



МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ  
УКРАЇНИ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ  
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІДРОЗДІЛІВ  
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ З ОХОРОНИ  
АТОМНИХ ЕЛЕКТРОСТАНЦІЙ**

**Монографія**

Харків

УДК 159.9:159.94  
ББК

*Рекомендовано до видання Вченою радою Національної академії Національної гвардії України як монографія (протокол № 10 від 25.10.2017 р.)*

Рецензенти:

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

**І. І. Ліпатов**, професор кафедри оперативного мистецтва Національної академії Національної гвардії України, кандидат психологічних наук, професор, заслужений працівник освіти України.

**Психологічні особливості військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій [Текст] : моногр. / О.О. Пархоменко, І.І. Приходько. – Х. : Національна академія НГУ України, 2017. – 193 с.**

ISBN

У монографії викладено теоретико-емпіричні результати професіографічного дослідження військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України (НГУ) з охорони атомних електростанцій (АЕС). Емпіричним шляхом визначено фактори та провідні індивідуально-психологічні особливості, які впливають на ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ. Розроблено психограму військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони АЕС. Результати факторного аналізу дозволили визначити чотирифакторну структуру професійно важливих якостей (когнітивний, емоційно-вольовий, мотиваційно-ціннісний, комунікативний компоненти) що безпосередньо впливають на ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ з охорони АЕС. Розроблено рівняння регресії для визначення рівня професійної ефективності військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони АЕС. За результатами професіографічного та емпіричного досліджень військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони АЕС створено автоматизований психодіагностичний комплекс «Відбір фахівців для АЕС».

Для науковців, викладачів, докторантів, аспірантів, ад'юнктів, слухачів магістратури, психологів-практиків, курсантів і студентів вищих навчальних закладів – майбутніх психологів, а також слухачів курсів удосконалення кваліфікації офіцерського складу психологічного профілю.

Іл. 13. Табл. 14. Бібліогр.: 211 назв.

Автори:

**О. О. Пархоменко**, кандидат психологічних наук, **І. І. Приходько**, доктор психологічних наук, професор.

УДК 159.9:159.94  
ББК

ISBN

© Національна академія Національної гвардії України, 2017

## ЗМІСТ

|   |     |
|---|-----|
| ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....  | 5   |
| ВСТУП.....  | 6   |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ<br>ПРОФЕСІОГРАФІЧНОГО АНАЛІЗУ ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ВИДІВ<br>ДІЯЛЬНОСТІ .....  | 9   |
| 1.1 Сучасні підходи до професіографічного аналізу та опису діяльності<br>професій екстремального профілю .....  | 9   |
| 1.2 Психологічні особливості службово-бойової діяльності<br>військовослужбовців Національної гвардії України .....  | 30  |
| РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ<br>ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ<br>УКРАЇНИ 3 ОХОРОНИ АТОМНИХ<br>ЕЛЕКТРОСТАНЦІЙ.....   | 52  |
| 2.1 Характеристика організації, структури емпіричного дослідження<br>професійно важливих якостей військовослужбовців підрозділів Національної<br>гвардії України з охорони атомних електростанцій та груп<br>досліджуваних..... | 52  |
| 2.2 Психограма військового фахівця підрозділу Національної гвардії<br>України з охорони атомних електростанцій .....  | 77  |
| 2.3 Структурна організація професійно важливих якостей<br>військовослужбовців Національної гвардії України з охорони атомних<br>електростанцій .....  | 86  |
| 2.4 Когнітивні особливості військовослужбовців підрозділів з охорони<br>атомних електростанцій .....  | 93  |
| 2.5 Особливості емоційно-вольової сфери військовослужбовців<br>підрозділів з охорони атомних електростанцій .....   | 97  |
| 2.6 Особливості мотиваційно-ціннісної сфери військовослужбовців<br>підрозділів з охорони атомних електростанцій .....   | 110 |

|  |   |     |
|--|---|-----|
| 2.7  | Комунікативні особливості військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій .....  | 117 |
| 2.8.   | Типологія професійної ефективності військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій .....  | 127 |
| РОЗДІЛ 3 ПРОГНОЗУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ ПІДРОЗДІЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ З ОХОРОНИ АТОМНИХ ЕЛЕКТРОСТАНЦІЙ..... |   | 152 |
| 3.1  | Рівняння регресії для прогнозування ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовця підрозділів охорони атомних електростанцій....  | 152 |
| 3.2  | Психологічні умови розроблення автоматизованого психодіагностичного комплексу визначення ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовця підрозділів охорони атомних електростанцій.... | 156 |
| 3.3  | Особливості побудови інтерфейсу автоматизованого психодіагностичного комплексу «Відбір фахівців для АЕС».....   | 161 |
| ВИСНОВКИ.....  |   | 170 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....  |   | 174 |
| Додатки.....   |   | 197 |
| Додаток А .....  |   | 198 |
| Додаток Б .....  |   | 200 |
| Додаток В .....  |   | 203 |

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АЕС – Атомна електростанція  
АТО – Антитерористична операція  
АТЕЦ – Атомна теплоелектроцентраль  
ДПСУ – Державна прикордонна служба України  
ДСУНС – Державна служба України з надзвичайних ситуацій  
ДСНС – Державна служба з надзвичайних ситуацій  
ДСО – Державна служба охорони  
ЗСУ – Збройні Сили України  
КОТ – Короткий орієнтовний відбірковий тест  
КЕОП – Конвоювання, екстрадиції та охорона підсудних  
МАГАТЕ – Міжнародна агенція з атомної енергетики  
МВС – Міністерство внутрішніх справ  
МНС – Міністерство з надзвичайних ситуацій  
НАПН – Національна академія педагогічних наук України  
НГУ – Національна гвардія України  
ОВС – Органи внутрішніх справ  
ПВЯ – Професійно важливі якості  
СБД – Службово-бойова діяльність  
СБУ – Служба безпеки України  
СНД – Співдружність Незалежних Держав  
ССПМ (ССП) – Стиль саморегуляції поведінки  
ХФТІ – Харківський фізико-технічний інститут

## ВСТУП

Національна гвардія України приймає безпосередню участь у забезпеченні внутрішньої безпеки держави та виконує різноманітні службово-бойові завдання, серед яких – охорона громадського порядку, конвоювання та екстрадиція засуджених, здійснення режимно-карантинних заходів під час ліквідації наслідків стихійних лих, аварій, катастроф, охорона дипломатичних представництв і консульських установ іноземних держав на території України, охорона особливо важливих об'єктів, атомних електростанцій та ін. Виконання цих завдань проходить в екстремальних умовах та становить небезпеку для життя й здоров'я військовослужбовців, вимагає високого рівня професійної підготовки, вміння і готовності діяти в ризиконебезпечних ситуаціях.

Сьогодні все більше зростає загроза міжнародного й внутрішнього тероризму, тому охорона й оборона об'єктів підвищеної небезпеки є одним з основних завдань забезпечення суспільної безпеки будь-якої держави. Україна має розвинену ядерну енергетику, отже, атомні об'єкти теоретично та практично можуть стати бажаною мішенню для терористичного акту. Боротьба з ядерним тероризмом вимагає кропіткої та постійної роботи в багатьох напрямках, одним із найважливіших є діяльність правоохоронних і спеціальних служб з нейтралізації терористичних загроз. Безперечно необхідною є система заздалегідь підготовлених заходів з обмеження збитку й ліквідації наслідків можливих ядерних подій. Однак головним елементом зі стримування й припинення збройного нападу на ядерний об'єкт є його система фізичного захисту.

Для другої половини ХХ століття характерним було те, що стрімко зростали кількість, масштаби аварій та катастроф, у тому числі й на підприємствах ядерно-енергетичного комплексу. За останніми даними, які надає Міжнародна агенція з атомної енергетики (МАГАТЕ), не враховуючи трагедію на Чорнобильській атомній електростанції, у світі відбулося більше 430 масштабних радіаційних аварій, під час яких більше 3000 людей отримали

значне опромінення, більше 130 з них загинули від променевої хвороби. Найбільш суттєві за наслідками радіаційні аварії ХХ століття – це Чорнобильська катастрофа (Україна, 1986 р.), аварії у Гояні (Бразилія, 1987 р.), Сан-Сальвадорі (Сальвадор, 1989 р.), Тамміку (Естонія, 1994 р.), Токай-Мура (Японія, 1999 р.). Нажаль, ХХІ століття не відрізняється суттєво в масштабах радіаційних аварій та наслідках для людей і планети в цілому. Незважаючи на високі технології, які стрімко розвиваються у сфері ядерної енергетики, до сих пір залишається велика кількість катастроф, серед яких аварія у Самарській області (Росія, 2000 р.), Ліа (Грузія, 2001 р.), Білосток (Польща, 2001 р.) та ін. Останні масштабні та трагічні наслідки радіаційної аварії мали місце на японській атомній станції у Фукусімі (2011 р.). Після землетрусу, який частково зруйнував станцію, виникло цунамі, що призвело не тільки до значних людських жертв, а також спричинило поширення радіаційного забруднення [90].

На сьогодні в Україні діють 4 атомних електростанції з 15 енергоблоками – це Запорізька, Південноукраїнська, Рівненська, Хмельницька АЕС та 3 дослідницьких атомних реактора (у м. Київ, Харків та Севастополь). Чорнобильська АЕС виведена з експлуатації 15 грудня 2000 року.

У статті 2 Закону України «Про Національну гвардію України» зазначається, що підрозділи НГУ здійснюють охорону та оборону атомних електростанцій. Безпеку атомних об'єктів контролюють 5 окремих батальйонів НГУ з охорони атомних електростанцій, також підрозділи НГУ забезпечують охоронні заходи на науково-дослідницьких реакторах [133].

Професіографічний аналіз службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ, які несуть службу з охорони та оборони атомних електростанцій, показав, що проблема психологічного забезпечення належної професійної та психологічної готовності особового складу сьогодні є необхідною та актуальною у зв'язку із стрімким розвитком технологій в атомній енергетиці, небезпекою для життя і здоров'я як громадян України, так і

світу в цілому, складністю систем, які забезпечують її безаварійну роботу та надійну охорону атомних об'єктів.



# **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІОГРАФІЧНОГО АНАЛІЗУ ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ВИДІВ ДІЯЛЬНОСТІ**

## **1.1 Сучасні підходи до професіографічного аналізу та опису діяльності професій екстремального профілю**

Виконання службово-бойових завдань підрозділами Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій проходить в екстремальних умовах, оскільки під час виконання службових обов'язків особовий склад наражається на велику небезпеку, зіштовхується з фактами протиправної і злочинної діяльності, перебуває в умовах підвищеного ризику для життя і здоров'я. Професія має соціальну та економічну значущість, екологічну цінність, а також базується на високій внутрішній готовності протистояти загрозам, що супроводжують службово-бойову діяльність.

Необхідно відмітити, що на військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій впливає той факт, що існує небезпека безпосередньо від самих об'єктів, на яких зберігаються токсичні, радіоактивні, вибухові речовини тощо. Такі особливості умов служби інколи викликають негативне ставлення до професійної діяльності. Виходячи з цього, визначальними характеристиками виконання цих завдань є ризик та небезпека, з якими військовослужбовці зіштовхуються кожного дня.

У зв'язку з цим, гостро постають питання щодо проведення професіографічного аналізу діяльності військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій з метою якісного відбору та комплектування висококваліфікованими кадрами для проходження служби у вищезазначених підрозділах та їхньої подальшої ефективної діяльності.

Вивчення сучасних теоретичних концепцій психології праці дозволило зробити висновок, що дослідження ефективності професійної діяльності повинно ґрунтуватися не лише на виявленні й зіставленні особистісних

характеристик конкретного суб'єкта діяльності з існуючою моделлю професії, яка включає як основні професійно важливі якості та мотиви діяльності, що дозволяють досягти професіоналізму, так і вивчення психологічних якостей, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності. Для вирішення цього питання найкраще застосовувати професіографічний підхід до вивчення професійної діяльності військовослужбовців Національної гвардії України, який ґрунтується на застосуванні комплексу наступних методів: аналіз документації, експертна оцінка, бесіда, спостереження та професіографія [5, 126, 141, 201, 204, 210].

Теоретичний аналіз наукових досліджень з вивчення психологічних аспектів професійної діяльності показав, що загальнотеоретичні аспекти даної проблеми наведені в роботах Б.Г. Ананьєва, С.П. Бочарової, О.М. Леонтьєва, Б.Ф. Ломова, С.Л. Рубінштейна, В.Д. Шадрікова та ін. Професіографічний підхід до аналізу професійної діяльності широко розглядається у працях К.О. Абульханової-Славської, О.О. Бодальова, А.О. Деркача, О.М. Іванової, Є.О. Клімова, В.О. Пономаренка, П. С. Перепелиці, А.О. Реана, В.Д. Шадрікова та ін. Значний внесок у розуміння психофізіологічної сутності трудової діяльності зробили дослідження П.К. Анохіна, І.П. Павлова, І.М. Сеченова, О.О. Ухтомського та ін. Сутнісному розкриттю діяльності, яка виводить на рівень соціально-філософського розуміння, сприяли роботи М.О. Бердяєва, В.П. Кузьміна, М.М. Бахтіна, В.В. Давидова та ін. Прикладні аспекти вивчення психологічних особливостей професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій відображені в наукових працях В.І. Барка, В.А. Бодрова, В.О. Лефтерова, Г.В. Ложкіна, М.С. Корольчука, Б.В. Кулагіна, М.В. Макаренка, Є.О. Мілеряна, Н.В. Оніщенко, І.І. Приходька, О.Д. Сафіна, О.В. Тімченка, С.І. Яковенка та ін. [16, 35, 71, 78, 93, 117, 136, 145, 151, 167].

Проведене теоретичне дослідження показало, що однією з найголовніших здібностей людини є здатність її до діяльності. Категорія діяльності вивчається у педагогічній, психологічній, філософській, економічній та інших науках. У психологічній літературі найчастіше це поняття розглядається як активна

взаємодія з навколишньою дійсністю, під час якої жива істота виступає як суб'єкт, що цілеспрямовано впливає на об'єкт і задовольняє в такий спосіб свої потреби [74, 86, 138, 189].

Діяльність є динамічною системою взаємодії суб'єкта зі світом, це активність людини, спрямована на досягнення свідомо поставлених цілей, пов'язаних із задоволенням її потреб та інтересів, та на виконання вимог до неї з боку оточення [22, 196]. Структурними складовими діяльності є мета, мотив, способи, умови та результат.

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 своїми організацією й результатами праці являє собою суспільний вид діяльності людини. Процес праці буває складним, нерідко пов'язаним з напруженням фізичних і психічних сил людини, подоланням зовнішніх і внутрішніх перешкод. Тому особливості професійної діяльності висувають різні вимоги до фізичних і психічних якостей людини [185, 190, 197, 200].

Діяльність людини дуже різноманітна, проте 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 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 [8, 56, 119, 148, 175, 195].

О.М. Леонт'єв у макроструктурі діяльності виділяв так звані «одиниці» діяльності, до них він відносив поняття «операції» та «дії» [74]. На думку автора, операції різняться за засобами виконання дії, а також становлять так звані «технічний» склад дії. Поняття «дії» виступає в якості елемента діяльності, у процесі якої досягається мета. Необхідно зазначити, що кожна діяльність, у тому числі професійна, складається із численних дій людини. Тому дія займає значне місце в ієрархічній структурі діяльності та є основною одиницею її аналізу. Концепція психологічних основ діяльності О.М. Леонт'єва отримала подальший розвиток у працях К.О. Абульханової-Славської, А.В. Брушлінського, В.О. Татенко, В.Д. Шадрикова, Е.Г. Юдіна та ін. [1, 2, 162, 173, 178].

Продовженням розвитку теорії діяльності є дослідження вчених, які в структурі діяльності виділяють мотиви, які спонукають суб'єкт до діяльності; цілі, як прогнозовані результати цієї діяльності; та операції, за допомогою яких ця діяльність виконується [66, 184, 186, 199]. Так, О.В. Лішин визначає професійну діяльність як цілеспрямовану багатоступеневу активність людини щодо формування мотивів, ціннісних орієнтацій на результати професійного продукту [77]. В.О. Сластьонін ширше трактує це поняття: професійна діяльність – це особливий вид соціальної діяльності, спрямованої на передачу культури та досвіду, накопичених людством, створення умов для особистісного розвитку й підготовки до виконання соціальних ролей, визначених у суспільстві, створення професійно важливого продукту діяльності [152].

На думку А.В. Карпова, будь-яка діяльність людини є системою, яка складається із чотирьох взаємозалежних ланок: органи сприйняття зовнішнього світу й поточної обробки інформації, яка надходить; органи руху, що здійснюють безпосередній матеріальний вплив на навколишній світ; механізми формування і внутрішньої оцінки людиною свого сприйняття й дій; енергетичне забезпечення стійкої й надійної роботи всього організму [56].

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 навколишнього з дійсністю [83].

В.Д. Шадріков запропонував кільцеву схему діяльності, у яку ввійшли такі компоненти, як: мотив, мета, програма, інформаційна основа, ухвалення рішення, професійно важливі якості [174]. В.Е. Мільман, проаналізувавши низку схем діяльності, пропонує такий варіант: потреба, мотив, об'єкт, мета, умови середовища, засоби, склад, контроль, оцінка, продукт [94]. Однак у наведених вище схемах лише побічно присутні афективно-особистісні компоненти, стани напруженості, тривожності, міри значимості, цінності та інші властивості й стани особистості, які відіграють не останню роль у визначенні успішності діяльності.

Як показали дослідження видатних радянських та вітчизняних психологів Б.Г. Ананьєва, Б.Ф. Ломова, О.М. Леонтєва, С.Л. Рубінштейна, Б.М. Теплова, Ю.Л. Трофімова, В.Д. Шадрікова та ін., при вивченні професійної діяльності доцільно використовувати 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. Також психологічне вивчення професійної діяльності спрямоване на виявлення вимог, запропонованих цією діяльністю до психічних процесів та психологічних якостей, необхідних для оволодіння конкретною спеціальністю в найбільш короткий термін й подальшу ефективну працю [21, 135, 157, 164, 169].

С.Л. Рубінштейн зазначав, що аналіз психічних механізмів діяльності наводить функції та процеси, які вже були предметом дослідження [148]. Проте це не означає, що психологічний аналіз діяльності в цілому полягає лише у вивченні її функцій та процесів. Діяльність демонструє конкретне ставлення

людини до дійсності, у якій реально виявляються властивості особистості, які мають більш комплексний конкретний характер, ніж функції та аналітично виокремлені процеси. О.М. Леонтьєв також стверджував, що обмеження вивчення діяльності внутрішніми психічними процесами і станами суб'єкта було б одностороннім [74]. У предмет її психологічного вивчення діяльності повинні бути включені зовнішні предметні дії суб'єкта.

Аналізуючи проблему співвідношення діяльності і психіки, Б.Ф. Ломов довів, що будь-яка діяльність має зовнішню і внутрішню сторони, які пов'язані між собою. Завдання психологічного вивчення діяльності полягає в дослідженні системи її теоретичних засад, розкритті того, як в процесі цілеспрямованої активності особистості відбувається практичне перетворення об'єктивного світу, аналізу механізму психічної регуляції діяльності та як в процесі діяльності змінюється сама людина, як діяльність впливає на розвиток можливостей людини й на завершення її природи і як сама діяльність приймає індивідуальний характер [79].

Загальні уявлення про діяльність дають можливість розглядати професійну діяльність як процес управління. Аналізуючи людську діяльність з позиції системного підходу, у вигляді суб'єкт-об'єктних відносин, М.С. Каган виокремлює перетворювальний, пізнавальний та ціннісно-орієнтаційний види діяльності [49]. Також, враховуючи можливість взаємовідносин на рівні суб'єктів, він виділяє комунікативний вид діяльності. Б.Г. Ананьєв зазначав, що перетворювальний, комунікативний та пізнавальний види діяльності є тим самим, що й праця, спілкування, пізнання [7]. Усі ці види діяльності, як вказував автор, історично диференціюючись та відокремлюючись, водночас не існують ізольовано, – у реальних, особливих видах діяльності вони проявляються в різноманітних формах взаємодії. При цьому, звичайно, один з елементарних видів є визначальним, провідним відносно особливої діяльності.

Проведений аналіз наукових досліджень показав, що основним методом психологічного вивчення професійної діяльності є професіографія [19, 20, 34, 41, 46, 47, 81, 119, 144, 172]. Відповідно до визначення В.О. Бодрова,

професіографія – це загальний метод аналізу й опису трудової діяльності та умов праці, який використовується в усіх галузях науки [19]. 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 [20].

Термін «професіографія» походить від лат. «professio» – постійний фах, джерело існування та грец. «grapho» – пишу [22]. Поняття професіографії містить у собі проведення професіографічного дослідження, результатом якого стає професіограма. Сутність професіографії визначена в самому терміні, тобто це описово-технічна характеристика видів професійної діяльності. Проблема професійного психологічного відбору висуває на перший план реалізацію одного з його основних завдань, а саме – вивчення діяльності (професійної або навчальної) з огляду на вимоги, що висуваються даною діяльністю до особистісних якостей, психологічних здібностей, психофізіологічних можливостей людини та ін.

Існує безліч різних методів професіографічного аналізу, однак більшість їх можна поділити на п'ять категорій, а саме: самозвіт, безпосереднє спостереження, аналіз документації, інтерв'ю, опитувальні методи. Вивчення професійної діяльності здійснюється для визначення всієї сукупності професійно важливих якостей, виявлення вимог, які вона висуває до психологічних й особистісних характеристик людини як суб'єкта праці. Результатом вивчення професії є професіограма – документ, у якому міститься опис специфіки професійної діяльності та вимог, що висуваються професією до особистісних якостей, психологічних здібностей, психофізіологічних особливостей людини [5]. Вона включає опис умов праці, прав та обов'язків працівника, необхідних знань, умінь та навичок, професійно важливих якостей, а також протипоказань щодо стану здоров'я. Професіограма дозволяє визначити професійну придатність людини. Її важливою складовою є психограма – характеристика мотиваційної, вольової, емоційної сфери спеціаліста, це

психологічний портрет професії, представлений групою психологічних функцій, актуалізованих конкретною професією [139].

Сьогодні набуває 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 розглядався у працях К.О. Абульханової-Славської, О.О. Бодальова, А.О. Деркача, Є.О. Клімова, П.А. Корчемного, В.Г. Михайловського, В.А. Пономаренка, І.І. Приходька, А.О. Реана, В.Д. Шадрікова та багатьох ін. [17, 18, 29, 30, 36, 58, 59, 121, 173].

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 професійно важливих психологічних якостей і акмеологічних інваріантів, які є основними внутрішніми збудниками 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. Відмінною рисою акмеографічного підходу є його орієнтованість на визначення та продуктивний розвиток творчого потенціалу людини, її професійної культури [11, 105, 126, 173].

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.



З набуттям незалежності України вітчизняні науковці проявляють практичний інтерес до професіографічного дослідження професій екстремального характеру. Зокрема, у Національній гвардії України розроблені професіограми основних спеціальностей, діяльність яких проходить в особливих умовах. Так, авторським колективом (І.В. Воробйова, І.І. Приходько, Я.В. Мацегора та ін.) були розроблені професіограми військовослужбовців спеціальних моторизованих військових частин, військовослужбовців підрозділів спеціального та оперативного призначення та ін. [5]. У них викладені основні вимоги, що висуваються до кандидата на відповідні посади, у яких відображені необхідні професійно важливі емоційно-вольові якості, комунікативні, мотиваційні, інтелектуальні та інші особливості.

Аналізуючи професійну діяльність військовослужбовців Національної гвардії України різних спеціальностей було встановлено загальні ознаки, які характерні для будь-якого виду військової праці в НГУ, а також специфічні особливості конкретної професії, що мають місце в усіх її складових: цілях, завданнях, функціях, результатах військової праці, умовах, змісті й технології її здійснення. Службово-бойову діяльність військовослужбовців Національної гвардії України різних спеціальностей залежно від умов виконання доцільно поділяти на два періоди: повсякденна діяльність у звичайних умовах і виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах.

У результаті вивчення професійної діяльності військовослужбовців підрозділу з охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав М.І. Товма розробив психограму цього військового фахівця [166]. Він встановив, що до важливих особливостей уваги і спостережливості відносяться: спроможність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому і сторонні подразники; уміння розподіляти увагу при виконанні декількох дій, функцій, завдань; уміння концентрувати увагу при виконанні пропускового режиму; уміння розрізняти особливості облич людей інших національностей та рас; уміння за візуальними ознаками визначати душевний

стан людини, наявність в неї зброї, заборонених речовин (вибухівки, отруйних речовин).

А.М. Желаго у проведеному професіографічному дослідженні визначив зміст професійно важливих якостей військовослужбовців підрозділів конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних, до яких він відніс: здатність налаштувати конвойованих до безумовного виконання правил конвоювання, викликати до себе почуття покори; вміння швидко, вірно вибрати форму відносин в залежності від психологічного стану й індивідуальних якостей особи, яка підлягає конвоюванню (етапуванню); здатність визначити можливі альтернативні шляхи вирішення однієї і тієї ж задачі, вибрати найбільш ефективні заходи щодо вирішення завдання; уміння прийняти правильне рішення за браком інформації, вірно визначити напрямок діяльності; відчуття наявності проблеми там, де здавалось, що вже все вирішене та ін. [43].

На підставі проведеного професіографічного аналізу професійної діяльності офіцерів технічного профілю НГУ Н.С. Кучеренко визначила провідні індивідуально-психологічні особливості, які впливають на ефективність виконання ними службово-бойової діяльності та успішність службово-бойової підготовки курсантів: професійна мотивація; професійне мислення; емоційно-вольова сфера; комунікативні здібності. Також проведене авторкою дослідження дозволило внести відповідні зміни до системно-структурної моделі професійної діяльності офіцера з експлуатації і ремонту озброєння й техніки НГУ, здійснити психологічну корекцію її об'єктивних та суб'єктивних характеристик, основних професійних завдань, соціально-психологічних функцій, результатів праці, професійно-рольових характеристик діяльності, вимог до знань, умінь, навичок, професійно важливих якостей особистості, у результаті чого були уточнені професіограма та психограма сучасного офіцера технічного профілю НГУ [72].

Н.В. Юр'єва у дослідженні психологічних особливостей військовослужбовців підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних встановила, що переважна більшість обстежених

військовослужбовців мають високі показники стресостійкості, проте в офіцерів вона вища, ніж у військовослужбовців військової служби за контрактом. Це відбивається як на показниках загальної життєстійкості, так і на показниках копінг-стратегій та дієвості системи стресостійкості (соціально-психологічній адаптивності і відчутті внутрішнього благополуччя). Проведений авторкою аналіз особливостей мотиваційної сфери засвідчив, що офіцери підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних більш схильні здійснювати так званий «вибір майбутнього», а військовослужбовці-контрактники більше орієнтовані на стабільність. В обох досліджуваних групах вектор потребової сфери спрямований у напрямку виконання місії обраної професії правоохоронця. Проте існують певні відмінності щодо способу підтримання цього вектора. Потребова сфера військовослужбовців-контрактників менш інтегрована (ієрархізована) і, відповідно, менш здатна спонукати до розвитку, вона зорієнтована на відтворення наявного рівня задоволення потреб. Офіцерам притаманна висока ієрархізованість, яка і забезпечує здатність до самодетермінізму, саморозвитку [179].

Аналіз наукових досліджень та публікацій показав, що вивченням проблеми професіографічного опису діяльності підрозділів Міністерства внутрішніх справ України займались Д.О. Александров, М.І. Ануфрієв, В.І. Барко, Ю.Б. Ірхін, С.М. Ірхіна, Л.І. Казміренко, Г.О. Юхновець та багато ін. [14, 50, 135, 140]. У результаті проведеного аналізу професіографічних досліджень різних спеціальностей МВС України, діяльність яких проходить в екстремальних умовах, було встановлено, що для вирішення цієї проблеми було присвячено багато наукових досліджень.

Зокрема, досліджуючи профорієнтацію та професійний психологічний відбір в органах внутрішніх справ України, С.М. Ірхіна розробила ґрунтовну професіограму керівника органу (підрозділу) внутрішніх справ України [48]. Автором було встановлено професійно важливі якості, необхідні для ефективної професійної діяльності керівника ОВС, основні з яких: здатність до швидкодії в умовах дефіциту часу, розвинені якості уваги (стійкість в умовах,

що відволікають, прискорене переключення, розподіл при виконанні декількох дій), уміння диференційовано оцінювати суперечливу інформацію, здатність знаходити доцільну форму спілкування в залежності від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника (комунікативна діагностика), здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях, приймати рішення за умов дефіциту інформації, критично аналізувати ситуацію. Також нею були встановлені негативні особистісні риси: довірливість, повільність, жорстокість, брутальність, нестриманість, безвідповідальність, агресивність, замкнутість, байдужість та ін.

О.М. Кретчак у результаті професіографічного дослідження розробила психограму міліціонера ДСО з конкретними критеріальними частинами, тобто конкретними числовими показниками, які характеризують достатність розвитку професійної готовності до виконання професійних завдань із охоронної діяльності [70]. Автором було встановлено, що серед масиву «успішних» категорій працівників ДСО статистично критеріальними є показники: для міліціонерів з охорони кредитно-фінансових установ – проста зорово-моторна реакція, складна зорово-моторна реакція, оперативна пам'ять, переключення та розподіл уваги, інтелект, вміння професійно спілкуватися, емоційна сталість, самоконтроль поведінки; для міліціонерів груп затримання – проста зорово-моторна реакція, оперативна пам'ять, переключення та розподіл уваги, швидкість мислення, інтелект, незалежність, впевненість у собі, організаторські здібності, активність, рухливість, енергійність, уміння професійно спілкуватися; для міліціонерів з охорони об'єктів народного господарства – проста зорово-моторна реакція, швидкість мислення, інтелект, незалежність, впевненість в собі, організаторські здібності, сміливість, здатність до розумного ризику, здатність працювати в групі, соціальна сумісність; для міліціонерів спеціального підрозділу міліції охорони «Титан»: проста та складна зорово-моторні реакції, координація рухів, швидкість мислення, емоційна сталість, незалежність, впевненість у собі, організаторські здібності, почуття обов'язку, відповідальність, емоційна витривалість.

О. В. Романенко розробила психограму практичного психолога ОВС та запропонувала систему активної підготовки практичного психолога для розвинення адекватної професійної «Я – концепції», розвитку вміння спілкуватися різноманітними засобами з об'єктами професійного впливу, розвинення здібностей до фасилітативного впливу. Автором було психологічно обґрунтовано систему активного соціально-психологічного навчання психологів ОВС, яка спирається на психографічні вимоги до даного виду діяльності. У результаті проведеного дослідження було встановлено, що самооцінка професійних особистісних проявів практичного психолога ОВС в порівнянні з психологами системи освіти завищена за такими показниками, як врівноваженість, діяльність, енергійність, вимогливість до себе, вміння безпомилково оцінювати ситуацію, що відповідає вимогам служби в ОВС [147].

Н. П. Тарнавська розробила професіограму та психограму вихователя приймальника-розподільника для неповнолітніх МВС України [161]. У результаті проведеного дослідження було встановлено, що домінуючою якістю є емоційна стійкість при прийнятті відповідальних рішень, що дає можливість стверджувати, що емоційне забарвлення, емоційна стійкість, гнучкість та динамічність є невід'ємними складовими професійної діяльності, пов'язаної з вихованням, і характеризують загальний стиль поведінки вихователя-професіонала. Однак для вихователів приймальника-розподільника для неповнолітніх професійно важливими виявилися, передусім, якості, що характеризують творчий потенціал особистості, та якості, що стосуються принципів і особливостей ставлення до неповнолітніх правопорушників, дозволяють ефективно здійснювати профілактичний і виховний вплив на них, брати участь у розслідуванні злочинів.

За останній час велика кількість професіографічних досліджень різних спеціальностей була проведена у Державній службі України з надзвичайних ситуацій. Зокрема, В.М. Корольчук під час вивчення професійної діяльності рятувальника МНС України за стресових умов встановила, що високий рівень стресостійкості в рятувальників залежить від індивідуально-психологічних

властивостей (високий рівень емоційно-вольової регуляції, професійна мотивація, особистісна та ситуативна тривожність, тощо) [67]. Вона виділила особистісні якості рятувальника, які сприяють ефективній професійній діяльності, основні з яких – висока самооцінка, емоційна лабільність, низький рівень агресивності, високий рівень урівноваженості та впевненість у собі.

С.М. Миронець у професіографічному дослідженні визначив зміст професійно важливих якостей рятувальників МНС України, до яких віднесено такі: психологічні (увага, пам'ять, мислення та воля), фізіологічні (відповідають за зміст та умови виконання професійної діяльності), ергономічні (стан центральної нервової системи, стійкість до монотонії та імпульсивність), соціально-психологічні (комунікабельність та емпатія) та інженерно-психологічні властивості (стан опорно-рухової системи і рівень самоконтролю) [95].

Здійснюючи професіографічний аналіз діяльності фахівця служби пожежогашіння пожежної охорони, В.В. Вареник встановив, що домінуючою ознакою психологічних особливостей діяльності фахівця є високий рівень нервово-психічної стійкості, високий рівень розвитку основних показників уваги, психофізіологічних функцій зорового і слухового аналізаторів, сильна нервова система та високий інтелектуальний рівень, низький рівень тривожності, висока стійкість рівноваги [28].

