курсантів перебувала під динамічним спостереженням психолога та психіатра протягом усього періоду навчання у ВВНЗ: регулярно проводилося психодіагностичне й медичне обстеження, що включали використання різних методичних прийомів оцінки та прогнозування професійної придатності, а також заходи психологічного супроводу військово-професійної діяльності, її корекції і реабілітації.

Четверту (IV) групу склали 2 чоловіки (0,77 %). Їх можна розцінювати як осіб професійно непридатних до військово-професійної діяльності за вибраною спеціальністю. У цих військовослужбовців практично всі показники компонентів

особистісного адаптаційного потенціалу (адаптивних здібностей, нервово-психічної стійкості, комунікативних особливостей і моральних якостей) мали незадовільні значення на всіх етапах проведеного дослідження. У результаті обстеження було виявлено, що в цих випробовуваних значно підвищені показники тривожності, психічної стомлюваності, характерний низький рівень працездатності та значне зниження параметрів функціонального стану людини, задовільні значення основних характеристик довільної уваги, незадовільні значення показника когнітивної продуктивності. Отримані результати є ознакою вираженої соціальної, нервово-психічної дезадаптації у звичайних умовах діяльності, які підтвердились у процесі проведення дослідження. Так, після поглибленого стаціонарного психіатричного обстеження одного з курсантів було визнано непридатним до навчання і військової служби в мирний час і було звільнено з Академії ВВ МВС України, а другий також був відрхований через неуспішність у навчанні.

Після віднесення кожного курсанта до відповідної групи професійної придатності на основі психодіагностичного обстеження з використанням багатовимірних критеріїв і виведенням інтегральної оцінки було проведено порівняльний аналіз цих даних і результатів експертної оцінки за критеріями ефективності військово-професійної діяльності курсантів спеціальностей СБЗУПВВ, АТВ, ОЕРРАСО, ОТЗВ (табл. 4.2).

Т а б л и ц я 4.2

Порівняльна оцінка військово-професійної придатності курсантів різних спеціальностей

Спеціальність	Вибір-ка (чол.)	Група професійної придатності							
		Психодіагностична оцінка				Експертна оцінка			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV
СБЗУПВВ	57	12	30	15	-	11	30	16	-
АТВ	80	11	60	8	1	19	49	11	1
ОЕРРАСО	42	2	36	3	1	11	20	9	2
ОТЗВ	80	16	57	7	-	24	37	17	2
Разом:	259	41	183	33	2	65	136	53	5

Примітка: СБЗУПВВ – “Службово-бойове застосування та управління підрозділами внутрішніх військ”, АТВ – “Автомобільна техніка військ”, ОЕРРАСО – “Організація експлуатації та ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння”, ОТЗВ – “Організація тилового забезпечення військ”.

Порівняльний аналіз груп професійної придатності курсантів показав, що при співвідношенні отриманих експериментальних результатів і експертної оцінки всі курсанти I і II групи (абсолютно придатні і придатні) становлять відповідно 224 чол. (86,5 %) і 191 чол. (77,6 %), III групи – 33 чол. (12,73 %) і 53 чол. (20,5 %), IV групи – 2 чол. (0,77 %) і 5 чол. (1,9 %). При визначенні професійної придатності експерти пред'являли більш високі вимоги до курсантів, ніж психодіагностична оцінка професійно важливих якостей, необхідних для конкретних видів діяльності (див. табл. 4.2).

Статистичний аналіз результатів психодіагностичного дослідження груп професійної придатності курсантів (I група $r_1 = 0,69$; II група $r_2 = 0,59$; III група $r_3 = 0,62$) свідчить про високий рівень достовірності на великій вибірці розробленої таблиці оцінки професійної придатності, прогнозування успішності навчання абітурієнтів і курсантів у ВВНЗ і подальшої військово-професійної діяльності.

Проведений аналіз показав, що при визначенні професійної придатності експерти пред'являли більш високі вимоги до курсантів, ніж психодіагностична оцінка професійно важливих якостей, необхідних для конкретних видів діяльності. Оцінка ефективності професійного психологічного відбору абітурієнтів і курсантів різних спеціальностей ВВНЗ і точність правильного прогнозу зростає, якщо прогнозування проводиться стосовно двох категорій прогнозу (I і II групи – прогноз сприятливий, III і IV – прогноз несприятливий), а не чотирьох.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє стверджувати, що оцінка і прогнозування професійної придатності до навчання у ВВНЗ повинні ґрунтуватися на динамічних багаторазових дослідженнях, поєднувати психодіагностичний і експертний методи оцінки, враховувати можливості розвитку, вдосконалення й корекції професійно важливих якостей (з урахуванням строків навчання), адаптацію до професії та готовність до діяльності в екстремальних умовах.

ВИСНОВОК

Професійний відбір є складною комплексною науковою проблемою, яка розроблюється в рамках ергономіки, психології, педагогіки, медицини та інших галузей, що фактично виділило у структурі відбору відповідні самостійні компоненти: психологічний, медичний, соціальний, педагогічний.

Постановка проблеми відбору придатних для військової служби чоловіків сягає періоду середньовіччя, коли в нашій державі зароджувалися засади регулярної армії. Первинний зміст відбору майбутніх воїнів обмежувався визначенням стану їхнього здоров'я і рівня фізичного розвитку. На початку ХІХ ст. у зв'язку із запровадженням військово-лікарської експертизи військово-службовців (попередник професійного медичного відбору) постали такі питання: оцінка майбутнього воїна за сукупністю фізичних і психічних якостей, необхідність визначення професійної придатності військовослужбовців різних родів військ і служб, клінічне вивчення соматичних і психічних властивостей людини, доцільність визначення професійно важливих якостей особистості та шляхів їх виявлення.

Інтенсивна наукова розробка проблеми професійного психологічного відбору військовослужбовців, спочатку на базі льотних спеціальностей, розпочалась у 20 – 30-х рр. ХХ ст. Вона спрямовувалася на теоретичне обґрунтування й відпрацювання практичних методів діагностики професійної придатності військових фахівців. Безумовно, прогресивні первинні вітчизняні психотехнічні методики того часу мали такий істотний недолік, як брак диференційованого підходу до професійного психологічного відбору окремих видів військових спеціальностей через відсутність розроблених відповідних професіограм (психограм).

З подальшим розвитком збройних сил (появою багатьох нових військових спеціальностей, істотною зміною умов і характеру військової праці, розширенням інформаційної сфери, розвитком інноваційних військових технологій тощо) виникла гостра необхідність проведення професійного відбору в різних видах і родах військ. Це зумовило інтенсивний розвиток і пошук шляхів удосконалення системи професійного психологічного відбору військовослужбовців. Різнобічна розробка проблеми професійного психологічного відбору дозволила вченим виявити його

закономірності та сформулювати основні принципи. У процесі дослідження було визначено основні елементи сучасної системи професійного психологічного відбору військовослужбовців, що складається з чотирьох послідовних етапів: попереднього, основного, пролонгованого й заключного.

Проблема раціоналізації професійного психологічного відбору військовослужбовців перебуває в центрі уваги не тільки вітчизняних, але й іноземних фахівців. Найбільш розроблені системи відбору сформовано в арміях США, Німеччини і Франції, теоретичні та організаційно-методичні розробки систем профвідбору військових фахівців цих країн сьогодні беруться за основу й широко використовуються переважною більшістю країн світового співтовариства, зокрема у блоку НАТО. Іноземними фахівцями відзначається позитивний ефект запровадження психологічних методів відбору, їх широке застосування забезпечує більш раціональний розподіл особового складу в іноземних арміях і створює умови економії значних коштів.

Аналіз проблеми дослідження показав, що проведення ефективного професійного психологічного відбору повинне ґрунтуватися на послідовному визначенні сукупності основних, найстабільніших професійно важливих психологічних якостей, що визначають можливість досягнення високого рівня професійної майстерності, котрі можуть бути виявлені у процесі вивчення спеціальностей, на які проводиться відбір кандидатів. Основним методом психологічного вивчення професійної діяльності є професіографія. Наразі розвивається такий її напрямок, як акмеографія, що включає комплексний систематизований багатобічний опис професійної діяльності. Вона дозволяє на практиці найбільш об'єктивно встановлювати ступінь взаємної відповідності індивідуально-психологічних якостей особистості до вимог професії з урахуванням акмеологічних інваріантів – психологічних якостей особистості, які дозволяють досягти оптимального рівня професійного розвитку, самовдосконалення та самореалізації фахівця, забезпечення високого рівня мотивації досягнень у діяльності.

У процесі дослідження було виявлено загальні ознаки, що органічно сполучаються, внутрішні й зовнішні фактори, характерні для будь-якого виду військової праці, та специфічні особливості

конкретної професії, що мають місце в усіх її складових: цілях, завданнях, функціях, змісті, технології, результатах праці й умовах.

Порівняльний системно-структурний аналіз професійної діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення внутрішніх військ і офіцера з експлуатації та ремонту озброєння й техніки внутрішніх військ дозволив установити їх загальні та специфічні компоненти. До загальних видів діяльності цих спеціальностей відносять: організаційно-управлінську, психолого-педагогічну, творчо-інноваційну. Специфічний компонент відображає безпосередню предметну сутність конкретної професії. Для військового фахівця-організатора тилового забезпечення військ це економічна діяльність, для офіцера з експлуатації і ремонту озброєння й техніки – техніко-експлуатаційна.

У процесі дослідження було виявлено значущі групи професійно важливих якостей, необхідних для ефективної діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення внутрішніх військ (організаційно-управлінські, інтелектуальні, психофізіологічні та педагогічні) й офіцера з експлуатації і ремонту озброєння й техніки військ (ПВЯ, необхідні для техніко-експлуатаційної, організаційно-управлінської діяльності, психофізіологічні й педагогічні якості). Разом із тим офіцера-організатора тилового забезпечення військ повинні відрізняти добрий рівень розвитку когнітивних здібностей, аналітико-конструктивний тип мислення, довгострокова пам'ять, стійкість уваги тощо. Офіцер з експлуатації і ремонту озброєння й техніки повинен мати технічне мислення, володіти достатнім обсягом оперативної і довгострокової пам'яті, стійкою концентрацією уваги тощо.

Порівняльний аналіз професійної діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення і офіцера з експлуатації та ремонту озброєння внутрішніх військ дозволив виявити загальні акмеологічні інваріанти, а також психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності.

У результаті проведеного дослідження професійної діяльності офіцера-організатора тилового забезпечення військ і офіцера з експлуатації й ремонту озброєння було розроблено системно-структурні моделі даних професій – акмеограми. Основні елементи акмеограми такі: об'єктивні характеристики професійної діяльності (мета, завдання, соціально-психологічні функції і результати праці), суб'єктивні характеристики (професійно-рольові: знання, уміння,

навички; професійно важливі якості: індивідуальні, професійні якості й акмеологічні інваріанти; психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності).