Л.О. Гонтаренко здійснила професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби МНС України, у результаті чого було доведено, що ефективність професійної діяльності персоналу чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України, як однієї з основних в ланцюгу дій всіх оперативно-рятувальних підрозділів щодо реагування на надзвичайні ситуації, залежить від комплексу професійно важливих якостей працівників, який, за результатами професіографічного опису, має використовуватися при професійно-психологічному відборі та психологічному супроводженні діяльності персоналу [33]. Серед основних професійно важливих якостей працівників чергово-диспетчерської служби екстреного

виклику МНС України достовірно виділені максимально значущі атенційні, мнемічні, моторні, імажинітивні, емоційні, вольові, мовні та комунікативні якості, а також провідні мотиви професійного вибору працівників чергово-диспетчерських служб екстреного виклику МНС України. Л.О. Гонтаренко виділені та описані основні психологічні типи працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України, які мають загальні психологічні особливості, а саме: активно-послідовний, тривожно-інтровертований, імпульсивний та активно-імпульсивний тип працівників серед фахівців «Служби 112»; імпульсивно-гіпостенічний, пасивно-залежний, невротично-боязливий та гіпертимний тип працівників серед фахівців чергово-диспетчерської служби. Нею розроблено та запропоновано алгоритм (вирішальне правило) отримання психологічної інформації стосовно придатності особистості до диспетчерського виду діяльності в межах МНС України.

У дисертаційному дослідженні С.М. Мордюшенко, присвяченому професіографічному аналізу діяльності кінологів-рятувальників МНС, було визначено структуру професійно важливих якостей рятувальників кінологічної служби, до яких відносяться: мотивація, моторний, вольовий, когнітивний, емоційний та типологічний компоненти [98]. Також встановлено зв'язок між професійно важливими якостями кінологів-рятувальників ДСНС України та їхнім професійним досвідом. Виявлено, що у структурі професійних хвороб кінологів-рятувальників переважають хвороби кістково-м'язової системи та травми м'язів і суглобів, також під дією стрес-факторів можуть виникати хвороби серцево-судинної системи. Визначено психологічний зміст основних професійних завдань кінологів-рятувальників ДСНС України. Доведено, що діяльність кінологів-рятувальників є надзвичайно екстремальною та несе в собі пряму загрозу здоров'ю фахівця.

Автором виявлено, що для досвідчених рятувальників кінологічних підрозділів провідними є такі мотиви: прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям; можливість мати стабільний зарібок;

змістовний інтерес до роботи в рятувальних підрозділах; прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе; прагнення до морального задоволення від роботи. У початківців головними є такі мотиви: прагнення до морального задоволення від роботи; прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям; змістовний інтерес до роботи в рятувальних підрозділах; прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе; прагнення «себе перебороти», змінити характер, стати впевненішим тощо.

Проведений А.Г. Снісаренко професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України дав можливість виокремити такі особливості професійної діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України: висока відповідальність як керівника за прийняті рішення, вчинки та дії; дефіцит часу й відсутність належної інформації, що потрібна для організації відповідних дій та прийняття рішення; невизначеність завдання у зв'язку з незвичністю й складністю просторового орієнтування в незнайомій місцевості; неперервність нервово-психічного напруження, що спричинене систематичною роботою в небезпечному середовищі (при високій температурі, шумі, високій густині диму, підвищеній вологості, обмеженій видимості); постійна загроза для здоров'я й життя (можливі обвалення будівельних конструкцій, вибухи парів і газів); емоційні та стресові розлади (винесення травмованих людей, загибель товариша по службі); значні фізичні навантаження, що виникають внаслідок високого темпу роботи з рятування людей і гасіння пожеж, розбирання конструкцій, перенесення пожежно-технічного обладнання на значні відстані; труднощі, зумовлені необхідністю проведення робіт в обмеженому просторі (у тунелях, підземних галереях, газопровідних і кабельних комунікаціях); неочікувані перешкоди, що ускладнюють виконання оперативної задачі; дискомфортний стан через перебування в бойовому одязі та спорядженні [155].

А.Г. Снісаренком визначено основні професійно важливі якості начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС



України. Розроблено психограму начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України, яка набула вигляду багаторівневої структури професійно важливих якостей: на першому, найбільш важливому рівні, знаходяться інтелектуальні професійно важливі якості; на другому рівні – управлінські професійно важливі якості; на третьому рівні – емоційно-вольові якості та на четвертому рівні – мнемічні професійно важливі якості [155].

Аналізуючи професіографічні дослідження, які проводилися у Державній прикордонній службі України, необхідно відмітити, що вони проведені лише за окремими обліковими спеціальностями, діяльність яких підпадає під особливі умови її виконання. Так, О.М. Ставицький вдосконалив професіограми начальника відділення інспекторів прикордонної служби, заступника начальника відділення інспекторів прикордонної служби та старшого інспектора ДПСУ [158]. Дістали подальшого розвитку перелік дій, знань, вмінь та ставлень за вищезазначеними спеціальностями, які необхідні для виконання завдань з планування та організації служби з охорони державного кордону (за результатами роботи групи експертів).

На основі принципів методології професіографічного дослідження С.О. Філіппов розробив програму вивчення значущих чинників професійної діяльності офіцера-оперативника ДПСУ та з'ясував відповідні професійно-значущі властивості, які необхідні офіцеру для ефективної професійної діяльності [168]. Автор визначив систему найбільш суттєвих вимог професійної діяльності, що дозволяють здійснити оптимальну реалізацію професійного потенціалу працівника. Так, у структурі особистості офіцера-прикордонника виокремлюються такі психологічні підструктури, як професійна спрямованість (мотиви, ціннісні орієнтації, професійна позиція, соціально-професійний статус); професійна компетентність (комунікативна, спеціальна, екстремальна професійна та аутокомпетентність); професійно важливі властивості (інтелектуальні та управлінські здібності, емоційно-вольова стійкість та ін.); професійно значущі психофізіологічні властивості (особливості вищих

психічних функцій; сенсорно-перцептивні, психомоторні якості та фізичні властивості).

О.С. Кальчук, досліджуючи мотивацію професійної діяльності військовослужбовця-жінки, встановила, що вона є ієрархічною динамічною системою мотиваційних утворень, зумовлених необхідністю задоволення різних видів потреб військово-професійної діяльності [52]. Структурна модель мотивації професійної діяльності військовослужбовців-жінок складається з трьох рівнів: базового (сукупність професійних мотивів), середнього (мотиваційні комплекси) і вищого (військово-професійна спрямованість особистості військовослужбовця-жінки), які відображають зміст мотивації різних аспектів професійної діяльності військовослужбовця-жінки. Авторкою було встановлено, що характер військово-професійної спрямованості військовослужбовця-жінки зумовлюється домінуючим мотиваційним комплексом. Кожен з мотиваційних комплексів може посідати в структурі її професійної мотивації провідне або одне з підпорядкованих, субдомінантних місць і впливати на характер її професійної спрямованості.

О.С. Кальчук виділила три мотиваційні комплекси: мотиви професійного спілкування (як у широкому, так і у вузькому розумінні) – усвідомлення суспільної корисності праці, престиж професії військовослужбовця, значущість цієї професії серед інших спеціальностей, прагнення належати до цієї професійної спільності, прихильність сімейним традиціям, бажання здобути авторитет і пошану в підрозділі, спілкування з колегами, обмін знаннями й досвідом, прагнення лідерства, бажання працювати в чоловічому колективі; мотиви професійної кар'єри – прагнення до службового зростання, просування кар'єрними сходами, можливість прояву творчої ініціативи, фізичне самовдосконалення, розширення професійного досвіду; мотиви службової діяльності (її змістовної і результативної граней) – бажання оволодіти необхідними для військовослужбовця знаннями, уміннями й навичками, «романтизм» військової професії, привабливість військової служби, інтерес до змісту військової професії, прагнення до захоплення командуванням, соціальна

захищеність, бажання уникнути осуду за недоліки, прагнення до матеріального благополуччя, досягнення певного місця в суспільстві за рахунок службової кар'єри [52].

Аналіз наукової літератури показав, що у Збройних Силах України проблемі професіографічних досліджень різних спеціальностей, діяльність яких проходить в екстремальних умовах, приділялось недостатньо уваги, оскільки на сьогодні існують лише поодинокі випадки ґрунтовно розроблених професіограм, психограм або акмеограм військових фахівців. Це, у свою чергу, має безпосередній вплив на якісний відбір кандидатів для проходження служби у вищезазначеному формуванні та психологічному моніторингу військово-професійної діяльності військовослужбовців.

Так, на основі аналізу професійної діяльності військовослужбовців миротворчих підрозділів Д.І. Сохадзе розробив професіограми спостерігача припинення ведення вогню і врегулювання взаємовідносин між ворогуючими сторонами та військовослужбовця контрольного блок-посту зони безпеки [156]. У результаті проведеного дослідження автором було визначено професійно важливі якості, необхідні миротворцям для успішного виконання поставлених завдань: емоційно-вольова стійкість і здатність знижувати вплив стресогених факторів обстановки; здібність до швидкого та оптимального розв'язання поставлених завдань; здібність до нормальної і підвищеної адаптації в умовах виконання завдань, а також позитивна мотивація на досягнення успішного результату, а не ухилення від проблем і труднощів.

Колективом авторів, серед яких М.Г. Маслова, О.Л. Тракалюк, А.П. Дебреньюк, В.Л. Володарський, було проведено дослідження, присвячене визначенню професійно важливих якостей офіцера-керівника та психологічного стану офіцерського складу Збройних Сил України, що дозволило скласти загальну психограму військового спеціаліста командного (управлінського) профілю [45].

У дисертаційному дослідженні О.П. Ковальчука, присвяченому вивченню професійної мотивації офіцерів Повітряних Сил Збройних Сил України на етапі

їх первинної професіоналізації, було визначено сутність та особливості військово-професійної діяльності офіцерів Повітряних Сил ЗСУ [60]. Автор розробив структурну модель професійної мотивації офіцерів та розкрив її психологічний зміст. У дисертації також розкрито взаємозв'язок професійної мотивації з особистісними характеристиками офіцерів й показано, що ці характеристики закладають передумови для суттєвого посилення ефективності військово-професійної діяльності.

У дослідженні В. І. Єщенко представлено нові підходи до вирішення актуальної гігієнічної проблеми щодо професіонального психофізіологічного відбору та професійної орієнтації військових лікарів за умов реформування Збройних Сил України [42]. Розроблено психограму військових лікарів різного профілю та з'ясовано інтегральні фактори, що характеризують професійно важливі якості цих фахівців. Автором виявлено особливості структури взаємозв'язків психофізіологічних і психологічних функцій для забезпечення успішної діяльності військового лікаря. На підставі вивчення професійно важливих психофізіологічних й особистісних якостей розроблено спеціальні шкали, розв'язувальні правила й алгоритм їх застосування для здійснення професійного відбору та професійної орієнтації майбутніх військових лікарів до хірургічної або терапевтичної спеціалізації.

Ю.О. Овчаренко у процесі експериментального вивчення психологічних особливостей розвитку професійної самосвідомості військовослужбовців військ протиповітряної оборони виявив, що на їх компоненти впливають соціально-економічні проблеми розвитку України та її Збройних сил, процеси реорганізації військ протиповітряної оборони, умови військової служби, міжособистісні стосунки, незадоволеність особистісних потреб в умовах служби у сучасних Збройних Силах України, психологічна культура військовослужбовців [101]. Недостатньо сформованими елементами психологічної культури є: рівень знань про себе, навички безконфліктного спілкування у військовому колективі та психічної саморегуляції поведінки в складних умовах служби. Автором виявлено, що з вислугою років та віком

відбуваються певні зміни у професійній самосвідомості військовослужбовців. Для воїнів строкової служби, призовників характерними є низька мотивація до служби в армії, недостатньо розвинені когнітивний, оцінний та поведінковий компоненти професійної самосвідомості

Отже, проведений аналіз наукової літератури свідчить про те, що у психологічній науці за роки незалежності України здійснено велику кількість професіографічних досліджень у галузі психології діяльності в екстремальних умовах. У різних формуваннях України – Національній гвардії України, Державній службі України з надзвичайних ситуацій, Збройних Силах України, Державній прикордонній службі України – проведені ґрунтовні професіографічні дослідження для багатьох облікових спеціальностей та за їх результатами складені професіограми, психограми та акмеограми фахівців. Проте досить багато спеціальностей у силових структурах України все ще залишаються поза увагою дослідників та потребують термінового вивчення для покращення якості проведення професійного психологічного відбору кандидатів на відповідні спеціальності, а також психологічної роботи з особовим складом.

## **1.2 Психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України**

Основна частина особового складу Національної гвардії України є військовослужбовцями. Військова служба є видом людської діяльності, яка характеризується не тільки високою соціальною значимістю, але й виходить за межі буденної діяльності та пов'язана з особливими умовами. Збройний захист своєї Батьківщини в усі часи вважався почесним обов'язком кожного громадянина будь-якої країни світу. При цьому військовослужбовці завжди розглядалися як частка суспільства, у якій знаходили відображення всі соціально-економічні та політичні процеси, що відбувалися в суспільстві, а також всі закономірності змін міжнародної обстановки [44, 53, 82, 180, 191,

208].

Військово-професійна діяльність – це діяльність щодо захисту Вітчизни, у якій можна виділити дві складові: діяльність в бойових умовах (бойова діяльність) і повсякденна (у мирних умовах) [134]. Бойова діяльність – це активність військовослужбовців щодо досягнення цілей збройної боротьби. Слід зазначити, що бойова діяльність дуже специфічна за своїми цілями і завданнями, умовами, засобами, труднощами, психологічним змістом. Вона має свої психологічні закономірності, певну внутрішню структуру, цілі, мотиви, способи, через які на її перебіг впливає низка факторів: військово-політичні, військово-технічні, ідеологічні і психологічні, вид зброї, керівництво колективом, що проводиться в бою, виховна робота та робота з особовим складом, бойова і психологічна підготовка особового складу [54, 55].

На психологічний зміст і структуру бойової діяльності накладає відбиток те, що в бою вирішуються складні завдання, пов'язані з небезпекою для життя, знищенням цінностей, величезними руйнуваннями, втратами людей та техніки, різного роду стражданнями і незручностями. Ведення бою пов'язане з підвищенням моральної й юридичної відповідальності за точне виконання обов'язків, вимагає крайнього психічного й фізичного напруження всіх сил військовослужбовців [82, 134].

Інший вид військово-професійної діяльності – це діяльність у звичайних, мирних умовах. На перший погляд вона навряд чи істотно відрізняється від тієї діяльності, якою людина займалася до початку військової служби. Однак людина, яка виявила бажання проходити військову службу, вступила у військово-навчальний заклад або виявила бажання служити за контрактом, перш за все, змушена відмовитися від звичних стереотипів поведінки. Це пов'язано з особливостями проходження військової служби: наприклад, здійснення принципу єдиноначальності передбачає усвідомлене підпорядкування своєї волі, бажань волі іншої людини – командира, що в соціально-психологічному плані супроводжується обмеженням ступеня особистої свободи й активності вибору. Необхідність обмеження ступеня

особистої свободи обумовлена й суворою регламентацією військової служби [82, 134].

Національна гвардія України є військовим формуванням з правоохоронними функціями, що входить до системи Міністерства внутрішніх справ України і призначена для виконання завдань з охорони та захисту життя, прав, свобод і законних інтересів громадян, суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань, участі в забезпеченні державної безпеки й захисті державного кордону, а також ведення воєнних (бойових) дій у разі збройного конфлікту чи загрози нападу на територію України. Основними функціями, які покладаються на Національну гвардію України, є: участь в охороні громадського порядку, боротьбі зі злочинністю, охорона дипломатичних представництв, консульських установ іноземних держав, представництв міжнародних організацій в Україні, участь у спеціальних операціях зі знешкодження озброєних злочинців, охорона ядерних установок, ядерних матеріалів, радіоактивних відходів, інших джерел іонізуючого випромінювання, що перебувають у державній власності та багато інших [133].

У процесі розвитку Національної гвардії України продовжується зміна змісту основних видів професійної діяльності військовослужбовців різних спеціальностей у зв'язку з об'єктивним процесом подальшого становлення 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, отже, до їхньої готовності ефективно виконувати покладені на них завдання.

Основним видом професійної діяльності військовослужбовців Національної гвардії України є службово-бойова діяльність. Вона характеризується сукупністю режимних, охоронних, ізоляційно-обмежувальних, захисних заходів (дій), які проводяться в мирний час, за

надзвичайних обставин та у воєнний час з метою забезпечення громадського порядку та безпеки, охорони особливо важливих державних об'єктів, підтриманні законності та правопорядку, суверенітету та територіальної цілісності держави, її конституційного ладу [104].

Аналіз нормативно-правових документів, які регламентують службово-бойову діяльність військовослужбовців Національної гвардії України різних спеціальностей, а також вивчення наукової літератури дозволили встановити загальні ознаки, що органічно сполучаються й характерні для будь-якого виду військової праці, а також 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 Національної гвардії України відносяться такі:

- соціальна обумовленість і регламентованість військової праці законодавством, статутами, наказами, розпорядженнями тощо;
- поліфункціональність, яка виявляється в сполученні різноманітних завдань і функціональних обов'язків;
- комплексність, що зумовлена одночасною досить інтенсивною залученістю військовослужбовця в процес 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 [126].

Аналіз особливостей службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України різних спеціальностей показав, що вона залежить від умов її виконання та в ній розрізняються два періоди: повсякденна діяльність у



звичайних умовах і виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах. Однак необхідно відмітити, що військова служба належить до таких видів діяльності, які практично завжди пов'язані з екстремальними умовами й елементами ризику для здоров'я та життя [37, 131, 132, 193].

Повсякденна діяльність військовослужбовців Національної гвардії України практично в усіх військових частинах проходить в умовах монотонії, депривації та комбінованого впливу інших несприятливих факторів, які спричиняють тривале психічне напруження, виснаження адаптаційних механізмів і можливість виникнення різних психічних розладів, які призводять до значного зниження працездатності й ефективності діяльності. У процесі впливу негативних військово-професійних факторів людина, яка потрапила в незвичайне середовище, зіштовхується із новими для неї вимогами до властивостей особистості, уперше усвідомлює свої здібності та резерви організму і відповідно перебудовує себе. При цьому індивідуальне реагування набирає форми певного стилю поведінки залежно від рівня розвитку пізнавальних процесів, типу темпераменту, характеру, загальних здібностей, рівня знань, умінь, навичок, досвіду, інтересів тощо. Це може бути як нормальна професійна діяльність, так і неадекватне реагування, яке виникає епізодично у вигляді відмов від діяльності, помилок, обману, що призводить до конфліктних ситуацій з командирами та товаришами по службі. Успішність пристосування до умов життя та побуту військовослужбовців Національної гвардії України визначається також рівнем фізичного розвитку, когнітивними, комунікативними особливостями особистості тощо.

Проведене теоретичне дослідження дозволило виявити, що мотивація, професійна направленість до ефективного виконання службово-бойових завдань можуть за рахунок тимчасової високої мобілізації резервів організму компенсувати несприятливі прояви негативних психічних реакцій та станів у військовослужбовців, допомагати підтриманню досить високої праце- та боєздатності [127]. Якщо особовий склад перебуває в стані високої мобілізації тривалий час, це може привести до виникнення психологічної небезпеки

людини, граничних психічних розладів або загострення прихованих психічних захворювань.

Розглядаючи професійну діяльність військовослужбовців Національної гвардії України різних спеціальностей в бойових умовах, а також 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 позначаються на якості професійної діяльності, психічному стані військовослужбовців, психологічній безпеці особистості.

Екстремальні фактори посідають особливе місце в ієрархії зовнішніх подразників у службово-бойовій діяльності військовослужбовців НГУ. У науковій літературі поняття «екстремальний» співвідноситься із крайнім, граничним, таким, що виходить за рамки звичайного, надзвичайним впливом [62, 65, 137, 146].

Так, за визначенням О.В. Тімченко та інших провідних фахівців у галузі екстремальної психології, до екстремальних відносяться такі фактори професійної діяльності, вплив яких призводить до стану динамічної неузгодженості, що може характеризуватися порушенням адекватності фізіологічних реакцій або порушенням адекватності психологічних і поведінкових реакцій [41]. Під екстремальною ситуацією автори розуміють будь-яке сполучення компонентів зовнішнього середовища, які характеризуються наявністю безпосередньої загрози фізичної або моральної шкоди персоналу, опосередкованих соціальних загроз (соціально-правові санкції, матеріальний збиток, можливі наслідки фахових невдач і т. п.), опосередкованої або неопосередкованої загрози власному життю.

За інтенсивністю впливу еколого-професійних факторів В.С. Новіков пропонує виділяти три ступені екстремальності середовища проживання та діяльності:

– відносно екстремальні умови, у яких життя хоча й ускладнене, але можливе;

– абсолютно екстремальні умови, коли для підтримання життя потрібні спеціальні системи захисту;

– суперекстремальні умови, у яких існування людини неможливе [100].

У психологічному аспекті як екстремальні розглядаються умови життя та 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 та дезорганізації професійної діяльності [37, 124, 131].

Аналіз психологічних особливостей службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ в екстремальних умовах показав, що незалежно від інтенсивності психоемоційних навантажень зміна структури психологічних характеристик людини, в основному, має негативний характер [122, 123, 132]. 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 [100]. В інших відбувається дезорганізація психічної діяльності, що може призвести 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. Слід враховувати, що в психічних реакціях військовослужбовців на вплив психогенних факторів в екстремальних умовах відзначаються істотні розходження, що, насамперед, пов'язано з суб'єктивністю сприйняття подій, які відбуваються [183, 187, 205, 206, 207]. Так, в умовах психологічного стресу в одних виникає руховий ступор, в інших, навпаки, з'являється психомоторне збудження. Деякі сприймають те, що відбувається, як смертельну загрозу, інші відзначають усього лише певний елемент ризику. Якщо 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 зумовлюватиметься її індивідуально-психологічними особливостями [9, 40, 61, 182, 194, 202].

Крім вищезазначених особливостей екстремального характеру, додатково знижують ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ протиріччя професійної діяльності. Аналіз наукової літератури показав, що на сьогодні існує два основних підходи до вивчення протиріч у професійній діяльності людини: на макро- та мікрорівнях. Так, А.І. Субетто в авторській теорії визначив сім фундаментальних протиріч людини (на макрорівні) [160], інші вчені досліджували протиріччя, які виникають у професійній діяльності людини (на мікрорівні): С.Maslach, M.Leiter, W.Schaufeli в концепції професійного вигорання обґрунтували протиріччя людини, які виникають в її діяльності, через що у фахівців з часом з'являється даний феномен [198], В.Й. Бочелюк вивчав протиріччя в управлінні сучасною школою [24], Л.В. Лежніна визначила протиріччя між попитом сучасного суспільства на висококваліфікованих фахівців та недостатнім рівнем реальної готовності до професійної діяльності випускників вищих навчальних закладів [73], М.Ш. Магомед-Емінов в осіб з посттравматичними стресовими розладами досліджував інтрапсихологічні смислові протиріччя при відстоюванні смислових позицій в інтерпсихологічній взаємодії [80], О.В. Шленков проаналізував протиріччя, які виникають у курсантів під час навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах Міністерства з надзвичайних ситуацій [176].

Професійні протиріччя формуються в процесі зіставлення умов, особливостей, змісту професійної діяльності й індивідуально-психологічних особливостей особистості, її можливостей здійснювати працю, мотивів і потреб. На рівень розвитку професійних протиріч впливає рівень вимог професії до людини при виконанні діяльності в певних (звичайних, особливих, екстремальних) умовах, це можуть бути розбіжності між:

1) характером виконання професійної діяльності в різних умовах і рівнем професійної компетентності, низький рівень якої може породжувати внутрішньоособистісні конфлікти;

2) усвідомленою необхідністю в підвищенні кваліфікації та недостатньою професійною активністю;

3) відсутністю перспектив службового кар'єрного росту та рівнем професійної компетентності;

4) незадоволеністю змістом і результатами праці та бажанням змінити професію тощо [5, 126].

Негативними факторами професійного середовища, які знижують рівень ефективності професійної діяльності персоналу екстремальних професій, залежно від індивідуальних особливостей, є такі полярні характеристики, як одноманітність, монотонність діяльності, її перевантаженість, висока темпова напруженість [51, 89, 130].

Проведений аналіз психологічних особливостей професійної діяльності військовослужбовців НГУ показав, що існують психологічні, фізіологічні й службові ознаки, які характеризують монотонність повсякденної діяльності: вартова служба під час виконання різних службово-бойових завдань (охорона особливо важливих державних об'єктів, дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав тощо); охорона громадського порядку при знаходженні на маршруті; конвоювання та охорона підсудних і засуджених; чергування тощо. Психологічні ознаки характеризуються проявом відчуття втоми, сонливості, апатії, розумової недостатності, нудьги. Фізіологічні ознаки відзначаються зниженням частоти пульсу та дихання, зниженням споживання кисню та мускульного тонусу. Службові ознаки позначаються періодичними коливаннями середньої тривалості виконання службово-бойового завдання, загальним зниженням його ефективності від початку виконання до завершення. Напруженість праці фахівців екстремальних видів діяльності також пов'язана з дією таких чинників, як дефіцит часу на прийняття рішення при виконанні завдання, сенсорне перевантаження або

недовантаження, негативний вплив умов та факторів навколишнього середовища, недостатній рівень професійної підготовки особового складу тощо.

У процесі вивчення особливостей діяльності було виявлено, що при виконанні роботи в особливих та екстремальних умовах відсоток випадкових помилок істотно нижчий, ніж у звичайних умовах. На думку І.І. Приходька, О.В. Тімченка, І.В. Воробйової, Я.В. Мацегори та ін., це пов'язано з тим, що в таких умовах людина особливо чітко усвідомлює, що потрібна надійна та ефективна робота, з'являється відповідальність за результат своєї праці й усього колективу, тому що її невиконання може створювати реальну загрозу здоров'ю й життю військовослужбовцям НГУ [142]. Але діяльність у таких умовах вимагає від людини значного психічного напруження, тому можуть з'являтися помилки, викликані перенапруженням, дією перешкод, почуттям небезпеки тощо.

Наявність у людини почуття впевненості в стабільності умов своєї життєдіяльності є передумовою позитивно оцінюваної події, оптимістичного погляду, що проявляється в усвідомленні своєї значимості та впевненості у власних силах, необхідних для підтримки такої стабільності. Почуття тривожності, яке пов'язано з можливою втратою місця служби, зниження посадового статусу, зменшення матеріальної винагороди за результати праці знижують рівень ефективності професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій [3, 106].

До факторів, які впливають на виникнення професійних протиріч, також відносяться: небезпека для здоров'я та життя фахівців екстремальних професій; нерациональні умови діяльності; висока фінансова та моральна відповідальність; складність діяльності або її незначимість; висока ціна помилки; відсутність у фахівця необхідних та достатніх для ефективної діяльності знань, вмінь і навичок тощо [130].

У разі виникнення професійних протиріч у діяльності персоналу екстремальних професій можуть виникати внутрішньоособистісні конфлікти, які, на відміну від міжособистісних, людиною не завжди усвідомлюються.

Зазвичай вони проявляються у вигляді астенічних емоційних переживань, пригніченого настрою, фрустрації, підвищеної дратівливості, агресивності, тривожності тощо. Симптоми емоційного неблагополуччя спонукають людину до пошуку різноманітних шляхів зняття психічного напруження, деякі з них є причиною девіантної та асоціальної поведінки. Способи вирішення внутрішньоособистісних конфліктів залежать не тільки від індивідуально-психологічних особливостей особистості, умов, у яких вона знаходиться, а також і від характеру протиріч, неузгодженостей, що виникають у процесі професійної діяльності. Вирішення внутрішньоособистісного конфлікту вимагає високої психологічної компетентності та не завжди під силу самій людині [4, 125].

Організаційні протиріччя формуються в процесі порівняння людиною особливостей екстремальної діяльності та власних уявлень про її раціональну організацію. До протиріч та факторів, що визначають рівень цієї невідповідності, можна віднести: тривалість робочого дня, яка часто за службовою необхідністю збільшується, а додатковий час, затрачений на службу, нічим не компенсується; змінний та ненормований характер роботи; її шаблонність (чітке та обов'язкове виконання статутів, інших нормативно-правових документів, які регламентують професійну діяльність); наявність тривалих службових відряджень тощо.

Комунікативні протиріччя формуються в процесі порівняння змісту елементів комунікативної культури в організації (військовій частині, підрозділі НГУ) й уявленням особистості про позитивні технології спілкування й взаєморозуміння. Склад цих протиріч визначається відсутністю навичок комунікації й уміння виходити зі складних ситуацій під час спілкування з різними особами (наприклад, у випадках спілкування з начальниками, а також звичайними громадянами, порушниками громадського порядку тощо); невмінням регулювати власні емоції; особливостями, прийнятими в спілкуванні з командирами, співслужбовцями, колегами, підлеглими [15, 97, 103].

У процесі професійної діяльності військовослужбовців НГУ, на думку І.І. Приходька, може також виникати таке протиріччя: з одного боку, підвищення професійних вимог за рахунок самореалізації та розвитку суб'єкта діяльності підвищує рівень його психологічної захищеності, з іншого, – підвищені вимоги професії до людини можуть бути одним з факторів руйнування психологічної безпеки [130]. Тому інтерес та мотивація до такої діяльності, наявність творчості, націленість людини на створення нового є гарантом успіху в діяльності, отже, задоволеності нею. Якщо переживання цього протиріччя не спонукає людину до пошуку нових способів саморозвитку в професійній діяльності, то часто відбувається зміна даного виду діяльності, професії, що в останній час спостерігається в діяльності особового складу, особливо молодих фахівців.

Інші протиріччя можуть виникати, коли способи діяльності перетворюються в стереотипи та відбувається тимчасове припинення активного руху особистості до вирішення інноваційних завдань, пошуку нових, більш ефективних способів діяльності.

Проведений психологічний аналіз особливостей професійної діяльності військовослужбовців НГУ показав, що певна ціннісна позиція фахівця по відношенню до різних факторів середовища та умов діяльності припускає й певний рівень ефективності професійної діяльності. Як правило, визначаючи рівень значимості того або іншого фактора діяльності, людина створює якусь «ідеальну модель» цієї діяльності. Чим більше різниця між уявленнями фахівця про таку модель і її реальними характеристиками, тим вище рівень незадоволеності умовами, змістом діяльності.

Етичні протиріччя формуються в процесі співставлення та порівняння загальноприйнятих у суспільстві норм етики, а також професійної (корпоративної) етики персоналу екстремальних видів діяльності та особистісної етики з одного боку, і колективної етики, – з іншого. Перераховані норми можна схарактеризувати так:

– загальнолюдська етика увібрала в себе позитивний багатолітній досвід



людського спілкування;

- колективна етика представляє норми та цінності, прийняті в конкретній організації (Національна гвардія України, поліція та ін.);

- групова етика відображує цінності й норми, які прийняті (або насаджені) у малій професійній групі конкретної організації (частині, підрозділі);

- професійна (корпоративна) етика – цінності й норми, які прийняті в конкретному професійному співтоваристві (Національна гвардія України, поліція та ін.);

- особистісна етика обумовлена спрямованістю конкретної особистості та особистісними цінностями, мотивами, потребами, досвідом [130].

Отже, для ефективної діяльності персоналу екстремальних професій необхідно враховувати, що детермінантами поведінки людини в різних ситуаціях, пов'язаних із професійною діяльністю, з одного боку, виступають особливості та умови самої ситуації, з іншого боку – професійна підготовленість, професійні протиріччя, особистісні індивідуально-психологічні особливості та внутрішньоособистісні конфлікти суб'єкта діяльності. Наприклад, почуття загрози або страх виникають, коли людина оцінює ситуацію як небезпечну, коли, на її погляд, не має достатньо надійних способів її вирішення (завищення об'єктивної небезпеки). Особовий склад, у якого сформовані навички роботи в небезпечних умовах, і який опанував способи усунення особистісної загрози, як правило, не відчуває непевності, страху або пригніченості. У тому випадку, коли загроза виникає зненацька, людині доводиться шукати вихід із ситуації, змінюючи раніше існуючі форми копінг-поведінки та плани дій [115, 153, 188, 192].

Проведене професіографічне дослідження показало, що протягом усього періоду професійної діяльності фахівців екстремальних видів діяльності (військова служба у Національній гвардії України, робота в органах внутрішніх справ, праця рятувальників тощо) відбувається розвиток професійної спрямованості, компетентності, соціально значимих і професійно важливих якостей, формується їхня інтеграція, з'являється готовність до постійного

професійного росту, пошуку оптимальних прийомів якісного та творчого виконання діяльності відносно індивідуально-психологічних особливостей людини.

У роботах І.І. Приходька, О.В. Тімченка, І.В. Воробйової, Я.В. Мацегори, І.І. Ліпатова та ін., які вивчали психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ, були визначені індивідуальні передумови опанування військовослужбовцями конкретної спеціальності, а також її вплив на структуру особистості [5]. Головна увага зверталася на професійні досягнення, обумовлені когнітивними, мотиваційними та психомоторними ознаками особистості. Також аналізувалися відносини між людиною і професією, професійною роллю особистості фахівця та структурою професії, досліджувалося соціальне сприйняття різних професійних ролей.

Необхідно відзначити, що в службово-бойовій діяльності військовослужбовців НГУ важливе значення має характер цієї діяльності. У результаті проведеного аналізу психологічних особливостей було виявлено, що монотонна, одноманітна, алгоритмізована праця сприяє професійному розвитку фахівця лише на стадіях професійної підготовки та первинної професійної адаптації, згодом настає професійна стагнація. Різноманітна, цікава, неалгоритмізована праця надає більше можливостей для професійного розвитку та становлення професіонала екстремального виду діяльності.

Психологічний аналіз особливостей службово-бойової діяльності дозволив виявити, що вона вимагає від військових фахівців НГУ певної системи та послідовності дій, які взаємозалежні між собою і створюють певну психологічну структуру. У результаті було встановлено, що діяльність є найбільш результативною, коли структура особистості військового фахівця відповідає основним вимогам, що висувають до конкретної професійної діяльності. Такий збіг можливий за умов, якщо військовий фахівець має необхідні професійно важливі якості – сукупність індивідуальних психологічних і професійних якостей, які розкриваються та розвиваються у процесі професійної діяльності [126].

Розглядаючи специфічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ, необхідно зазначити, що в них існують різні типи військових частин за виконанням основних службово-бойових завдань, які на них покладені. Проведений аналіз службово-бойової діяльності показав, що деякі з них можна об'єднати за реалізацією спеціальної охоронної функції. До них відносяться: військові частини з охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав, з охорони особливо важливих державних об'єктів, з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних. Особливістю виконання завдань особовим складом цих частин є несення вартової та конвойної служб [128].

Військові частини та підрозділи з охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав здійснюють охорону об'єктів дипломатичного призначення та їхнього персоналу. Для несення служби з охорони дипломатичних представництв від підрозділу призначаються оперативні зміни та групи посилення. Несення бойової служби з охорони об'єктів здійснюється позмінно взводами, які складаються з оперативних змін, що виконують службові обов'язки безперервно протягом 8-14 год. Військовослужбовці зі складу оперативної зміни на посту охорони виконують завдання шляхом безперервного спостереження за певною ділянкою території (об'єктом). Військовослужбовці груп посилення (резерву) відповідно озброєні та екіпіровані (згідно з поставленим завданням), виконують службові обов'язки шляхом цілодобового чергування у місцях, визначених планами охорони об'єктів у постійній готовності (час – 5 хв. від отриманого сигналу до негайних дій у разі надзвичайних обставин або різких змін обстановки), чисельність групи посилення 3-5 осіб.

З організації виконання завдань подібними до вищезгаданих підрозділів є частини з охорони особливо важливих державних об'єктів, які забезпечують охорону підприємств військово-промислового комплексу, науково-дослідних установ, спеціальних вантажів під час їх перевезення територією України. Перераховані вище об'єкти охороняються по периметрам, контрольно-

пропускними пунктами і життєво важливими центрами. Для їх безпосередньої охорони від підрозділів призначаються варти в складі 15-25 осіб, які несуть службу по 8-12 год. і протягом доби змінюються 2-3 рази, на добу призначаються дві-три варти.

Військові частини з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних забезпечують охорону судових установ (Верховного Суду України, апеляційних судів областей, військових судів), забезпечують конвоювання плановими маршрутами на залізниці, плановими автошляховими маршрутами, маршрутами зустрічних варт, здійснюють екстрадицію заарештованих та засуджених на державному кордоні України на перепускних пунктах і аеропортах України. Основне завдання цих підрозділів – не допустити втечі з-під варти конвойованих (заарештованих, підсудних і засуджених) осіб, а у разі їхньої втечі – здійснити переслідування і затримання, за неможливості затримання – знешкодити. У разі нападу засуджених громадян на особовий склад варти, працівників органів внутрішніх справ, суду та прокуратури військовослужбовці даних підрозділів вживають заходів щодо відбиття нападу, застосовуючи фізичну силу та зброю згідно з положеннями Статутів та інших нормативно-правових документів та інструкцій.

Завдання, які покладені на підрозділи КЕОП, виконуються у взаємодії з органами внутрішніх справ МВС України, СБУ, ДПСУ, Державного департаменту виконання покарань, адміністрацією судових установ та залізничних станцій, що, у свою чергу, потребує відповідного інформаційного забезпечення управління бойовою службою з КЕОП.

Військові частини спеціального призначення НГУ виконують наступні завдання:

- беруть участь у спеціальних операціях знешкодження озброєних злочинців, припиненні діяльності озброєних воєнізованих формувань чи груп, непередбачених законодавством;

- надають органам внутрішніх справ допомогу в охороні громадського порядку, припиненні масових безпорядків, що супроводжуються насильством із

застосуванням зброї, у населених пунктах, а також в установах виконання покарань;

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

- одержують, вивчають та аналізують інформацію про різні прояви терористичної та озброєної організованої злочинної діяльності з метою використання її для виконання завдань, покладених на ці частини;

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

- у межах компетенції та у взаємодії з Управлінням державної охорони беруть участь у здійсненні державної охорони щодо органів державної влади України та посадових осіб;

- беруть участь у забезпеченні громадського порядку, охорони життя, здоров'я, прав, свобод і законних інтересів громадян в умовах надзвичайного стану, взаємодіють із органами та підрозділами цивільного захисту під час ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру.

Службово-бойові завдання, які стоять перед військовослужбовцями підрозділів спеціального призначення НГУ, характеризуються складністю і різнобічністю, що вимагає від них не лише спеціальних знань, умінь, навичок, постійного відпрацювання типових дій, але й вміння їх переносити на нові ситуації, для чого необхідні нестандартність і оперативність мислення.

Повсякденна діяльність військовослужбовців цих підрозділів передбачає значні фізичні навантаження. Вони постійно зіштовхуються з ситуаціями фізичного та збройного протистояння з кримінальними елементами. Військовослужбовці підрозділів спеціального призначення постійно залучаються до дій у ситуаціях протидії агресивному натовпу, що вимагає

емоційної і фізичної витривалості, адже ці ситуації характеризуються іншою ціннісною навантаженістю, ніж протистояння кримінальним злочинцям, мають певну ціннісно-смыслову неоднозначність. Військовослужбовці цих підрозділів здійснюють затримання озброєних злочинців, які можуть мати перевагу в знанні місцевості, шляхів відходу, виражену установку на фізичне знищення супротивників тощо.

Проте діяльність військовослужбовців підрозділів спеціального призначення є епізодичною та оперативною: більшість часу військовослужбовці цих підрозділів приділяють тренуванням (фізичним, тактичним тощо), а самі бойові спеціальні операції, як правило, є миттєвими, проте завжди з вираженою вітальною загрозою, що вимагає високого рівня мобілізації і, відповідно, показників фізичного і психічного здоров'я [5, 104].

Проведене дослідження психологічних особливостей службово-бойової діяльності військових фахівців НГУ показало, що під час виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями частин спеціальної охорони НГУ має місце тривале напруження фізіологічних та психічних ресурсів організму, що спричинює виснаження захисних сил. Мотивація, професійна направленість на ефективне виконання службово-бойових завдань можуть за рахунок тимчасової високої мобілізації резервів організму компенсувати несприятливі проявлення негативних психічних реакцій та станів у військовослужбовців, допомагати підтриманню досить високих праце- та боездатності. Якщо особовий склад перебуває в стані високої мобілізації тривалий час, це може привести до виникнення негативних психологічних наслідків для людини, граничних психічних розладів або загострення прихованих психічних захворювань. При наближенні умов виконання службово-бойових завдань до екстремальних у військовослужбовців збільшується інтенсивність психічних порушень, а також відбувається різка перебудова мотиваційної сфери [142].

Необхідно також зазначити той факт, що частини та підрозділи НГУ приймають активну участь у антитерористичній операції, яка проходить на Сході нашої держави з квітня 2014 року. Безпосередня участь у проведенні

антитерористичної операції вимагає від особового складу НГУ постійної готовності до діяльності в умовах вітальної загрози. Ефективність їх професійної діяльності в таких ситуаціях багато в чому залежить не тільки від рівня їх теоретичної та практичної підготовки, але й від рівня психологічної готовності до неї.

Аналіз психологічних особливостей службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ під час проведення антитерористичної операції дозволив виявити загальні принципи й ознаки, що органічно сполучаються й характерні для даного виду діяльності. Загальною ознакою службово-бойової діяльності в АТО є її екстремальний характер, для неї характерними є ведення бойових дій у складних метеорологічних та побутових умовах, значні психоемоційні навантаження та висока ймовірність виникнення реальної загрози для життя та здоров'я особового складу у зв'язку з високою інтенсивністю бойових дій, що безпосередньо позначаються на якості виконання службово-бойових завдань, психічному стані військовослужбовців, психологічній готовності особистості до такої діяльності [129]. Усе ускладнюється раптовою зміною умов виконання службово-бойових завдань, оперативним прийняттям вірних рішень та можливою кримінальною відповідальністю за їх наслідки, порушенням звичного режиму діяльності та відпочинку особового складу та ін.

Таким чином, проведений аналіз психологічних особливостей службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ, показав, що вона характеризується раптовістю, неочікуваністю, часто триває в умовах значних психічних і фізичних перевантажень, невизначеності, у швидкоплинній оперативній обстановці, дефіциту часу, необхідного для швидкого прийняття правильних рішень, з вітальною загрозою для особового складу під час затримання порушників громадського порядку, злочинців, при визволенні заручників, при участі в антитерористичній операції та ін. Це може ускладнюватися частою зміною умов праці особового складу, порушенням звичного режиму їхньої діяльності та відпочинку тощо.

Виявлені особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ є джерелами психічної напруженості, що негативно впливають на фізичне та психічне здоров'я особового складу. Також істотний вплив мають інші специфічні особливості службово-бойової діяльності: зокрема, це службово-бойові завдання з охорони громадського порядку, боротьба із злочинністю, охорона ядерних установок, ядерних матеріалів, радіоактивних відходів, інших джерел іонізуючого випромінювання, охорона спеціальних вантажів, виконання суспільно-політичних заходів (при виникненні масових заворушень та безладів), переслідування і затримання осіб, узятих під варту, що скоїли втечу з-під охорони (варти), участь у спеціальних операціях із знешкодження озброєних злочинців, припинення діяльності (ліквідації) непередбачених законом воєнізованих або збройних формувань (груп), банд та злочинних організацій, підтримання або відновлення правопорядку в районах виникнення особливо тяжких надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру (стихійного лиха, катастроф, особливо великих пожеж, пандемій, панзоотій тощо), що створюють загрозу для життя і здоров'я населення, виконання завдань з охорони та оборони територіальної цілісності держави та інші.

\*\*\*

Проведений аналіз наукової літератури з проблематики професіографічних досліджень фахівців ризиконебезпечних професій показав, що в психологічній науці за роки незалежності України цьому питанню приділялась значна увага. Зокрема, у Національній гвардії України, Державній службі України з надзвичайних ситуацій, Збройних Силах України, Державній прикордонній службі України проведені ґрунтовні професіографічні дослідження з визначення багатьох облікових спеціальностей та за їх результатами складені професіограми, психограми та акмеограми. Проте й досі залишається великий перелік військово-облікових спеціальностей силових структур України, які все ще залишаються поза увагою дослідників та потребують термінового вирішення цього питання.



Дослідження психологічних особливостей службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ показало, що вона характеризується раптовістю, неочікуваністю, часто триває в умовах значних психічних і фізичних перевантажень, невизначеності, у швидкоплинній оперативній обстановці, дефіциту часу, необхідного для швидкого прийняття правильних рішень, з вітальною загрозою для особового складу під час затримання порушників громадського порядку, злочинців, при визволенні заручників, участі в антитерористичній операції та ін. Такі умови діяльності ускладнюються частою зміною умов праці особового складу, порушеннями звичного режиму їхньої діяльності та відпочинку тощо.

У результаті аналізу психологічних особливостей службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ було виявлено, що така діяльність є джерелом психічної напруженості, яка, у свою чергу, має негативний вплив на фізичне та психічне здоров'я особового складу. Встановлено, що істотний вплив мають специфічні особливості службово-бойової діяльності, зокрема, виконання службово-бойових завдань з охорони атомних електростанцій, забезпечення громадського порядку, боротьба із злочинністю (при виникненні масових заворушень), виконання завдань з охорони та оборони територіальної цілісності держави. Військовослужбовці НГУ щоденно виконують різноманітні ризиконебезпечні для здоров'я та життя особового складу службово-бойові завдання, серед яких охорона особливо важливих державних об'єктів, дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав, судових установ, конвоювання та екстрадиція підсудних та засуджених, участь у проведенні антитерористичної операції тощо, під час яких існує постійна реальна загроза для здоров'я та життя особового складу з боку порушників законності, збройних злочинців, незаконних збройних формувань тощо.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ З ОХОРОНИ АТОМНИХ ЕЛЕКТРОСТАНЦІЙ**

### **2.1. Характеристика організації, структури емпіричного дослідження професійно важливих якостей військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій та груп досліджуваних**

Для реалізації мети та вирішення завдань дослідження уся робота була розподілена на послідовні етапи, кожен з яких був присвячений вирішенню конкретного завдання, а також став базою для подальшого аналізу.

У роботі використовувався комплекс методів, заснований на виділених напрямках наукового пошуку й технології його реалізації. У нього ввійшли:

- теоретичний аналіз проблеми дослідження;
- метод експертної оцінки;
- професіографічний метод;
- психодіагностичний метод, що включав комплекс методик для визначення структурних компонентів професійної ефективності військовослужбовців Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій;
- методи математичної статистики.

**Теоретичний аналіз проблеми дослідження.** Вивчення наукової спадщини провідних спеціалістів здійснювалося за матеріалами, виданими, переважно, у 2005-2015 роках. Літературною базою нашого дослідження (211 найменувань) є монографії, наукові статті в спеціальних збірниках і провідних періодичних наукових виданнях України, країн СНД, матеріали науково-практичних конференцій, автореферати, дисертації, психологічні словники, літературні джерела як вітчизняних, так і іноземних авторів.

Проведене теоретико-методологічне дослідження психологічних особливостей професійної діяльності військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій показало, що існуючі підходи для вирішення даного наукового завдання обумовлені складністю психологічної структури діяльності, різними теоретичними підходами дослідників, а також тим, що вирішення завдання оцінки ефективності професійної діяльності охоронної сфери на даний час не має задовільних результатів, і тому залишається дуже неоднозначним.

**Метод експертної оцінки.** Застосування даного методу проводилось із залученням експертів, у якості яких виступили: командування частин з охорони атомних електростанцій, командири підрозділів, офіцери по роботі з особовим складом, кадрові працівники та психологи. Загальна кількість експертної групи склала 68 респондентів. Експертам було запропоновано оцінити психологічні характеристики в залежності від їх значимості для ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій за допомогою спеціально розробленої нами анкети (див. Додаток А).

При складанні бланку експертної оцінки враховувались: здатність до саморегуляції в екстремальних ситуаціях; рівень оволодіння спеціальними знаннями, вміннями та навичками; загальна оцінка ефективності службово-бойової діяльності. Поряд із цим бланк містить такі показники оцінки діяльності: продуктивність роботи військовослужбовця (повнота виконаного обсягу службових обов'язків, якість роботи (ретельність, змістовність, відповідність формальним вимогам)); процесуальні аспекти їхньої роботи (ініціативність, самостійність, активність планування (вміння виділити час на завдання, що раптово виникли), дисциплінованість, відповідальність та ін.); особливість професійної комунікації (взаємодія з командиром, співпраця з колегами, взаємодія з громадянами під час виконання службово-бойових завдань та ін.); особливості професійної мотивації (розуміння цілей і завдань, повага й толерантне ставлення до людей, відсутність прагнення зловживати

своїм службовим становищем, владою, невинуватеної агресії і прагнення до насильства); професійні здібності та додаткові можливості (психічна гнучкість (відкритість новим способам вирішення професійних завдань і вирішення життєвих ситуацій), незалежність у мисленні, фізична підготовленість, рівень володіння особистою зброєю, витривалість, стійкість до психічного та фізичного навантажень та ін.).

Експертні оцінки дозволили визначити особливості виконання службово-бойових завдань та труднощі, з якими зіштовхуються військовослужбовці підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій.

За допомогою отриманих показників експертної оцінки та даних щорічної атестації військовослужбовців Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій усіх досліджуваних було поділено на три групи: із високим, середнім та низьким рівнем професійної ефективності. Це, у подальшому за результатами емпіричного дослідження, дало змогу поглиблено дослідити особливості розвитку професійно важливих якостей у груп військовослужбовців з різною ефективністю СБД, а також скласти рівняння регресії для прогнозування ефективності діяльності військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій.

У результаті дослідження наукової літератури, вивчення особливостей професійної діяльності військовослужбовців підрозділів Національної Гвардії України з охорони атомних електростанцій, бесіди з експертами було розроблено анкету (див. Додаток Б), яка містила 89 професійно важливих якостей, які розкривають сутність усіх аспектів службово-бойової діяльності особового складу військових частин з охорони атомних електростанцій.

Експертам необхідно було співвіднести надані ПВЯ з особливостями служби на атомних електростанціях та визначити, наскільки вони є необхідними саме для цих підрозділів та надати оцінку за 10-бальною шкалою (10 балів надається ПВЯ, які найбільш необхідні, а 1 бал – ПВЯ, які найменш притаманні для військовослужбовців з охорони атомних електростанцій). У

результаті цього ранжування було отримано професійно важливі якості із найбільшим рангом.

Отже, було виділено 66 ПВЯ з найвищими рангами від 6,5 до 10 балів, що дозволило стверджувати, що саме ці якості є основними при виконання службових обов'язків особовим складом підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій. Найвищі ранги отримали наступні професійно важливі якості: адекватність оцінки ситуації, нервово-психічна стійкість, хоробрість, дисциплінованість, спостережливість, врівноваженість, розуміння обов'язків, уміння виконувати накази, впевненість у собі, уважність, відповідальність, рішучість, емоційна стійкість, кмітливість, зібраність, сміливість, витривалість, стриманість, виваженість у прийнятті рішення, кваліфікованість (професійна компетентність), практичність у діях, надійність, пунктуальність, розумна обережність, прагнення професійного та особистого розвитку, адекватність самооцінювання, чесність, старанність та ін.

Надалі отримані результати було піддано факторному аналізу, який дозволив виявити чотири структурні компоненти (блоки) ПВЯ, необхідні для ефективної службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій:

- когнітивний;
- емоційно-вольовий;
- мотиваційно-ціннісний;
- комунікативний.

У подальшому для більш поглибленого дослідження цих структурних компонентів ПВЯ військовослужбовців були підібрані адекватні психодіагностичні методики.

На другому етапі дослідження було спрямовано на емпіричне вивчення рівня розвитку професійно важливих якостей у різних групах військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій, обґрунтування та підбір психодіагностичних методик, які необхідні для їх визначення.

**Професіографічний метод.** З метою вивчення психологічних особливостей службово-бойової діяльності військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій ми застосовували метод системного аналізу професійної діяльності – професіографію. Поняття професіографії містить у собі проведення професіографічного дослідження, результатом якого стає професіограма (психограма). Сутність професіографії визначена в самому терміні, тобто це описово-технічна характеристика видів професійної діяльності. Існує безліч різних методів професіографічного аналізу, однак у нашому дослідженні ми використовували наступні: аналіз документації, експертну оцінку, безпосереднє спостереження, бесіду та опитувальні методи.

**Аналіз документації** та функціональних обов'язків дозволив визначити формальні вимоги до військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій. Крім того існуючі посадові інструкції, закони та підзаконні нормативні акти є узагальненням існуючого досвіду та наукових досліджень реалізації професійної діяльності військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій. Поряд із цим було проведено всебічний аналіз статутів, наказів, інструкцій, розпоряджень, настанов, посібників, правил техніки безпеки та гігієни праці, матеріалів з професійного навчання, спеціальної літератури про діяльність, а також таких об'єктивних показників, як кількість заохочень та подяк; кількість стягнень та доган, кількість травм та ін.

Для вивчення психологічних особливостей службово-бойової діяльності військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій ми використовували **метод експертних оцінок**. У якості експертів виступили: командування частин з охорони атомних електростанцій, командири підрозділів, офіцери по роботі з особовим складом, кадрові працівники та психологи, які на основі знань та професійного досвіду визначали найбільш істотні, з їх точки зору, функції, завдання, характеристики реальної діяльності, виявили професійно важливі якості, необхідні для

ефективної службово-бойової діяльності, причини труднощів та помилок, що виникають у процесі опанування професії, які необхідно враховувати для підвищення її ефективності, або психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності.

Необхідно зазначити, що метод **спостереження** є одним з таких, що дозволяє досліджувати особливості професійної діяльності військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій в екстремальних умовах. Таке спостереження здійснювалося систематично, в екстремальних, а також у повсякденних умовах життєдіяльності військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій. Під час спостереження фіксувалася зміна емоційного стану військовослужбовця, його основні поведінкові й особистісні особливості в період виконання конкретних завдань професійної діяльності.

Необхідну та важливу інформацію стосовно діяльності, завдань, функцій, змісту, особливостей службово-бойової діяльності як у звичайних, так і в екстремальних умовах військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій ми отримали за допомогою **бесіди**, в якій були уточнені дані стосовно професійно значущих мотивів та професійно важливих якостей військовослужбовців.

У результаті комплексного використання вищеподаних методів професіографічного дослідження було розроблено професіограму військовослужбовця Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій. У ній викладено об'єктивні характеристики діяльності (завдання, соціально-психологічні функції, результати праці), суб'єктивні характеристики (професійно-рольові характеристики, професійно важливі якості та психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності). Проведене професіографічне дослідження показало, що на ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців з охорони атомних електростанцій істотний вплив також мають різні зовнішні фактори.

**Психодіагностичний метод.** При проведенні емпіричної частини дослідження використовувалися результати, які були отримані при розробці професіограми та дані експертної оцінки, а також враховані взаємозв'язки психологічних аспектів службово-бойової діяльності з особистісними особливостями військовослужбовців та на їх основі було здійснено підбір психодіагностичних методик дослідження. Поряд із цим для підбору необхідного психодіагностичного інструментарію враховувалися результати, що отримані за допомогою факторного аналізу, який дозволив виділити чотири структурних компонента (блока) професійно важливих якостей військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій (когнітивний, емоційно-вольовий, мотиваційний та комунікативний). Ця батарея тестів складається з 8 загальновідомих та валідних методик, бланку експертних оцінок для визначення особливостей ефективності професійної діяльності та анкети оцінки розвитку професійно важливих якостей військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій. Дані методики були згруповані відповідно до визначених структурних блоків ПВЯ.

Так, для визначення рівня когнітивних особливостей військовослужбовців підрозділів Національної Гвардії України з охорони атомних електростанцій було використано методику «Короткий орієнтовний відбірковий тест» (КОТ) В.М. Бузина, Е.Ф. Вандерліка.

Для визначення особливостей розвитку ПВЯ емоційно-вольового блоку у військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій було використано методики «Вольової регуляції особистості» М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко, «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанової, «Діагностика копінг-стратегій» (COPE авторів Ч. Кавер, М. Шейер, Д. Вентрауб в адаптації Т. О. Гордєєвої, Є. М. Осіна, О. І. Рассказової, О. А. Сичьова, В. Ю. Шевяхової).

Для визначення особливостей мотиваційно-ціннісної сфери військовослужбовців було використано методики «Визначення мотиваційного



профілю особистості» Ш. Річі, П. Мартіна (в адаптації О. Г. Шмельова), «Колірний тест відносин», розроблений О.М. Еткіндом для діагностики особливостей професійної мотивації.

Для визначення рівня розвитку ПВЯ комунікативного блоку у військовослужбовців було використано «Методику діагностики загальної комунікативної толерантності» В.В.Бойка.

Додатково було застосовано 16-факторний опитувальник особистості Р. Кеттелла, інтерпретаційна схема якого дозволила уточнити емпіричні результати, які було отримано за допомогою вищевказаного психодіагностичного інструментарію, а також надавати цілісну характеристику мотиваційній, емоційно-вольовій, когнітивній і комунікативній сферам особистості.

Більш детально розкриємо сутність та особливості використання методик, які були застосовані у нашому дисертаційному дослідженні.

**«Короткий орієнтувальний тест»** (КОТ, адаптація тесту Вандерліка) використовувався для вивчення здатності виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі, враховуючи наявні ресурси, здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій, де основою є професійна компетентність. Він належить до категорії тестів «загального інтелекту». Використанню методики сприяли такі властиві їй переваги: на сьогодні вона не є широко відомою, що дозволяє знизити вірогідність знайомства досліджуваних зі стимульним матеріалом та ключами; структура методики та бланків обмежує можливість списування під час масових обстежень.

**Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки»** (ССП – 98, автор В. Моросанова), в основі якого лежить дослідження вольового зусилля, використовувався для дослідження здатності до самооблізації, впровадження розробленого плану в реальні дії. Методика дозволила діагностувати індивідуальні особливості саморегуляції і окреслити шляхи формування стилю із високим рівнем регуляції (гармонічний стиль), що забезпечує високу

успішність досягнення мети. Опитувальник містить 46 тверджень, які входять до складу шести шкал, які відображають основні регуляторні механізми діяльності: планування, моделювання, програмування, оцінку результатів, а також регуляторно-особистісні властивості (гнучкість, самостійність). У цілому опитувальник працює як єдина шкала «Загальний рівень саморегуляції», що характеризує загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини. У результаті його застосування були встановлені стилі саморегуляції досліджуваних, які якісно відрізнялись за характером і виразністю піків у структурі саморегуляції.

**Методика «Вольової регуляції особистості»** (автори М. Гуткін, Г. Міхальченко) застосовувалася для визначення здатності ефективно використовувати внутрішні ресурси організму й особистості для успішного виконання поставлених завдань в напружених умовах, в основі якої лежить витривалість. Вона складається з 56 тверджень, сумарний бал за загальною шкалою повинен бути в межах від 0 до 144 бали, за субшкалами – від 0 до 24, що дозволило визначити загальний показник, який характеризує вольову організацію особистості та вольові особливості особистості: ціннісно-смыслову організацію особистості; організацію діяльності; рішучість; наполегливість; самовладання; самостійність.

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

**Методика «Діагностика копінг-стратегій»** (методика COPE авторів Ч. Кавер, М. Шейер, Д. Вентрауб в адаптації Т.О. Гордєєвої, Є.М. Осіна, О.І. Рассказової, О.А. Сичева, В.Ю. Шевяхової) призначена для виявлення процесів, спрямованих на краще вирішення особистісних, міжособистісних чи професійних проблем, адаптацію людини до вимог ситуації, що викликає стрес, стратегій подолання стресової ситуації, її ослаблення або пом'якшення та відновлення психологічного благополуччя. Вона використовується як для вимірювання ситуаційних копінг-стратегій, так і диспозиційних стилів, що

лежать в їх основі. Методика складається з 60 тверджень, об'єднаних в 15 шкал (позитивне переформулювання й особистісне зростання, уявне уникнення проблеми, концентрація на емоціях та їх активне вираження, використання інструментальної соціальної підтримки, активне опанування себе, заперечення, звернення до релігії, гумор, поведінкове уникнення проблеми, стримування, використання емоційної соціальної підтримки, використання «заспокійливих», прийняття, придушення конкуруючої діяльності, планування). Інтерпретація результатів здійснюється за кожною шкалою, яка призначена для виміру певної стратегії подолання стресової ситуації.

**Методика «Визначення мотиваційного профілю особистості»** (автори Ш. Річі, П. Мартін в адаптації О.Г. Шмельова) призначена для визначення індивідуального поєднання найбільш і найменш актуальних (значущих) для конкретної людини потреб, яка дає можливість кількісно оцінити відносну значимість цих потреб для людини і графічно представити її мотиваційний профіль. Вона має 12 шкал – основних потреб людини (у високій заробітній платні та матеріальній винагороді, бажанні мати роботу з гарним набором пільг і надбавок; в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні; у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи; у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи; у соціальних контактах: спілкуванні з широким колом людей, легкого ступеня довірливості, зв'язків з колегами, партнерами та клієнтами; формуванні та підтримуванні довгострокових, стабільних взаємин, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості; у завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума; встановленні для себе сміливих, складних цілей та їх досягненні; у впливовості і владі, прагненні керувати іншими (показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу); розмаїтті, перервах і стимуляції, прагненні уникати рутини; бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей; у самовдосконаленні, рості і розвитку

як особистості; у цікавій, суспільно корисній праці) і складається з 33 незакінчених тверджень.

**Методика «Колірний тест відносин» О.М. Еткінда** (у модифікації «Використання процедури колірного тесту відношення для діагностики особливостей професійної мотивації»). **Методичною основою** цього тесту є колірно-асоціативний експеримент, який базується на припущенні про те, що характеристики невербальних компонентів ставлення до значимих інших і до самого себе віддзеркалюються в колірних асоціаціях щодо них.

Процедура колірного тесту відношення передбачає проведення трьох типів завдань (етапів):

1. Психолог складає список понять, які мають для обстежуваного певне значення, серед яких мають бути мотиви та цінності. Даний список доповнюється поняттями, що відображають значимі явища для конкретного претендента. Ці поняття з'ясовуються в попередній бесіді.

2. Колірна асоціативна розкладка. Перед випробуванням розкладаються кольори М. Люшера, які потрібно підбирати не за випадковими ознаками, а за власним відчуттям, з яким кольором асоціюється дане поняття. Обрані кольори можуть повторюватися. Треба внести уточнення: існують два варіанти проведення тесту, які відрізняються за способом отримання колірних асоціацій. У скороченому варіанті досліджуваному потрібно підібрати до кожного поняття тільки один колір із восьми. В повному варіанті всі вісім кольорів ранжуються від найбільш до найменш підходящого відносно кожного поняття. Порядок кольорів записується напроти оцінюваного поняття (мотиву). У нашому дослідженні ми використовували скорочений варіант проведення процедури дослідження.

3. Досліджуваному пропонують розкласти кольори М. Люшера від найбільш приємного до найменш приємного. Психолог фіксує розкладку кольорів за ступенем приємності. Це контрольна розкладка, з якою порівнюються всі інші, тому це є обов'язковим етапом процедури проведення

КТВ. У якості контрольних розкладок можна використовувати асоціативну розкладку до понять «Я», «Я-ідеальний», «Моє майбутнє».

Запропонований нами комплексний підхід професіографічного дослідження військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій має такий добір методик, що відбувається часткове перекриття даних однієї методики даними інших методик, що сприяє підвищенню достовірності отриманих результатів.

**Методика діагностики загальної комунікативної толерантності (автор В.В. Бойко)** дозволяє діагностувати толерантні й інтолерантні установки особистості, що проявляються в процесі спілкування. Відповідно до проведених автором методики досліджень комунікативна толерантність, або толерантність у спілкуванні, поділяється на ситуативну, типологічну, професійну й загальну. Рівень ситуативної толерантності визначається ставленням людини до конкретного партнера по спілкуванню (чоловіка, колеги, випадкового знайомого), типологічної – ставленням до збірного типу або групи людей (представникам якої-небудь національності, професії, соціального прошарку). Професійна комунікативна толерантність проявляється в робочій обстановці, у взаємодії з тими людьми, з якими доводиться мати справу за видом діяльності (колегами, клієнтами, пацієнтами). Загальна комунікативна толерантність обумовлена життєвим досвідом, властивостями характеру, моральними принципами й значною мірою визначає інші форми комунікативної толерантності.

Методика дозволяє оцінити наступні показники:

- ✓ за якими тенденціями оцінювати людей, виходячи із свого «Я»;
- ✓ в якій мірі категоричні або незмінні оцінки в адресу оточуючих;
- ✓ в якій мірі людина вміє приховувати неприємні враження при зустрічі з некоммунікбельними людьми;
- ✓ схильність до перевиховання партнера;
- ✓ підстроювати партнера під себе, робити його зручним;
- ✓ терпимість до дискомфорту;

✓ адаптивні якості.

Обробка результатів проводиться таким чином, що по кожній шкалі підраховується загальна сума балів. Максимальне число балів по кожній шкалі - 15, загальне по всім шкалам - 135. Чим вище число набраних респондентом балів, тим вище ступінь його нетерпимості до оточуючих. Розгляд відповідей за окремим шкалам дозволяє виявити найбільш характерні аспекти та тенденції прояву комунікативної толерантності й інтолерантності.

**Методика багатофакторного дослідження особистості** (автор Р. Кеттелл) призначена для визначення загальних структурно-динамічних характеристик («універсальних рис») особистості та прогнозування поведінки людини в різних ситуаціях. За допомогою даної методики (форма С адаптована Е.С. Чугуновою, І.М. Палєєм та ін.), яка складається з 105 запитань, можна оцінити кожного випробуваного за 16 факторами (Фактор А: замкнутість-товариськість, Фактор В: інтелект, Фактор С: емоційна нестабільність-емоційна стабільність, Фактор Е: підпорядкованість-домінантність, Фактор F: стриманість-експресивність, Фактор G: низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки, Фактор Н: боязкість-сміливість, Фактор І: жорсткість-чутливість, Фактор L: довірливість-підозрілість, Фактор М: практичність-мрійливість, Фактор N: прямолінійність-дипломатичність, Фактор О: спокій-тривожність, Фактор Q1: консерватизм-радикалізм, Фактор Q2: конформізм-нонконформізм, Фактор Q3: низький самоконтроль-високий самоконтроль, Фактор Q4: розслабленість-напруженість, Фактор MD: розвиток самосвідомості).

Крім вищеперерахованих факторів першого порядку, Р. Кеттелл у результаті подальшої факторизації виділив більш загальні фактори другого порядку (у різних роботах їх було від 4 до 8). Нами використовувалася форма методики, що має 4 фактори другого порядку (блоки факторів першого порядку): комунікативний блок утворюють фактори А, Н, F, Е, Q2, G, N; інтелектуальний блок – фактори В, Q1, Е, М; емоційний блок – фактори С, І, О, Q4, Q3, F, G, L; самооцінка утворює фактор MD – показник розвитку

самосвідомості в структурі особистості. Інтерпретація згрупується за виділеними вище 4 блоками. Орієнтуючись на результати аналізу, у якому враховується співвідношення між оцінками за факторами, визначається індивідуальний графік особистості – «профіль особистості».

**Методи математичної статистики. Факторний аналіз** в літературних джерелах трактується як розділ багатовимірної статистичного аналізу, який об'єднує методи оцінки розмірності безлічі спостережуваних змінних за допомогою дослідження структури коваріаційних або кореляційних матриць [96]. Усі явища і процеси діяльності знаходяться у взаємозв'язку і взаємозумовленості. Одні з них безпосередньо пов'язані між собою, інші – побічно. Звідси важливим методологічним питанням є вивчення та вимірювання впливу факторів на величину досліджуваних показників. Даний вид аналізу дозволив вирішити два основні завдання: описати предмет вимірювання компактно і в той же час всебічно. За допомогою факторного аналізу були виявлені чинники, що відповідають за наявність лінійних статистичних зв'язків кореляцій [27, 63, 114].