Психодіагностичним інструментарієм при визначенні професійно важливих якостей у 259 курсантів різних спеціальностей Академії ВВ МВС України стали: багаторівневий особистісний запитальник “Адаптивність” (МЛО-АМ), методика “Інтелектуальна лабільність”, модифікований варіант методики колірному вибору Люшера (експрес-методика адаптивності), методика “Таблиці Шульте”. Дослідження показало, що курсанти всіх курсів і спеціальностей в основному мають добрий рівень розвитку необхідних ПВЯ, а саме адаптивних здібностей, нервово-психічної стійкості, працездатності, низький рівень тривожності. Однак у всіх випробовуваних, незалежно від спеціальності й року навчання у ВВНЗ, відзначається задовільний рівень розвитку комунікативних і моральних якостей. Курсанти всіх спеціальностей, незалежно від етапу навчання й успішності, в основному володіють доброю когнітивною продуктивністю, впрацьованістю, стійкістю уваги й ефективністю роботи, але дещо підвищеною стомлюваністю. Отримані значення діагностичного критерію адаптивності у переважної більшості курсантів різних спеціальностей та етапів навчання дозволяють прогнозувати добру адаптивність, високу ймовірність ефективної військово-професійної діяльності й адекватне реагування майбутніх військових фахівців в екстремальних умовах.

У результаті проведеного дослідження була встановлена пряма залежність між рівнем розвитку ПВЯ й успішністю навчання. Так, випробовувані, котрі навчаються на “відмінно”, мали більш високі показники когнітивної продуктивності й особистісного адаптаційного потенціалу (адаптивних здібностей, нервово-психічної стійкості, комунікативних особливостей і моральних якостей), незалежно від спеціальності й етапу навчання у ВВНЗ, аніж інші групи курсантів з різною успішністю. У курсантів, які вчаться на “відмінно”, тривожність, психічна стомлюваність нижчі, а показники когнітивної продуктивності, ефективності роботи, працездатності та функціонального стану вищі, ніж в інших груп обстежуваних.

У процесі динамічного психодіагностичного дослідження встановлено позитивну тенденцію динаміки ПВЯ майбутніх військових фахівців внутрішніх військ у процесі навчання у ВВНЗ. Однак у курсантів I й II курсів зростання показників розвитку ПВЯ

відбувається більш виражено, ніж у III й IV курсів. Це пояснюється різним ступенем адаптації курсантів до умов військової служби, різним вихідним рівнем психічного і фізичного розвитку, а також особливостями процесу професійного навчання на різних етапах, де поступово ускладнюються види навчальної діяльності (теоретичної підготовки, польових занять, стажування у військах на офіцерських посадах тощо) і перенапруженням функціональних резервів організму внаслідок зростання професійних навантажень на старших курсах.

У процесі проведеного дослідження розроблено й обґрунтовано критерії оцінки та прогнозування професійної придатності майбутніх військових фахівців внутрішніх військ з організації тилового забезпечення і з експлуатації та ремонту озброєння й техніки. Це показники оцінки ефективності військово-професійної діяльності та сформованості професійно важливих якостей курсантів.

Отримані результати дослідження професійно важливих якостей курсантів розподілялися за допомогою спеціально розробленої діагностичної таблиці реалізації алгоритму оцінки та прогнозування професійної придатності курсантів до навчання у ВВНЗ і подальшої військово-професійної діяльності. У підсумку виводилась інтегральна оцінка, яка дозволяє ранжувати випробовуваних на чотири групи професійної придатності: I група – абсолютно придатні, II – придатні, III – умовно придатні, IV – непридатні для навчання за конкретною спеціальністю. Так, курсанти, абсолютно придатні і придатні за даними психодіагностики, мають сприятливий прогноз, а випробовувані умовно придатні та непридатні – несприятливий прогноз.

Порівняльний аналіз експериментальних результатів і експертної оцінки професійної придатності курсантів показав, що всі курсанти I і II груп (абсолютно придатні та придатні) становлять відповідно близько 87 і 78 %, III група – умовно придатні – близько 13 і 21 %, IV група – непридатні для навчання за даною спеціальністю – близько 1 і 2 %. Дані дослідження свідчать, що проведення професійного психологічного відбору повинне ґрунтуватися на динамічних, багаторазово повторюваних обстеженнях. Причому на початковому етапі при визначенні професійної придатності кандидатів на навчання необхідно ґрунтуватися на психодіагностичному методі оцінки, а надалі обов'язково сполучати його з оцінкою експертів (командирів, викладачів, товаришів по службі тощо)

Таким чином, використовуваний у дослідженні комплекс психодіагностичних методик оцінки ПВЯ курсантів і розроблена система критеріїв оцінки та прогнозування професійної придатності дозволяють на більш високому достовірно значущому рівні диференціювати випробовуваних за групами професійної придатності та прогнозувати ефективність їхнього навчання й подальшу військово-професійну діяльність у внутрішніх військах МВС України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Педагогика-Пресс, 1997. – 440 с.
2. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
3. Психология и педагогика. Военная психология: Учебник для вузов / Под ред. А.Г. Маклакова. – СПб.: Питер, 2005. – 464 с.
4. Макаренко Н.В. Теоретические основы и методики профессионального психологического отбора военных специалистов. – К.: “Сент-Жак”, 1996. – 336 с.
5. Караяни А.Г., Сыромятников И.В. Прикладная военная психология. – СПб.: Питер, 2006. – 480 с.
6. Бодров В.А., Писаренко Ю.Э. Исследование структуры и динамики развития летных способностей // Психологический журнал. – М., 1994. – Т.15. – № 3. – С. 65–77.
7. Бодров В.А., Обознов А.А., Турзин П.С. Информационный стресс в операторской деятельности // Там же. – М., 1998. – Т. 19. – № 5. – С. 38–53.
8. Бодров В.А. Отечественной инженерной психологии – 40 лет // Там же. – М., 1999. – Т. 20. – № 2. – С. 5–20.
9. Бодров В.А., Обознов А.А. Система психической регуляции стрессоустойчивости человека-оператора // Там же. – М., 2000. – Т. 21. – № 4. – С. 32–40.
10. Бодров В.А., Сыркин Л.Д. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора // Там же. – М., 2003. – Т. 24. – № 1. – С. 73–81.
11. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. Ч. 1. “Coping stress” и теоретические подходы к его изучению // Там же. – М., 2006. – Т. 27. – № 1. – С. 122–133.
12. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. Ч. 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса // Там же. – М., 2006. – Т. 27. – № 2. – С. 113–123.
13. Бодров В.А. Развитие системного подхода в исследованиях профессиональной деятельности // Там же. – М., 2007. – Т. 28. – № 3. – С. 23–28.
14. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): Монографія. – К.: Ніка-Центр, 2002. – 296 с.

15. Барко В.І. Теоретико-методологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.06 / Нац. акад. внутр. справ України. – К., 2004. – 43 с.

16. Кришталь М.А., Вареник В.В. Проблеми професійного психологічного відбору в пожежно-технічні заклади освіти // Вісн. ХДУ. Серія “Психологія, політологія”. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти. Ч. 4, 5. – Х.: ХДУ, 1999. – № 439. – С. 64–67.

17. Миролубов А.В. К проблеме оценки и прогнозирования функциональных состояний организма военнослужащих // Военно-медицинский журнал. – М., 1995. – № 1. – С. 48–51.

18. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: Учеб. пособие / В.Д. Балин, В.К. Гайда, В.К. Гербачевский и др. / Под общ. ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2000. – 560 с.

19. Про медичне забезпечення в закладах охорони здоров'я системи МВС: наказ МВС України № 1296 від 04.11.2003 р.

20. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України: наказ МВС України № 842 від 28.07.2004 р.

21. Про затвердження Комплексної програми вдосконалення бойової та психологічної підготовки особового складу органів та підрозділів внутрішніх справ України: наказ МВС України № 385 від 26.05.2005 р.

22. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення діяльності внутрішніх військ МВС України: наказ командувача ВВ МВС України № 39 від 28.01.2006 р.

23. Зараковский Г.М. Психологические основы профессиональной пригодности // Психологический журнал. – М., 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 86–95.

24. Новиков В.С., Боченков А.А. Теоретические и прикладные основы профессионального психологического отбора военнослужащих. – СПб.: ВМедА, 1997. – 187 с.

25. Стасюк В.В. Система соціально-психологічного забезпечення функціонування аеромобільних військових підрозділів в умовах збройних конфліктів: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2005. – 34 с.

26. Про затвердження положення про військово-лікарську експертизу та медичний огляд у Збройних Силах України: наказ МО України № 2 від 04.01.1994 р.

27. Тімченко О.В. Психофізіологічний супровід діяльності особового складу підрозділів особливого ризику у ході їх безпосереднього бойового застосування // Вісн. ХДУ. Серія “Психологія, політологія”. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти. Ч. 4, 5. – Х.: ХДУ, 1999. – № 439. – С. 146–148.

28. Погодин Ю.И., Новиков В.С., Боченков А.А. Психофизиологическое обеспечение профессиональной деятельности военнослужащих // Военно-медицинский журнал. – М., 1998. – № 11. – С. 27–35.

29. Боченков А.А., Глушко А.Н., Науменко Е.Б., Булыко В.И., Чермянин С.В. Методология и принципы комплексной психологической оценки профессиональной пригодности военных специалистов // Там же. – М., 1994. – № 11. – С. 41–46.

30. Боченков А.А., Шостак В.И., Глушко А.Н. Актуальные проблемы военной психофизиологии // Там же. – М., 1996. – № 12. – С. 35–40.

31. Ворона А.А., Шалимов П.М. Психофизиологическое обеспечение профессиональной подготовки летного состава в современных условиях // Там же. – М., 1996. – № 5. – С. 44–47.

32. Новиков В.С. Психофизиологические проблемы реабилитации участников локальных войн // Актуальные вопросы военной и экологической психиатрии. – СПб.: ВмедА, 1995. – С. 23–24.

33. Новиков В.С. Психофизиологическое обеспечение боевой деятельности военнослужащих // Военно-медицинский журнал. – М., 1996. – № 4. – С. 37–40.

34. Новиков В.С., Боченков А.А., Чермянин С.В. Психофизиологическое обоснование проблемы коррекции и реабилитации участвовавших в боевых действиях военнослужащих // Там же. – М., 1997. – № 3. – С. 53–57.

35. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти // Мат-ли III Харк. Міжнар. психол. читань. – Х.: ХДУ, 1999. – 395 с.

36. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учеб. пособие. – 2-е изд. – М.: ИК “Логос”, 1996. – 320 с.

37. Остренков А.В. Профессионально-психологический отбор военных инженеров по эксплуатации радиотехнических средств: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Тверской гос. ун-т. – Тверь, 1998. – 26 с.

38. Трофименко П.Е., Лапиков Г.М. Опыт участия группы профотбора военного училища в учебно-воспитательном процессе // Военно-медицинский журнал. – М., 1994. – № 1. – С. 55–56.

39. Трус А.А. Личностные и социально-психологические предпосылки успешности деятельности курсантов военного вуза: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05, 19.00.14 / Воен. ун-т. – М., 1998. – 23 с.

40. Абуллаева М.М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход // Психологический журнал. – М., 2004. – Т. 25. – № 2. – С. 86–95.

41. Бодров В.А. Развитие системного подхода в исследованиях профессиональной деятельности // Там же. – 2007. – Т. 28. – № 3. – С. 23–28.

42. Губарева О.С. Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників ОВС: 19.00.06 / Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2005. – 19 с.

43. Ермолаева Е.П. Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе “человек-профессия-общество” // Психологический журнал. – М., 2005. – Т. 26. – № 4. – С. 30–40.

44. Запорожцева Г.Є. Психологічний аналіз професійної діяльності дільничного інспектора міліції та визначальні умови її удосконалення: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Нац. акад. внутр. справ України. – К., 1999. – 20 с.

45. Калениченко Р.А. Психологічне забезпечення ефективності професійної діяльності підрозділу охорони: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2004. – 19 с.

46. Климов Е.А. Идеалы культуры и становление субъекта профессиональной деятельности // Психологический журнал. – М., 2005. – Т. 26. – № 3. – С. 94–101.