Для виявлення найбільш значущих чинників і, як наслідок, структури чинника, найбільш виправдано застосовувати метод головних компонентів. Суть даного методу полягає в заміні корельованих компонентів некорельованими факторами. Іншою важливою характеристикою методу є можливість обмежитися найбільш інформативними головними компонентами і виключити інші з аналізу, що спрощує інтерпретацію результатів. Перевага даного методу також у тому, що він - єдиний математично обґрунтований метод факторного аналізу.

Факторний аналіз здійснювався по кореляційним змінним. При аналізі в один фактор об'єднувалися сильно корелюючі між собою змінні, і як наслідок, відбувався перерозподіл дисперсії між компонентами і виходила максимально проста і наочна структура факторів. Після об'єднання кореляційний компонент всередині кожного фактора між собою буде вище, ніж їх кореляція з компонентами інших чинників. Ця процедура також дозволила виділити

латентні змінні, що особливо важливо при аналізі соціальних уявлень і цінностей [27, 63, 114].

**Кластерний аналіз** (англ. Cluster analysis) – багатовимірна статистична процедура, що виконує збір даних, що містять інформацію про вибірку об'єктів, і потім впорядковує об'єкти в порівняно однорідні групи [57, 85, 120, 170]. Завдання кластеризації належить до статистичної обробки.

Більшість дослідників схиляються до того, що вперше термін «кластерний аналіз» (англ. Cluster - гроно, згусток, пучок) був запропонований математиком Р. Тріона [85, 211]. Згодом виник ряд термінів, які в даний час прийнято вважати синонімами терміна «кластерний аналіз»: автоматична класифікація, ботріологія.

Спектр застосування кластерного аналізу дуже широкий: його використовують в археології, медицині, психології, хімії, біології, державному управлінні, філології, антропології, маркетингу, соціології та інших дисциплінах. Однак універсальність застосування призвела до появи великої кількості несумісних термінів, методів і підходів, що ускладнюють однозначне використання і несуперечливу інтерпретацію кластерного аналізу.

У нашому дослідженні за допомогою кластерного аналізу вищезазначені психодіагностичні методики піддавалися групуванню для визначення типології військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій.

**Регресійний аналіз** використовувався як статистичний метод дослідження впливу однієї або декількох незалежних змінних  $X_1, X_2, \dots, X_p$  на залежну змінну  $Y$ , де незалежні змінні – це регресори або предиктори, залежні змінні – критеріальні. Термінологія залежних і незалежних змінних відображає лише математичну залежність змінних, а не причинно-наслідкові зв'язки.

Регресійний аналіз застосовувався для вивчення можливості прогнозування деякого результату (ефективності діяльності) за певними характеристиками, які були раніше досліджені. Припускалося, що зв'язок між однією залежною змінною ( $Y$ ) та декількома незалежними змінними ( $X$ ) можливо викласти у лінійному рівнянні:



$$Y=b+b_1x_1+b_2x_2+\dots+b_px_p+e, \quad (2.1)$$

де  $Y$  – незалежна змінна;  $X_1, \dots, X_p$  – залежні змінні;  $B_1, B_2, \dots, B_p$  – параметри моделі;  $E$  – похибка прогнозування.

Крім прогнозування та визначення ступеня його точності цей метод дозволив визначити і те, які показники («незалежні змінні») найбільш істотні, важливі для прогнозування, а якими змінними можна знехтувати, виключивши їх з аналізу [39,143].

Отже, для визначення структури ефективного фахівця підрозділу з охорони атомних електростанцій нами було розроблено рівняння регресії, у якому у якості залежної змінної виступали показники експертного оцінювання військовослужбовців та показники щорічної атестації військовослужбовців, а у якості незалежних змінних – показники психодіагностичних методик, що використовувалися для емпіричного визначення структурних компонентів структури ефективного військовослужбовця підрозділу з охорони атомних електростанцій (392 особи). Отримані показники дозволяють прогнозувати ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій та можуть бути використані при проведенні професійного психологічного відбору кандидатів на службу у вищезазначені підрозділи.

**Кореляційний аналіз (Т-критерій Стьюдента)** нами було застосовано з метою виявлення достовірно значущих розбіжностей між досліджуваними групами.

Т-статистика будується зазвичай за наступним загальним принципом: в чисельнику випадкова величина з нульовим математичним очікуванням (при виконанні нульової гіпотези), а в знаменнику – вибіркоче стандартне відхилення цієї випадкової величини, що отримується як квадратний корінь з незмішаної оцінки дисперсії.

Для застосування даного критерію необхідно, щоб вихідні дані мали нормальний розподіл. У разі застосування двовибіркового критерію для незалежних вибірок також необхідне дотримання умови рівності дисперсій.

Існують, однак, альтернативи критерію Стьюдента для ситуації з нерівними дисперсіями.

Вимога нормальності розподілу даних є необхідним для точного t-тесту. Однак навіть при інших розподілах даних можливе використання t-статистики. У багатьох випадках ця статистика асимптотично має стандартний нормальний розподіл –  $N(0,1)$ , тому можна використовувати квантілі цього розподілу. Проте часто навіть у цьому випадку використовують квантілі не стандартного нормального розподілу, а відповідного розподілу Стьюдента, як в точному t-тесті. Асимптотично вони еквівалентні, проте на малих вибірках достовірні інтервали розподілу Стьюдента ширші і надійніші [209].

Отже, на третьому етапі роботи дослідження проводилось за допомогою використання t-критерію Стьюдента, здійснювалось порівняння даних отриманих за допомогою психодіагностичних методик, які використовувалися для емпіричного визначення структурних компонентів ефективного фахівця підрозділу з охорони атомних електростанцій у трьох досліджуваних групах військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій:

- 1) військовослужбовці підрозділів з охорони атомних електростанцій із високим рівнем професійної ефективності;
- 2) військовослужбовці підрозділів з охорони атомних електростанцій із середнім рівнем професійної ефективності;
- 3) військовослужбовці підрозділів з охорони атомних електростанцій із низьким рівнем професійної ефективності.

Надійність і достовірність отриманих результатів емпіричного дослідження забезпечувалась використанням таких методів математичної статистики, як t-критерій Стьюдента, регресійний та факторний аналізи. Статистична обробка отриманих даних була проведена за допомогою комп'ютерної програми SPSS 10.0 та Microsoft Office Excel 2007.

З метою дослідження рівня розвитку професійно важливих якостей у військовослужбовців Національної гвардії України з охорони атомних

електростанцій, а також психологічних якостей, які негативно впливають на ефективність їх професійної діяльності, було проведено емпіричне дослідження.

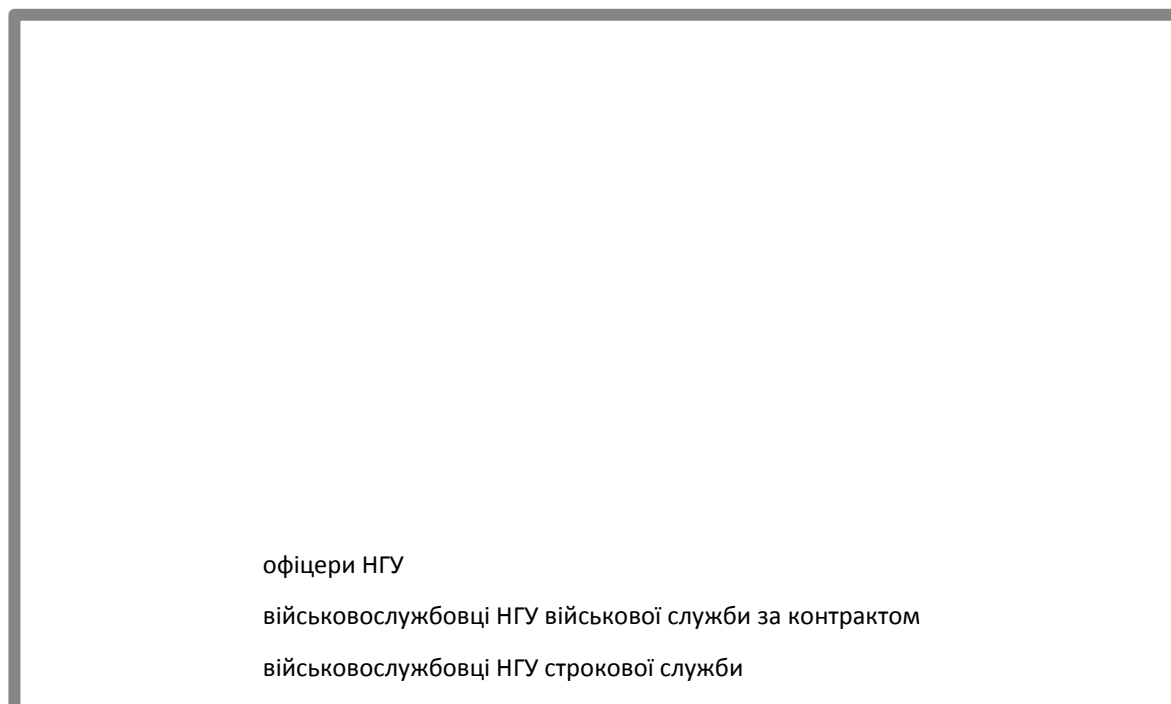
У дослідженні взяли участь 392 військовослужбовці, які несуть службу у військових частинах з охорони атомних електростанцій у містах Кузнецовськ, Нетішин, Южноукраїнськ та Енергодар (див. рис. 2.1).

Уся вибірка досліджуваних за професійно-посадовим принципом та військовим званням була поділена наступним чином:

✓ офіцери військових частин з охорони атомних електростанцій, у загальній кількості 74 особи:

– старші офіцери (полковник, підполковник, майор), які мають досвід служби у військах понад 10 років;

– молодші офіцери (військове звання лейтенант, старший лейтенант, капітан), які мають досвід служби у військах від 3 до 10 років;



**Рис. 2.1 Кількість військовослужбовців, які взяли участь у психодіагностичному дослідженні**

✓ військовослужбовці військової служби за контрактом та строкової служби, які проходять службу у військових частинах з охорони атомних електростанцій, у загальній кількості 318 осіб:

– військовослужбовці військової служби за контрактом, які мають досвід практичної служби від 2 років (переважна більшість військовослужбовців цієї категорії мають стаж служби понад 10 років та більше), у загальній кількості 205 осіб;

– військовослужбовці строкової служби, які мають досвід практичної служби до 1 року, у загальній кількості 113 осіб.

Характеризуючи соціально-демографічні особливості досліджуваних військовослужбовців, необхідно відмітити, що серед них було виявлено близько 65 % вихідців з родин робітників чи селян (під час проведення бесіди), поряд із цим близько 21 % військовослужбовців з сімей, які займаються малим та середнім бізнесом.

Більше 17 % військовослужбовців відзначили, що продовжують традиції своїх батьків, професійна діяльність яких пов'язана з:

- правоохоронними органами (МВС, СБУ, ДПСУ, прокуратура);
- зі Збройними Силами України;
- з Національною гвардією України.

Військовослужбовці, які мають стаж служби 1 рік, характеризуються задовільним виконанням службово-бойових завдань, фізичним та психологічним стомленням, високою дисциплінованістю та виконавчістю, незакінченістю етапу адаптації. Деякі військовослужбовці негативно ставляться до проходження служби (можливо через негативний досвід взаємодії з командуванням військової частини або ж через несприятливий морально-психологічний клімат у колективі), проте поряд із цим є такі, які бачать перспективи кар'єрного росту. Більшість представників цієї категорії позитивно сприймають службу у Національній гвардії України, оскільки вона надає певні соціальні пільги та переваги, серед яких стабільність працевлаштування, безкоштовна вища освіта, високий статус «Захисника вітчизни», гарантоване

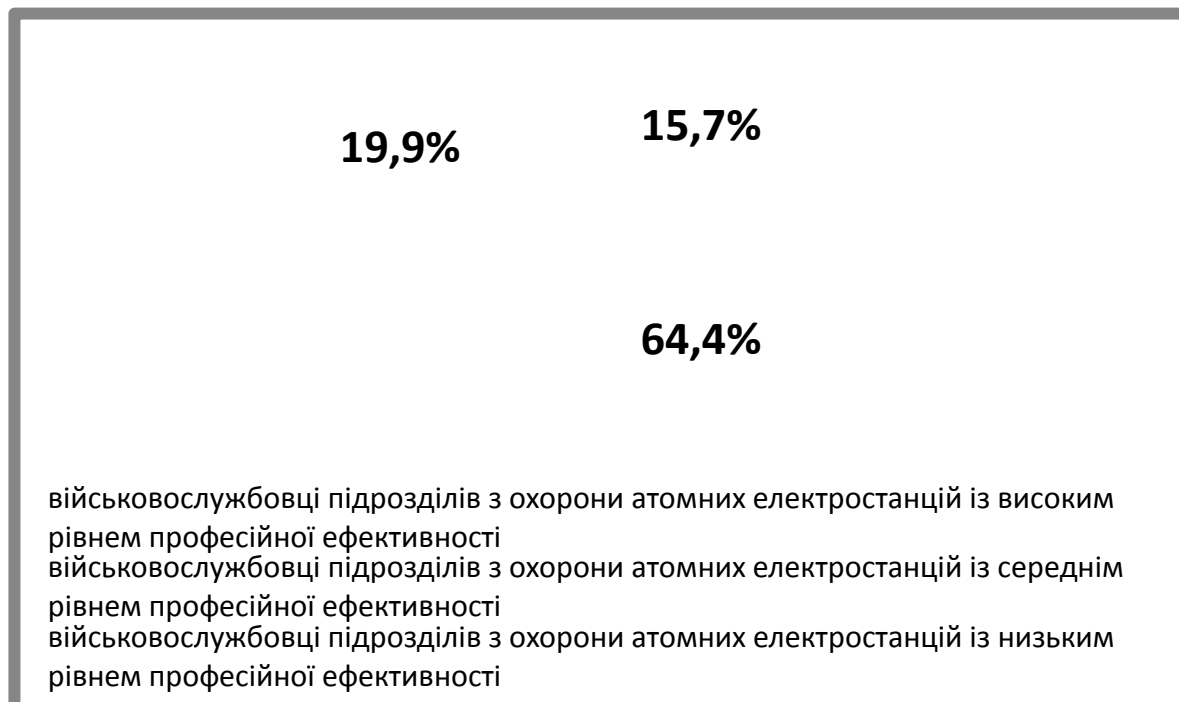
пенсійне забезпечення та інші. Вони відкриті новому досвіду і знанням, товариські, проявляють тактовність як до співслужбовців, так і до командування військової частини та старших за військовим званням, старанні, спостережливі, уважні, із розумною обережністю починають нову незнайому діяльність. У них також є потреба в подоланні труднощів, можливо це пов'язано із новим досвідом у незнайомому колективі.

Військовослужбовці, які мають стаж служби від 5 до 10 років, характеризуються високою продуктивністю діяльності, завершеністю етапу становлення, успішним виконанням службових обов'язків, у них присутні ознаки професіоналізму, високої відповідальності, впевненості в собі. Вони сумлінно та цілеспрямовано ставляться до виконання службових обов'язків, витривалі при значних фізичних навантаженнях. Для них характерна висока комунікативна та конфліктологічна компетентність, оскільки вона є невід'ємною частиною службової діяльності, адже це вкрай необхідно під час спілкування із персоналом атомних електростанцій. Відмічається присутнє прагнення професійного та особистого розвитку, що пов'язано із усвідомленням складності та специфічності діяльності, яку вони виконують. Із легкістю вони долають негативні емоції, що свідчить про розвиненість здатності до самовладання; спостережливі, наполегливі, позитивно ставляться до виконання своїх обов'язків, уважні, вміють планувати власні дії, чемні. На зауваження реагують вірно та вміють робити висновки, що свідчить про критичне сприйняття інформації, проте інколи проявляється амбіціозність.

Військовослужбовці, які мають стаж служби 10 років та більше, характеризуються високою ефективністю професійної діяльності. У них розвинена адекватність оцінки ситуації, мають високі лідерські якості. Під час прийняття рішень зібрані, виважені та розсудливі; здатні надавати допомогу та із задоволенням це роблять, оскільки бачать необхідність у їх досвіді та знаннях. Представники цієї категорії здатні до самообілізації у складних обставинах. Вимогливі як до себе, так і до підлеглих, вміють планувати час, стійкі до перевантажень. Цим військовослужбовцям притаманна уважність,

рішучість, надійність, кмітливість, спостережливість, висока емоційна та нервово-психічна стійкість, продуктивність. Вміють прогнозувати наслідки власних дій, що дозволяє виконувати поставлені завдання на високому рівні. Присутня виправдана ризикованість, інтелектуальна лабільність, професійна гордість та особистісна зрілість. Під час повсякденної діяльності здатні до співробітництва.

Відповідно до мети та подальшого дослідження вибірку було розділено на три групи за допомогою отриманих результатів експертної оцінки та факторного аналізу матриць методом аналізу головних компонентів за допомогою методу обертання Варімакс із нормалізацією Кайзера. У результаті було отримано такі групи за рівнями професійної ефективності військовослужбовців (див. рис. 2.2):



*Рис. 2.2 Кількісні показники груп за рівнем ефективності (у %)*

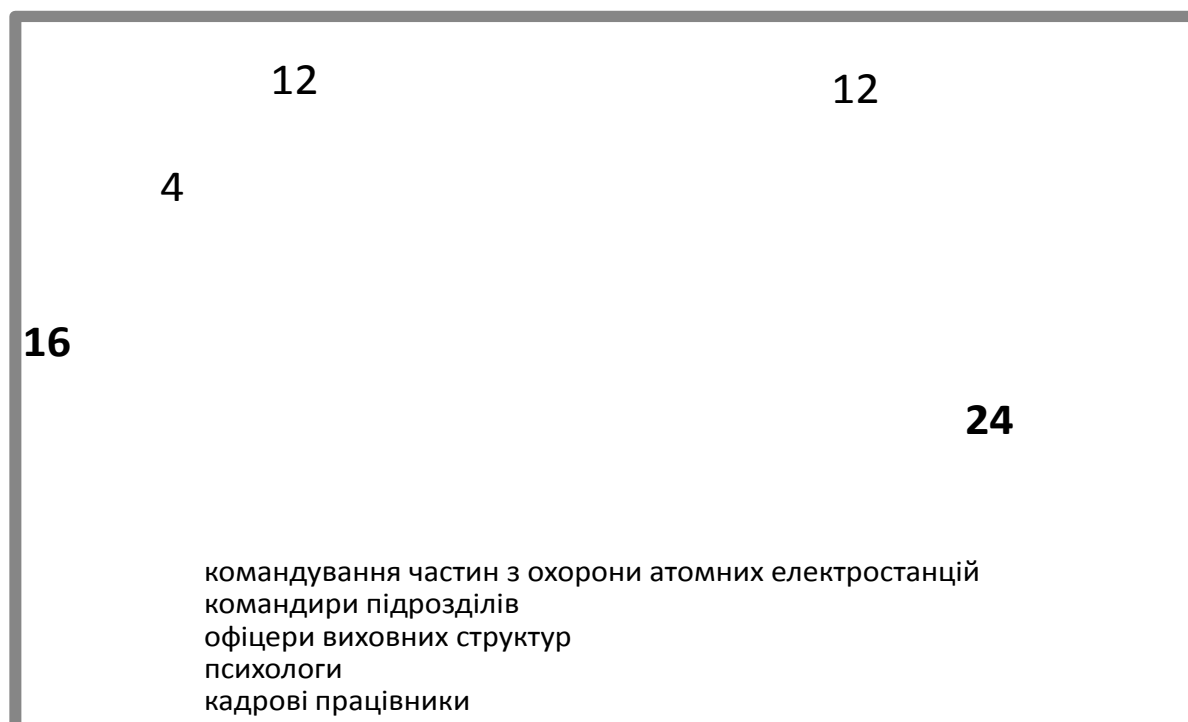
- військовослужбовці підрозділів з охорони атомних електростанцій із високим рівнем професійної ефективності;

- військовослужбовці підрозділів з охорони атомних електростанцій із середнім рівнем професійної ефективності;
- військовослужбовці підрозділів з охорони атомних електростанцій із низьким рівнем професійної ефективності.

У якості експертів виступили командування військових частин з охорони атомних електростанцій, командири підрозділів, офіцери по роботі з особовим складом, кадрові працівники, психологи. Експертні оцінки було доповнено даними щорічної атестації військовослужбовців. Загальна кількість експертів склала 68 чоловік (див. рис. 2.3).

Відбір експертів проходив за наступними критеріями:

- ефективність проходження військової служби;
- професійний авторитет у середовищі товаришів по службі;
- професійне довголіття (стаж роботи за спеціальності більше 10 років);
- проходження військової служби в оперативних частинах і підрозділах спеціального призначення;
- військово-професійна класність («майстер» і I клас);
- участь у бойових діях, миротворчих місіях, ліквідації наслідків аварій й екологічних катастроф.



***Рис. 2.3 Кількість експертів, які взяли участь у дослідженні***

Для визначення рівня професійної ефективності військовослужбовців використовувалася експертна оцінка за спеціально розробленою автором анкетною, яка містила такі показники:

- продуктивність роботи військовослужбовця (повнота виконуваного обсягу службових обов'язків, якість роботи (ретельність, змістовність, відповідність формальним вимогам));
- процесуальні аспекти роботи військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій (ініціативність, самостійність, активність планування (вміння виділити час на завдання, що раптово виникли), дисциплінованість, відповідальність та інші); особливості професійної комунікації (взаємодія з командиром, співпраця з колегами, взаємодія з громадянами під час виконання службово-бойових завдань та інші);
- особливості професійної мотивації (розуміння цілей і завдань, повага і толерантне ставлення до людей, відсутність прагнення зловживати своїм службовим становищем, владою, невиправданої агресії і прагнення до насильства);



- професійні здібності та додаткові можливості (психічна гнучкість (відкритість новим способам вирішення професійних завдань і вирішення життєвих ситуацій), незалежність у мисленні, фізична підготовленість, володіння особистою зброєю, витривалість, стійкість до психічного та фізичного навантажень та інші).

Дані анкетування надали можливість визначити певні соціально-демографічні характеристики вибірки військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій, які прийняли участь у дослідженні, їх наведено у таблиці 2.1.

Характеризуючи особливості соціально-демографічних показників необхідно відмітити, що 72,2% респондентів одружені (заміжні) та мають сім'ї, проте 59,2% мають лише середню освіту.

Таблиця 2.1

**Соціально-демографічні характеристики загальної вибірки  
військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій**

| «Сімейний стан»          |                   |                                      |                    |
|--------------------------|-------------------|--------------------------------------|--------------------|
| <i>Одружені/ заміжні</i> |                   | <i>Неодружені/ незаміжні</i>         |                    |
| 283 осіб (72,2%)         |                   | 109 осіб (27,8%)                     |                    |
| «Освіта»                 |                   |                                      |                    |
| <i>Вища</i>              |                   | <i>Середня (середньо-спеціальна)</i> |                    |
| 160 осіб (40,8%)         |                   | 232 особа (59,2%)                    |                    |
| «Вислуга років»          |                   |                                      |                    |
| до 5 років               | 5-10 років        | 11-15 років                          | 16-20 років        |
| 128 осіб (32,7%)         | 101 особи (25,9%) | 112 осіб (28,5%)                     | 51 осіб (12,9%)    |
| «Вік»                    |                   |                                      |                    |
| до 25 років              | 26-34 років       | 35-44 років                          | 45 та більше років |
| 56 осіб (14,3%)          | 210 осіб (53,6%)  | 112 осіб (28,6%)                     | 14 осіб (3,5%)     |

Це свідчить про те, що у військових частинах з охорони атомних електростанцій невелика кількість офіцерських посад і переважна більшість особового складу цих підрозділів – це військовослужбовці за контрактом, які проходять службу на посадах рядового, сержантського і старшинського складу, а також прапорщики, які не вбачають за необхідне отримувати вищу освіту, оскільки перспективи просування по службі невеликі. Серед досліджуваної

групи майже 33% тих, хто має стаж до 5 років, близько 26% стаж служби від 5 до 10, у 29% респондентів стаж служби становить від 11 до 15 років, у 13% стаж служби яких становить від 16 до 20 років. Такі показники свідчать про те, що військовослужбовці підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій мають достатній стаж служби для ефективного виконання службово-бойових обов'язків, оскільки лише близько 33% мають стаж служби менше 5 років. Це також підтверджується показниками віку досліджуваних, оскільки лише 14,3% респондентів мають вік до 25 років, майже 53% військовослужбовців мають вік від 26 до 34 років, близько 29% у віці від 35 до 44 років та близько 3% мають вік більше, ніж 45 років. Такі показники свідчать про те, що особовий склад підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій мають зрілий вік, що також має позитивний вплив на професійну ефективність.

Було встановлено, що для першої групи військовослужбовців мотивація сприяє не кар'єрному, а саме професійному зростанню. Для них характерні відвертість у міжособистісних контактах, активність, комунікабельність, готовність до вступу в нові групи, незалежність, наполегливість, відповідальність, схильність приймати як самостійні рішення, так і прислухатися до думки оточуючих. У цих військовослужбовців розвинені навички цілеполагання та осмислення діяльності. Такий набір показників дають перевагу та впевненість у вірності прийнятих рішень, а також забезпечує ефективне виконання професійної діяльності.

Для групи із середніми показниками ефективності характерне зниження сили мотивів, які відповідають змісту та місії професії (відповідальність, просоціальність, осмисленість), поряд із цим вони більше спрямовані на досягнення власних дефіцитарних потреб (покращення матеріально-побутових умов свого життя, прагнення виконувати нескладну роботу). Такі показники негативно позначаються на ефективності професійної діяльності.

Для військовослужбовці підрозділів з охорони атомних електростанцій із низьким рівнем професійної ефективності характерним є висока впевненість у

своїх діях та виконавчих навичках. Спираючись на цю впевненість, вони більше за інших схильні змінювати на свій розсуд від початку намічений план дій, що може негативно впливати на ефективність виконання службово-бойових завдань.

Таким чином, загальна вибірка дослідження на зазначених емпіричних етапах виконання дисертаційної роботи склала 460 осіб.

## **2.2 Психограма військового фахівця підрозділу Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій**

Такі вчені, як Б.Г. Ананьєв, Л.С. Виготський, О.М. Леонтєв, С.Л. Рубінштейн та інші неодноразово підкреслювали, що вивчення особистості необхідно починати з аналізу її практичної діяльності, тому що саме в ній проявляються головні закономірності психологічного життя людини [8, 31, 74, 148].

Підрозділи Національної гвардії України виконують різноманітні функції, серед яких значне місце відведено охороні ядерних установок, ядерних матеріалів, радіоактивних відходів, інших джерел іонізуючого випромінювання, важливих державних об'єктів та атомних електростанцій. Під час виконання службових обов'язків військовослужбовці цих підрозділів наражаються на велику небезпеку, оскільки необхідно постійно протистояти потенційним злочинним діям, які несуть загрозу життю та здоров'ю особового складу. Слід відмітити, що представники підрозділів з охорони атомних електростанцій постійно мають справу із небезпекою, яка надходить безпосередньо від самих об'єктів, оскільки на них зберігаються токсичні, радіоактивні, вибухові речовини тощо. Такі особливості проходження служби чинять негативний вплив на психіку військовослужбовців та інколи викликають негативне ставлення до професійної діяльності. Виходячи з цього, визначальними характеристиками виконання цих завдань є ризик та небезпека, з якими військовослужбовці зіштовхуються щодня.

У зв'язку з цим нами було проведено професіографічне дослідження діяльності військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій з метою якісного відбору та комплектування висококваліфікованими кадрами для проходження служби у зазначених підрозділах та їхньої подальшої ефективної діяльності.

Вивчення сучасних теоретичних концепцій психології праці дозволило зробити висновок, що ефективний професійний психологічний відбір повинен ґрунтуватися не лише на виявленні й зіставленні особистісних характеристик конкретного суб'єкта діяльності з існуючою моделлю професії, яка включає основні професійно важливі якості та мотиви діяльності, що дозволяють досягти професіоналізму, а також й на вивченні психологічних якостей, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності [19, 34, 47, 49, 54, 56, 62, 102, 146]. Для вирішення цього питання найкраще застосовувати професіографічний підхід до вивчення професійної діяльності військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій, який ґрунтується на застосуванні комплексу наступних методів: аналіз документації, експертна оцінка, бесіда, спостереження й професіографія [5].

Вивчення професійної діяльності здійснювалося для виявлення вимог, які вона висуває до індивідуально-психологічних характеристик людини як суб'єкта праці, а також для визначення сукупності професійно важливих якостей, необхідних для ефективної діяльності. Результатом цього аналізу стала психограма – документ, у якому міститься опис специфіки професійної діяльності та вимог, що висуваються професією до особистісних якостей, психологічних здібностей, психофізіологічних особливостей людини [5].

Проведене професіографічне дослідження показало, що на ефективність професійної діяльності військовослужбовців з охорони атомних електростанцій істотний вплив мають різні зовнішні й внутрішні фактори. До зовнішніх факторів відносяться: соціально-економічна й політична стабільність військової служби, службово-функціональні взаємини між суб'єктами й об'єктами діяльності, психологічний клімат у військовому підрозділі, умови праці

(звичайні й екстремальні), побут та ін. До внутрішніх факторів належать: рівень професійної підготовленості військовослужбовця (отримані знання, уміння й навички), сформованість професійно важливих якостей, що дозволяють досягати професіоналізму, самовдосконалення та самореалізації фахівця, забезпечення високого рівня мотивації досягнень у професійній діяльності [113].

У результаті аналізу професіографічних особливостей діяльності фахівців з охорони атомних електростанцій були виявлені основні структурно-функціональні складові психограми, які наведені у таблиці 2.2.

Проведений факторний аналіз дав змогу поділити професійно важливі якості, які були виявлені серед військовослужбовців з охорони особливо важливих об'єктів, на необхідні та достатні. До необхідних віднесені: спостережливість, координація дій підлеглих, упевненість у собі, сміливість, відповідальність за прийняття рішення, професіоналізм, емоційно-вольова стійкість, здатність до прийняття рішень в екстремальних умовах і до точних та координованих дій в умовах дефіциту часу та стресу. До достатніх: здатність до висновків, аналізу й синтезу, висока адаптивність, об'єктивність оцінки результатів праці, високий рівень фізичної підготовленості, неординарні організаторські якості, здатність до прогнозування ймовірних проблемних питань та їх ефективне вирішення.

Необхідними мотивами є: любов до Батьківщини, ненависть до ворога, почуття військового обов'язку, прагнення відзначитися, отримати нагороду; достатніми – матеріальний мотив, соціальні пільги, можливість отримання житла, швидке досягнення пенсії, престижність професії «спецназівця».

Серед психологічних якостей, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності, основними є: безвідповідальність, легковажність, недисциплінованість, низький рівень професійної компетентності, стереотипні методи й форми роботи, нервово-психічна нестійкість, низький рівень адаптації і фізичної підготовленості, дезорганізованість.

**Психограма військовослужбовця з охорони та оборони атомних електростанцій**  
**Мета:** Ефективне функціонування системи охорони атомних електростанцій

| №  | Об'єктивні характеристики діяльності   |  |   | Суб'єктивні характеристики   |  |   |  |   |  |
|--|--|--|---|--|--|---|--|---|--|
|  | Завдання   | Соціально-психологічні функції   | Результати праці  | Професійно рольові характеристики  |  |   | Професійно важливі якості  |   | Психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності   |
|  |  |  |   | Знання   | Уміння   | Навички   | Індивідуальні якості   | Професійні якості   |  |
| 1  | 2  | 3  | 4   | 5  | 6  | 7   | 8  | 9   | 10   |
| <b>Методологія професійної діяльності військовослужбовця з охорони та оборони атомних електростанцій</b> |  |  |   |  |  |   |  |   |  |
| 1  | Постійне вдосконалення методів професійної діяльності військовослужбовця з охорони та оборони атомних електростанцій | Чітке розуміння мети, та необхідності охорони та оборони атомних електростанцій  | Визначення головних напрямків діяльності, виявлення основних проблем і застосування оптимальних заходів охорони та оборони атомних електростанцій | Тактичної підготовки, основ психології та інших дисциплін, що формують світоглядний рівень особистості | Виявляти головну проблему в різних умовах діяльності, визначати шляхи її вирішення   | Аналіз теорії і практики охорони та оборони атомних електростанцій, розробка стратегії діяльності з урахуванням реальних умов | Аналітичне мислення, спостережливість, здатність до ініціативи та пошуку оптимальних рішень, адекватність оцінки ситуації  | Спостережливість, концертність уваги, зрівноваженість, здатність до висновків, аналізу й синтезу, кординація дій підлеглих                                    | Безвідповідальність, легковажність, недисциплінованість, бюрократично-авторитарний стереотип спілкування у військовому колективі |
|  |  | Прийняття рішень, планування та розробка тактики дій, застосування її в реальних умовах, систематизація, узагальнення й корекція результатів | Розв'язання конкретних професійних практичних завдань   | Теоретичних основ ведення бою й алгоритму його ведення у різних умовах                                 | Вибирати найбільш ефективні методи здійснення охорони та оборони атомних електростанцій, реалізовувати оптимальні алгоритми діяльності, об'єктивно оцінювати результати діяльності | Застосування алгоритму й технології діяльності, адекватної предмету, методам, формам і реальним умовам, корекція діяльності   | Упевненість у собі, сміливість, відповідальність за прийняття рішення, професіоналізм, рішучість, кмітливість, виваженість у прийнятті рішення, розумна обережність, розсудливість, вимогливість | Чітка позиція при формулюванні завдань і постійна включеність у процес їх вирішення, спостережливість, ініціативність, об'єктивність оцінки результатів праці | Авторитарне розуміння принципу єдиноначальності, низький рівень професійної компетентності, стереотипні методи й форми роботи    |

Продовження табл. 2.2

|  |   |   |  |   |  |   |   |  |   |
|--|---|---|--|---|--|---|---|--|---|
| 2  | Підтримання в постійній бойовій мобілізаційній готовності підрозділів охорони та оборони АЕС                              | Розробка планів бойової підготовки та системи заходів забезпечення мобілізаційної готовності підрозділів охорони та оборони АЕС, організація й контроль їхнього виконання | Відповідність вимогам ступенів бойової мобілізаційної готовності підрозділів охорони та оборони АЕС в сучасних умовах                      | Основ організації і тактики дій, щодо охорони та оборони АЕС, вимог керівних документів   | На високому рівні виконувати професійні обов'язки в будь-яких умовах   | Чітке й оперативне реагування на будь-які порушення, як на об'єкті, так і поблизу нього, якісне несення чергувань, миттєве висунання до місць посилення постів  | Емоційно-вольова стійкість, висока адаптивність, спостережливість, дисциплінованість, високий рівень фізичної підготовленості, уважність  | Здатність до прийняття рішень в екстремальних умовах і до точних та координованих дій в умовах дефіциту часу та стресу, поінформованість, мудрість   | Нервово-психічна нестійкість, низький рівень адаптації і фізичної підготовленості, дезорганізованість     |
| 3  | Морально-психологічне забезпечення (МПЗ) особового складу підрозділів з охорони та оборони АЕС в різних умовах діяльності | Зміцнення духовного, морально-психологічного стану (МПС) підрозділів з охорони та оборони АЕС   | 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                     | Планування системи заходів МПЗ особового складу, організація, контроль і координація їх виконання   | Високі морально-етичні якості, комунікативність, авторитетність, відповідальність, уважність, врівноваженість, мудрість, благородність, надійність, чесність, здатність надавати допомогу, позитивне ставлення до діяльності, товарищескість, тактовність | Схильність до роботи з людьми, педагогічності, здібності, тактовності, здатність переконуючого впливу на підлеглих, чутливість до допомоги, особистісна зрілість, професійна гордість, розуміння обов'язків, освіченість | Невміння працювати з людьми, песимізм, низькі моральні якості   |
| <b>Організаційно-управлінська й психолого-педагогічна діяльність</b> |   |   |  |   |  |   |   |  |   |
| 4  | Керівництво підрозділом з охорони та оборони атомних електростанцій   | Створення необхідних умов для ефективного функціонування підрозділів з охорони та оборони атомних електростанцій  | Ефективне функціонування підрозділів з охорони та оборони атомних електростанцій у повсякденній діяльності та у разі надзвичайних обставин | Статутів ЗСУ, статутів бойової служби та нормативних документів які регламентують порядок проходження служби у підрозділах з охорони атомних електростанцій | Аналізувати несення бойової служби підрозділами з охорони АЕС, оптимально використовувати шляхи поліпшення і вдосконалення системи охорони | Прийняття управлінських рішень, планування системи охорони та оборони об'єкту за типовими сценаріями протиправних дій, організація та контроль за їх виконанням | Висока працездатність, активність, наполегливість, ініціативність, організованість, спостережливість, знання алгоритмів професійної діяльності, адекватність оцінки ситуації  | Організаторська кмітливність, товариськість, розуміння мотивації і життєвих цінностей об'єктів взаємодії, прагматизм, контактність із колективом, вимогливість   | Низький рівень професійної компетентності, прагнення до абсолютної влади, дистанційованість від підлеглих |

Продовження табл. 2.2

|   |   |  |   |   |   |   |   |  |  |
|---|---|--|---|---|---|---|---|--|--|
| 5 | Участь у розробці й реалізації системи заходів безпеки об'єктів, які знаходяться під охороною | Розробка напрямків і заходів забезпечення безпеки на охороняемому об'єкті  | Створення системи раціонального функціонування всіх елементів забезпечення безпеки для підтримання високого рівня бойової готовності    | Вимог керівних документів, що регламентують функціонування підрозділів з охорони атомних електростанцій   | Прогнозувати, визначати стратегію та координувати діяльність в системі забезпечення безпеки об'єкту                       | Якісна взаємодія керівників підрозділу охорони та оборони атомних електростанцій з підлеглими   | Високий рівень розвитку когнітивних здібностей, (спостережливості, уваги та ін.), уміння виконувати накази, знання алгоритмів професійної діяльності                    | Неординарні організаторські якості, здатність до прогнозування ймовірних проблемних питань та їх ефективне вирішення   | Лібералізм, інертність, слабовілля, прагнення уникнути відповідальності, безініціативність |
| 6 | Навчання особового складу підрозділів з охорони та оборони АЕС за фахом                       | Проведення навчальних занять із підлеглими з тактичної, вогневої та фізичної підготовки, з експлуатації технологічного обладнання об'єктів | Підвищення рівня професійних знань, формування вмінь і навичок у особового складу   | Тактики, основ експлуатації озброєння та техніки, рукопашного бою, нормативних документів з охорони та оборони атомних електростанцій, психології | Визначати оптимальні методи, засоби й технологію навчання   | Методично правильне передавання необхідних знань, формування вмінь і навичок з охорони та оборони АЕС і вміння зацікавити тих, хто навчається | Довгострокова пам'ять, педагогічна переконаність, схильність до творчості, стриманість, зібраність, практичність у діях, прагнення професійного та особистого розвитку  | Професійна компетентність, необхідний рівень педагогічних здібностей, психолого-педагогічна ерудитія, розуміння обов'язків, старанність, здатність надавати допомогу | Конфліктність, невміння працювати з людьми, невірноваженість                               |
| 7 | Проведення системи контролю-профілактичних заходів на об'єктах                                | Контроль безпеки експлуатації технічних засобів охорони, дотримання протипожежної безпеки на охороняємих об'єктах                          | Профілактика травматизму і турбота про збереження здоров'я військовослужбовців, підтримання в робочому стані матеріально-технічної бази | Правил безпеки експлуатації обладнання та технічних засобів охорони, методики пожежогасіння   | Працювати на технічних засобах охорони (постановка та зняття з охорони), швидко локалізувати вогонь та ліквідувати пожежу | Правильного та безпечного експлуатування технічних засобів охорони та іншої техніки з дотриманням правил протипожежної безпеки                | Продуктивне мислення, упевненість у собі, обережність, ретельність, відповідальність, уважність, чесність, цілеспрямованість, обачливість, далекоглядність, сумлінність | Висока вимогливість до себе й підлеглих, оперативність, здатність до прогнозування, адекватність оцінки ситуації, нервово-психічна стійкість                         | Невміння швидко включатись у практичну діяльність і впливати на підлеглий особовий склад   |
|   |   | Перевірка охороняемого майна, яке знаходиться під охороною та обороною згідно з табелем посту  | Збереження майна цілим та неушкодженим згідно з кількісними показниками   | Нормативних документів з обліку матеріальних засобів і положень законодавства про відповідальність за втрату майна                                | Регулярно здійснювати перевірку майна під час прийняття та здачі охороняемого посту                                       | Володіння основними арифметичними навичками та вмінням розпізнавати матеріальні засоби за їх назвою   | Стійка увага, репродуктивне мислення, наполегливість, спостережливості, зібраність, старанність   | Чесність, принципівість, об'єктивність, вимогливість, уміння виконувати накази   | Непоследовність дій, недовіра до підлеглих, підвищена тривожність, стомлюваність           |



Продовження табл. 2.2

|   |  |  |   |  |  |  |  |  |   |
|---|--|--|---|--|--|--|--|--|---|
| 8 | Постійне вдосконалення загальної і професійної підготовленості | Підвищення рівня професійної компетентності                    | Оволодіння сучасними технологіями організації охорони та оборони, управлінської діяльності у військовій сфері   | Продуктивної моделі, алгоритму й організації охорони   | Ефективно діяти на всіх напрямках військової праці та сполучати теоретичний аналіз із практичним вирішенням завдань                                  | Опанування нових знань, прогресивних технологій та інновацій в охоронній та оборонній галузі   | Мотивація професійного самовдосконалення, активізація потенціалу, особистісна зрілість, професійна гордість  | Постійна готовність до прийняття рішень, здатність керувати раптово виникаючими ситуаціями   | Нездатність до об'єктивної оцінки своєї професійної діяльності  |
|   |  | Самореалізація у професійній діяльності та повсякденному житті | Досягнення оптимального рівня професійної компетентності та сформованість індивідуального стилю керівництва   | Сутності професійної діяльності, алгоритмів і технологій досягнення в ній вершин   | Аналізувати умови, процес і результати праці як джерела безперервного саморозвитку   | Володіння інноваційним стилем професійної діяльності   | Високий рівень інтелекту, гуманність, відповідальність, кваліфікованість, професійна компетентність  | Висока адаптивність, інноваційність, прогностичність, презентативність   | Небажання підтверджувати престижність своєї праці для саморозвитку та самореалізації  |
| 9 | Забезпечення надійної охорони та оборони АЕС                   | Охорона периметру та підступів до охоронюваного об'єкту        | Недопущення протиправних дій поблизу АЕС, перетину периметру та проникнення на територію охоронюваного об'єкту  | Статуту гарнізонної та вартової служб ЗСУ, табелів постів, інструкцій, особливих обов'язків, меж постів, правил безпеки експлуатації обладнання та технічних засобів охорони, методики пожежогашіння | Помічати дрібні відмінності на охоронюваному об'єкті, застосувати зброю, довгий час сконцентровано спостерігати за периметром та підступами до посту | Миттєве реагування на зміни в обстановці та на будь-які порушення, як на об'єкті, так і поблизу нього, володіти навичками дій у складі груп посилення постів | Спостережливість, дисциплінованість, відповідальність, уважність, хоробрість, витривалість, стриманість, кваліфікованість, професійна компетентність | Виваженість у прийнятті рішення, нервово-психічна стійкість, адекватність оцінки ситуації, практичність у діях, стійкість до перевантажень     | Низький рівень адаптації і фізичної підготовленості, дезорганізованість, низький рівень професійної компетентності, інертність, підвищена тривожність |
|   |  | Забезпечення контрольно-перепускного режиму                    | Здійснення правильного пропуску осіб, які прибувають на АЕС, винесення (внесення) чи вивезення (ввезення) з території (на територію) будь якого майна | Статуту гарнізонної та вартової служб ЗСУ, інструкцій помічника та чергового по КПП, нормативних документів з обліку матеріальних засобів.   | Безконфліктно спілкуватися, запам'ятовувати людей в обличчя, розпізнавати фальшиві документи   | Правильного експлуатування турнікетів, огляду автотранспортних засобів, роботи з матеріальною перепусткою (дорожнім листком, накладною)                      | Спостережливість, дисциплінованість, уважність, врівноваженість, рішучість, сміливість   | Чутливість до допомоги, поінформованість, особистісна зрілість, емоційна стійкість, здатність до співробітництва, комунікативна компетентність | Невміння працювати з людьми, безініціативність, конфліктність, підвищена тривожність, слабовілля  |

Таким чином, особовий склад підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій повинен мати такі психологічні характеристики, які дозволять ефективно виконувати службово-бойові завдання, покладені на них. У результаті проведеного дослідження було встановлено, що серед таких характеристик значне місце мають наступні:

- професійно важливі якості, провідними серед яких є: спостережливість, координація дій підлеглих, сміливість, відповідальність за прийняття рішення, емоційно-вольова стійкість, висока адаптивність, здатність до прийняття рішень в екстремальних умовах і до точних та координованих дій в умовах дефіциту часу та стресу;

- мотиви: моральні (любов до Батьківщини, почуття військового обов'язку, взаємовиручка, випробовування своїх можливостей, престижність професії «спецназівця») та матеріальні (заробляння грошей, можливість отримання житла, швидке досягнення пенсії);

- психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності, основними з яких є: невміння працювати з людьми, нервово-психічна нестійкість, інертність, підвищена тривожність, слабовілля, безвідповідальність, недисциплінованість, низький рівень професійної компетентності.

Подальше вивчення рівня розвитку професійно важливих якостей особового складу вищезазначених підрозділів дозволить зменшити час на їхню підготовку, у цілому підвищить ефективність виконання службово-бойових завдань за рахунок якісного професійного психологічного відбору кандидатів для проходження служби в цих підрозділах та психологічного супроводження службово-бойової діяльності.

Отже, діяльність військовослужбовців НГУ з охорони атомних електростанцій проходить в умовах, що є екстремальними за своїм характером, пов'язана з дією стресових чинників підвищеної інтенсивності та несе в собі безпосередню небезпеку для життя та здоров'я її суб'єкта під час і після виконання службових обов'язків.

### **2.3 Структурна організація професійно важливих якостей військовослужбовців Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій**

Нами було проведене вивчення професійно важливих якостей військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій, які є провідними для ефективного виконання службово-бойових завдань. Отриманий набір психологічних характеристик сприятиме у подальшому прогнозуванню ефективності професійної діяльності. На підставі аналізу наукової літератури [19, 47, 56, 133, 53, 100, 121], вивчення керівних документів та нормативних актів (наказів, статутів, інструкцій, розпоряджень), які регламентують професійну діяльність підрозділів з охорони атомних електростанцій, а також сучасних психологічних досліджень діяльності в екстремальних умовах [12, 34, 41, 62, 68, 146], досліджень практичної діяльності військ, бесіди з експертами (у якості яких виступали командири підрозділів і частин, їхні заступники, кадрові працівники, психологи, що мають досвід військової служби в підрозділах з охорони атомних електростанцій понад 10 років) було відібрано 89 психологічних характеристик. Надалі отриманий перелік був проранжований експертами за 10-бальною шкалою (де «10» – це найбільш необхідні професійні якості для ефективного виконання службово-бойових завдань у підрозділах з охорони атомних електростанцій, а «1» – найменш необхідні). Результати, отримані за допомогою експертних оцінок методом їхнього ранжування, відображено в таблиці 2.3.

Із даних, наведених у таблиці 2.3, видно, що професійно важливі якості мають достатньо високі показники (від  $9,02 \pm 1,58$  до  $4,31 \pm 2,49$ ). Це дає можливість стверджувати, що практично всі обрані під час аналізу літератури та дослідженні професійної діяльності військовослужбовців психологічні характеристики працівників, які забезпечують охорону атомних електростанцій, у певній мірі стосуються всіх аспектів їхньої діяльності.

Таблиця 2.3

**Показники рангів та експертної оцінки професійно важливих якостей  
військовослужбовців НГУ підрозділів з охорони атомних електростанцій**

| <b>Професійно важливі якості</b>                        | <b>Загальний показник</b> | <b>Ранг</b> |
|---|---------------------------|-------------|
| Адекватність оцінки ситуації                            | 9,02±1,58                 | 1           |
| Нервово-психічна стійкість                              | 8,92±1,61                 | 2           |
| Хоробрість  | 8,88±3,55                 | 3           |
| Дисциплінованість                                       | 8,81±1,81                 | 4           |
| Спостережливість  | 8,80±1,60                 | 5           |
| Врівноваженість   | 8,75±1,49                 | 6           |
| Розуміння обов'язків                                    | 8,75±1,66                 | 7           |
| Уміння виконувати накази                                | 8,73±1,63                 | 8           |
| Впевненість у собі                                      | 8,67±1,48                 | 9           |
| Уважність   | 8,66±1,82                 | 10          |
| Відповідальність  | 8,64±1,75                 | 11          |
| Рішучість   | 8,47±1,47                 | 12          |
| Гнучкість   | 8,38±1,90                 | 13          |
| Емоційна стійкість                                      | 8,38±2,16                 | 14          |
| Кмітливість   | 8,36±1,63                 | 15          |
| Зібраність  | 8,34±2,02                 | 16          |
| Сміливість  | 8,31±2,05                 | 17          |
| Витривалість  | 8,30±1,94                 | 18          |
| Стриманість   | 8,28±2,01                 | 19          |
| Виваженість у прийнятті рішення                         | 8,22±1,80                 | 20          |
| Кваліфікованість, професійна компетентність             | 8,19±2,15                 | 21          |
| Практичність у діях                                     | 8,19±1,59                 | 22          |
| Надійність  | 8,17±1,82                 | 23          |
| Пунктуальність  | 8,08±2,05                 | 24          |
| Розумна обережність                                     | 8,06±1,82                 | 25          |
| Прагнення професійного та особистого розвитку           | 7,98±1,91                 | 26          |
| Адекватність самооцінювання                             | 7,95±1,90                 | 27          |
| Чесність  | 7,92±2,21                 | 28          |
| Старанність   | 7,91±2,27                 | 29          |
| Військово-професійний інтерес                           | 7,91±2,09                 | 30          |
| Здатність до самовладання (подолання негативних емоцій) | 7,78±2,33                 | 31          |
| Розсудливість   | 7,75±2,00                 | 32          |
| Здатність надавати допомогу                             | 7,70±2,47                 | 33          |
| Стійкість до перевантажень                              | 7,70±2,14                 | 34          |

Продовження табл. 2.3

|                             |    |           |    |
|-----------------------------|----|-----------|----|
| Вміння планувати власні дії | 84 | 7,70±2,32 | 35 |
|-----------------------------|----|-----------|----|

| Позитивне ставлення до діяльності        | Продовження табл. 2.3 |    |
|--|-----------------------|----|
| Товариськість                            | 7,63±2,47             | 37 |
| Вимогливість                             | 7,63±1,99             | 38 |
| Прогнозування наслідків власних дій      | 7,61±2,16             | 39 |
| Чемність                                 | 7,61±2,54             | 40 |
| Цілеспрямованість                        | 7,55±2,18             | 41 |
| Мудрість                                 | 7,52±2,20             | 42 |
| Наполегливість                           | 7,48±1,75             | 43 |
| Освіченість                              | 7,47±2,38             | 44 |
| Здатність до співробітництва             | 7,47±2,17             | 45 |
| Розвинена інтуїція                       | 7,39±2,39             | 46 |
| Поінформованість                         | 7,38±2,52             | 47 |
| Тактовність                              | 7,36±2,21             | 48 |
| Професійна гордість                      | 7,36±2,56             | 49 |
| Продуктивність                           | 7,34±2,21             | 50 |
| Обачливість                              | 7,31±2,09             | 51 |
| Сумлінність                              | 7,30±2,80             | 52 |
| Особистісна зрілість                     | 7,30±2,41             | 53 |
| Патріотизм                               | 7,09±2,72             | 54 |
| Реалістичність                           | 7,00±2,42             | 55 |
| Благородність                            | 6,98±2,73             | 56 |
| Далекоглядність                          | 6,94±2,07             | 57 |
| Здатність до самообілізації              | 6,94±2,05             | 58 |
| Знання алгоритмів професійної діяльності | 6,94±2,42             | 59 |
| Стійкість до невизначеності              | 6,89±2,27             | 60 |
| Вміння планувати час                     | 6,88±2,31             | 61 |
| Потреба в подоланні труднощів            | 6,83±2,29             | 62 |
| Самостійність                            | 6,81±2,49             | 63 |
| Чутливість до допомоги                   | 6,78±2,50             | 64 |
| Принциповість                            | 6,77±2,22             | 65 |
| Завзятість                               | 6,73±2,22             | 66 |
| Послідовність                            | 6,48±2,33             | 67 |
| Інтелектуальна лабільність               | 6,41±2,21             | 68 |
| Комунікативна компетентність             | 6,38±2,49             | 69 |
| Критичне сприйняття інформації           | 6,36±2,24             | 70 |
| Вдумливість                              | 6,31±2,63             | 71 |
| Оптимістичність                          | 6,30±2,42             | 72 |
| Конфліктологічна компетентність          | 6,27±2,37             | 73 |
| Здатність до лідерства                   | 6,17±2,12             | 74 |
| Виправдана ризикованість                 | 6,16±2,63             | 75 |

|                |           |    |
|----------------|-----------|----|
| Ініціативність | 6,14±2,62 | 76 |
|----------------|-----------|----|

|                            |            |    |
|----------------------------|------------|----|
| Незалежність               | 6,13±2,62  | 77 |
| Довіра                     | 6,13±2,93  | 78 |
| Відкритість новому досвіду | 6,05±2,58  | 79 |
| Спонтанність               | 5,94±12,38 | 80 |
| Вмотивованість             | 5,66±2,62  | 81 |
| Альтруїстичність           | 5,52±2,59  | 82 |
| Чуйність                   | 5,47±2,75  | 83 |
| Консервативність           | 5,38±2,51  | 84 |
| Довірливість               | 5,34±3,03  | 85 |
| Амбіціозність              | 4,94±2,32  | 86 |
| Самокритичність            | 4,89±2,53  | 87 |
| Творче мислення            | 4,61±2,49  | 88 |
| Інертність                 | 4,31±2,49  | 89 |

Проте з метою отримання провідних професійно важливих якостей, що безпосередньо впливають на ефективність виконання професійної діяльності, а також, за оцінками експертів, є найбільш необхідними при виконанні службово-бойових завдань з охорони та оборони атомних електростанцій, нами були обрані лише 66 характеристик, які мають показники вище 6,5 балів.

Отримані результати свідчать, що саме адекватність оцінки ситуації, нервово-психічна стійкість, хоробрість, дисциплінованість, спостережливість, врівноваженість, розуміння обов'язків, уміння виконувати накази, впевненість у собі, уважність, відповідальність, рішучість, гнучкість, емоційна стійкість, кмітливість, зібраність, сміливість, витривалість, стриманість, виваженість у прийнятті рішення, кваліфікованість (професійна компетентність), практичність у діях, надійність, пунктуальність, розумна обережність, прагнення професійного та особистого розвитку, адекватність самооцінювання, чесність, старанність, військово-професійний інтерес, здатність до самовладання (подолання негативних емоцій), розсудливість, здатність надавати допомогу, стійкість до перевантажень, уміння планувати власні дії, позитивне ставлення до діяльності, товариськість, вимогливість, прогнозування наслідків власних дій, чемність, цілеспрямованість, мудрість, наполегливість, освіченість, здатність до співробітництва, розвинена інтуїція,

поінформованість, тактовність, професійна гордість, продуктивність, обачливість, сумлінність, особистісна зрілість, патріотизм, благородність, далекоглядність, здатність до самообілізації, знання алгоритмів професійної діяльності, стійкість до невизначеності, вміння планувати час, потреба в подоланні труднощів, самостійність, чутливість до допомоги, принциповість, завзятість та реалістичність є провідними професійно важливими якостями ефективного фахівця підрозділу з охорони атомних електростанцій. Також можна стверджувати, що кандидати, у яких добре розвинені вищезазначені характеристики, матимуть усе необхідне для якісного та ефективного виконання службових обов'язків у частинах з охорони АЕС.

Провівши аналіз професійно важливих якостей, які мають від 6,5 та більше балів, нами було встановлено, що їх можна умовно поділити на певні блоки: когнітивні, емоційно-вольові, комунікативні та мотиваційно-ціннісні. Це також підтверджується показниками, отриманими при здійсненні факторного аналізу матриць (із спрощенням) результатів експертної оцінки професійно важливих якостей методом дослідження головних компонент за допомогою обертання Варімакс із нормалізацією Кайзера. Факторний аналіз із спрощенням дозволив виділити 15 професійно важливих якостей військовослужбовців НГУ з охорони атомних електростанцій, які забезпечують ефективність професійної діяльності представників вищезазначених підрозділів, які наведені у таблиці 2.4.

Необхідно зазначити, що під час здійснення факторного аналізу з метою отримання достовірних результатів не враховувалися інші 51 професійно важливі якості, оскільки за результатами аналізу вони розмивали показники структури.

Факторний аналіз дозволив одержати чотирифакторну структуру, яка описує 56 % сумарної дисперсії ознак, – більше половини, що вважається прийнятним результатом. Ці відсотки розподілилися таким чином: на перший фактор (компонент) припало 26,06 %, на другий – 14,04 %, на третій – 8,98 %, на четвертий – 7,04 % дисперсії. Критерієм рівня значущості було

обране факторне навантаження більше 0,5, яке дозволило уникнути включення до кожного з факторів показників (ознак) з низьким факторним навантаженням, тобто тих, що якнайменше належать до нього.

Таблиця 2.4

**Факторна структура професійно важливих якостей**

**військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій**

| Змінні                                   | Фактори     |             |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
|  | 1           | 2           | 3           | 4           |
| Адекватність оцінки ситуації             | <b>0,56</b> | -           | -           | -           |
| Чутливість до допомоги                   | 0,18        | 0,23        | -           | <b>0,95</b> |
| Спостережливість                         | <b>0,63</b> | -           | 0,18        | 0,10        |
| Дисциплінованість                        | <b>0,74</b> | 0,19        | 0,14        | -           |
| Розумна обережність                      | <b>0,53</b> | 0,26        | 0,16        | 0,24        |
| Відповідальність                         | <b>0,66</b> | 0,15        | 0,16        | -           |
| Уважність                                | <b>0,74</b> | 0,10        | 0,13        | -           |
| Уміння виконувати накази                 | <b>0,82</b> | 0,21        | -           | -           |
| Врівноваженість                          | <b>0,64</b> | 0,18        | -           | 0,16        |
| Знання алгоритмів професійної діяльності | 0,32        | 0,28        | <b>0,55</b> | -           |
| Поінформованість                         | 0,21        | 0,17        | <b>0,90</b> | -           |
| Особистісна зрілість                     | 0,14        | <b>0,68</b> | -           | -           |
| Професійна гордість                      | 0,12        | <b>0,72</b> | 0,24        | -           |
| Мудрість                                 | 0,19        | <b>0,55</b> | -           | -           |
| Благородність                            | -           | <b>0,63</b> | -           | 0,18        |

Примітки: Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

В отриманій структурі **перший фактор** найвагоміший або має найбільшу інформативність (26,06 %). Його позитивний полюс визначається позитивними полюсами змінних: «Уміння виконувати накази» (0,82), «Дисциплінованість» (0,74), «Уважність» (0,74), «Відповідальність» (0,66), «Врівноваженість» (0,64), «Спостережливість» (0,63), «Адекватність оцінки ситуації» (0,56), «Розумна обережність» (0,53). Цей фактор було позначено, як здатність до свідомого виконання наказів, яка ґрунтується на спроможності адекватно оцінити обстановку, почутті відповідальності, дисциплінованості та оцінці несприятливих наслідків у разі відмови.



Професійно важливі якості, які належать до цього фактору, лежать у площині **емоційно-вольової** сфери особистості.

**Другий фактор** дещо слабкіший, ніж попередній (інформативність 14,04 %), він характеризується позитивними полюсами таких змінних, як «Професійна гордість» (0,72), «Особистісна зрілість» (0,68), «Благородність» (0,63), «Мудрість» (0,55). Як бачимо, цей фактор поєднує в собі самоповагу, як високу оцінку власних знань, умінь, навичок; високу оцінку власних мотивів поведінки; високу оцінку ступеня засвоєння знань та високу оцінку власного потенціалу, що забезпечує соціальну ефективність поведінки і діяльності. Професійно важливі якості, які належать до цього фактору, лежать у площині **мотиваційно-ціннісної** сфери особистості.

Інформативність **третього фактору** становить 8,98 %, а зміст визначають кореляції з наступними показниками: «Поінформованість» (0,90), «Знання алгоритмів професійної діяльності» (0,55). Цей фактор було проінтерпретовано, як професійна обізнаність – володіння поточною інформацією, важливою для виконання поставлених завдань, і актуальними (новими, відповідними ситуації) алгоритмами професійної діяльності. Професійно важливі якості цього фактору доцільно розглядати в площині **когнітивної** сфери особистості.

Зміст **четвертого фактору** (інформативність 7,04%) цілком визначається позитивним зв'язком зі змінною «Чутливість до допомоги» (0,95). Зміст цього фактору відбиває особливості роботи в замкненому колективі, довіру співслужбовцям як важливого фактору ефективної взаємодії. У цьому факторі в певній мірі відбивається і «зона найближчого розвитку» військовослужбовців, їхня здатність навчатися у взаємодії з більш досвідченими співслужбовцями. Можна припустити, що чинне місце в освоєнні цієї професійної діяльності має посідати досвід взаємодії з досвідченими професіоналами – інститут наставництва, а й, можливо, забуте нині «виховання колективом». Професійно важливі якості, які віднесено до

цього фактору, доцільно розглядати в площині **комунікативної** сфери особистості.

Таким чином, проведений факторний аналіз надав можливість виділити 15 провідних професійно важливих якостей, набір яких притаманний військовослужбовцям НГУ з охорони атомних електростанцій, та за рахунок яких досягається висока ефективність службово-бойової діяльності. Також було встановлено, що вони лежать у площинах емоційно-вольової, мотиваційно-ціннісної, когнітивної та комунікативної сфер особистості.

#### **2.4 Когнітивні особливості військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій**

Традиційно в рамках дослідження когнітивної сфери розглядаються: сприйняття, розпізнавання образів, увага, пам'ять, уява, мова, психологія розвитку, мислення і прийняття рішення. Проте в останній час велика увага приділяється вивченню когнітивної сфери за допомогою інтелектуальних тестів та методик, які дозволяють комплексно оцінити розвиток інтелектуальних здібностей, здатність до засвоєння професійно важливих знань. Сучасні дослідження доводять, що особливості та рівень розвитку інтелекту мають значний вплив на ефективність професійної діяльності, на успішність адаптації особистості до умов професійної діяльності та до екстремальних умов діяльності, що має велике значення для фахівців з охорони атомних електростанцій [109].

За результатами експертного оцінювання було встановлено, що при виконанні службово-бойових завдань важливими функціями мислення є: аналіз, зіставлення, оцінка ситуацій, що виникають під час надзвичайних подій. Ці аналітичні функції мислення допомагають відпрацьовувати оптимальний алгоритм дій військовослужбовців з охорони атомних електростанцій. В екстремальних ситуаціях для створення плану дії, побудови нової концептуальної моделі першорядного значення набуває

синтетична функція мислення. Крім того, експерти підкреслюють особливу роль такої властивості, як критичність мислення, що лежить в основі самоконтролю.

Також зазначимо, що інтелектуальні особливості є тим підґрунтям, яке багато в чому визначає набуті стилі саморегуляції (наприклад, особливості прийняття рішення) та копінг-стратегії (наприклад, планування, гумор тощо).

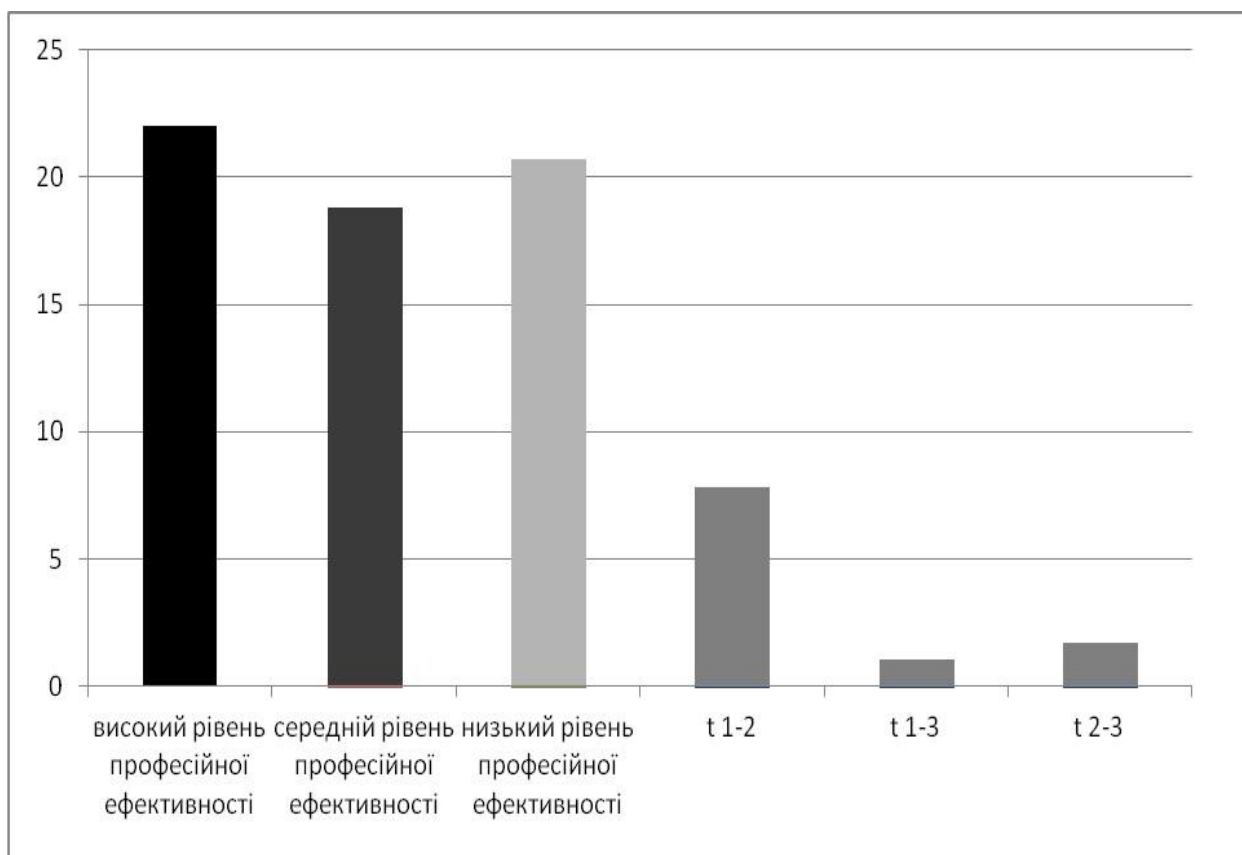
Виходячи з вищезазначеного, нами було проведено вивчення розумових здібностей військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій за допомогою використання методики «Короткий орієнтувальний тест», а також трьох шкал 16-факторного опитувальника Р. Кеттелла, які описують інтелектуальні характеристики особистості. Результати цього етапу дослідження наведено на рисунку 2.4 та у таблиці 2.5.