47. Кретчак О.М. Психологічний аналіз професійної діяльності міліціонерів ДСО та визначальні умови її удосконалення: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Нац. акад. внутр. справ України. – К., 2003. – 17 с.

48. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. – М., 2004. – Т. 25. – № 2. – С. 75–85.

49. Леонова А.Б., Мотовилова И.А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений // Там же. – М., 2006. – Т. 27. – № 2. – С. 79–92.

50. Постылякова Ю.В. Ресурсы совладания со стрессом в разных видах профессиональной деятельности // Там же. – М., 2005. – Т. 26. – № 6. – С. 35–43.

51. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности в условиях взаимодействия субъектов // Там же. – М., 2000. – Т. 21. – № 3. – С. 96–103.

52. Філіппов С.О. Психологічні особливості професійної діяльності офіцерів-оперативників Державної прикордонної служби України: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2004. – 17 с.

53. Евсеев А.В. Формирование социально-психологической компетентности молодых руководителей: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Ин-т молодежи. – М., 1998. – 24 с.

54. Мощенко А.В. Психологические основы совершенствования учебно-воспитательного процесса в суворовских военных училищах: Автореф. дисс. ... д-ра психол. наук: 19.00.13 / Воен. ун-т. – М., 1998. – 52 с.

55. Приходько І.І. Психодіагностика професійно важливих психологічних якостей військовослужбовців підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ МВС України // Внутрішні війська МВС України на етапі реформування та розбудови: Мат-ли наук.-практ. конф. – Х.: Академія ВВ МВС України, 2007. – С. 230–231.

56. Чирковская Е.Г. Личностно-профессиональное развитие руководителя в условиях инновационной деятельности: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Рос. акад. гос. службы. – М., 1998. – 25 с.

57. Шинкаренко І.О. Особливості соціально-перцептивної регуляції професійного спілкування працівника ОВС: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2005. – 23 с.

58. Щербан Т.Д. Психологія навчального спілкування: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2005. – 34 с.

59. Гуревич К.М., Раевский А.М. Личность как объект психологической диагностики // Психологический журнал. – М., 2001. – Т. 22. – № 5. – С. 29–37.

60. Литвиновський Є.Ю. Офіцер структур виховної роботи Збройних Сил України – менеджер виховного процесу // Вісн. Київськ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Військ.-спец. науки. – 2003. – № 5. – С. 29–33.

61. Шевченко В.Є. Психофізіологічні особливості працездатності фахівців спецпідрозділів Міністерства оборони України: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.02 / Вінницьк. держ. мед. ун-т ім. М.І. Пирогова. – Вінниця, 2002. – 230 с.

62. Шпак Р.А. Психофізіологічне забезпечення надійності професійної діяльності військових радіотелеграфістів: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.02 / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2004. – 20 с.

63. Коробов Р.Н. К оценке военно-профессиональной работоспособности // Военно-медицинский журнал. – М., 1994. – № 11. – С. 47–49.

64. Нечипоренко В.В. Психическое здоровье населения и боеготовность Вооруженных Сил // Актуальные проблемы психиатрии войн и катастроф. – СПб.: ВМедА, 1997. – С. 9–19.

65. Пікуль О.В. Психологічний аналіз діяльності аварійно-рятувальних підрозділів МНС України // Право і безпека. – 2005. – № 4'1. – С. 188–192.

66. Фролов Б.С., Давыдов А.Т. Об оценке и прогнозировании психического здоровья военнослужащих в экстремальных ситуациях // Актуальные вопросы военной и экологической психиатрии. – СПб.: ВМедА, 1995. – С. 21–23.

67. Черняк А.І., Молотай В.А. Психологічна готовність до діяльності в особливих умовах як предмет психологічного дослідження // Вісн. Київськ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Військ.-спец. науки. – 2006. – Вип. 12–13. – С. 95–98.

68. Чорний С.М. Проблеми організації психологічної підготовки працівників аварійно-рятувальних підрозділів України // Право і безпека. – 2005. – № 4'1. – С. 196–199.

69. Акимова М.К. Интеллект как динамический компонент в структуре способностей: Автореф. дисс. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Психол. ин-т РАО. – М., 1999. – 44 с.

70. Захаров И.В., Говоруха О.С., Носс И.Н. Оценка психологического статуса военнослужащих-ликвидаторов аварии на Чернобыльской АЭС при помощи динамической ситуационной игры “Тест” // Военно-медицинский журнал. – М., 1994. – № 7. – С. 42–44.

71. Козырин И.П., Потапов А.В. Экспресс-метод определения эмоциональной устойчивости // Там же. – М., 1996. – № 7. – С. 61–62.

72. Фролов Б.С., Павлов В.А., Сизиков М.В. Результаты массового психопрофилактического обследования с использованием ЭВМ в соединении // Военно-медицинский журнал. – М., 1991. – № 6. – С. 60–62.

73. Ягупова О.В. Емпіричне дослідження особливостей прояву мотивації аффіліації у курсантів // Вісн. Київськ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Військ.-спец. науки. – 2006. – Вип. 12–13. – С. 50–55.

74. Аванесян Г.М. Психологические закономерности регуляторных механизмов работоспособности человека в напряженных условиях деятельности: Автореф. дисс. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Армянский гос. пед. ун-т им. Х. Абовяна. – Ереван, 2004. – 46 с.

75. Глова Л.А. Орієнтації військовослужбовців-контрактників у світі цінностей // Вісн. Київськ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. – 2005. – № 9. – С. 84–86.

76. Третьякова Ю.В. Особливості структури ціннісних орієнтацій залежно від індивідуально-психологічних характеристик особистості // Вісн. Київськ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Соціологія. Психологія. Педагогіка. – 2006. – Вип. 24–25. – С. 96–99.

77. Гордиенко Н.И. Экстремальная психология в деятельности специалистов социальной сферы: Учеб. пособие. – Волгоград: Прин-Терра, 2006. – 103 с.

78. Антипов В.В. Психофизиологическая адаптация к экстремальным ситуациям. – М.: ВЛАДОС-пресс, 2004. – 173 с.

79. Ващенко І.В. Конфлікти у діяльності працівників органів внутрішніх справ і шляхи їх подолання (соціально-психологічний аспект): Автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2003. – 36 с.

80. Воздвиженский Ю.М. Безопасность жизнедеятельности. Некоторые аспекты психологии поведения человека в чрезвычайных ситуациях: Учеб. пособие. – СПб: РИО СПбГУТ, 2005. – 15 с.

81. Квашнина Г.А. Психологическая устойчивость в чрезвычайных ситуациях: Учеб. пособие. – Воронеж: Воронеж. гос. тех. ун-т, 2004. – 145 с.

82. Козяр М.М. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки особового складу підрозділів з надзвичайних ситуацій: Автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 2005. – 41 с.

83. Основы психофизиологии экстремальной деятельности: Курс лекций / Под ред. д.п.н., проф. А.Н. Блеера. – М., 2006. – 380 с.

84. Охременко О.Р. Психологічні закономірності адаптації особистості до особливих умов діяльності: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.09 / Нац. акад. внутр. справ України. – К., 2005. – 30 с.

85. Потапчук Є.М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.09 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2004. – 32 с.

86. Психофизиологическое обеспечение участников ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций: Практ. руководство / Под ред. чл.-кор. РАМН С.Ф. Гончарова. – М.: Всерос. центр мед. катастроф “Защита”, 2005. – 211 с.

87. Адаев А.И. Оценка и прогноз психологической готовности сотрудников органов внутренних дел МВД России к деятельности в экстремальных ситуациях: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / СПб. ун-т. – СПб., 2004. – 21 с.

88. Актуальні проблеми психогієни та психопрофілактики у військових частинах та підрозділах: Метод. посібник. – Одеса: ВКФ “Друк”, 1998. – 107 с.

89. Голованов Ю.Н. Оценка и формирование психологической готовности сотрудников специальных подразделений МВД России к деятельности в экстремальных ситуациях (на примере ОМОН России): Автореф. дисс. ...канд. психол. наук: 19.00.06 / ВНИИ МВД Рос. Фед. – М., 2001. – 25 с.

90. Камышанов А.А. Психологические условия эффективной деятельности командира подразделения частей оперативного назначения внутренних войск МВД России в экстремальных

ситуациях: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Воен. ун-т. – М., 2001. – 22 с.

91. Крайнюк В.М. Психологічні особливості проявів тривожності і агресивності у юнаків призовного віку: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 1999. – 20 с.

92. Михайлова Т.В. Оценка и прогноз профессиональной пригодности личного состава специальных подразделений МВД Российской Федерации к деятельности в чрезвычайных и экстремальных ситуациях: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 05.26.02 / Всерос. центр экстрем. и радиац. медицины МЧС России. – СПб., 2002. – 21 с.

93. Блінов О.А. Формування емоційної стійкості у військовослужбовців аеромобільних військ під час повітряно-десантної підготовки: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 20.02.02 / Київськ. військ. гуманітарний ін-т. – К., 1999. – 19 с.

94. Вареник В.В. Інженерно-психологічне забезпечення професійного відбору до Державної пожежної охорони України: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Київськ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2001. – 20 с.

95. Дорошенко М.М. Індивідуально-психологічні особливості військовослужбовців з граничними нервово-психічними розладами: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 20.02.02 / Військово-медичний інститут Української військово-медичної академії, Військ. гуманітарний інститут Нац. акад. оборони України. – К., 2000. – 15 с.

96. Перекопский Г.И. Повышение эффективности формирования психологической готовности курсантов вузов внутренних войск МВД России к служебно-боевой деятельности в экстремальных условиях: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / МВД России, СПб. ун-т. – СПб., 2000. – 23 с.

97. Сивак А.Н. Психологическое обеспечение успешности учебно-профессиональной деятельности курсантов вузов МВД России : Дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.06. – СПб., 2004. – 194 с.

98. Физиология летного труда: Учебник / Под ред. акад. РАЕН, проф. В.С. Новикова. – СПб.: Наука, 1997. – 411 с.

99. Егоров В.А., Белов В.В. Прогнозирование профессиональной пригодности моряков к деятельности в экстремальных условиях // Военно-медицинский журнал. – М., 1992. – № 12. – С. 55–57.

100. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. – М., 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 16–24.

101. Маклаков А.Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих: Автореф. дисс. ... д-ра психол. наук: 19.00.03 / СПб. гос. ун-т. – СПб., 1996. – 37 с.

102. Москаленко А.П. Психологічне забезпечення професійного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2002. – 22 с.

103. Психолог в армии (“круглый стол”) // Психологический журнал. – М., 1997. – Т. 18. – № 1. – С. 157–168.

104. Сохадзе Д.І. Професійний психологічний відбір кандидатів для комплектування підрозділів миротворчих сил: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / Харк. військ. ун-т. – Х., 2004. – 18 с.

105. Федотов С.Н. Психологические основы формирования профессиональной пригодности сотрудников органов внутренних дел: Дисс. ... д-ра психол. наук: 19.00.03. – Тверь, 2001. – 366 с.

106. Психофизиологический профессиональный отбор спасателей международного класса: Пособие для врачей / Под ред. М.А. Ларцева, О.П. Колошука. – М.: ФГУ Всерос. центр медицины катастроф “Защита”, 2005. – 59 с.

107. Бодров В.А. Информационный стресс: Учеб. пособие для вузов. – М.: ПЭР СЭ, 2000. – 352 с.

108. Бодров В.А., Турзин П.С., Евдокимов А.В. Комплексная методика моделирования психической напряженности // Методики диагностики психических состояний и анализа деятельности человека. – М.: Изд-во “Ин-т психологии РАН”, 1994. – С. 75–84.

109. Основы инженерной психологии: Учебник для технических вузов / Б.А. Душков, Б.Ф. Ломов, В.Ф. Рубахин и др. / Под ред. Б.Ф. Ломова. – 2-е изд. – М.: Высш. шк., 1986. – 448 с.

110. Звоников В.М., Пономаренко В.А., Цуварев В.И. К вопросу о психологическом отборе профессионалов // Психологический журнал. – 1988. – Т. 9. – № 3. – С. 93–101.

111. Военский труд: наука, искусство, призвание / Лаптев Л.Г., Маркитан Р.В., Хоменко И.Е. и др. – М.: Совершенство, 1998. – 480 с.

112. Иванова Е.М. Аналитическая профессиограмма как средство обеспечения профессиональной диагностики кадров // Вестн. Моск. ун-та. – Сер.14. Психология. – 1989. – № 3 – С. 13–20.

113. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. – 208 с.
114. Карпухина А.М. Психологические и психофизиологические пути повышения эффективности деятельности. – К.: Знання, 1990. – 20 с.
115. Решетова З.А. Психологические основы профессионального обучения. Автореф дисс. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / МГУ им. М.В. Ломоносова. – М., 1986. – 40 с.
116. Приходько І.І. Методологічні аспекти психологічного вивчення професійної діяльності військовослужбовців різних спеціальностей // Наук. зап. Харк. військ. ун-ту. Соціальна філософія, педагогіка, психологія. – Х.: ХВУ, 1999. – Вип. 2. – С. 97–102.
117. Конюхов Н.И. Словарь-справочник практического психолога. – Воронеж: Изд-во НПО “МОДЭК”, 1996. – 224 с.
118. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Х.: Фортуна-пресс, 1998. – 464 с.
119. Булыко В.И. Некоторые психологические особенности участников ликвидации последствий радиационных аварий // Актуальные вопросы военной и экологической психиатрии. – СПб.: ВМедА, 1995. – С. 154–155.
120. Волосников А.В. Психологическое сопровождение сотрудников спецподразделений по борьбе с терроризмом: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.11 / ГНИИ семьи и воспитания РАО и Мин-ва труда и соц. развития РФ. – М., 1999. – 25 с.
121. Лебедев О.Т., Каньковская А.Р. Основы менеджмента: Учеб. пособие. Изд. 2-е, доп. – СПб.: ИД “МиМ”, 1998. – 192 с.
122. Миролубов А.В. К проблеме оценки и прогнозирования функциональных состояний организма военнослужащих // Военно-медицинский журнал. – М., 1995. – № 1. – С. 48–51.
123. Перевалов В.Ф., Мощенко А.В. Введение в психологию руководства подразделением: Учеб.-метод. пособие. Ч. I – III. – М.: МО СССР, 1991. – 284 с.
124. Приходько І.І. Теоретико-методологічні аспекти професійної придатності людини до діяльності // Право і безпека. – 2006. – Т. 5. – № 5. – С. 192–195.
125. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для

специалистов, работающих с персоналом). – М.: ИД “Красная площадь”, 1996. – 400 с.

126. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии // Психологический журнал. – 1981. – Т. 2. – №. 5. – С. 3–22.

127. Алиева Н.А., Никифоров А.М., Чепрасов В.Ю., Шамов В.А. Особенности психологического статуса ликвидаторов последствий аварии на ЧАЭС // Актуальные вопросы военной и экологической психиатрии. – СПб.: ВМедА, 1995. – С. 152–154.

128. Бочарова С.П., Кисель С.Г., Плохих В.В. Связь показателей эффективности оперативной памяти с точностью антиципации в задачах слежения // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19. – № 5. – С. 54–59.

129. Логачов М.Г. Історико-порівняльний аналіз психотравматизації особового складу підрозділів виняткового ризику // Наук. зап. Харк. військ. ун-ту. Соціальна філософія, педагогіка, психологія. – Х.: ХВУ, 1999. – Вип. 3. – С. 134–140.

130. Новицкий А.А., Комаревцев В.Н., Дударенко С.В. Синдром хронического эколого-профессионального перенапряжения у людей, подвергшихся воздействию экстремальных факторов // Актуальные вопросы военной и экологической психиатрии. – СПб.: ВМедА, 1995. – С. 150–151.

131. Русинова В. Психическая напряженность в трудовой деятельности // Психическая напряженность в трудовой деятельности. – М.: Ин-т психологии АН СРСР, 1989. – С. 5–14.

132. Трофімов Ю.Л., Кришталь М.А. Ергономічне забезпечення підготовки пожежників // Вісн. ХДУ. Серія “Психологія, політологія”. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти. Ч. 4, 5. – Х.: ХДУ, 1999. – № 439. – С. 153–156.

133. Приходько И.И. Акмеологический подход к анализу профессиональной деятельности военнослужащих // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – Х.: ХХПІ, 1999. – № 11. – С. 50–56.

134. Приходько И.И. Динамика развития когнитивных способностей курсантов различных специализаций высшего военного учебного заведения на разных этапах подготовки // Вісн. ХДУ. Серія “Психологія, політологія”. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти. Ч. 3. – Х.: ХДУ, 1999. – № 439. – С. 137–140.

135. Приходько І.І. Створення психологічних профілів офіцерів-спеціалістів тилового та технічного забезпечення внутрішніх військ МВС України // *Честь і закон*. – 2003. – № 2. – С. 38–41.

136. Приходько І.І. Оцінка рівня сформованості професійно важливих психологічних якостей у майбутніх офіцерів внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України // *Наук. зап. Харк. ун-ту Повітряних Сил. Соціальна філософія, психологія*. – Х.: ХУПС, 2007. – Вип. 1 (27). – С. 174–181.

137. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России: Учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.

138. Климов Е.А. Основы психологии: Учебник для ВУЗов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1997. – 295 с.

139. Климов Е.А. Идеалы культуры и становление субъекта профессиональной деятельности // *Психологический журнал*. – М., 2005. – Т. 26. – № 3. – С. 94–101.

140. Богданов И.В. Психологические основы формирования военно-профессионального опыта воинов-операторов: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.14 / Воен. ун-т. – М., 1998. – 24 с.

141. Молдаванова А.В. Ознаки психологічного профілю менеджера // *Вісн. ХДУ. Серія “Психологія, політологія”*. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти. Ч. 4, 5. – Х.: ХДУ, 1999. – № 439. – С. 97–100.

142. Клименко А.И. Практика тестирования: Сб. ст. / Сост. Ю.Н. Банников. – М.: Профиздат, 1991. – 80 с.

143. Карпухина А.М. Психологические и психофизиологические пути повышения эффективности деятельности. – К.: Знання, 1990. – 20 с.

144. Райскуп Я. Психологическая профессиография // *Психология труда*. – М.: Профиздат, 1979. – С. 44–62.

145. Бодров В.А. Развитие системного подхода в исследованиях профессиональной деятельности // *Психологический журнал*. – М., 2007. – Т. 28. – № 3. – С. 23–28.

146. Гордиенко Н.И. Экстремальная психология в деятельности специалистов социальной сферы: Учеб. пособие. – Волгоград: ПринТерра, 2006. – 103 с.

147. *Екстремальна психологія: Підручник / За заг. ред. проф. О.В. Тімченка* – К.: ТОВ “Август Трейд”, 2007. – 502 с.

148. Чарнецкі К. Психологія професійного розвитку особистості: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Ін-т педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 1999. – 44 с.

149. Акмеологія – наука XXI століття: Мат-ли Міжнар. наук.-практ. конф. / Київськ. міськ. пед. ун-т ім. Б.Д. Грінченка; Міжнар. акад. акмеологічних наук (Санкт-Петербург) / З.Ф. Сіверс (голов. ред.). – К., 2005. – 412 с.

150. Акмеологія з основами психології кар'єри: Навч.-метод. посіб. / Чернівецьк. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича / О.М. Гавалешко (уклад.). – Чернівці: Рута, 2004. – 84 с.

151. Реан А.А. Акмеология личности // Психологический журнал. – М., 2000. – Т. 21. – № 3. – С. 88–95.

152. Бодалев А.А. О предмете акмеологии // Там же. – М., 1993. – Т.14. – № 5. – С. 73–79.

153. Военная педагогика и психология: Учеб. пособие / Под ред. П.А. Корчемного, Л.Г. Лаптева, В.Г. Михайловского. – М.: Изд-во “Совершенство”, 1998. – 384 с.

154. Деркач А.А., Огнев А.С., Гончаров Ю.Н. Психодиагностика и акмеография. – Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1997. – 217 с.

155. Кобелева О.В. Психолого-акмеологические факторы формирования жизненных ценностей руководителя: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.03, 19.00.05 / Ульяновский гос. ун-т. – Ульяновск, 1998. – 23 с.

156. Стадник В.А. Аналітична професіограма стрільців із лука високої кваліфікації // Вісн. ХДУ. Серія “Психологія, політологія”. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти. Ч. 4, 5. – Х.: ХДУ, 1999. – № 439. – С. 139–141.

157. Сіцінський В.С. Удосконалення управлінської культури керівника: акмеологічний аспект // Вісн. Київськ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Військ.-спец. науки. – 2006. – Вип. 12–13. – С. 43–45.

158. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 687 с.

159. Лебедевская И.И. Основные тенденции исторического развития профессионального психологического отбора военнослужащих // Военная мысль. – М., 2006. – № 7. – С. 18–26.

160. Каменсков Н.Н. Основные этапы развития отечественной военно-врачебной экспертизы // Военно-медицинский журнал. – 1992. – № 2. – С. 8–12.
161. Платонов К.К. Проблемы способностей. – М.: Наука, 1972. – 312 с.
162. Кузнецов Ю.М. К вопросу военной психиатрии в России // Актуальные проблемы психиатрии войн и катастроф. – СПб.: ВМедА, 1997. – С. 20–29.
163. Шерешевский А.М., Литвинцев С.В., Кузнецов Ю.М. О становлении военной психиатрии в России // Актуальные вопросы военной и экологической психиатрии. – СПб.: ВМедА, 1995. – С. 8–11.
164. Проблемы космической биологии / АН СССР. Отделение физиологии. – М., 1984. – Т. 48: Психологический отбор летчиков и космонавтов / В.А. Бодров, В.Б. Малкин, Б.Л. Покровский, Д.И. Шпаченко / Под ред. А.М. Уголева. – 264 с.
165. Слепенков П.Л. Актуальные вопросы врачебно-летней экспертизы // Военно-медицинский журнал. – М., 1992. – № 2. – С. 25–27.
166. Адаменко А.М., Пантелеев А.Я. Методологические аспекты военно-врачебной экспертизы // Там же. – 1992. – № 2. – С. 12–16.
167. Трухин Е.М., Скоритченко А.А. Этапы становления военно-врачебной экспертизы в Ракетных войсках и пути ее совершенствования // Там же. – 1992. – № 2. – С. 42–44.
168. Касаткин В.И., Петров Е.М., Белов В.В. Состояние и перспективы развития профессионального психологического отбора специалистов Военно-морского Флота // Там же. – 1992. – № 11. – С. 63–65.
169. Дьяконов И.Ф. Динамика психического состояния моряков в ходе выполнения боевой задачи // Актуальные вопросы военной и экологической психиатрии. – СПб.: ВмедА, 1995. – С. 113–115.
170. Ефременко М.П. Основные направления военно-врачебной экспертизы на Военно-Морском Флоте // Военно-медицинский журнал. – 1992. – № 2. – С. 27–30.
171. Блощинский И.А., Киселев А.Ф., Максименко В.Н., Маслов Н.Б., Пискунов М.И. О психофизиологических показателях в оценке работоспособности, утомления и переутомления моряков // Там же. – М., 2002. – № 10. – С. 58–65.