Як видно із наведених на рисунку 2.4 даних, в усіх трьох досліджуваних групах діагностується рівень розвитку загальних розумових здібностей не нижчий, ніж середній. Так, найвищий загальний показник розумових здібностей встановлено у військовослужбовців з високим рівнем професійної ефективності –  $22,01 \pm 5,36$ . У групі із низьким рівнем професійної ефективності цей показник становить  $20,72 \pm 6,13$ .

У представників групи із середнім рівнем професійної ефективності –  $18,80 \pm 6,22$ . За цим показником, вони значно відрізняються від військовослужбовців з високим рівнем професійної ефективності –  $t_{1-2} = 7,85$ ,  $p \leq 0,01$ . Розбіжності з групою військовослужбовців з низькою професійною ефективністю знаходяться на рівні тенденції до значущих –  $t_{2-3} = 1,68$ ,  $p \leq 0,1$ .

Із даних, наведених в таблиці 2.5, видно, що в усіх досліджуваних групах встановлено не нижчий, ніж середній, рівень за шкалою «В» («низький-високий інтелект») методики Р. Кеттелла. Такі показники характеризують військовослужбовців як кмітливих, що вміють аналізувати ситуацію, здатних до осмислених висновків, інтелектуальних, культурних, тих, які мають, абстрактне і логічне мислення, швидко схоплюють нове, мають високий рівень навченості. Інші дві шкали методики Р. Кеттелла

описують особливості реалізації інтелектуальних здібностей військовослужбовців.



**Рис. 2.4** Показники інтелекту у військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій з різним рівнем професійної ефективності

Так, за фактором «М» («практичність – мрійливість») у військовослужбовців з середнім рівнем професійної ефективності діагностовано найнижчі і найбільш щільні показники –  $5,02 \pm 1,81$ , за якими вони значно відрізняються від показників військовослужбовців високоефективної групи, у якій завдяки найбільш широкому діапазону даних виявлена більша кількість осіб з розвиненим уявленням, здатних краще за інших оперувати абстрактними поняттями –  $5,48 \pm 2,06$ ;  $t_{1-2} = 3,83$ ,  $p \leq 0,01$ .

Таблиця 2.5

**Показники інтелектуальних характеристик особистості  
військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій  
з різним рівнем професійної ефективності (в умовних одиницях)**

| Шкали                                      | Групи  |   |  | Значущість розбіжностей |           |           |
|--|--|---|--|-------------------------|-----------|-----------|
|  | 1 група<br>(високий рівень професійної ефективності) | 2 група<br>(середній рівень професійної ефективності) | 3 група<br>(низький рівень професійної ефективності) | $t_{1-2}$               | $t_{1-3}$ | $t_{2-3}$ |
| В (низький – високий інтелект)             | 3,87±1,24  | 3,73±1,36   | 4,02±1,14  | 1,59                    | 0,61      | 1,35      |
| М (практичність – мрійливість)             | 5,48±2,06  | 5,02±1,81   | 5,50±1,92  | 3,83**                  | 0,05      | 1,35      |
| Q <sub>1</sub> (консерватизм – радикалізм) | 6,06±2,89  | 5,77±2,05   | 5,61±1,93  | 2,13*                   | 0,93      | 0,45      |

Примітка. <sup>0</sup>  $p \leq 0,1$ , \*  $p \leq 0,05$ , \*\*  $p \leq 0,01$ .

Військовослужбовці високоефективної групи також мають більш високі показники за шкалою «Q<sub>1</sub>» («консерватизм – радикалізм») (6,06±2,89), ніж військовослужбовців з середнім рівнем професійної ефективності (5,77±2,05),  $t_{1-2} = 2,13$ ,  $p \leq 0,05$ . Крім того, обидві групи відрізняються від військовослужбовців з низьким рівнем професійної ефективності (5,61±1,93) більш високим діапазоном даних і, відповідно, більшою кількістю осіб, які мають виражені полюси за цією шкалою: консерватизм у низькоефективних; більша сприйнятливість до нового у військовослужбовців з високим рівнем професійної ефективності.

Таким чином, цей етап дослідження показав, що:

- у рамках існуючої системи професійного психологічного відбору до підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій відбираються кандидати, які мають не нижчий, ніж середній рівень розвитку інтелектуальних здібностей, що дозволяє їм засвоїти необхідні професійні знання та стати підґрунтям для вироблення необхідних алгоритмів професійної діяльності;

- військовослужбовці з високим рівнем професійної ефективності характеризуються більшою здатністю оперувати абстрактними поняттями та більшою сприйнятливістю до нового;

- військовослужбовці з середнім рівнем професійної ефективності виявляються менш вільними в оперуванні абстрактними поняттями, їм складніше відійти від шаблону;

- достатність розвитку інтелектуальних здібностей та інтелектуальних характеристик особистості не є гарантією високої ефективності професійної діяльності військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони атомних електростанцій.

## **2.5 Особливості емоційно-вольової сфери військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій**

Виконання службово-бойових завдань вимагає від військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій значної активності, напруження фізичних і моральних сил.

Воля є властивістю (процес, стан) людини, яка виявляється в її здатності свідомо керувати своєю психікою і вчинками, в подоланні перешкод, що виникають на шляху досягнення свідомо поставленої мети. Вона є дієвою стороною свідомості людини, тобто такою її якістю, завдяки якій психічна діяльність впливає на діяльність практичну. Під впливом вольових процесів людина може докласти зусиль до того, щоб активізувати свої дії і вчинки і досягти їх успішного завершення в умовах подолання труднощів. Також завдяки волі людина може утриматися від реалізації дій або вчинків, уповільнити або зупинити їх, якщо вони почалися.

Воля є основою саморегуляції людини, контролю її емоційних проявів. Здатність саморегуляції є тим більш значимою, чим відповідальнішою є професійна діяльність, чим складнішими є умови її реалізації. Володіння навичками довільної саморегуляції дає можливість та уміння людині

усвідомлювати свої цілі, будувати систему дій, спрямованих на досягнення цих цілей, моделювати умови навколишньої дійсності для оптимального вирішення своїх проблем, контролювати, коригувати дії в залежності від ситуацій [99].

Для дослідження вольових особливостей у військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій використовувалась методика «Вольова організація особистості» М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко, ці результати наведено у табл. 2.6.

Із наведених даних видно, що військовослужбовці підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій усіх досліджуваних груп мають в достатній мірі розвинені вольові якості особистості: вони здатні вірно та самостійно організувати діяльність, наполегливо й рішуче виконуючи службово-бойові завдання, при цьому здатні контролювати свої дії та вчинки в критичних обставинах та зберігати відповідність поведінки ціннісним та смисловим орієнтирам. Крім того, особливістю цієї вибірки є порівняно нижчі, ніж за іншими вольовими якостями, показники самостійності, що відбивають усвідомлення високої нормативної урегульованості професійної діяльності військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій.

Порівняння досліджуваних груп показало, що у військовослужбовців з високим рівнем професійної ефективності значно більше за інших виражена ціннісно-смислова організація особистості ( $15,67 \pm 3,92$ ),  $t_{1-2} = 4,04$ ,  $p \leq 0,01$  та  $t_{1-3} = 1,66$ ,  $p \leq 0,1$  відповідно. Їх вольова регуляція в більшій мірі, ніж в інших групах, спирається на інтеріоризовані вищі цінності суспільства, що робить її більш надійною та стійкою до несприятливих обставин реалізації, у тому числі й до екстремальних умов.

Військовослужбовці з середнім рівнем професійної ефективності порівняно з високоефективними мають значно більші показники «Організації діяльності» ( $14,81 \pm 2,52$ ;  $t_{1-2} = 2,69$ ,  $p \leq 0,01$ ) та «Самостійності» ( $13,47 \pm 3,08$ ;  $t_{1-2} = 1,74$ ,  $p \leq 0,1$ ). Це характеризує їх як більш схильних до структурування

власної активності, подекуди їхні дії можуть виходити за межі, обумовлені цілями діяльності.

Таблиця 2.6

**Показники вольових якостей особистості військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій з різним рівнем професійної ефективності (в умовних одиницях)**

| Шкали   | Групи  |   |  | Значущість розбіжностей |                   |                  |
|---|--|---|--|-------------------------|-------------------|------------------|
|   | 1 група<br>(високий рівень професійної ефективності) | 2 група<br>(середній рівень професійної ефективності) | 3 група<br>(низький рівень професійної ефективності) | t <sub>1-2</sub>        | t <sub>1-3</sub>  | t <sub>2-3</sub> |
| Ціннісно-смилова організація особистості (Ц)                            | 15,67±3,92   | 14,62±3,95  | 14,17±4,41   | 4,04**                  | 1,66 <sup>0</sup> | 0,55             |
| Організація діяльності (О)  | 14,36±2,84   | 14,81±2,52  | 15,13±3,24   | 2,69**                  | 1,17              | 0,55             |
| Рішучість (Р)   | 16,58±4,44   | 16,44±3,85  | 15,89±4,42   | 0,54                    | 0,73              | 0,68             |
| Наполегливість (Н)  | 17,68±4,10   | 17,51±3,64  | 17,20±3,84   | 0,73                    | 0,58              | 0,44             |
| Самовладання (С)  | 16,83±4,42   | 16,90±3,63  | 17,24±3,97   | 0,31                    | 0,47              | 0,46             |
| Самостійність (См)  | 13,12±2,96   | 13,47±3,08  | 12,80±3,66   | 1,74 <sup>0</sup>       | 0,43              | 0,99             |
| Показник брехні (Л)   | 11,32±3,25   | 11,52±2,89  | 10,76±3,57   | 1,08                    | 0,76              | 1,18             |
| Загальний показник, що характеризує вольову організацію особистості (В) | 94,23±18,35  | 93,74±14,58   | 92,43±16,68  | 0,51                    | 0,49              | 0,43             |

Примітка. <sup>0</sup> p≤0,1, \* p≤0,05, \*\* p≤0,01.

Військовослужбовці з низьким рівнем професійної ефективності мають найменші показники «Ціннісно-смилової організації» та «Самостійності». За першим встановлена тенденція до значущих розбіжностей з високефективними військовослужбовцями (t<sub>1-3</sub>=1,66, p≤0,1). Можна припустити, що ці військовослужбовці менше, ніж інші військовослужбовці підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій, схильні до самомотивування, менше прагнуть бути джерелом власної активності.

Результати вивчення емоційно-вольових характеристик особистості військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій за допомогою методики Р. Кеттелла наведені в таблиці 2.7.



Таблиця 2.7

**Показники емоційно-вольових характеристик особистості  
військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій  
з різним рівнем професійної ефективності (в умовних одиницях)**

| Шкали   | Групи   |  |   | Значущість розбіжностей |                  |                  |
|---|---|--|---|-------------------------|------------------|------------------|
|   | 1 група<br>(високий<br>рівень<br>професійної<br>ефективності) | 2 група<br>(середній<br>рівень<br>професійної<br>ефективності) | 3 група<br>(низький<br>рівень<br>професійної<br>ефективності) | t <sub>1-2</sub>        | t <sub>1-3</sub> | t <sub>2-3</sub> |
| C (емоційна нестабільність – стабільність)      | 9,03±1,95   | 9,14±1,52  | 9,24±1,66   | 1,10                    | 0,56             | 0,33             |
| G (низька-висока нормативність поведінки)       | 8,25±1,68   | 8,20±1,89  | 8,22±1,92   | 0,38                    | 0,07             | 0,05             |
| I (жорстокість – чутливість)                    | 5,86±2,11   | 5,82±1,90  | 5,52±2,18   | 0,26                    | 0,73             | 0,75             |
| O (спокійність – тривожність)                   | 4,78±2,67   | 5,18±2,08  | 5,09±1,95   | 2,88**                  | 0,65             | 0,25             |
| Q <sub>3</sub> (низький – високий самоконтроль) | 6,32±1,97   | 6,79±1,69  | 6,78±1,62   | 4,27**                  | 1,26             | 0,03             |
| Q4 (розслабленість – напруженість)              | 4,46±2,37   | 4,12±1,73  | 3,24±1,80   | 3,02**                  | 2,89**           | 2,64**           |

Примітка. <sup>0</sup> p≤0,1, \* p≤0,05, \*\* p≤0,01.

Дані, які наведені в таблиці 2.7, свідчать, що військовослужбовці підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій характеризуються емоційною стабільністю, високою нормативністю поведінки, не схильні піддаватися власним емоціям та почуттям.

Військовослужбовці з середнім рівнем професійної ефективності порівняно з високоефективними є менш впевненими у собі («O» (5,18±2,08), t<sub>1-2</sub>=2,88, p≤0,01), вимушені докладати більше зусиль для контролю власних емоцій і поведінки («Q<sub>3</sub>» (6,79±1,69), t<sub>1-2</sub>=4,27, p≤0,01).

Військовослужбовці з високою професійною ефективністю відрізняються від інших більшою вмотивованістю («Q<sub>4</sub>» (4,46±2,37), а військовослужбовці з низькою професійною ефективністю – меншою («Q<sub>4</sub>» (3,24±1,80)),  $t_{1-2}=3,02$ ,  $p\leq 0,01$ ,  $t_{1-3}=2,89$ ,  $p\leq 0,01$ ,  $t_{2-3}=2,64$ ,  $p\leq 0,01$ .

Для визначення особливостей саморегуляції поведінки у військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій було використано опитувальник ССП – 98 (стиль саморегуляції поведінки) В.І. Моросанової, ці результати наведено у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

**Показники саморегуляції поведінки у військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій з різним рівнем професійної ефективності (в умовних одиницях)**

| Шкали                          | Групи  |   |  | Значущість розбіжностей |           |                   |
|--------------------------------|--|---|--|-------------------------|-----------|-------------------|
|                                | 1 група<br>(високий рівень професійної ефективності) | 2 група<br>(середній рівень професійної ефективності) | 3 група<br>(низький рівень професійної ефективності) | $t_{1-2}$               | $t_{1-3}$ | $t_{2-3}$         |
| Планування (Пл)                | 6,58±1,97  | 6,80±1,44   | 6,65±1,68  | 2,28**                  | 0,19      | 0,47              |
| Моделювання (М)                | 6,90±1,53  | 6,86±1,64   | 6,67±1,71  | 0,34                    | 0,64      | 0,59              |
| Програмування (Пр)             | 6,48±1,23  | 6,19±1,43   | 6,59±1,26  | 3,06**                  | 0,44      | 1,69 <sup>0</sup> |
| Оцінювання результатів (Ор)    | 5,88±1,88  | 5,94±1,52   | 5,74±1,61  | 0,55                    | 0,40      | 0,67              |
| Гнучкість (Г)                  | 6,72±1,63  | 6,79±1,74   | 6,83±1,68  | 0,59                    | 0,29      | 0,11              |
| Самостійність (С)              | 4,51±2,10  | 4,82±2,04   | 5,02±1,60  | 2,35**                  | 1,37      | 0,65              |
| Загальний рівень саморегуляції | 32,26±5,18   | 32,29±4,84  | 31,98±4,86   | 0,08                    | 0,27      | 0,34              |

Примітки. <sup>0</sup> $p\leq 0,1$ , \*  $p\leq 0,05$ , \*\*  $p\leq 0,01$ .

Наведені дані у таблиці 2.8 показали, що в усіх трьох досліджуваних групах загальний рівень саморегуляції знаходяться у зоні середніх значень із тенденцією до високих. Це дає можливість стверджувати, що військовослужбовці підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій свідомо ставляться до висування і досягнення мети, гнучко і адекватно

реагують на зміну умов її досягнення. При високій мотивації досягнення вони здатні формувати такий стиль саморегуляції, який дозволяє компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, які можуть заважати досягненню поставлених перед ними цілей.

Зазначимо, що в усіх трьох групах найвищі бали діагностовано за шкалами «Планування», «Моделювання», «Програмування» та «Гнучкість» і найменші бали отримано за шкалою «Самостійність». Такі дані відбивають специфіку службово-бойової діяльності військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій, які мають виконувати накази й несуть відповідальність за досягнення поставлених цілей.

Необхідно зазначити, що автор методики виділяє два класи індивідуально-типологічних профілів: гармонічний та акцентований. Гармонічний характеризується тим, що показники саморегуляції за всіма шкалами знаходяться приблизно на одному рівні. Цей рівень може бути низьким, середнім або високим. Акцентованим вважається профіль саморегуляції, за яким різниця між показниками за окремими шкалами перевищує показники за іншими шкалами на 2 та більше балів [64, 99, 111, 112].

Аналіз отриманих результатів показав, що профіль саморегуляції у військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій близький до гармонійного профілю високого рівня. Це свідчить про розвинені механізми саморегуляції, що є передумовою ефективної діяльності, яка потребує підвищених вимог до регуляції довільної активності та поведінки.

Проте у профілі високо- і середньоефективних груп показники за шкалою «Самостійність» є в середньому на 2 бали нижчими, ніж показники за іншими шкалами методики. І хоча таке акцентування відповідає особливостям професійної діяльності військовослужбовців і, як бачимо, пов'язане з її ефективністю, втім, за загальною концепцією акцентування в окремих випадках може призвести до деструктивних проявів. Так, внаслідок

акцентуації окремі риси військовослужбовців надмірно посилюються, формується вибіркова уразливість стосовно одних психогенних впливів при збереженні хорошої стійкості, адаптованості до інших. Є підстава вважати, що зазначена акцентуація профілю саморегуляції військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій з високою і середньою професійною ефективністю є основою для формування у них професійної деформації.

Необхідно зазначити, що в підрозділах з охорони атомних електростанцій у всіх військовослужбовців високі показники ефективності діяльності та їх поділ на групи є відносним. Тому не дивно, що в усіх трьох досліджуваних групах показники саморегуляції є досить високими і відмінності між високо-, середньо- і низькоефективними групами полягають не стільки в рівні розвитку окремих показників саморегуляції, скільки у її поєднанні, у функціональній структурі саморегуляції. Визначення і врахування цих особливостей саморегуляції має сприяти підвищенню психологічної підготовки військовослужбовців з охорони атомних електростанцій, і, як наслідок, ефективності їхньої службово-бойової діяльності.

Так, до групи військовослужбовців з середнім рівнем професійної ефективності ввійшли військовослужбовці, які менше за інших впевнені у своїх виконавчих навичках («Програмування» –  $6,19 \pm 1,43$ ), проте, намагаючись якісно виконати поставлене завдання, вони приділяють багато уваги процесу постановки цілі діяльності («Планування» –  $6,80 \pm 1,44$ ), її співвіднесенню з реальними умовами, у яких буде відбуватися її реалізація («Моделювання» –  $6,86 \pm 1,64$ ). Для набуття необхідних виконавчих навичок, їхньої корекції вони постійно співвідносять свої дії з отриманим кінцевим результатом діяльності («Оцінювання результатів» –  $5,94 \pm 1,52$ ). Таким чином, у цій групі високий загальний рівень саморегуляції, високі показники «Планування» та «Моделювання» мають компенсувати невпевненість у своїх професійних знаннях, вміннях, навичках («Програмування»).

Військовослужбовці з низьким рівнем професійної ефективності, навпаки, більше за інших впевнені в своїх виконавчих навичках. Так, вони мають найвищі показники за шкалою «Програмування» –  $6,59 \pm 1,26$ . Спираючись на цю впевненість, вони більше за інших схильні змінювати на свій розсуд від початку намічений план дій («Гнучкість» –  $6,83 \pm 1,68$ ), не відчують потреби погоджувати свої дії з іншими («Самостійність» –  $5,02 \pm 1,60$ ). Військовослужбовці цієї групи менше за інших проявляють зацікавленість й орієнтацію на результати діяльності («Оцінювання результатів» –  $5,74 \pm 1,61$ ) та менше за інших прагнуть враховувати реальні обставини досягнення поставленої мети («Моделювання» –  $6,67 \pm 1,71$ ). Такі дані дозволяють припустити, що саме зниження критичності до себе, своїх можливостей, самовпевненість, знижене прагнення рахуватися з іншими і з об'єктивними умовами виконання поставлених завдань призводять у військовослужбовців цієї третьої групи до зниження ефективності професійної діяльності, незважаючи на те, що вони мають досить високі показники загального рівня саморегуляції.

Група військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій з високим рівнем професійної ефективності характеризується прагненням максимально точно виконувати поставлене завдання, про що свідчать найменші поміж порівнюваних груп показники за шкалами «Самостійність» ( $4,51 \pm 2,10$ ) та «Планування» ( $6,58 \pm 1,97$ ). При цьому вони прагнуть максимально дотримуватися від початку наміченого плану дій («Гнучкість» –  $6,72 \pm 1,63$ ). Для цього вони максимально враховують обставини, у яких належить виконувати поставлені завдання («Моделювання» –  $6,90 \pm 1,53$ ) та власні виконавчі можливості («Програмування» –  $6,48 \pm 1,23$ ). При необхідності вони корегують свої дії, орієнтуючись на досягнутий результат («Оцінювання результатів» –  $5,88 \pm 1,88$ ).

Отже, отримані результати свідчать, що профіль саморегуляції у військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій

близький до гармонійного. Це вказує на розвиненість механізмів саморегуляції, які є передумовою ефективної діяльності. Поряд із цим, у деяких групах досліджуваних спостерігається акцентування, яке відповідає особливостям професійної діяльності військовослужбовців, проте за загальною концепцією акцентування в окремих випадках може призвести до деструктивних проявів.

Військовослужбовці із середнім рівнем професійної ефективності цих підрозділів менше за інших впевнені у своїх виконавчих навичках, проте вони намагаються якісно виконати поставлене завдання та приділяють багато уваги процесу постановки мети діяльності. Військовослужбовці з низьким рівнем професійної ефективності, навпаки, більше за інших впевнені в своїх виконавчих навичках. Спираючись на цю впевненість, вони більше за інших схильні змінювати на свій розсуд від початку намічений план дій.

Для визначення копінг-стратегій у військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій з різним рівнем професійної ефективності використовувалася методика COPE (автори Ч. Кавер, М. Шейер, Д. Вентрауб в адаптації Т.О. Гордєєвої, Є.М. Осіна, О.І. Рассказової, О.А. Сичьова, В.Ю. Шевяхової), ці дані представлено у табл. 2.9.

Як видно із наведених даних, військовослужбовці з високою і середньою ефективністю мають досить подібні ієрархії копінгів.

Так, перші три позиції в обох групах займають такі копінг-стратегії, як:

- 1) «Планування» –  $13,06 \pm 2,83$  та  $12,71 \pm 2,73$  відповідно;
- 2) «Активне опанування себе» –  $12,99 \pm 2,35$  та  $12,70 \pm 2,69$  відповідно;
- 3) «Позитивне переформулювання і особисте зростання» –  $12,25 \pm 2,60$  та  $12,37 \pm 2,49$  відповідно.

Таблиця 2.9

**Показники копінг-стратегій у військовослужбовців підрозділів  
НГУ з охорони атомних електростанцій з різним рівнем  
професійної ефективності (в умовних одиницях)**

| Шкали  | Групи  |   |  | Значущість розбіжностей |                   |                  |
|--|--|---|--|-------------------------|-------------------|------------------|
|  | 1 група<br>(високий рівень професійної ефективності) | 2 група<br>(середній рівень професійної ефективності) | 3 група<br>(низький рівень професійної ефективності) | t <sub>1-2</sub>        | t <sub>1-3</sub>  | t <sub>2-3</sub> |
| Позитивне переформування і особистісне зростання   | 12,25±2,60   | 12,37±2,49  | 12,15±2,79   | 0,34                    | 0,16              | 0,42             |
| Мислення без уникнення проблем                     | 6,77±2,64  | 7,81±2,46   | 7,80±2,26  | 2,91**                  | 2,05*             | 0,00             |
| Концентрація на емоціях та їх активне вираження    | 7,78±2,06  | 8,00±2,33   | 8,13±2,50  | 0,74                    | 0,69              | 0,28             |
| Використання інструментальної соціальної підтримки | 10,88±2,15   | 10,47±2,34  | 10,13±2,18   | 1,37                    | 1,64              | 0,83             |
| Активне опанування себе                            | 12,99±2,35   | 12,70±2,69  | 12,00±2,88   | 0,85                    | 1,71 <sup>0</sup> | 1,32             |
| Заперечення  | 8,19±2,09  | 8,28±2,27   | 7,83±2,15  | 0,32                    | 0,80              | 1,13             |
| Звернення до релігії                               | 9,35±3,56  | 8,38±3,07   | 7,83±2,67  | 2,04*                   | 2,41*             | 1,10             |
| Гумор  | 10,09±2,51   | 10,26±2,73  | 10,43±2,76   | 0,49                    | 0,61              | 0,34             |
| Поведінкове уникнення проблеми                     | 6,59±2,46  | 7,44±2,30   | 7,50±2,34  | 2,53*                   | 1,80 <sup>0</sup> | 0,14             |
| Стимування   | 9,72±2,53  | 9,97±2,18   | 9,78±2,58  | 0,71                    | 0,11              | 0,39             |
| Використання емоційної соціальної підтримки        | 8,77±2,54  | 9,35±2,28   | 8,91±2,37  | 1,72 <sup>0</sup>       | 0,28              | 1,01             |
| Використання заспокійливих                         | 5,12±2,10  | 5,41±2,24   | 5,96±2,43  | 1,01                    | 1,70 <sup>0</sup> | 1,22             |
| Прийняття  | 10,12±2,49   | 9,82±2,74   | 9,67±2,57  | 0,85                    | 0,82              | 0,30             |
| Придушення конкуруючої діяльності                  | 10,72±3,35   | 11,14±2,77  | 11,02±2,72   | 0,95                    | 0,48              | 0,24             |
| Планування   | 13,06±2,83   | 12,71±2,73  | 12,24±2,64   | 0,89                    | 1,43              | 0,96             |

Примітка. <sup>0</sup> p≤0,1, \* p≤0,05, \*\* p≤0,01.

Останні три позиції займають такі копінги, як:

1) «Використання заспокійливих» – 5,12±2,10 та 5,41±2,24 відповідно;

2) «Поведінкове уникнення проблем» –  $6,59 \pm 2,46$  та  $7,44 \pm 2,30$  відповідно;

3) «Мисленнєве уникнення проблем» –  $6,77 \pm 2,64$  та  $7,81 \pm 2,46$  відповідно.

Такі дані свідчать, що військовослужбовці обох груп схильні до активного подолання стресових ситуацій, працюючи з обставинами та сенсом стресової ситуації та співвідносячи власні особливості з вимогами ситуації. При цьому у високоефективних військовослужбовців стратегія уникнення є менш вираженою, ніж в двох інших групах. Так, високоефективні військовослужбовці мають значно нижчі показники за шкалами «Мисленнєве уникнення проблем» ( $t_{1-2}=2,91$ ,  $p \leq 0,01$ ,  $t_{1-3}=2,05$ ,  $p \leq 0,05$ ) та «Поведінкове уникнення проблем» ( $t_{1-2}=2,53$ ,  $p \leq 0,01$ ,  $t_{1-3}=1,80$ ,  $p \leq 0,1$ ). Ці військовослужбовці менше за інших схильні до «Використання емоційної соціальної підтримки» ( $8,77 \pm 2,54$ ;  $t_{1-2}=1,72$ ,  $p \leq 0,1$ ), надаючи перевагу «Зверненню до релігії» ( $9,35 \pm 3,56$ ;  $t_{1-2}=2,04$ ,  $p \leq 0,05$ ,  $t_{1-3}=2,41$ ,  $p \leq 0,05$ ), що свідчить про більш виражене, порівняно з іншими військовослужбовцями підрозділів з охорони атомних електростанцій, прагнення покладатися на себе, у разі невдач їм менш за інших потрібне співчуття.

Натомість військовослужбовці з середнім рівнем ефективності дещо менше покладаються на себе: вони частіше використовують стратегію уникнення та мають більшу потребу у співчутті.

Військовослужбовці з низькою професійною ефективністю мають дещо інші особливості ієрархії копінгів. Так, як і в інших двох групах, до найбільш значимих у них належать:

1) «Планування» –  $12,24 \pm 2,64$ ;

2) «Позитивне переформулювання та особистісне зростання» –  $12,15 \pm 2,79$ ;

3) «Активне опанування себе» –  $12,00 \pm 2,88$ .

До найменш значимих належать:

1) «Використання заспокійливих» –  $5,96 \pm 2,43$ ;



2) «Заперечення» –  $7,83 \pm 2,15$ ;

3) «Звернення до релігії» –  $7,83 \pm 2,67$

Слід зауважити, що супідрядність копінгів у низькоефективних військовослужбовців є менш вираженою, ніж у високоефективних. Значимі копінги у них є менш вираженими, а незначимі – більш вираженими. Так, порівняно з військовослужбовцями високоефективної групи вони мають значно менші показники за шкалою «Активне опанування себе» ( $12,00 \pm 2,88$ ;  $t_{1-3}=1,71$ ,  $p \leq 0,1$ ) і значно вищі за шкалою «Використання заспокійливих» ( $5,96 \pm 2,43$ ;  $t_{1-3}=1,70$ ,  $p \leq 0,1$ ).

Ці військовослужбовці менше за інших схильні «Звертатися до релігії» ( $7,83 \pm 2,67$ ;  $t_{1-3}=2,41$ ,  $p \leq 0,05$ ).

Більше, ніж високоефективні, вони звертаються до «Поведінкового уникнення проблем» ( $7,50 \pm 2,34$ ;  $t_{1-3}=1,80$ ,  $p \leq 0,1$ ) та «Мисленнєвого уникнення проблем» ( $7,80 \pm 2,26$ ;  $t_{1-3}=2,05$ ,  $p \leq 0,05$ ).

Таким чином, військовослужбовці третьої групи, попри сформовані у них продуктивні копінги подолання стресових ситуацій, схильні докладати менше зусиль для опанування себе, більше за інших піддаються власним переживанням, лінощам.

Аналіз емоційно-вольової сфери військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій показав, що:

- військовослужбовці підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій мають в достатній мірі розвинені вольові якості особистості: здатні вірно та самостійно організувати діяльність, проявляти наполегливість, рішучість, відповідність поведінки ціннісним та смисловим орієнтирам. Вони мають розвинені механізми саморегуляції; характеризуються емоційною стабільністю, здатністю контролювати власні емоційні почуття, усвідомленням високої нормативної урегульованості професійної діяльності військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій;

- вольова регуляція військовослужбовців з високим рівнем професійної ефективності в більшій мірі, ніж в інших групах, спирається на інтеріоризовані вищі цінності суспільства, що робить її більш надійною, більш стійкою до несприятливих обставин реалізації, у тому числі й до екстремальних умов. В екстремальних умовах вони схильні до використання продуктивних копінгів, працюючи з обставинами та сенсом стресової ситуації, співвідносячи власні особливості з її вимогами. Високоєфективні військовослужбовці більше схильні покладатися на себе, в разі невдач їм менше за інших потрібне співчуття. Ці військовослужбовці є більш вмотивованими, мають гармонічний профіль саморегуляції;

- військовослужбовці із середнім рівнем професійної ефективності менше за інших впевнені у своїх виконавчих навичках, вони прагнуть компенсувати це увагою до процесів планування діяльності та її структуруванням, проте подеколи їх дії можуть виходити за межі, обумовлені цілями діяльності. В стресових умовах, попри володіння продуктивними копінгами, вони менш впевнені у власних силах: частіше використовують стратегію уникнення та мають більшу потребу в співчутті. Вони відчувають необхідність докладати більше вольових зусиль для контролю власних емоцій і поведінки. Такі особливості емоційно-вольової сфери можуть свідчити про меншу досвідченість військовослужбовців зазначеної групи;

- військовослужбовці з низькою професійною ефективністю порівняно з іншими військовослужбовцями підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій є менш вмотивованими, менш схильними проявляти ініціативу (бути джерелом власної активності). Вони досить впевнені в своїх виконавчих навичках, проте, потураючи власним бажанням, більш схильні змінювати на свій розсуд від початку намічений план дій. Володіючи продуктивними копінгами подолання стресових ситуацій, вони не прагнуть витратити додаткові зусилля для опанування себе, подеколи піддаються власним переживанням, «опускають руки». Ці характеристики емоційно-

вольової сфери військовослужбовців з низькою професійною ефективністю можуть свідчити про їх професійну стагнацію.

## **2.6 Особливості мотиваційно-ціннісної сфери військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій**

Роль мотиваційно-ціннісного компонента у структурі особистості професіонала неможна переоцінити. Він виступає у якості рушійної сили особистості, визначає напрямок її поведінки та дій, характер завдань у професійній діяльності, які вона обирає. Крім того, мотивація виконує регулюючу функцію діяльності. Професійна мотивація – це дія конкретних спонукань, які зумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією; професійна мотивація формується під впливом чинників навколишньої дійсності [38, 87, 88].

Професійна мотивація є тим засобом, який веде за собою професійний розвиток особистості, її професіоналізацію. Тому визначення особливостей мотивації є важливим не лише для прогнозування швидкості й якості засвоєння професійних знань і вмінь, тривалості періоду продуктивної праці, але й для прогнозування вірогідності професійної деформації та її особливостей. Цілеспрямоване формування адекватної професійної мотивації є важливим завданням психологічної підготовки фахівців та профілактики їх професійної деформації [110].

Результати обстеження військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій за допомогою методики «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі та П. Мартіна представлені в таблиці 2.10.

Як видно із наведених даних, у військовослужбовців з високим рівнем професійної ефективності найбільш високі показники діагностовано за шкалами «Потреба в цікавій, суспільно корисній праці» ( $35,25 \pm 11,38$ ),

Таблиця 2.10

**Показники професійної мотивації військовослужбовців підрозділів  
НГУ з охорони атомних електростанцій з різним рівнем професійної  
ефективності (в умовних одиницях)**

| Шкали   | Групи   |  |   | Значущість розбіжностей |                   |                  |
|---|---|--|---|-------------------------|-------------------|------------------|
|   | 1 група<br>(високий<br>рівень<br>професійної<br>ефективності) | 2 група<br>(середній<br>рівень<br>професійної<br>ефективності) | 3 група<br>(низький<br>рівень<br>професійної<br>ефективності) | t <sub>1-2</sub>        | t <sub>1-3</sub>  | t <sub>2-3</sub> |
| Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді | 32,88±13,03   | 36,77±9,96   | 34,76±7,83  | 5,93**                  | 0,90              | 1,33             |
| Потреба в хороших умовах роботи                               | 30,35±11,61   | 31,85±6,91   | 33,50±5,43  | 3,30**                  | 1,87 <sup>0</sup> | 1,57             |
| Потреба у чіткому структуруванні роботи                       | 33,52±11,06   | 35,30±9,30   | 34,59±9,05  | 2,91**                  | 0,52              | 0,42             |
| Потреба в широких соціальних контактах                        | 30,14±5,61  | 29,84±5,77   | 30,89±5,68  | 0,79                    | 0,62              | 0,99             |
| Потреба в довгострокових, стабільних взаєминах                | 26,62±8,79  | 28,15±5,53   | 27,93±3,45  | 4,19**                  | 1,08              | 0,30             |
| Потреба в завоюванні визнання                                 | 31,81±4,79  | 31,41±5,35   | 29,57±4,34  | 1,15                    | 2,36*             | 2,21*            |
| Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі                | 28,04±5,41  | 29,49±5,39   | 30,02±6,08  | 4,09**                  | 1,59              | 0,47             |
| Потреба у впливовості і владі                                 | 22,46±10,28   | 24,81±5,78   | 25,07±5,06  | 6,15**                  | 1,71 <sup>0</sup> | 0,27             |
| Потреба у розмаїтті   | 29,36±10,56   | 28,02±5,86   | 28,52±5,48  | 3,48**                  | 0,53              | 0,49             |
| Потреба бути креативним                                       | 32,93±18,89   | 27,37±5,94   | 28,65±5,01  | 14,2**                  | 1,76 <sup>0</sup> | 1,34             |
| Потреба у самовдосконаленні                                   | 29,78±7,00  | 29,74±5,30   | 29,09±5,35  | 0,12                    | 0,55              | 0,66             |
| Потреба в цікавій, суспільно корисній праці                   | 35,25±11,38   | 30,96±5,96   | 30,54±3,91  | 10,93**                 | 3,07**            | 0,53             |

Примітка. <sup>0</sup> p≤0,1, \* p≤0,05, \*\* p≤0,01.

«Потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у

зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи» ( $33,52 \pm 11,06$ ), «Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей» ( $32,93 \pm 18,89$ ), «Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок» ( $32,88 \pm 13,03$ ) та «Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума» ( $31,81 \pm 4,79$ ).

До суттєвих особливостей мотиваційної сфери військовослужбовців першої групи слід віднести те, що за шкалами «Потреба в цікавій, суспільно корисній праці» та «Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей» вони мають значно вищі, ніж в двох інших групах, показники, а за шкалами «Потреба в хороших умовах роботи й комфортному навколишньому оточенні» ( $30,35 \pm 11,61$ ) та «Потреба у впливовості і владі» ( $22,46 \pm 10,28$ ) значно менші.

Таким чином, попри те, що високоефективні військовослужбовці не ігнорують власні утилітарні (матеріальні) потреби, вони передусім у своїй діяльності керуються мотивами, які відповідають змісту обраної професії (її просоціальності, високій нормативній врегульованості, складності, осмисленості професійних дій), що також свідчить про зрілість їхньої особистості. Крім того, вони в більшій мірі зорієнтовані на професійне, ніж на кар'єрне зростання, не бояться труднощів.

Характеристики мотиваційної сфери у представників другої та третьої групи багато в чому подібні. Так, між середніми балами за шкалами методики Ш. Річі та П. Мартіна цих двох груп не має значущих розбіжностей (виключення становить «Потреба в завоюванні визнання», яка в третій групі є значно нижчою, ніж в першій і другій групах). Зазначимо, що в обох групах з меншою ефективністю найбільш високі показники діагностовано за шкалами «Потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді» ( $36,77 \pm 9,96$  та  $34,76 \pm 7,83$  відповідно), «Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про

результати своєї роботи» ( $35,30 \pm 9,30$  та  $34,59 \pm 9,05$  відповідно) та «Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні» ( $31,85 \pm 6,91$  та  $33,50 \pm 5,43$  відповідно). Такі дані свідчать про виражену дефіцитарну мотивацію в представників із середнім та низьким рівнем професійної ефективності, яка полягає не лише в прагненні до задоволення матеріальних потреб, але й у прагненні до певного «спрощення» професійної діяльності, до діяльності без «надвимог».

Про прагнення певного «спрощення» професійної діяльності можуть свідчити і, так би мовити, «мотиваційні мінімуми» другої підгрупи. Так, у військовослужбовців із середнім рівнем ефективності найменш вираженими є «Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей» ( $27,37 \pm 5,94$ ) та «Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини» ( $28,02 \pm 5,86$ ). Це ще раз підкреслює раніше зроблене припущення, що військовослужбовці з середнім рівнем професійної ефективності намагаються не використовувати у своїй діяльності незвичні форми роботи.

До суттєвих особливостей військовослужбовців із низьким рівнем професійної ефективності слід віднести значно нижчі, ніж в інших двох групах, показники за шкалою «Потреба в завоюванні визнання» ( $29,57 \pm 4,34$ ). Крім того, у структурі мотивації цієї групи найменш вираженими є «Потреба у впливовості і владі» ( $25,07 \pm 5,06$ ) та «Потреба в довгострокових, стабільних взаєминах» ( $27,93 \pm 3,45$ ). Можна припустити, що військовослужбовці цієї групи прагнуть до уникнення будь-яких, не зумовлених змістом професійної діяльності, зусиль.

З метою уточнення отриманих та виявлення додаткових даних щодо особливостей мотивації професійної діяльності військовослужбовців з різним рівнем професійної ефективності було проведено дослідження з використанням процедури колірною тесту ставлення для діагностики особливостей професійної мотивації, ці результати представлені у табл. 2.11.

Як бачимо із наведених даних, військовослужбовці з високим рівнем професійної ефективності більше за інших у якості цілей, що лежать за рамками професійної діяльності, націлені на родину ( $2,13 \pm 1,57$ ). Робота ( $3,45 \pm 1,89$ ) та такі її характеристики, як «Романтика» ( $3,03 \pm 1,93$ ), «Можливість приносити користь людям» ( $3,18 \pm 1,70$ ), «Професійний обов'язок» ( $3,39 \pm 2,10$ ) в цій групі виступають в якості засобів досягнення значимих цілей. Найбільш негативні ранги в ній отримано до таких понять, як «Влада» ( $5,46 \pm 2,28$ ), «Пільги» ( $4,96 \pm 2,33$ ). Таке ставлення до професії характерне для зрілих особистостей, які не втратили інтерес до обраної діяльності та не піддалися «спокусам», що надає виконання професійних функцій. Освоєння професії вже не є самоціллю, проте вони не втрачають значимості понять, які визначають зміст діяльності військовослужбовця НГУ, не втрачається жвавість сприйняття професії («Романтика»).

У групі середньої ефективності в якості значимих цілей на рівні з «Родиною» ( $2,35 \pm 1,98$ ) виступає «Романтика» ( $2,83 \pm 1,78$ ). У якості засобів їх досягнення – «Можливість приносити користь» ( $3,18 \pm 1,83$ ), «Гроші» ( $3,46 \pm 2,02$ ), «Професійний обов'язок» ( $3,59 \pm 1,96$ ), «Престиж» ( $3,63 \pm 2,08$ ). У цій групі найнижчі ранги наряду з «Пільгами» ( $4,81 \pm 2,28$ ) та «Владою» ( $4,75 \pm 2,24$ ) отримує «Охорона» ( $4,37 \pm 2,17$ ). Такі дані свідчать про недостатню професіоналізацію військовослужбовців цієї групи. Для них професія виступає в якості засобу задоволення жаги до вражень, до отримання соціальних погляджувань (статусні мотиви). Практика виконання охоронної функції сприймається ними як щось майже другорядне.

У військовослужбовців з низькою професійною ефективністю показник «Моя робота» отримує ранги, які дозволяють позначити його як важливу життєву ціль, у той час, як «Родина» і власне «Я» займають підпорядковану «Роботі» позицію ( $3,72 \pm 2,02$  та  $3,14 \pm 2,06$  відповідно).

Як засоби досягнення цілей в цій групі в якості емоційно близьких понять сприймаються «Романтика» ( $2,68 \pm 1,98$ ), «Влада» ( $2,82 \pm 2,11$ ), «Можливість приносити користь людям» ( $2,84 \pm 1,97$ ), «Професійний

**Показники ставлення до професійно важливих понять у  
військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій  
з різним рівнем професійної ефективності (в умовних одиницях)**

| Шкали                        | Групи  |   |  | Значущість розбіжностей |                   |                   |
|------------------------------|--|---|--|-------------------------|-------------------|-------------------|
|                              | 1 група<br>(високий<br>рівень<br>професій-<br>ної ефектив-<br>ності) | 2 група<br>(середній<br>рівень<br>професій-<br>ної ефектив-<br>ності) | 3 група<br>(низький<br>рівень<br>професій-<br>ної ефектив-<br>ності) | t <sub>1-2</sub>        | t <sub>1-3</sub>  | t <sub>2-3</sub>  |
| Моя робота                   | 3,45±1,89  | 3,76±2,16   | 2,00±1,65  | 1,18                    | 4,40**            | 6,50**            |
| Романтика                    | 3,03±1,93  | 2,83±1,78   | 2,68±1,98  | 0,75                    | 0,95              | 0,51              |
| Влада                        | 5,46±2,28  | 4,75±2,24   | 2,82±2,11  | 2,27*                   | 6,48**            | 5,85**            |
| Можливість приносити користь | 3,18±1,70  | 3,18±1,83   | 2,84±1,97  | 0,00                    | 0,98              | 1,12              |
| Професійний обов'язок        | 3,39±2,10  | 3,59±1,96   | 3,00±1,92  | 0,71                    | 1,04              | 1,97 <sup>0</sup> |
| Гроші                        | 3,63±2,25  | 3,46±2,02   | 3,08±1,89  | 0,55                    | 1,43              | 1,28              |
| Престиж                      | 4,07±2,32  | 3,63±2,08   | 3,30±1,92  | 1,42                    | 1,97*             | 1,09              |
| Моя сім'я                    | 2,13±1,57  | 2,35±1,98   | 3,72±2,02  | 0,92                    | 4,61**            | 4,40**            |
| Охорона                      | 4,28±2,15  | 4,37±2,17   | 3,72±2,17  | 0,28                    | 1,40              | 1,92 <sup>0</sup> |
| Пільги                       | 4,96±2,33  | 4,81±2,28   | 3,76±1,95  | 0,44                    | 3,01**            | 3,37**            |
| Зв'язки                      | 4,73±2,33  | 3,97±2,00   | 4,00±2,21  | 2,44*                   | 1,73 <sup>0</sup> | 0,08              |
| Кар'єра                      | 4,60±2,38  | 3,43±2,11   | 4,10±2,43  | 3,65**                  | 1,10              | 1,83 <sup>0</sup> |
| Авторитет                    | 3,75±2,30  | 3,72±2,14   | 4,28±3,28  | 0,07                    | 0,99              | 1,15              |
| Моє майбутнє                 | 3,34±2,35  | 2,85±2,05   | 4,94±2,00  | 1,57                    | 3,96**            | 6,70**            |
| Я                            | 2,79±1,98  | 2,50±1,79   | 3,14±2,06  | 1,07                    | 6,20**            | 8,43**            |
| Я-ідеальний                  | 2,13±1,57  | 2,77±1,88   | 3,86±1,88  | 0,40                    | 8,67**            | 10,5**            |

Примітка. <sup>0</sup> p≤0,1, \* p≤0,05, \*\* p≤0,01.

обов'язок» (3,00±1,92), «Гроші» (3,08±1,89). Робота, як самоціль та «злипання» зазначених понять, може бути свідченням певної професійної деформації військовослужбовців низькоефективної групи.

Порівняння показників рангів до «Я» та «Я-ідеальний» показало, що найбільш позитивна адекватна (Я<Я-ідеальний) самооцінка діагностована у



високоєфективних військовослужбовців, а найменш позитивна з тенденцією до погіршення (Я>Я-ідеальний) – у низькоєфективних військовослужбовців.

Оцінки до поняття «Моє майбутнє» показали, що найбільш високо свої перспективи оцінюють військовослужбовці з середнім рівнем професійної ефективності, а найменш високо – військовослужбовці з низькою професійною ефективністю. Таке зниження перспективи може бути ознакою «старіння» фахівців.

Таким чином, аналіз мотиваційно-ціннісної сфери військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій показав, що:

- військовослужбовці з високою професійною ефективністю відзначаються зрілим ставленням до професії. Вони, не ігноруючи власні утилітарні (матеріальні) потреби, передусім, у своїй діяльності керуються мотивами, які відповідають змісту обраної професійної діяльності (її просоціальності, високій нормативній врегульованості, складності, осмисленості професійних дій). Ці військовослужбовці в більшій мірі зорієнтовані на професійне, ніж на кар'єрне зростання, не бояться труднощів, не втрачають інтерес до професії, не піддаються «спокусам», які надає виконання професійних функцій;

- військовослужбовці з середнім рівнем професійної ефективності мають більш виражену дефіцитарну мотивацію, прагнення спростити професійну діяльність, не використовувати незвичні способи дій. Вони мають більшу (порівняно з іншими групами дослідження) часову перспективу та характеризуються меншою професіоналізацією, менш зрілим ставленням до обраної професії. Ці характеристики дозволяють припустити, що військовослужбовці цієї групи лише оволодівають професійною діяльністю, знаходяться на початковому етапі професіоналізації;

- військовослужбовці з низьким рівнем професійної ефективності в професійній мотивації орієнтуються на власні дефіцитарні потреби, прагнуть до уникнення будь-яких, не зумовлених змістом їхньої діяльності, зусиль.

Вони мають звужену часову перспективу і знижену позитивність самоставлення, що може свідчити про старіння цих фахівців. Для їхнього сприйняття професії характерне «злипання» таких понять, як «Романтика», «Влада», «Гроші» та «Професійний обов'язок», «Можливість приносити користь людям». Такі характеристики мотиваційної сфери дозволяють говорити про наявність ознак професійної деформації у цих фахівців.

## **2.7 Комунікативні особливості військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій**

Найрозповсюдженішим способом здійснення охорони атомних електростанцій є контроль периметру та забезпечення контрольно-пропускного режиму об'єкту. Перепускний режим є одним з ключових моментів в організації системи безпеки об'єкта будь-якої складності. Його організація відрізняється певною складністю, оскільки механізм її здійснення ґрунтується на застосуванні заборон та обмежень щодо суб'єктів, що перетинають кордони охоронюваних об'єктів.

Частини з охорони атомних електростанцій порівняно з рештою військових частин НГУ є малочисельними. При виконанні службово-бойових завдань військовослужбовці, які здійснюють охорону атомних електростанцій, взаємодіють у складі свого взводу та практично не контактують із рештою взводів. За цим критерієм соціальну комунікацію в складі такого підрозділу можна віднести до малих груп комунікації. В існуючих дослідженнях встановлено, що структура та динаміка комунікації в малих групах має певні особливості та вважається такою, яка має потенційно потужний стимул трудової активності, приносить задоволення своїм членам, ставить високі цілі, створює творчу атмосферу [97, 103, 203]. Спільне рішення виробничих питань зменшує стресові ситуації, підвищує інноваційний потенціал співробітників; у такій групі краще вирішуються суміжні проблеми, згладжуються можливі наслідки нечіткого розподілу

обов'язків і неправильного керівництва, конфлікти на міжособистісному рівні.

Комунікація в малій групі, крім інформативної, виконує такі функції, як формування згоди та забезпечення узгоджених дій, що є невід'ємною частиною під час спільної діяльності при здійсненні протидії противнику при охороні закритого, ізолюваного об'єкта, яким є атомна електростанція. Особливо це актуально за умов ліміту людських ресурсів, оскільки від чіткого розуміння того, що необхідно співслужбовцям та командирам, залежить життя та здоров'я військовослужбовців, а також ефективність виконуваного завдання.

Результати дослідження соціально-психологічних особливостей військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій за допомогою методики Р. Кеттелла наведені у таблиці 2.12.

Як бачимо із наведених даних, військовослужбовці з високим рівнем професійної ефективності порівняно з середньо ефективними у взаєминах проявляють більшу обережність (значно вищі показники за шкалою «L» («довірливість-підозрілість»)) та значно нижчі – за шкалою «H» («боязкість-сміливість»)), формальність (значно нижчі показники за шкалами «A» («замкнутість-товариськість»), «F» («стриманість-експресивність»)) та значно вищі – за шкалою «N» («прямолінійність-дипломатичність»), домінантність («E» («підпорядкованість-домінантність»)) та менший конформізм («Q<sub>2</sub>» («конформізм-нонконформізм»)). Це характеризує вискоєфективних військовослужбовців, порівняно з військовослужбовцями з середнім рівнем професійної ефективності, як таких, що цілеспрямовано використовують свій комунікативний потенціал для досягнення власних цілей у міжособистісній взаємодії. Більш вміло приховуючи власні переживання, тримаючи оточуючих на комфортній для себе відстані, вони не лише є вільнішими у використанні норм соціальної взаємодії, а й активніше використовують імперативні засоби у взаємодії. Відповідно військовослужбовці з середнім рівнем професійної ефективності є більш безпосередніми й відвертими в

спілкуванні, менш схильні застосовувати імперативні засоби у спілкуванні, займають більш залежну (підпорядковану) позицію в спілкуванні.

Таблиця 2.12

**Показники соціально-психологічних особливостей військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій з різним рівнем професійної ефективності (в умовних одиницях)**

| Шкали                                       | Групи  |   |  | Значущість розбіжностей |                   |                  |
|---|--|---|--|-------------------------|-------------------|------------------|
|   | 1 група<br>(високий рівень професійної ефективності) | 2 група<br>(середній рівень професійної ефективності) | 1 група<br>(високий рівень професійної ефективності) | t <sub>1-2</sub>        | t <sub>1-3</sub>  | t <sub>2-3</sub> |
| А (замкнутість товариськості)               | 8,16±2,37  | 8,42±1,80   | 8,39±1,83  | 2,24*                   | 0,54              | 0,10             |
| Е (підпорядкованість – домінантність)       | 6,58±2,13  | 5,98±1,76   | 5,85±1,92  | 5,14**                  | 1,74 <sup>0</sup> | 0,38             |
| Ф (стриманість – експресивність)            | 4,83±1,93  | 5,45±1,66   | 5,07±1,89  | 5,73**                  | 0,59              | 1,11             |
| Н (боязкість – сміливість)                  | 7,07±1,76  | 7,35±1,92   | 7,15±1,41  | 2,20*                   | 0,25              | 0,72             |
| Л (довірливість – підозрлість)              | 5,25±2,81  | 4,31±1,95   | 4,54±2,00  | 7,33**                  | 1,45              | 0,64             |
| Н (прямолінійність – дипломатичність)       | 5,75±1,82  | 5,42±2,04   | 5,61±1,90  | 2,46*                   | 0,37              | 0,52             |
| Q <sub>2</sub> (конформізм – нонконформізм) | 5,10±2,28  | 4,70±1,86   | 5,13±2,02  | 3,27**                  | 0,07              | 1,15             |

Примітки. <sup>0</sup>p≤0,1, \* p≤0,05, \*\* p≤0,01.

Військовослужбовці з порівняно нижчими показниками професійної ефективності за більшістю шкал, які визначають соціально-психологічні особливості, займають проміжне положення між високо- та середньооефективними військовослужбовцями підрозділів з охорони атомних електростанцій. Виключення становить шкала «Е» («підпорядкованість-домінантність»), за якою вони характеризуються, як найменш схильні до прояву домінантності. Можна припустити, що військовослужбовці третьої групи мають достатній рівень комунікативної компетентності, проте, як було

показано вище, їхні дії не виходять за межі необхідних, вони не схильні витратити більше сил, ніж це необхідно для досягнення мети.

Таблиця 2.13

**Показники комунікативної агресивності у військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій з різним рівнем професійної ефективності (в умовних одиницях)**

| Шкали                                  | Групи   |  |   | Значущість розбіжностей |                   |                   |
|--|---|--|---|-------------------------|-------------------|-------------------|
|  | 1 група (високий рівень професійної ефективності) | 2 група (середній рівень професійної ефективності) | 1 група (високий рівень професійної ефективності) | t <sub>1-2</sub>        | t <sub>1-3</sub>  | t <sub>2-3</sub>  |
| Спонтанність агресії                   | 0,80±1,32   | 0,65±1,00  | 0,85±0,99   | 2,32*                   | 0,22              | 1,10              |
| Нездатність гальмувати агресію         | 1,23±0,81   | 1,30±0,97  | 1,74±1,34   | 1,05                    | 2,01*             | 1,82 <sup>0</sup> |
| Невміння переключити агресію           | 3,55±0,72   | 3,29±0,94  | 3,17±1,04   | 4,16**                  | 1,88 <sup>0</sup> | 0,63              |
| Анонімна агресія                       | 0,61±0,83   | 0,58±0,79  | 0,67±0,73   | 0,47                    | 0,40              | 0,65              |
| Провокація агресії у оточуючих         | 1,28±1,63   | 1,17±1,17  | 1,52±1,30   | 1,39                    | 0,83              | 1,48              |
| Схильність до відображеної агресії     | 2,10±1,50   | 2,12±1,26  | 2,11±0,88   | 0,19                    | 0,03              | 0,05              |
| Аутоагресія                            | 1,64±1,39   | 1,50±1,19  | 1,28±1,11   | 1,73 <sup>0</sup>       | 1,39              | 1,05              |
| Ритуалізація агресії                   | 0,64±0,86   | 0,85±0,90  | 1,09±0,91   | 3,63**                  | 2,37*             | 1,38              |
| Схильність заражатися агресією натовпу | 1,39±1,00   | 1,22±1,10  | 1,30±1,05   | 2,36*                   | 0,40              | 0,42              |
| Задоволення від агресії                | 0,87±0,98   | 0,74±0,91  | 1,04±1,07   | 2,16*                   | 0,79              | 1,54              |
| Розплата за агресію                    | 1,30±1,06   | 1,19±1,15  | 1,11±1,10   | 1,44                    | 0,85              | 0,42              |
| Загальний показник індексу агресії     | 15,41±7,10  | 14,62±5,41   | 15,89±6,01  | 2,21*                   | 0,36              | 1,15              |

Примітки. <sup>0</sup>p≤0,1, \* p≤0,05, \*\* p≤0,01.

Подібні результати отримано і за допомогою опитувальника визначення інтегральних форм комунікативної агресивності В.В. Бойка (таблиця 2.13).

Із наведених даних бачимо, що в усіх досліджуваних групах діагностовано низький рівень комунікативної агресивності. Насамперед, він досягається за рахунок вкрай низьких показників за шкалами «Спонтанність агресії», «Задоволення від агресії», «Анонімна агресія». Зазначимо, що бали опитування, які наближуються до нульової позначки, можуть свідчити про жорсткий свідомий контроль цих аспектів професійної поведінки.

Проте наведені результати дозволяють стверджувати, що для ефективності професійної діяльності військовослужбовців, які охороняють атомні електростанції, важливим є не стільки низький рівень комунікативної агресивності, скільки її структура. Так, уже за загальним показником найнижчий бал діагностовано у середньоєфективних військовослужбовців ( $14,62 \pm 5,41$ ) і за ним вони значно відрізняються від представників із високим рівнем професійної ефективності ( $14,62 \pm 5,41$ ),  $t=2,21$ ,  $p \leq 0,05$ . У той час, як показники в групах із високим і низьким рівнем ефективності є досить близькими ( $t=0,36$ ,  $p > 0,05$ ). Це зниження загального показника у військовослужбовців другої групи йде, насамперед, через зниження показників «Спонтанність агресії» ( $0,65 \pm 1,00$ ) та «Схильністю заражатися агресією від натовпу» ( $1,22 \pm 1,10$ ). За цими показниками вони значуще відрізняються від респондентів з високим рівнем ефективності ( $p \leq 0,05$ ). Такі показники дозволяють припустити, що військовослужбовці першої групи відрізняються, перш за все, більш високою реактивністю, здатністю швидко мобілізуватися для протидії, не знижуючи при цьому осмисленість, цілеспрямованість дій, не вдаючись до імпульсивності. На користь останнього припущення свідчить і те, що військовослужбовці з високим рівнем професійної ефективності більш схильні до рефлексії своїх агресивних дій. Так, у цій групі діагностовано дещо вищі, порівняно з іншими групами, показники за шкалами «Розплата за агресію» ( $1,30 \pm 1,06$ ) та

«Аутоагресія» ( $1,64 \pm 1,39$ ), за останніми показниками розбіжності у представників із середнім рівнем ефективності знаходяться на рівні  $p \leq 0,1$ .

Найвищі бали в усіх досліджуваних групах діагностовано за шкалою «Невміння переключати агресію». Так, у військовослужбовців з високим рівнем ефективності показники знаходяться у діапазоні  $3,55 \pm 0,72$ , з середнім рівнем професійної ефективності –  $3,29 \pm 0,94$ , з низьким –  $3,17 \pm 1,04$ . При цьому показники військовослужбовців першої групи є відчутно вищими, ніж в інших двох групах ( $t=4,16$ ,  $p \leq 0,01$  та  $t=1,88$ ,  $p \leq 0,1$  відповідно). Такі дані дозволяють припустити, що мова йде не стільки про невміння переключати агресію як таку, скільки про «адресність» (точну спрямованість) агресивних дій військовослужбовців, які здійснюють охорону атомних електростанцій.

Попри те, що військовослужбовці з високим рівнем професійної ефективності мають відносно більш високі показники комунікативної агресивності за низкою критеріїв, ніж їх менш ефективні колеги, проте вони є більш здатними контролювати свої агресивні прояви. Так, у цій групі діагностовано найменші показники за шкалою «Нездатність гальмувати агресію» ( $1,23 \pm 0,81$ ). Найвищі показники за цією шкалою діагностовано у представників із низьким рівнем ефективності ( $1,74 \pm 1,34$ ). За ними вони значуще відрізняються від двох інших груп ( $t=2,01$ ,  $p \leq 0,05$  та  $t=1,82$ ,  $p \leq 0,1$  відповідно). Зазначимо також, що респонденти першої групи не схильні переоцінювати роль агресії у своєму житті, про що свідчать невисокі показники за шкалою «Ритуалізація агресії» ( $0,64 \pm 0,86$ ), за якими вони значуще відрізняються від представників другої ( $0,85 \pm 0,90$ ,  $t=3,63$ ,  $p \leq 0,01$ ) та третьої групи ( $1,09 \pm 0,91$ ,  $t=2,37$ ,  $p \leq 0,05$ ).

Військовослужбовці з високим рівнем ефективності не схильні й до повного витіснення своєї агресивності. На відміну від представників другої групи, вони більше приймають свою агресивність, проте не захоплюються нею, що певною мірою характерно для військовослужбовців з низьким рівнем ефективності. Так, у військовослужбовців першої групи за шкалою «Задоволення від агресії» показники знаходяться у діапазоні –  $0,87 \pm 0,98$ , у

представників другої групи –  $0,74 \pm 0,91$ . Найвищі бали за цією шкалою діагностовано у військовослужбовців третьої групи –  $1,04 \pm 1,07$ . Розбіжності між показниками представників із високим та середнім рівнем ефективності знаходяться на рівні статистично значущих ( $t = 2,16, p \leq 0,05$ ).

Аналіз отриманих даних з використанням опитувальника визначення інтегральних форм комунікативної агресивності В.В. Бойка дозволяє стверджувати, що:

- для військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій характерним є низький рівень комунікативної агресивності;

- ефективність професійної діяльності військовослужбовців, які здійснюють охорону атомних електростанцій, залежить від того, наскільки вони приймають і контролюють свою агресивність, від того, наскільки вони здатні використовувати власну агресивність для самообілізації, ефективної, цілеспрямованої та швидкої протидії;

- на відміну від представників із високим рівнем ефективності, військовослужбовці з середнім рівнем професійної ефективності менш здатні приймати свою агресивність та використовувати її для швидкої самообілізації і завершення акту протидії; респонденти з низьким рівнем ефективності здатні гірше контролювати свою агресивність, можуть захоплюватися нею.

Проведений аналіз особливостей комунікативної сфери військовослужбовців показав, що:

- військовослужбовці підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій мають достатній рівень комунікативної компетентності та здатні контролювати свої агресивні прояви під час соціальної взаємодії;

- військовослужбовці з високим рівнем професійної ефективності мають високий рівень комунікативної компетентності, вони контролюють свої прояви в спілкуванні, використовують комунікативний арсенал, у тому числі й комунікативну агресивність, для досягнення власних цілей у взаємодії. Крім того, вони здатні використовувати комунікативний потенціал



для самомотивування (самооблізації) та для стимуляції волі (завершення акту протидії);

- військовослужбовці з середнім рівнем професійної ефективності є більш безпосередніми й відвертими в спілкуванні. Вони більше «зв'язані» уявленнями про прийнятні форми спілкування, тому менш здатні приймати й використовувати для досягнення власних цілей той потенціал, який надає їм їхня комунікативна агресивність для самомотивування й стимуляції волі;

- військовослужбовці з низьким рівнем професійної ефективності мають достатній рівень комунікативної компетентності, проте вони не схильні проявляти зусиль більше, ніж це необхідно для досягнення цілей соціальної взаємодії, не прагнуть до провідної ролі в процесі спілкування, дозволяють собі захоплюватися власними емоціями, агресивністю.

Проведене дослідження особливостей когнітивної, емоційно-вольової, мотиваційно-ціннісної та когнітивної сфер військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій дозволило зробити наступні висновки.

У рамках існуючої системи професійного психологічного відбору до підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій відбираються кандидати, які мають не нижчий, ніж середній, рівень розвитку інтелектуальних здібностей, що дозволяє їм засвоювати необхідні професійні знання та є підґрунтям для вироблення необхідних алгоритмів професійної діяльності. Вони мають у достатній мірі розвинені наполегливість, рішучість, їхні дії відповідають ціннісним та смисловим орієнтирам. Характеризуються досить гармонічним профілем саморегуляції, емоційною стабільністю, здатністю контролювати власні переживання; усвідомленням високої нормативної урегульованості професійної діяльності військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій. Ці військовослужбовці мають достатній рівень комунікативної компетентності, високу здатність контролювати свої агресивні прояви під час соціальної взаємодії.

У військовослужбовців з високим рівнем професійної ефективності достатній рівень розвитку інтелектуальних здібностей доповнюється розвиненою здатністю оперувати абстрактними поняттями та сприйнятливістю до нового. Їхня вольова регуляція в своїй основі має інтеріоризовані вищі цінності суспільства, що забезпечує її надійність навіть в ризиконебезпечних умовах. В екстремальних умовах вони використовують продуктивні копінги, не втрачають контроль над ситуацією чи собою. Ці військовослужбовці мають гармонічний профіль саморегуляції, певним акцентом у якому є усвідомлення високої нормативної регуляції їхньої професійної діяльності. Вони характеризуються зрілим ставленням до професії: не ігноруючи власні матеріальні потреби, у своїй діяльності керуються мотивами, які відповідають змісту обраної професійної діяльності (її просоціальності), високій нормативній урегульованості, складності. Ці військовослужбовці зорієнтовані на професійне зростання, не бояться труднощів, не втрачають жвавість сприйняття професії, не піддаються «спокусам», які надає виконання професійних функцій. Вони мають високий рівень комунікативної компетентності, ретельно контролюють себе в спілкуванні, здатні ефективно використовувати комунікативний арсенал для досягнення власних цілей у взаємодії, для стимуляції власних волі та мотивації (самообілізації, наполегливості).

Військовослужбовці з середнім рівнем професійної ефективності мають достатній рівень розвитку інтелектуальних здібностей, але вони є недостатньо вільними в оперуванні абстрактними поняттями, їм складніше відійти від шаблону. Недостатню впевненість у виконавчих навичках вони намагаються компенсувати ретельним плануванням та структуруванням діяльності, високою активністю. У стресових умовах, попри володіння продуктивними копінгами, вони менш впевнені у власних силах: частіше використовують стратегію уникнення та мають більшу потребу у співчутті. Їхні вольові процеси розгорнуті, вони докладають зусилля для контролю власних емоцій і поведінки. Мотивація професійної діяльності в них

характеризується орієнтацією на дефіцитарні потреби, прагнення спростити професійну діяльність, не використовувати незвичні способи дій. Вони мають порівняно велику часову перспективу, актуальну статусну мотивацію. У ставленні до професії дещо переоцінюють «романтичну складову» і недооцінюють «охорону». Середньоефективні військовослужбовці характеризуються недостатнім володінням специфічними професійними нормами взаємодії: демонструють безпосередність, відвертість, зв'язаність шаблонами (доброзичливого) спілкування. Це заважає їм приймати і використовувати для самомотивування й стимуляції волі той потенціал, який надає усвідомлення власної комунікативної агресивності. Такі особливості військовослужбовців з середньою професійною ефективністю можуть свідчити про недостатню професіоналізацію (професійну ідентифікацію).