172. Васильков А.М., Зайцев А.Г., Ткачук В.А. Ценностно-смысловые основания саморегуляции поведения моряков, проходящих военную службу по призыву // Там же. – М., 2003. – № 10. – С. 58–62.

173. Донченко В.Г., Бучнов А.Д., Лупанов А.И., Пастухов Ю.А. Научно-методические и организационные аспекты психофизиологического сопровождения военной службы на флоте // Там же. – М., 2001. – № 6. – С. 14–22.

174. Корольчук М.С. Психофізіологія працездатності корабельних спеціалістів в екстремальних умовах: Дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.02 / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 1996. – 343 с.

175. Мызников И.Л. Экспресс-оценка функционального состояния организма подводников // Военно-медицинский журнал. – М., 2004. – № 7. – С. 35–37.

176. Блінов О.А. Формування емоційної стійкості у військовослужбовців аеромобільних військ під час повітряно-десантної підготовки: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 20.02.02 / Київськ. військ. гуманітарний ін-т. – К., 1999. – 19 с.

177. Брянцев В.И., Дербенев Д.П., Жмакин И.А. Пути улучшения физического развития и психологического состояния юношей // Военно-медицинский журнал. – 1997. – № 6. – С. 21.

178. Бараннік В.А. Психологічні особливості самооцінки військовослужбовців з девіантною та делінквентною поведінкою: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Київськ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2004. – 18 с.

179. Филатов К.Г. Психофизиологические и психологические особенности юношей-призывников с различным отношением к военной службе: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.02 / Рост.-на-Дону гос. ун-т. – Ростов-н./Д., 1998. – 21 с.

180. Злотніков А.Л. Особливості емоційної стійкості курсантів в процесі первинної військово-професійної підготовки: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / Харк. військ. ун-т. – Х., 2004. – 23 с.

181. Макаренко П.В. Професійна “Я-концепція” майбутніх фахівців правоохоронної діяльності: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2001. – 16 с.

182. Мозговий В.І. Особистісний симптомокомплекс стресостійкості / стресовразливості у військовослужбовців служби

правопорядку: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / Харк. ун-т Повітряних Сил ім. І. Кожедуба. – Х., 2006. – 24 с.

183. Назаров О.А. Динаміка первинної психологічної адаптації до умов навчання і служби в навчальних закладах МВС України: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. / Ун-т внутр. справ. – Х., 2000. – 20 с.

184. Невмержицький В.М. Психологічні детермінанти адаптації військовослужбовців строкової служби до особливих умов діяльності: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2002. – 21 с.

185. Овчар О.М. Психологічні особливості військовослужбовців строкової служби з ознаками девіантної поведінки: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Донецьк. ін-т післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників АПН України. – Донецьк, 2003. – 21 с.

186. Олійник Т.І. Особистісні чинники оптимізації процесу підготовки курсантів до військово-професійної діяльності: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2001. – 16 с.

187. Платонов І.В. Динаміка психологічної готовності майбутніх офіцерів Внутрішніх військ до правоохоронної діяльності: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 20.02.02 / Нац. акад. Прикордонних військ України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2001. – 16 с.

188. Троц А.С. Динаміка самовдосконалення майбутнього офіцера у вищому військовому навчальному закладі: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Одеськ. нац. ун-т ім. І.І. Мечнікова. – Одеса, 2003. – 23 с.

189. Константинов В.В. Профессиональный психологический отбор в суворовские военные училища и кадетские корпуса Российской Федерации: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.14 / СПб. гос. ун-т. – СПб., 1998. – 20 с.

190. Приходько И.И. Пути совершенствования профессионального отбора в Военном институте Национальной гвардии // Анализ современной системы высшего образования и активизация познавательной деятельности студентов ИФК. – Х.: ХаГИФК, 1997. – С. 145–147.

191. Приходько І.І. Розробка системи критеріїв оцінки та прогнозування професійної придатності курсантів вищого

військового навчального закладу // Честь і закон. – 2007. – № 1. – С. 23–27.

192. Игнаткин В.Н., Казаков К.В. Влияние акцентуаций характера военнослужащих на адаптацию к военно-профессиональному обучению // Военно-медицинский журнал. – 1995. – № 2. – С. 54–57.

193. Черняк А.І. Організаційно-психологічні умови прогнозування професійної придатності військовослужбовців-контрактників за оцінкою їх інтелектуальних здібностей: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / Нац. акад. Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2005. – 19 с.

194. Ярошок Ю.В. Регуляція психічної напруженості військовослужбовців в екстремальних умовах службово-бойової діяльності: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 20.02.02 / Нац. акад. Прикордонних військ України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2000. – 21 с.

195. Захаров И.В., Кулагин Б.В., Богачев А.Ф. Перспективы развития технических средств профессионального психологического отбора // Военно-медицинский журнал. – 1987. – № 9. – С. 43–45.

196. Поляков Л.Е., Кулагин Б.В., Сергеев С.Т. Использование автоматизированной системы комплектования воинских подразделений с учетом психологической совместимости военнослужащих // Там же. – 1989. – № 2. – С. 16–17.

197. Психологический анализ трудовой деятельности: Учеб. пособие / Забродина Л.В., Карпов А.В., Чернышев А.П., Шадриков В.Д. – Ярославль: Ярослав. гос. ун-т, 1980. – 91 с.

198. Соловьева И.Б. Экспериментальное моделирование и исследование деятельности оператора в условиях эмоционального стресса // Психологический журнал. – 1983. – Т. 4. – № 3. – С. 42–50.

199. Боченков А.А., Чвякина С.А., Кабисова Ф.А., Богаевский А.Н. Методологические аспекты феномена нервно-психической устойчивости // Военно-медицинский журнал. – М., 2006. – № 11. – С. 46–49.

200. Глушко А.Н. Методы изучения отклоняющегося поведения личности в процессе профессионального психологического отбора военных специалистов // Военно-медицинский журнал. – 1992. – № 2. – С. 67–69.

201. Нечипоренко В.В., Арефьев И.М. Новые подходы к военно-врачебной экспертизе военнослужащих с личностными расстройствами // Военно-медицинский журнал. – 1992. – № 2. – С. 39–42.

202. Хоришко А.И., Горский Ю.В., Астапов Ю.В., Кормачев В.В. Разработка алгоритма прогнозирования успешности деятельности операторов при малой обучающей выборке // Там же. – 1987. – № 4. – С. 33–35.

203. Загородников Г.Н. Об адаптации военнослужащих к военной службе // Там же. – 1992. – № 12. – С. 16–17.

204. Кулагин Б.В., Сергеев С.Т. Типологический подход к исследованию проблемы профотбора // Психологический журнал. – 1989. – Т. 10. – № 1. – С. 62–70.

205. Чарухилова С.М., Булаева К.Б., Вавилов В.А. Психогенетический подход к профессиональному отбору // Там же. – 1995 – Т.16. – № 5. – С. 24–31.

206. Давыдов А.Т., Старченко А.В. Результаты оценки и прогнозирования психического здоровья военнослужащих по иммунологическим показателям // Актуальные вопросы военной и экологической психиатрии. – СПб.: ВМедА, 1995. – С. 127–129.

207. Лебедовская И.И. Организация и проведение профессионального психологического отбора при комплектовании ВС государств – членов НАТО // Зарубежное военное обозрение. – 2005. – № 7. – С. 14–20.

208. Morsh J.E. Job analysis in the United States air force // Pers. Psychol. – 1964. – V.17. – P. 7–17.

209. Want R.L. The Validity of the Selection of Air Force Pilots. – Aerospace Med., 1963, v. 34, № 3, p. 281.

210. Biesheuvel S. Personnel selection // Ann. Rev. Psychol. – 1965. – V. 16. – P. 295.

211. Croubach L.J., Meehl P.E. Construction in psychological test // Psychol. Bull. – 1952. – V. 52. – P. 281–303.

212. Flanagan J.C., Krug R.E. Testing in management selection stable of theart // Person. Admin. – 1964. – V. 27. – P. 33–39.

213. Fleishman E.A. On the relation between abilities, learning and human performance // *Am. Psychol.* – 1972. – P. 1017–1032.

214. Gellerman S.W. Personnel testing: what the critics over look // *J. Personnel.* – 1963. – V. 40. – P. 18–26.

215. Караяни А.Г. Психология США в годы второй мировой войны // *Психологический журнал.* – 2002. – Т. 23. – № 2. – С. 110–117.

216. Gilgen Albert R., Gilgen Carol K., Kolstova Vera, Oleinik Yuri. *Soviet and American Psychology During World War II.* Westport, Connecticut, L., 1997.

217. Lauschner E.A. An Examination of Certain Aircrew Medical Selection Standards in NATO Nations. – *Aerospace Med.*, 1964, v. 35, № 3, p. 212.

218. Morsh J.E. Job analysis in the United States air force // *Pers. Psychol.* – 1964. – V. 17. – P. 7–17.

219. Want R.L. The Validity of the Selection of Air Force Pilots. – *Aerospace Med.*, 1963, v. 34, № 3, p. 281.

220. Flanagan J.C. The critical incident technique. – *Psychol. Bull.*, 1954. – V. 51. – P. 327–358.

221. Ghiselli E.E. The validity of aptitude tests in personnel selection // *Pers. Psychol.* – 1973. – V. 26. – P. 461–477.

222. Ghiselli E.E., Haire M. The validation of selection test in the light of the dynamic character of criterion // *Pers. Psychol.* – 1966. – V. 13. – P. 225–232.

223. Чиж И.М., Жиляев Е.Г. Актуальные проблемы психофизиологического обеспечения военно-профессиональной деятельности // *Военно-медицинский журнал.* – 1998. – № 3. – С. 4–10.

224. Cattell R.B. Anxiety and motivation: theory and critical experiments // *Anxiety and behavior* / Ed. Ch. D. Spilberger. New York, London. – 1966. – P. 23.

225. Eysenck H. J. A dimensional system of psychodiagnostics // *New approaches to personality classification* / Ed. A.R. Mahrer. New York, London. – 1970. – P. 169–208.

226. Smith P.C. Behaviors, result and organizational effectiveness: the problem of criteria // Handbook of industrial and organizational psychology / Ed. M.D. Dunnette. Chicago. – 1976. – P. 745–775.

227. Tyler L.E. Human abilities // Ann. Rev. Psychol. – 1972. – V. 23. – P. 177–206.

228. Evans D.R. The automatically psychological evaluation system (APES) // Behavior Research Methods and Instrumentation. – 1976. – V. 8. – № 2. – P.108–111.

229. Murphy J., John M., Brown H. Behavior under extreme conditions // Dialogues and debates in social psychology. – Exeter: The Open University. – 1992. – P. 287–290.

230. Gelder M., Gath D., Mayou R., Cowen Ph. Reaction to stressful experiences (minor affective disorders) // Oxford textbook of Psychiatry. – Oxford University Press. – 1996. – P. 134–159.

231. Jones F.D. Combat stress: tripartite model // Rev. Int. Serv. Sante Armes. – 1982. – V. 55. – P. 247–254.

232. Seaward B.L. Managing stress: Principles and strategies for health and wellbeing /Ed. B.L. Seaward, Ph.D. – Boston, London: J. Bartlett, – cop. 1994. – XXI. – 405 p.

233. Freedy J.R., Hobfoll S.E. Stress inoculation for reduction of burnout: A conservation of resources approach // Anxiety, Stress and Coping. – 1994. – V. 6. – P. 311–325.

234. Hibler R.J. Battlefield stress: management techniques // Milit. Med., 1984, v. 149, № 1, p. 5–8.

235. Hobfoll S. Conservation of resources: A new attempt conceptualizing stress // American psychologist. – 1988. – V. 44. – P. 513–524.

236. Jackson S.E., Schuler R.S. Understanding human resource management in the context of organizations and their environments // Annual review psychology. – 1995. – V. 46. – P. 237–264.

237. Hancock P.A. A dynamic model of stress and sustained attention // Hyman factors. – 1989. – V. 31. – № 5. – P. 519–539.

238. Gaillard A.W. Comparing the concepts of mental load and stress // Ergonomics. – 1993. – V. 36. – № 9. – P. 991–1005.

239. Spilberger C.D. Theory and research on anxiety // Anxiety and behavior /Ed. C.D. Spilberger. – N.Y.: Academic Press. – 1986. – P. 3–20.

240. Woug P.T. Effective management of life stress: The resource congruence model // *Stress medicine*. – 1993. – V. 9. – P. 51–60.

241. Hobfoll S.E. *The ecology of stress*. – N.Y.: Hemisphere, 1988. – 305 p.

242. Parsons P.A. Behavior, stress and variability // *Behavior Genetics*, 1988. Vol. 18. – P. 293–308.

243. Sharit J., Salvendy G. Occupational stress: review and reappraisal // *Human Factors*. – 1982. – Vol. 24. – P. 129–162.

244. Освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника ВІ ВВ МВСУ за спеціалізацією “Організація тилового забезпечення військ” спеціальності: 7.050203 “Менеджмент у невиробничій сфері”. – Х.: ВІ ВВ МВСУ, 2003. – 26 с.

245. Освітньо-професійна програма підготовки випускника ВІ ВВ МВСУ за спеціалізацією “Організація тилового забезпечення військ” спеціальності: 7.050203 “Менеджмент у невиробничій сфері”. – Х.: ВІ ВВ МВСУ, 2003. – 30 с.

246. Освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника ВІ ВВ МВСУ за спеціалізацією “Організація експлуатації та ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння” спеціальності: 7.090215 “Автомобілі та автомобільне господарство”. – Х.: ВІ ВВ МВСУ, 2003. – 39 с.

247. Освітньо-професійна програма підготовки випускника ВІ ВВ МВСУ за спеціалізацією “Організація експлуатації та ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння” спеціальності: 7.090215 “Автомобілі та автомобільне господарство”. – Х.: ВІ ВВ МВСУ, 2003. – 36 с.

248. Освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника ВІ ВВ МВСУ за спеціалізацією “Автомобільна техніка військ” спеціальності: 7.090215 “Автомобілі та автомобільне господарство”. – Х.: ВІ ВВ МВСУ, 2003. – 39 с.

249. Освітньо-професійна програма підготовки випускника ВІ ВВ МВСУ за спеціалізацією “Автомобільна техніка військ” спеціальності: 7.090215 “Автомобілі та автомобільне господарство”. – Х.: ВІ ВВ МВСУ, 2003. – 36 с.

250. Дунин Г.С. Психологическая готовность сотрудников МВД к деятельности в чрезвычайных ситуациях // Вест. Моск. ун-та МВД России. – 2006. – № 1. – С. 133–136.

251. Калягин Ю.С., Козлов А.А., Доровских И.В., Бузина Т.С. Влияние стрессовых факторов на деятельность оперативных сотрудников правоохранительных органов // Военно-медицинский журнал. – М., 2006. – № 11. – С. 49–54.

252. Камышев А.А., Науменко Е.Б. Социально-психологические аспекты обеспечения боевой деятельности военнослужащих // Актуальные вопросы военной и экологической психиатрии. – СПб.: ВМедА, 1995. – С. 98–101.

253. Кузнецов О.Н., Лыткин В.М. Психологические и психиатрические аспекты проблемы “непривычных условий существования” // Актуальные проблемы психиатрии войн и катастроф. – СПб.: ВМедА, 1997. – С. 124–140.

254. Липатов И.И. Особенности психологической адаптации военнослужащих к боевой деятельности: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Х., 1996. – 208 с.

255. Маклаков А.Г., Чермянин С.В., Шустов Е.Б. Проблемы прогнозирования психологических исследований локальных военных конфликтов // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19. – № 2. – С. 15–26.

256. Погодин Ю.И., Новиков В.С., Боченков А.А. Психофизиологическое обеспечение профессиональной деятельности военнослужащих // Военно-медицинский журнал. – 1998. – № 11. – С. 27–35.

257. Рыбников О.Н., Манихин В.В. Особенности социально-психологической адаптации военнослужащих, получивших ранения // Там же. – М., 2004. – № 3. – С. 29–33.

258. Сидоров П.И., Сложеникин А.П., Ксенофонтов А.М., Беликов И.И., Новикова И.А. Особенности психического и соматического статуса сотрудников органов внутренних дел Чеченской Республики // Там же. – М., 2007. – № 6. – С. 62–66.

259. Снедков Е.В., Литвинцев С.В. Вопросы патогенеза боевой психической травмы // Актуальные проблемы психиатрии войн и катастроф. – СПб.: ВМедА, 1997. – С. 89–95.

260. Стратиенко Е.Н. Фармакологическая коррекция физической работоспособности в обычных и осложненных условиях (обзор литературы) // Военно-медицинский журнал. – М., 2002. – № 1. – С. 52–59.

261. Черняк А.І., Молотай В.А. Психологічна готовність до діяльності в особливих умовах як предмет психологічного дослідження // Вісн. Київськ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Військ.-спец. науки. – 2006. – Вип. 12–13. – С. 95–98.

262. Шестопалова Л.Ф., Липатов И.И. Зависимость адаптации военнослужащих от уровня психологической готовности к действию в условиях стресс-факторов повышенной интенсивности // Наук. зап. Харк. військ. ун-ту. Соціальна філософія, педагогіка, психологія. – Х.: ХВУ, 1999. – Вип. 3. – С. 98–102.

263. Быков И.Ю., Петрукович В.М., Иванов А.О., Корзунин В.А., Александров М.В., Бондаренко И.В. О психофизиологическом состоянии раненых // Военно-медицинский журнал. – М., 2001. – № 6. – С. 54–58.

264. Паронянц Т.П. Виникнення і прояв післятравматичних стресових розладів у працівників органів внутрішніх справ в умовах виконання миротворчої місії ООН (на прикладі колишньої Югославії): Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Нац. ун-т внутр. справ України. – Х., 2004. – 21 с.

265. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): Автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.06 / Нац. ун-т внутр. справ України. – Х., 2003. – 36 с.

266. Тімченко О.В. Синдром посттравматичних стресових порушень: концептуалізація, діагностика, корекція та прогнозування: Монографія. – Х.: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 268 с.

267. Шамрей В.К., Лыткин В.М. Динамика личностных изменений у ветеранов локальных войн и вооруженных конфликтов // Военно-медицинский журнал. – М., 2006. – № 7. – С. 4–10.

268. Кришталь М.А., Вареник В.В. Проблеми професійного психологічного відбору в пожежно-технічні заклади освіти // Вісн. ХДУ. Серія “Психологія, політологія”. Особистість і трансформаційні

процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти. Ч. 4,5. – Х.: ХДУ, 1999. – № 439. – С. 64–67.

269. Приходько І.І. Визначення загальних утрат особового складу при виконанні службово-бойових завдань в особливий період // Честь і закон. – 2007. – № 2. – С. 35–40.

270. Карпухина А.М., Розов В.И. Экспресс-оценка адаптивности подростков в экстремальных условиях: Методические рекомендации / Ин-т психологии АПН Украины. – К., 1993. – 18 с.

271. Альманах психологических тестов. – М.: КСП, 1996. – 400 с.

272. Суходольский Г.В. Основы математической статистики для психологов. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. – 429 с.

273. Приходько І.І. Психологічні аспекти професійної ідентичності майбутніх військових фахівців внутрішніх військ МВС України // Проблеми екстремальної та кризової психології: Зб. наук. пр. Вип. 3. Ч. 2. – Х.: УЦЗУ, 2007. – С. 191–199.

274. Боченков А.А., Тимофеев Д.А. Личный профессиональный потенциал выпускников военно-медицинских вузов и его использование при комплектовании интернатуры // Военно-медицинский журнал. – М., 2007. – № 5. – С. 14–20.

275. Глушко А.Н. Роль медицинской службы в обеспечении надежности военно-профессиональной деятельности // Там же. – 1994. – № 4. – С. 52–54.

276. Андросюк В.Г., Казміренко Л.І., Кириченко І.Г., Кондратьєв Я.Ю., Юхновець Г.О. Адаптація випускників вищих навчальних закладів МВС України до службової діяльності: Психол.-пед. реком. / Нац. акад. внутр. справ України. – К.: НАВСУ, 2001. – 46 с.

277. Афанасенко В.С. Адаптація курсантів до навчання у вищому військовому навчальному закладі як початковий етап підготовки до управлінської діяльності у військах // Наук. зап. Харк. військ. ун-ту. Соціальна філософія, педагогіка, психологія. – Х.: ХВУ, 1999. – Вип. 3. – С. 125–129.

278. Базу Я. Психологическая адаптация курсантов ВВУЗов Сирийской Арабской Республики к военной службе: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.14 / Воен. ун-т. – М., 1998. – 20 с.

279. Дмитриев И.В. Социально-психологическая адаптация офицеров, уволенных в запас, к условиям гражданской среды: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Моск. гос. социальный ун-т. – М., 1999. – 25 с.

280. Доровских И.В., Мальцев Г.Ю., Заковряшин А.С., Есиков В.Г. Влияние комплексного препарата “Геримакс” на адаптивные возможности и формирование профессиональных навыков военнослужащих, проходящих военную службу по призыву // Военно-медицинский журнал. – М., 2006. – № 3. – С. 23–28.

281. Каськов І.В. Організаційно-управлінські аспекти соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2004. – 15 с.

282. Кислий В.Д. Особливості соціально-психологічної адаптації офіцерів-випускників до діяльності в особливих умовах: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / Харк. військ. ун-т. – Х., 2003. – 23 с.

283. Когаловская А.С. Социализация увольняющихся офицеров в новых условиях жизнедеятельности: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Ивановский гос. ун-т. – Иваново, 1999. – 25 с.

284. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини у психофізіологічному забезпеченні діяльності: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.02 / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2004. – 30 с.

285. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.

286. Конопльов В.В. Психологічна адаптація курсантів ВНЗ МВС України до діяльності підрозділів кримінальної міліції: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Нац. акад. внутр. справ України. – К., 1999. – 13 с.

287. Куценко О.М. Соціально-психологічні та фізіологічні засади адаптації військовослужбовців строкової служби до професійної діяльності // Вісн. Київськ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Військ.-спец. науки. – 2003. – № 5. – С. 52–55.

288. Мосов С.П., Охременко О.Р. Соціально-психологічні аспекти професійної адаптації. – К.: Химджест, 2004. – 121 с.

289. Овчинников О.В. Психологическая коррекция адаптационных затруднений профессионального становления военного руководителя: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.13/ Рос. Акад. гос. службы при Президенте РФ. – М., 1998. – 24 с.

290. Шестопалова Л.Ф., Харченко С.В. Проблема социально-психологической адаптации ветеранов войны в Афганистане // Наук. зап. Харк. військ. ун-ту. Соціальна філософія, педагогіка, психологія. – Х.: ХВУ, 1999. – Вип. 3. – С. 116–120.

291. Балынин Н.Ф. Опыт применения теста Люшера при профессиональном отборе летчиков корабельной авиации // Военно-медицинский журнал. – 1995. – № 1. – С. 58.

292. Блейхер В.М., Круг И.В., Боков С.Н. Практическая патопсихология: Рук-во для врачей и мед. психол. – Ростов-н/Д.: “Фенікс”, 1996. – 448 с.

293. Бурлачук Л.Ф. Введение в проективную психологию. – К.: Ника-Центр, Вист-С, 1997. – 276 с.

294. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2006. – 351 с.

295. Бурлачук Л.Ф., Коржова Е.Ю. Международные конгрессы по тесту Роршаха и проективным техникам // Вопросы психологии. – 1991. – № 4. – С. 169 – 173.

296. Веденеев Е.В. О возможности использования нового метода проективной психодиагностики // Актуальные вопросы военной и экологической психиатрии. – СПб.: ВМедА, 1995. – С.116–118.

297. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 288 с.

298. Губин В.А., Лыткин В.М. Об информативности теста Люшера при обследовании ветеранов войны в Афганистане // Актуальные вопросы военной и экологической психиатрии. – СПб.: ВМедА, 1995. – С. 119–120.

299. Приходько І.І. Використання модифікованого варіанта методики колірною вибору Люшера при проведенні професійного

психологічного відбору в Академію внутрішніх військ МВС України // Інноваційний потенціал прикладної психології: Тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. – Х.: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2006. – С. 9.

300. Приходько І.І. Використання проєктивних методів дослідження при проведенні професійного психологічного відбору у вищі військові навчальні заклади МВС України // Вісн. ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Психологія. – Х.: ХНПУ, 2006. – Вип. 19. – С. 130–141.

301. Собчик Л.Н. Вербальный фрустрационный тест. – М.: Речь, 2004. – 24 с.

302. Собчик Л.Н. Метод цветных выборов – модификация восьмицветного теста Люшера. – М.: Речь, 2001. – 128 с.

303. Собчик Л.Н. Мотивационный тест Хекхаузена. – М.: Речь, 2003. – 24 с.

304. Собчик Л.Н., Лобанова Т.Н. Психодиагностические критерии руководящих кадров // Психологический журнал. – 1989. – Т. 10. – № 1. – С. 42–48.

305. Соломин И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. – М.: Речь, 2006. – 280 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

БАГАТОРІВНЕВИЙ ОСОБИСТІСНИЙ ЗАПИТАЛЬНИК “АДАПТИВНІСТЬ” (МЛО-АМ)

Інструкція: На кожне твердження дайте відповідь “так” або “ні”. Працюйте швидко, починаємо.

1. Буває, що я серджуся.
2. Зазвичай зранку я просилаюся свіжим і відчуваю, що відпочив.
3. Зараз я приблизно такий самий працездатний, як і завжди.
4. Доля явно несправедлива до мене.
5. Запори в мене бувають дуже рідко.
6. Часом мені дуже хотілося покинути свою домівку.
7. Іноді у 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 мимо, 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 у 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. Звичайно я вважаю, що життя – добра справа.
33. Я вважаю, що більшість людей здатні збрехати, аби просунутися по службі.
34. Я охоче беру участь у 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 полюбляють 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 хрипоти, ні невиразності).
45. Я вважаю, що моє сімейне життя таке саме гарне, як у більшості моїх знайомих.
46. Мене дуже вражає, коли мене критикують або сварять.
47. Іноді в мене буває відчуття, що я просто повинен ушкодити себе або когось іншого.
48. Моя поведінка значною мірою 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 досить спокійним, якби в кого-небудь із 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, і 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 втриматися, аби що-небудь не стягнути в 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, і в мене не буває сильного серцебиття.

76. Усе своє життя я строго додержуюся принципів, заснованих на почутті обов'язку.

77. Траплялося, що я перешкоджав або робив усупереч людям просто із принципу, а не тому, що справа була дійсно важливою.

78. Якщо мені не загрожує штраф і поблизу немає машин, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де це дозволено.

79. Я завжди був незалежним і вільним від контролю з боку родини.

80. У мене бували періоди такого сильного занепокоєння, що я не міг усидіти на місці.

81. Найчастіше мої вчинки неправильно витлумачувалися.

82. Мої батьки та (або) інші члени моєї родини занадто доскіпливі до мене.

83. Хтось керує моїми думками.

84. Люди байдужі до того, що з тобою може трапитися.

85. Мені подобається бути в товаристві, де всі жартують один над одним.

86. У школі я засвоював матеріал повільніше, ніж інші.

87. Я цілком упевнений у собі.

88. Нікому не довіряти – саме безпечно.

89. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим і схвильованим.

90. Коли я перебуваю в товаристві, мені важко знайти доречну тему для розмови.

91. Мені легко змусити інших людей боятися себе і 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 з такою самою легкістю, як і 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 були негативно настроєні щодо мене, я досяг би в житті набагато більшого.

115. Я вважаю, що мене ніхто не розуміє.

116. Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.

117. При спілкуванні 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. У гостях найчастіше я сиджу осторонь і розмовляю з ким-небудь одним, а не беру участь у 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 з 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 в 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 у 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 поганій 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 у мене буває відчуття, що трапиться щось страшне.
158. Найчастіше я почуваю себе втомленим.
159. Я люблю бути на вечорах і просто у товаристві.
160. Я намагаюся уникати конфліктів і скрутних становищ.

161. Мене часто дратує, що я забуваю, куди кладу речі.

162. Я віддаю перевагу пригодницьким оповіданням, а не романам про любов.

163. Коли я захочу зробити щось, але моє оточення 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.

**БЛАНК БАГАТОРІВНЕВОГО ОСОБИСТІСНОГО
ЗАПИТАЛЬНИКА “АДАПТИВНІСТЬ”**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105
106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135
136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150
151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165

**КЛЮЧІ БАГАТОРІВНЕВОГО ОСОБИСТІСНОГО
ЗАПИТАЛЬНИКА “АДАПТИВНІСТЬ”**

Шкали	Так	Ні
Вірогідність		1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148
Адаптивні здібності (АЗ) та нервово-психічна стійкість (НПС) = поведінкова регуляція (ПР)	4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 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, 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, 132, 134, 140
Комунікативні особливості (потенціал) (КО)	9, 24, 27, 33, 43, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152	26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159
Моральна нормативність (МН)	14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165	13, 76, 97, 100, 160, 163

**ПЕРЕВЕДЕННЯ У СТЕНИ “СИРИХ” БАЛІВ, ОТРИМАНИХ
ЗА ШКАЛАМИ МЕТОДИКИ МЛЮ-АМ**

Стени	Шкали		
	ПР	КО	МН
1	46 і більше	27 і більше	18 і більше
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

Примітка. Інтегральний показник особистісного адаптаційного потенціалу (ОАП) визначається як сума балів за шкалами “Поведінкова регуляція”, “Комунікативні особливості (потенціал)” і “Моральна нормативність”

$$\text{ОАП} = \text{ПР} + \text{КП} + \text{МН}.$$

**ПЕРЕВЕДЕННЯ У СТЕНИ РЕЗУЛЬТАТІВ, ОТРИМАНИХ ЗА ШКАЛОЮ
4-ГО РІВНЯ ТЕСТУ МЛО-АМ**

Найменування показників	Стени									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ОАП	58 і більше	47–57	40–46	33–39	27–32	23–26	18–22	15–17	12–14	1–11

**ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ГРУП ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ
ЗА МЕТОДИКОЮ “АДАПТИВНІСТЬ” (МЛО-АМ)**

Група	Інтерпретація
I–II	Група добрих адаптивних здібностей. Особи цієї групи легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко входять у новий колектив, досить легко й адекватно орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки і соціалізації. Як правило, неконфліктні, мають високу емоційну та нервово-психічну стійкість. Функціональний стан осіб цієї групи в період адаптації залишається в межах норми, працездатність зберігається
III	Група задовільної адаптації. Більшість осіб цієї групи мають ознаки різних акцентуацій, які у звичних умовах частково компенсовані й можуть виявлятися при зміні діяльності. Тому успіх адаптації багато в чому залежить від зовнішніх умов середовища. Ці особи, як правило, мають невисоку емоційну та нервово-психічну стійкість. Процес соціалізації ускладнений, можливі асоціальні зриви, прояви агресивності й конфліктності. Функціональний стан на початкових етапах адаптації може бути порушеним. Особи цієї групи вимагають постійного контролю
IV	Група зниженої адаптації. Особам цієї групи властиві ознаки явних акцентуацій характеру й деякі ознаки психопатій, а психічний стан можна охарактеризувати як межовий з хворобою. Процес адаптації переходить важко, можливі нервово-психічні зриви, тривалі порушення функціонального стану. Такі особи мають низьку нервово-психічну стійкість, конфліктні, можуть допускати делінквентні вчинки

МЕТОДИКА “ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ЛАБІЛЬНІСТЬ”

Інструкція: вам пропонується виконати сорок нескладних завдань, відповіді на які ви будете фіксувати у спеціальному бланку. Час роботи над кожним завданням обмежено кількома секундами. Будьте уважні, працюйте швидко, умова завдання не повторюється. Увага! Починаємо.

1. (квадрат 1) Напишіть першу букву імені “СЕРГІЙ” та останню букву першого місяця року (3 с).
2. (квадрат 4) Напишіть слово “ПАР” так, щоб будь-яка одна буква була написана у трикутнику (3 с).
3. (квадрат 5) Розділіть чотирикутник двома вертикальними і двома горизонтальними лініями (4 с).
4. (квадрат 6) Проведіть лінію від першого кола до четвертого так, щоб вона проходила під колом № 2 і над колом № 3 (3 с).
5. (квадрат 7) Поставте знак “плюс” у трикутнику, а цифру 1 у тому місці, де трикутник і прямокутник мають загальну площу (3 с).
6. (квадрат 8) Розділіть друге коло на три, а четверте на дві частини (4 с).
7. (квадрат 10) Якщо сьогодні не СЕРЕДА, то напишіть передостанню букву вашого імені (3 с).
8. (квадрат 12) Поставте в перший прямокутник знак “плюс”, третій закресліть, у шостому поставте 0 (4 с).
9. (квадрат 13) З’єднайте точки прямою лінією і поставте знак “плюс” у меншому трикутнику (4 с).
10. (квадрат 15) Обведіть кружком одну приголосну букву й закресліть голосні (4 с).
11. (квадрат 17) Продовжіть бокові сторони трапеції до перетину однієї з другою і позначте точки перетину останньою буквою назви вашого міста (4 с).
12. (квадрат 18) Якщо у слові “СИНОНІМ” шоста буква голосна, поставте у прямокутнику цифру 1 (3 с).
13. (квадрат 19) Обведіть більше коло і поставте знак “плюс” у менше (3 с).
14. (квадрат 20) З’єднайте між собою точки 2, 4, 5, обминаючи 1 і 3 (3 с).
15. (квадрат 21) Якщо два багатозначних числа не однакові, поставте галочку на лінії між ними (2 с).
16. (квадрат 22) Розділіть першу лінію на три частини, другу – на дві, а обидва кінця третьої з’єднайте точкою А (4 с).
17. (квадрат 23) З’єднайте кінець першої лінії з верхнім кінцем другої, а верхній кінець другої з нижнім кінцем четвертої (3 с).
18. (квадрат 24) Закресліть непарні цифри й підкресліть парні (5 с).

19. (квадрат 25) Укладіть дві фігури в коло й відведіть їх одну від одної вертикальною лінією (4 с).

20. (квадрат 26) Під літерою А поставте стрілку, спрямовану вниз, під літерою В – стрілку, спрямовану вгору, під літерою С – галочку (3 с).

21. (квадрат 27) Якщо слова “ДІМ” і “ДУБ” починаються на одну й ту саму літеру, поставте між ромбами знак “мінус” (3 с).

22. (квадрат 28) Поставте у крайній зліва клітинці 0, у крайній справа знак “плюс”, у середині проведіть діагональ (3 с).

23. (квадрат 29) Підкресліть знизу галочки, а в першу галочку впишіть літеру А (3 с).

24. (квадрат 30) Якщо у слові “ПОДАРУНОК” третя літера не И, напишіть суму чисел 3 і 5 (3 с).

25. (квадрат 31) У слові “САЛЮТ” обведіть кружком приголосні букви, а в слові “ДОЩ” закресліть голосні (4 с).

26. (квадрат 32) Якщо число 54 ділиться на 9, опишіть коло навколо чотирикутника (3 с).

27. (квадрат 33) Продовжіть лінію від цифри 1 до цифри 7 так, щоб вона проходила під парними цифрами й над непарними (4 с).

28. (квадрат 34) Закресліть кружки без цифр, кружки із цифрами підкресліть (3 с).

29. (квадрат 35) Під приголосними літерами поставте стрілку, спрямовану вниз, а під голосними стрілку, спрямовану вліво (5 с).

30. (квадрат 36) Напишіть слово “МИР” так, щоб перша літера була написана в колі, а друга – у прямокутнику (3 с).

31. (квадрат 37) Укажіть стрілками напрямом горизонтальних ліній управо, а вертикальних – угору (5 с).

32. (квадрат 39) Розділіть другу лінію навпіл і з’єднайте обидва кінці першої лінії із серединою другої (3 с).

33. (квадрат 40) Відокремте вертикальними лініями непарні цифри від парних (5 с).

34. (квадрат 41) Над лінією поставте стрілку, спрямовану вгору, а під лінією – стрілку, спрямовану вліво (2 с).

35. (квадрат 42) Напишіть літеру М у квадрат, літеру К у коло, літеру О в трикутник (4 с).

36. (квадрат 43) Суму чисел 5 і 2 напишіть у прямокутнику, а різницю цих самих чисел – у ромбі (4 с).


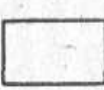

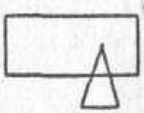


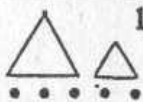
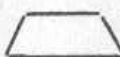
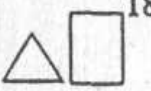


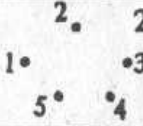
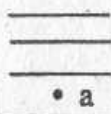


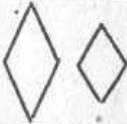
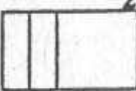

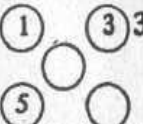

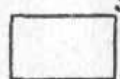


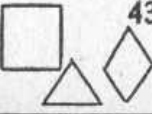
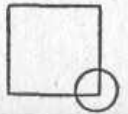
37. (квадрат 44) Закресліть цифри, що діляться на 3, і підкресліть інші (5 с).

38. (квадрат 45) Поставте галочку тільки в коло, а цифру 3 – тільки у прямокутник (3 с).

39. (квадрат 46) Підкресліть літери й обведіть кружками парні цифри (5с).

40. (квадрат 47) Поставте непарні цифри у квадратні дужки, а парні – у круглі (5 с).

**БЛАНК ВІДПОВІДЕЙ ДО МЕТОДИКИ
“ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ЛАБІЛЬНІСТЬ”**

1	4 	5 	6 	7 	8 	10
12 	13 	15 БНЛЕОШАК	16	17 	18 	
19 	20 	21 7954283_395+283	22 	23 	24 594162	25 
26 А В С	27 	28 	29 VIIIVII	30	31 САЛЮТ ДОЖДЬ	32 
33 1 2 3 4 5 7 8	34 	35 КПАИРО	36 	37 	39 	40 5166347
41 	42 М К О	43 	44 46359	45 	46 1 ^ 7 6 2 с	47 7 4 9

ЗВЕДЕНА ПЕРСОНАЛЬНА КАРТКА ВИПРОБОВУВАНОВОГО

Фамилия	Глушко	Группа	247	19 человек	Специальность	Боевое обеспечение мотострелковых подразделений					
Имя	Евгений	<input type="button" value="←"/> <input type="button" value="→"/> <input type="button" value="↶"/> <input type="button" value="↷"/>		<input type="button" value="Новый опрашиваемый"/> <input type="button" value="Изменить"/> <input type="button" value="Отмена"/> <input type="button" value="Удалить"/>							
Отчество	Алексеевич	Поиск	Глушко	<input type="button" value="Новый тест"/> <input type="button" value="Статистика"/>							
Звание	курсант	Пол	М	Успеваемость	4	Новая	Профпригод.	2	Командир:	2	Новые

Многоуровневый личностный опросник "Адаптивность"

Дата	Достоверность	Д	Адаптивность	АС	АСс	Н-П устойчивость	НПУ	НПУс	Коммуникативн	КО	КОс	Моральность	МН	МНс
▶ 02.10.97	Достоверный	7	Хорошая	19	7	Хорошая	10	8	Хорошая	4	7	Хорошая	4	6
20.06.98	Достоверный	8	Хорошая	18	8	Отличная	8	9	Хорошая	5	6	Хорошая	4	6
17.10.98	Достоверный	7	Хорошая	20	7	Отличная	7	10	Удовлетворител	7	5	Удовлетвори	5	5

Интеллектуальная лабильность

Дата	Количество Ошибок	Лабильность	Способность к обучению
▶ 02.10.97	7	Средняя	Хорошая способность к обучению
20.06.98	3	Высокая	Очень хорошая способность к обучению
17.10.98	5	Средняя	Хорошая способность к обучению

Экспресс-оценка адаптивности (тест Люшера)

Дата	СО	Ср	Ут	Тр	Р	К	Р	Адаптивность	Вероятность
▶ 02.10.97	18	0	8	4	12	-1,31	0,6376	Адаптивный	Высокая
20.06.98	18	2	9	5	14	-0,03	0,5032	Адаптивный	Низкая
17.10.98	8	-5	6	8	7	-1,84	0,6933	Адаптивный	Высокая

Таблицы Шульце (Модификация Горбова)

Дата	T1	T2	Tср	dT	Распределение внимания	Переключение внимания
▶ 02.10.97	37	50	43	13	Хорошее	Хорошее
20.06.98	34	46	40	12	Высокое	Хорошее
17.10.98	35	45	40	10	Высокое	Хорошее

СТАТИСТИЧНА ОБРОБКА РЕЗУЛЬТАТІВ (ПРИКЛАД РОЗРАХУНКУ)

Статистические расчеты

Выборка



- по специальности
- по курсам
- по успеваемости
- по званию

Тест

- Адаптивность
- Лабильность
- Люшера
- Шульце

Обследование

- Первое с 01.09.97 по 31.12.97
- Второе с 01.01.98 по 30.06.98
- Третье с 01.08.98 по 31.12.98

 **Закрыть**  **Рассчитать**

Специальность	Д	АСс	НПУс	КОс	МНс
Гр. 316 (20)	5,10 ± 2,67	6,35 ± 1,39	8,30 ± 1,92	5,20 ± 1,32	4,10 ± 1,37
Гр. 327 (17)	5,59 ± 2,53	6,06 ± 1,64	7,53 ± 1,77	4,06 ± 1,64	5,47 ± 1,70
Спец. 3 (80)	4,13 ± 2,66	5,51 ± 1,59	6,97 ± 2,01	4,13 ± 1,74	4,07 ± 1,82
Гр. 416 (20)	4,80 ± 2,42	6,25 ± 1,59	7,65 ± 1,84	5,20 ± 1,96	4,50 ± 1,70
Гр. 417 (22)	5,27 ± 3,13	5,77 ± 1,34	6,95 ± 1,76	4,59 ± 1,79	4,64 ± 2,17
Спец. 4 (42)	5,05 ± 2,79	6,00 ± 1,47	7,29 ± 1,81	4,88 ± 1,88	4,57 ± 1,94
Гр. 514 (23)	3,22 ± 1,91	5,48 ± 1,34	7,13 ± 1,71	4,22 ± 2,02	3,61 ± 1,44
Гр. 516 (18)	3,83 ± 2,38	6,56 ± 1,29	8,11 ± 1,49	5,28 ± 1,07	4,72 ± 1,74

З М І С Т

ВСТУП.....	3
Р о з д і л 1. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ВІЙСЬКОВО-СЛУЖБОВЦІВ	4
1.1. Структура й система професійного психологічного відбору.....	4
1.2. Психологічне вивчення професійної діяльності у процесі професійного відбору	16
1.3. Генезис і ретроспектива професійного психологічного відбору військовослужбовців	26
Р о з д і л 2. СИСТЕМНО-СТРУКТУРНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОФЦЕРА-ОРГАНІЗАТОРА ТИЛОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ Й ОФЦЕРА СЛУЖБИ ОЗБРОЄННЯ І ТЕХНІКИ ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК МВС УКРАЇНИ.....	50
2.1. Основні умови та характерні ознаки професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ різних спеціальностей.....	50
2.2. Акмеограма офіцера-організатора тилового забезпечення внутрішніх військ (військового менеджера).....	66
2.3. Акмеограма офіцера з експлуатації і ремонту озброєння й техніки військових частин внутрішніх військ МВС України.....	69
Р о з д і л 3. ДИНАМІКА ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ НА ЕТАПАХ НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ ВІЙСЬКОВОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ МВС УКРАЇНИ.....	94
3.1. Динаміка показників особистісного адаптаційного потенціалу курсантів ВВНЗ МВС України	100
3.2. Дослідження основних характеристик довільної уваги курсантів	120
3.3. Особливості розвитку й динаміка когнітивних якостей обстежуваних.....	125
Р о з д і л 4. СИСТЕМА КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ АБИТУРІЄНТІВ І КУРСАНТІВ ВВНЗ МВС УКРАЇНИ ПРИ ПРОВЕДЕННІ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ.....	131
ВИСНОВОК.....	139
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	145

ДОДАТКИ	173
---------------	-----

Наукове видання

Ігор Іванович Приходько

ПРОФЕСІЙНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР
МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК
МВС УКРАЇНИ

Монографія

Відповідальний за випуск – *М.М. Медвідь*

Редактор – *Я.М. Холоденко*

Комп'ютерна верстка: *Т.М. Разуванова*

Підписано до друку 05.02.2008 р. Формат паперу 60x84/16. Ризограф.
Папір офсетний. Ум. друк. арк. 11,04. Облік.-вид. арк. 10,02. Тираж 300 прим. Зам. № 43.

Редакційно-видавничий відділ Академії внутрішніх військ МВС України
Свідоцтво про Державну реєстрацію ДК № 2799 від 22.03.07 р.
Друкарня Академії внутрішніх військ МВС України
61001, м. Харків, пл. Повстання, 3