Військовослужбовці з низькою професійною ефективністю, маючи достатній рівень розвитку інтелектуальних здібностей, є менш вмотивованими, менш схильними проявляти ініціативу (бути джерелом власної активності). Впевнені у своїх виконавчих навичках, вони не завжди дотримуються плану дій. Володіючи продуктивними стратегіями подолання стресових ситуацій, вони не прагнуть витратити додаткові зусилля для опанування себе, подеколи піддаються власним переживанням, «опускають руки». Їхня професійна мотивація зорієнтована на задоволення власних дефіцитарних потреб, на уникнення докладання будь-яких додаткових зусиль, які не зумовлені змістом професійної діяльності. Вони мають знижену позитивність самоствавлення та звужену часову перспективу. Для них родина та власне «Я» мають підпорядковану позицію щодо діяльності. Їх сприйняття професії характеризується «злипанням» таких понять, як «Романтика», «Влада», «Гроші», «Професійний обов'язок», «Можливість приносити користь людям». Маючи достатній рівень комунікативної компетентності, вони не схильні проявляти зусиль більше, ніж це необхідно для досягнення цілей соціальної взаємодії, не прагнуть до провідної ролі в процесі спілкування, дозволяють собі захоплюватися

власними емоціями, комунікативною агресивністю. Такі особливості низькоефективних військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій можуть свідчити про їхню професійну стагнацію.

## **2.8. Типологія професійної ефективності військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій**

Попередній аналіз показав, що виділені за рівнем професійної ефективності групи відрізняються, насамперед, ступенем (особливостями) професіоналізації військовослужбовців. Так, отримані дані дозволяють припустити, що представники другої групи характеризуються недостатнім рівнем опанування професії, а зниження ефективності представників третьої групи пов'язано з їхньою професійною стагнацією (деформацією). Таким чином, проведення кластерного аналізу може допомогти визначити ефективні та неефективні шляхи професіоналізації військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій.

Так, у другій групі, яка лише опановує професію, за допомогою кластерного аналізу не вдалося виділити підгрупи, що свідчить про несформованість сталих стилів взаємодії з оточуючим світом.

У першій групі кластерний аналіз дозволив виділити три підгрупи, що дозволяє говорити про принаймні три ефективних шляхи професіоналізації військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій.

У третій групі було виділено дві підгрупи, які відповідають двом тенденціям негативної професіоналізації.

Результати цього етапу дослідження представлені в таблиці 2.14 та у додатку В.

Порівняння підгруп 1.1, 1.2 та 1.3 показало, що в когнітивній сфері найвищі показники загальних розумових здібностей діагностовано у військовослужбовців підгрупи 1.3 ( $25,7 \pm 2,05$ ). У військовослужбовців

підгрупи 1.2 діагностовано найнижчі показники за шкалою «В» (інтелект) методики Р. Кеттелла ( $2,75 \pm 1,42$ ). Такі особливості виділяють ці підгрупи поміж усіх інших підгруп військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій. Крім того, військовослужбовці підгрупи 1.2 мають значно менші показники, ніж військовослужбовці підгруп 1.1. та 1.3 за такими інтелектуальними характеристиками особистості, як «практичність-мрійливість» (шкала М методики Р. Кеттелла) ( $4,98 \pm 1,83$ ) та «консерватизм-радикалізм» (шкала  $Q_1$  методики Р. Кеттелла) ( $5,33 \pm 2,22$ ). Натомість, військовослужбовці підгрупи 1.1 більше за інших представників високоефективної групи схильні використовувати потенціал уявлення та нові способи дій для постановки та досягнення своїх цілей.

Таблиця 2.14

**Показники психологічних якостей у військовослужбовців підрозділів  
НГУ з охорони АЕС, віднесених до різних підгруп професійної  
ефективності (в умовних одиницях)**

| Методики                           | Психологічні показники особистості      | Групи респондентів за рівнем професійної ефективності |              |              |  |   |              |
|------------------------------------|---|---|--------------|--------------|--|---|--------------|
|                                    |   | Високий рівень професійної ефективності               |              |              | Середній рівень професійної ефективності | Низький рівень професійної ефективності |              |
|                                    |   | підгрупа 1.1  | підгрупа 1.2 | підгрупа 1.3 |  | підгрупа 2                              | підгрупа 3.1 |
| <b>Когнітивний</b>                 |   |   |              |              |  |   |              |
| Методика «КОТ»                     | Загальний показник розумових здібностей | 21,2±5,55   | 22,5±5,25    | 25,7±2,05    | 18,80±6,22                               | 20,64±5,20                              | 20,9±8,30    |
| «Інтелектуальний блок Р. Кеттелла» | В (низький – високий інтелект)          | 4,12±1,15   | 2,75±1,42    | 4,00±0,00    | 3,73±1,36                                | 3,97±1,19                               | 4,15±1,07    |
|                                    | М (практичність – мрійливість)          | 5,48±2,06   | 4,98±1,83    | 5,17±1,03    | 9,00±0,53                                | 5,82±1,83                               | 4,69±1,97    |
|                                    | $Q_1$ (консерватизм – радикалізм)       | 6,06±2,89   | 5,33±2,22    | 5,42±2,27    | 11,50±0,93                               | 5,30±1,96                               | 6,38±1,66    |

| Емоційно-вольовий      |  |            |            |            |            |            |            |
|------------------------|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Методика COPE          | Позитивне переформулювання і особистісне зростання | 12,61±2,33 | 9,08±1,31  | 14,75±0,46 | 12,37±2,49 | 12,88±2,56 | 10,31±2,56 |
|                        | Мисленнєве уникнення проблем                       | 7,10±2,81  | 7,25±1,54  | 4,00±0,00  | 7,81±2,46  | 7,61±2,32  | 8,31±2,10  |
|                        | Концентрація на емоціях і їх активне вираження     | 7,45±2,19  | 8,17±1,40  | 9,25±1,39  | 8,00±2,33  | 7,91±2,65  | 8,69±2,06  |
|                        | Використання інструментальної соціальної підтримки | 11,24±2,20 | 10,17±1,64 | 9,75±2,05  | 10,47±2,34 | 10,06±2,29 | 10,31±1,93 |
|                        | Активне опанування себе                            | 13,55±2,26 | 10,42±1,51 | 13,38±1,06 | 12,70±2,69 | 13,09±2,45 | 9,23±1,83  |
|                        | Заперечення  | 7,94±2,24  | 9,67±1,23  | 7,50±0,93  | 8,28±2,27  | 7,55±2,21  | 8,54±1,90  |
|                        | Звернення до релігії                               | 8,82±3,79  | 9,42±2,50  | 12,50±1,07 | 8,38±3,07  | 7,06±2,41  | 9,77±2,35  |
|                        | Гумор  | 10,12±2,78 | 9,00±1,28  | 11,50±1,07 | 10,26±2,73 | 10,76±2,91 | 9,62±2,26  |
|                        | Поведінкове уникнення проблеми                     | 6,27±2,18  | 9,33±2,10  | 4,50±0,93  | 7,44±2,30  | 7,00±2,19  | 8,77±2,28  |
|                        | Стимування   | 10,20±2,00 | 10,50±1,57 | 5,63±3,02  | 9,97±2,18  | 9,97±2,67  | 9,31±2,36  |
|                        | Використання емоційної соціальної підтримки        | 8,78±2,80  | 9,50±1,38  | 7,63±1,92  | 9,35±2,28  | 8,79±2,52  | 9,23±2,01  |
|                        | Використання заспокійливих                         | 4,41±1,31  | 8,75±1,54  | 4,00±0,00  | 5,41±2,24  | 5,27±1,99  | 7,69±2,66  |
|                        | Прийняття  | 9,94±2,63  | 9,42±1,68  | 12,25±1,39 | 9,82±2,74  | 9,91±2,93  | 9,08±1,12  |
|                        | Придушення конкуруючої діяльності                  | 11,96±2,59 | 8,58±1,31  | 6,38±4,47  | 11,14±2,77 | 11,73±2,61 | 9,23±2,17  |
|                        | Планування   | 14,14±2,01 | 9,00±2,80  | 12,50±0,93 | 12,71±2,73 | 12,91±2,48 | 10,54±2,33 |
| ССП<br>В.І. Моросанові | Планування (Пл)                                    | 6,86±2,13  | 5,67±1,61  | 6,25±0,46  | 6,80±1,44  | 7,15±1,33  | 5,38±1,85  |
|                        | Моделювання (М)                                    | 7,45±1,10  | 4,67±1,50  | 6,88±0,35  | 6,86±1,64  | 7,48±1,03  | 4,62±1,33  |
|                        | Програмування (Пр)                                 | 6,55±1,23  | 6,00±1,54± | 6,75±0,46  | 6,19±1,43  | 6,91±1,13  | 5,62±1,12  |
|                        | Оцінювання результатів (Ор)                        | 6,41±1,62  | 3,67±1,30  | 6,00±1,85  | 5,94±1,52  | 6,42±1,00  | 4,00±1,58  |
|                        | Гнучкість (Г)                                      | 6,94±1,56  | 5,50±1,62  | 7,25±1,39  | 6,79±1,74  | 7,36±1,32  | 5,46±1,76  |
|                        | Самостійність (С)                                  | 4,14±2,29  | 5,00±1,35  | 6,00±0,00  | 4,82±2,04  | 4,79±1,67  | 5,62±1,26  |
|                        | Загальний рівень саморегуляції                     | 33,43±4,81 | 26,75±4,35 | 33,38±3,02 | 32,29±4,84 | 34,52±2,46 | 25,54±3,15 |

|   |  |            |             |             |             |             |            |
|---|--|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Методика «Вольової організації особистості»                             | Ціннісно-смилова організація особистості (Ц) | 16,22±3,48 | 10,92±1,51  | 19,38±2,39  | 14,62±3,95  | 14,73±4,30  | 12,77±4,55 |
|   | Організація діяльності (О)                   | 15,16±2,29 | 11,08±2,94  | 14,38±2,45  | 14,81±2,52  | 15,42±3,05  | 14,38±3,69 |
|   | Рішучість (Р)                                | 17,49±3,45 | 10,42±2,07  | 20,25±4,10  | 16,44±3,85  | 17,73±3,29  | 11,23±3,42 |
|   | Наполегливість (Н)                           | 18,51±3,27 | 12,08±1,98  | 21,00±3,55  | 17,51±3,64  | 18,52±2,93  | 13,85±3,95 |
|   | Самовладання (С)                             | 18,69±3,39 | 11,42±2,15  | 13,50±4,07  | 16,90±3,63  | 18,91±2,61  | 13,00±3,70 |
|   | Самостійність (См)                           | 13,61±2,52 | 9,83±2,95   | 15,00±1,85  | 13,47±3,08  | 14,03±3,24  | 9,69±2,78  |
|   | Показник брехні (Л)                          | 11,98±3,37 | 9,25±2,70   | 10,38±1,41  | 11,52±2,89  | 11,52±3,56  | 8,85±2,88  |
| Загальний показник, що характеризує вольову організацію особистості (В) | 99,69±14,36                                  | 65,75±9,62 | 103,50±3,66 | 93,74±14,58 | 99,33±12,17 | 74,92±13,60 |            |
| «Емоційно-вольовий блок Р. Кеттелла»                                    | С (емоційна нестабільність – стабільність)   | 9,37±2,00  | 8,83±1,70   | 7,25±0,71   | 9,14±1,52   | 9,73±1,38   | 8,00±1,73  |
|   | G (низька-висока нормативність поведінки)    | 8,49±1,80  | 7,75±1,06   | 7,50±1,41   | 8,20±1,89   | 8,82±1,76   | 6,69±1,44  |
|   | I (жорстокість – чутливість)                 | 5,51±2,10  | 5,33±0,98   | 8,75±0,71   | 5,82±1,90   | 5,39±2,01   | 5,85±2,61  |
|   | O (спокійність – тривожність)                | 4,31±2,74  | 6,08±2,71   | 5,75±0,71   | 5,18±2,08   | 4,85±1,89   | 5,69±2,06  |
|   | Q3 (низький – високий самоконтроль)          | 6,76±1,74  | 6,58±1,62   | 3,25±0,71   | 6,79±1,69   | 7,12±1,60   | 5,92±1,38  |
|   | Q4 (розслабленість – напруженість)           | 3,86±2,11  | 4,58±2,11   | 8,00±0,00   | 4,12±1,73   | 2,82±1,57   | 4,31±1,97  |
| <b>Мотиваційно-ціннісний</b>  |  |            |             |             |             |             |            |
| Методика Ш. Річі, П. Маргіна  | Мотив 1                                      | 35,96±11,8 | 35,17±4,80  | 10,63±3,74  | 36,77±9,96  | 34,88±8,18  | 34,46±7,15 |
|   | Мотив 2                                      | 32,78±6,54 | 36,50±10,8  | 6,25±7,80   | 31,85±6,91  | 32,21±4,81  | 36,77±5,73 |
|   | Мотив 3                                      | 36,35±6,99 | 37,75±8,77  | 9,88±2,80   | 35,30±9,30  | 34,85±10,0  | 33,92±5,91 |
|   | Мотив 4                                      | 29,12±5,25 | 34,50±6,07  | 29,88±4,32  | 29,84±5,77  | 30,76±6,05  | 31,23±4,80 |
|   | Мотив 5                                      | 28,57±6,61 | 30,58±4,21  | 8,75±2,12   | 28,15±5,53  | 27,91±3,13  | 28,00±4,32 |
|   | Мотив 6                                      | 31,29±4,43 | 30,58±4,29  | 36,88±5,06  | 31,41±5,35  | 29,94±4,26  | 28,62±4,56 |
|   | Мотив 7                                      | 28,63±6,08 | 27,67±3,37  | 25,00±0,00  | 29,49±5,39  | 31,03±5,88  | 27,46±6,04 |
|   | Мотив 8                                      | 26,00±7,68 | 20,08±9,74  | 4,38±1,77   | 24,81±5,78  | 24,82±5,32  | 25,69±4,48 |
|   | Мотив 9                                      | 25,84±6,02 | 27,42±4,87  | 53,88±4,16  | 28,02±5,86  | 28,09±5,16  | 29,62±6,31 |
|   | Мотив 10                                     | 26,65±5,07 | 25,33±6,95  | 82,75±1,75  | 27,37±5,94  | 28,91±5,31  | 28,00±4,26 |
|   | Мотив 11                                     | 29,84±7,57 | 26,17±4,45  | 34,88±0,35  | 29,74±5,30  | 29,24±5,21  | 28,69±5,88 |
|   | Мотив 12                                     | 31,90±6,17 | 31,17±4,30  | 61,88±7,16  | 30,96±5,96  | 30,36±4,17  | 31,00±3,27 |
| Колірний тест відношень А.М. Еткінда                                    | Моя робота                                   | 3,16±1,77  | 3,25±1,76   | 4,38±2,26   | 3,76±2,16   | 4,00±2,03   | 2,92±1,44  |
|   | Романтика                                    | 2,92±1,89  | 3,33±2,46   | 2,75±1,39   | 2,83±1,78   | 3,24±1,79   | 3,77±2,20  |
|   | Влада  | 5,31±2,27  | 5,67±2,19   | 6,50±2,27   | 4,75±2,24   | 5,91±1,81   | 5,54±2,15  |
|   | Можливість приносити користь                 | 3,14±1,70  | 3,25±1,76   | 3,13±1,73   | 3,18±1,83   | 2,79±1,80   | 3,77±2,20  |
|   | Професійний обов'язок                        | 3,53±2,15  | 3,25±1,96   | 3,00±2,14   | 3,59±1,96   | 4,27±2,21   | 3,38±2,14  |

Продовження табл. 2.14

|   |  |                                  |            |            |            |            |            |
|---|--|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Колірний тест відношень<br/>А.М. Еткінда</b>                         | Гроші  | 3,82±2,22                        | 3,08±2,47  | 3,63±2,13  | 3,46±2,02  | 3,00±2,14  | 2,15±0,99  |
|   | Престиж                                      | 3,82±2,38                        | 3,75±2,42  | 5,13±1,96  | 3,63±2,08  | 4,36±3,75  | 4,54±2,26  |
|   | Моя сім'я                                    | 2,22±1,61                        | 1,83±1,70  | 1,75±0,89  | 2,35±1,98  | 2,03±1,49  | 2,08±2,25  |
|   | Охорона                                      | 4,55±2,11                        | 3,75±2,14  | 3,25±1,91  | 4,37±2,17  | 5,18±2,10  | 4,08±1,80  |
|   | Пільги                                       | 4,86±2,50                        | 4,83±1,90  | 6,63±1,85  | 4,81±2,28  | 4,91±2,24  | 5,69±1,70  |
|   | Зв'язки                                      | 4,53±2,18                        | 3,92±2,31  | 6,63±2,20  | 3,97±2,00  | 3,67±1,81  | 3,54±2,33  |
|   | Кар'єра                                      | 4,02±2,28                        | 4,75±2,26  | 6,50±2,33  | 3,43±2,11  | 3,48±1,94  | 3,92±2,43  |
|   | Авторитет                                    | 3,45±2,16                        | 3,83±1,90  | 5,00±3,21  | 3,72±2,14  | 4,03±2,43  | 4,54±2,26  |
|   | Моє майбутнє                                 | 3,24±2,31                        | 2,08±1,73  | 4,50±3,02  | 2,85±2,05  | 2,76±2,00  | 3,23±2,55  |
|   | Я  | 2,84±1,82                        | 2,50±2,58  | 1,75±0,89  | 2,50±1,79  | 3,15±2,18  | 1,54±1,13  |
| Я-ідеальний   | 2,76±2,12                                    | 2,75±2,30                        | 2,50±2,51  | 2,77±1,88  | 3,15±2,02  | 3,15±1,82  |            |
| <b>Комунікативний</b>   |  |                                  |            |            |            |            |            |
| <b>«Методика діагностики загальної комунікативної<br/>агресивності»</b> | Спонтанність<br>агресії                      | 0,29±0,50                        | 1,33±1,61  | 3,13±1,64  | 0,65±1,00  | 0,58±0,83  | 1,54±1,05  |
|   | Нездатність<br>гальмувати агресію            | 1,24±0,90                        | 1,33±0,65  | 1,00±0,00  | 1,30±0,97  | 1,30±0,95  | 2,85±1,57  |
|   | Невміння<br>переключати<br>агресію           | 3,61±0,64                        | 3,00±0,95  | 4,00±0,00  | 3,29±0,94  | 3,18±0,88  | 3,15±1,41  |
|   | Анонімна агресія                             | 0,33±0,59                        | 1,67±0,98  | 0,75±0,46  | 0,58±0,79  | 0,58±0,71  | 0,92±0,76  |
|   | Провокація агресії у<br>оточуючих            | 0,78±1,23                        | 1,50±1,78  | 4,00±0,00  | 1,17±1,17  | 1,30±1,21  | 2,08±1,38  |
|   | Схильність до<br>відображеної агресії        | 1,76±1,22                        | 2,25±1,42  | 4,00±1,85  | 2,12±1,26  | 2,09±0,95  | 2,15±0,69  |
|   | Аутоагресія                                  | 1,06±1,03                        | 2,58±1,24  | 3,75±0,46  | 1,50±1,19  | 1,06±1,06  | 1,85±1,07  |
|   | Ритуалізація агресії                         | 0,57±0,74                        | 1,17±1,27  | 0,25±0,46  | 0,85±0,90  | 0,94±0,86  | 1,46±0,97  |
|   | Схильність<br>заражатися агресією<br>натовпу | 1,18±0,97                        | 1,83±1,19  | 2,00±0,00  | 1,22±1,10  | 0,97±0,81  | 2,15±1,14  |
|   | Задоволення від<br>агресії                   | 0,51±0,77                        | 2,08±1,00  | 1,25±0,46  | 0,74±0,91  | 0,61±0,79  | 2,15±0,90  |
|   | Розплата за агресію                          | 0,96±0,89                        | 2,58±0,79  | 1,50±0,93  | 1,19±1,15  | 0,76±0,90  | 2,00±1,08  |
|   | Загальний показник<br>індексу агресії        | 12,29±3,88                       | 21,33±8,70 | 25,63±4,41 | 14,62±5,41 | 13,36±4,08 | 22,31±5,38 |
|   | <b>«Комунікативний блок<br/>Р. Кеттелла»</b> | А (замкнутість<br>товариськість) | 8,86±2,29  | 6,83±1,95  | 5,88±0,35  | 8,42±1,80  | 8,70±1,76  |
| Е (підпорядкованість<br>– домінантність)                                |  | 6,18±1,98                        | 6,25±1,86  | 9,50±0,93  | 5,98±1,76  | 5,85±2,02  | 5,85±1,72  |
| Ф (стриманість –<br>експресивність)                                     |  | 5,04±1,95                        | 4,58±2,11  | 3,88±1,36  | 5,45±1,66  | 4,79±1,93  | 5,77±1,64  |
| Н (боязкість –<br>смівливість)  |  | 7,53±1,77                        | 5,92±1,51  | 6,00±0,00  | 7,35±1,92  | 7,36±1,56  | 6,62±0,77  |
| Л (довірливість –<br>підозрілість)                                      |  | 4,16±1,90                        | 6,00±2,13  | 10,75±1,04 | 4,31±1,95  | 4,06±2,03  | 5,77±1,30  |
| Н (прямолинійність<br>– дипломатичність)                                |  | 5,67±2,08                        | 5,75±1,06  | 6,25±0,71  | 5,42±2,04  | 6,21±1,49  | 4,08±2,02  |
| Q <sub>2</sub> (конформізм –<br>нонконформізм)                          |  | 4,45±2,09                        | 6,67±2,46  | 6,75±0,71  | 4,70±1,86  | 5,21±2,10  | 4,92±1,85  |

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



Мотив 2 - Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні.

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

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

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

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

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

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

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

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

Мотив 11 - Потреба у самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості.

Мотив 12 - Потреба в цікавій, суспільно корисній праці.

Особливості інтелектуальної сфери певною мірою відбиваються й на особливостях використовуваних копінг-стратегій військовослужбовцями цих підгруп. Так, військовослужбовці підгрупи 1.3, які мають високий рівень загальних розумових здібностей, мають найвищі показники за такими копінгами, як «Позитивне переформулювання і особистісне зростання» ( $14,75 \pm 0,46$ ), «Гумор» ( $11,50 \pm 1,07$ ) та найменші показники за копінгом «Мислинське уникнення проблем» ( $4,00 \pm 0,00$ ), для використання яких потрібен неабиякий інтелектуальний потенціал. Також зазначимо, що військовослужбовцям цієї підгрупи притаманна орієнтація на конструктивне розв'язання проблеми, що виникла: вони не схильні використовувати такі копінги, як «Заперечення» ( $7,50 \pm 0,93$ ), «Поведінкове уникнення проблем» ( $4,50 \pm 0,93$ ), «Стримування» ( $5,63 \pm 3,02$ ), «Використання заспокійливих» ( $4,00 \pm 0,00$ ), «Придушення конкуруючої діяльності» ( $6,38 \pm 4,47$ ). Цікаво, що

представники цієї групи не прагнуть використовувати у якості копінгів підтримку свого соціального оточення. Так, у військовослужбовців підгрупи 1.3 діагностовано найнижчі показники за шкалами «Використання інструментальної соціальної підтримки» ( $9,75 \pm 2,05$ ) та «Використання емоційної соціальної підтримки» ( $7,63 \pm 1,92$ ). Серед інших особливостей цієї підгрупи слід зазначити найвищі показники за шкалами «Звернення до релігії» ( $12,50 \pm 1,07$ ), «Концентрація на емоціях і активне їх вираження» ( $9,25 \pm 1,39$ ), «Прийняття» ( $12,25 \pm 1,39$ ). Це свідчить, що в складних життєвих ситуаціях представники цієї підгрупи не лише спрямовані на конструктивне розв'язання проблем, що виникають, з використанням свого інтелектуального потенціалу, але й приймають свої емоційні переживання, не дистанціюючись від ситуації.

Військовослужбовці підгрупи 1.2, у яких діагностовано найнижчі показники інтелекту, мають найменші серед інших підгруп показники за шкалами «Позитивне переформулювання та особистісне зростання» ( $9,08 \pm 1,31$ ) та «Гумор» ( $9,00 \pm 1,28$ ). Серед інших особливостей цієї підгрупи слід вказати на високі, порівняно з іншими підгрупами, показники за такими шкалами, як «Заперечення» ( $9,67 \pm 1,23$ ), «Поведінкове уникнення проблем» ( $9,33 \pm 2,10$ ), «Стимування» ( $10,50 \pm 1,57$ ), «Використання емоційної соціальної підтримки» ( $9,50 \pm 1,38$ ), «Використання заспокійливих» ( $8,75 \pm 1,54$ ). Хоча зазвичай ці копінги вважаються неконструктивними, останні дослідження закордонних учених показали, що саме уникнення, прокрастинація, як засоби збереження ресурсності, є однією з ефективних стратегій адаптації до стресових умов, яка попереджає розвинення посттравматичних стресових розладів [182, 183, 192, 193, 194].

Військовослужбовці підгрупи 1.1 мають найвищі поміж усіх досліджуваних підгруп показники за шкалами «Планування» ( $14,14 \pm 2,01$ ), «Активне опанування себе» ( $13,55 \pm 2,26$ ), «Придушення конкуруючої діяльності» ( $11,96 \pm 2,59$ ), «Використання інструментальної соціальної підтримки» ( $11,24 \pm 2,20$ ), що характеризує їх як здатних ефективно

перерозподіляти власну психічну енергію та залучати зовнішні джерела для виконання поставлених цілей.

За методикою В.І. Моросанової військовослужбовці підгруп 1.1 та 1.3 мають однакові високі бали загального рівня саморегуляції, проте їх забезпечує різна структура саморегуляції. Так, у військовослужбовців підгрупи 1.1 більш високі показники отримано за шкалами «Планування» ( $6,86 \pm 2,13$ ) та «Моделювання» ( $7,45 \pm 1,10$ ), а у військовослужбовців підгрупи 1.3. за шкалою «Самостійність» ( $6,00 \pm 0,00$ ). Ці дані підтверджують зроблені вище припущення, що військовослужбовці підгрупи 1.1 для підвищення ефективності діяльності використовують активні стратегії перерозподілу своїх ресурсів, а військовослужбовці підгрупи 1.3, оцінюючи високо свої можливості, схильні до автономності в діяльності.

Військовослужбовці підгрупи 1.2 за методикою В.І. Моросанової мають значно нижчий показник загального рівня саморегуляції ( $26,75 \pm 4,35$ ), ніж військовослужбовці підгруп 1.1 та 1.3 ( $t_{1.1-1.2} = 4,66$ ,  $t_{1.2-1.3} = 4,02$ ;  $p \leq 0,01$  для обох значень), що є наслідком, насамперед, значно нижчих показників за шкалами «Моделювання» ( $4,67 \pm 1,50$ ) та «Оцінки результатів» ( $3,67 \pm 1,30$ ). Такі дані дозволяють припустити, що військовослужбовці підгрупи 1.2 внаслідок використання непродуктивних копінгів виявляються не завжди здатними адекватно оцінювати свої можливості, особливості ситуації та їх значимість для досягнення результатів, неадекватно оцінюють отримані результати діяльності.

Аналіз даних за методикою «Вольова організація особистості» показав, що військовослужбовців підгрупи 1.3 мають найвищі показники за всіма шкалами, її суттєвою особливістю є те, що вольові якості цих військовослужбовців ґрунтуються на ціннісно-смысловій організації їх особистості, а не є лише результатом фізичних тренувань чи сильної нервової системи.

Натомість військовослужбовці підгрупи 1.2 за всіма шкалами зазначеної методики мають найнижчі показники, що суттєво відрізняє їх від усіх інших підгруп дослідження.

Цікавими є результати підгрупи 1.1, представники якої мають досить подібну до військовослужбовців підгрупи 1.3 структуру вольової організації особистості з дещо нижчими показниками вольових якостей. Так, суттєвою відмінністю вольових структур цих підгруп є те, що у військовослужбовців підгрупи 1.1 на фоні нижчих показників майже за всіма шкалами методики діагностовано значно вищі показники, ніж у військовослужбовців підгрупи 1.3, за шкалою «Самовладнання» ( $18,69 \pm 3,39$ ) та «Показник брехні» ( $11,98 \pm 3,37$ ). Такі дані можуть свідчити про те, що військовослужбовцям підгрупи 1.3, які, як було показано вище, приймають свої переживання, не мають потреби в подоланні своїх мета-переживань, перебувають, так би мовити, у мирі з собою, у той час, як військовослужбовці підрозділу 1.1 активно контролюють свою емоційну сферу і, відповідно, активно використовують вольову регуляцію для корекції свого стану, орієнтуючись на соціальні очікування.

Ці дані підтверджує аналіз за шкалами емоційно-вольового блоку методики Р. Кеттелла. Так, військовослужбовці підгрупи 1.1 мають значно вищі показники, ніж військовослужбовці підгрупи 1.3 за шкалами «С» («емоційна нестабільність-емоційна стабільність»  $9,37 \pm 2,00$ ), «G» («низька-висока нормативність поведінки»  $8,49 \pm 1,80$ ), «Q<sub>3</sub>» («низький – високий самоконтроль»  $6,76 \pm 1,74$ ).

Результати за цією методикою також показали, що військовослужбовці підгрупи 1.1 мають найвищі поміж усіх досліджуваних підгруп показники за шкалами «I» («жорстокість-чутливість»  $8,75 \pm 0,71$ ) та «Q<sub>4</sub>» («розслабленість-напруженість»  $8,00 \pm 0,00$ ), що характеризує їх як небайдужих до оточуючого світу, високо вмотивованих на взаємодію з ним.

У військовослужбовців підгрупи 1.2 за шкалами емоційно-вольового блоку методики Р. Кеттелла діагностовано найвищі показники жорсткості та

тривожності. Такі дані дозволяють припустити, що військовослужбовці цієї підгрупи невпевнені в собі, що й провокує у них агресивну поведінку з оточенням.

Аналіз ціннісно-мотиваційної сфери військовослужбовців високоефективної групи показав, що у військовослужбовців підгрупи 1.1 найбільш вираженими є «Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей» ( $82,75 \pm 1,75$ ), «Потреба в цікавій, суспільно корисній праці» ( $61,88 \pm 7,16$ ), «Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини» ( $53,88 \pm 4,16$ ), «Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума» ( $36,88 \pm 5,06$ ), «Потреба у самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості» ( $34,88 \pm 0,35$ ). За даними методики колірний тест ставлення для цієї підгрупи менш важливими, ніж для інших підгруп дослідження, є «Пільги» ( $6,63 \pm 1,85$ ), «Зв'язки» ( $6,63 \pm 2,20$ ), «Кар'єра» ( $6,50 \pm 2,33$ ), «Влада» ( $6,50 \pm 2,27$ ), «Авторитет» ( $5,00 \pm 3,21$ ), «Престиж» ( $5,13 \pm 1,96$ ). Вони не живуть мріями про майбутнє ( $4,50 \pm 3,02$ ), а прагнуть романтики (яскравих відчуттів) ( $2,75 \pm 1,39$ ) від своєї роботи ( $4,38 \pm 2,26$ ), виконання свого професійного обов'язку ( $3,00 \pm 2,14$ ), функції охорони ( $3,25 \pm 1,91$ ) та користі людям ( $3,13 \pm 1,73$ ). Такі дані дозволяють припустити, що вибір діяльності з відповідним змістом (функціями, обов'язками) представниками цієї підгрупи був зумовлений прагненням отримувати яскраві відчуття і реалізовувати свій інтелектуальний потенціал.

У військовослужбовців підгрупи 1.2 більш вираженими, порівняно з іншими підгрупами, є «Потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба в зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи» ( $37,75 \pm 8,77$ ), «Потреба в соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей, легкого ступеня довірливості, зв'язків з колегами, партнерами та клієнтами» ( $34,50 \pm 6,07$ ), «Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну

ступінь близькості взаємин, довірливості» (30,58±4,21) та менш вираженими є «Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей» (25,33±6,95), «Потреба у самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості» (26,17±4,45). Обрана діяльність (3,25±1,76) з усіма її характеристиками (гроші (3,08±2,47), професійний обов'язок (3,25±1,96), можливість приносити користь людям (3,25±1,76), романтика (3,33±2,46), охорона (3,75±2,14), престиж (3,75±2,42), зв'язки (3,92±2,31), авторитет (3,83±1,90)) є лише засобом для досягнення кращого майбутнього (2,08±1,73) для себе і своєї родини. У військовослужбовців цієї групи діагностовано байдуже ставлення до «влади» (5,67±2,19), «пільг» (4,83±1,90), «кар'єри» (4,75±2,26), досягнення чого вимагає зусиль, певної активності. Можна припустити, що обираючи дану професію, військовослужбовці цієї групи орієнтувалися, насамперед, на її простоту (зрозумілість, чіткість дій) виконуваних функцій та розраховували на допомогу свого оточення. Обрана професія при досить позитивному ставленні до її змісту, перш за все, є засобом гарантованого (без особливих зусиль) досягнення кращого майбутнього.

У військовослужбовців підгрупи 1.1, як і у військовослужбовців підгрупи 1.2, провідними потребами є «Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи» (36,35±6,99), «Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок» (35,96±11,8), «Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні» (32,78±6,54), «Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума» (31,29±4,43) та «Потреба в цікавій, суспільно корисній праці» (31,90±6,17). Крім того, на відміну від військовослужбовців інших підгруп, для них більш значущою є також «Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими – показник

конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу» ( $26,00 \pm 7,68$ ) та менш значущою «Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини» ( $25,84 \pm 6,02$ ). Як бачимо, ці військовослужбовці не бояться рутини, здатні докладати неабиякі зусилля та брати на себе додаткову відповідальність для досягнення своїх цілей.

Крім того, дані колірною тесту ставлення показали, що військовослужбовці підгрупи 1.1 порівняно з іншими високоефективними військовослужбовцями більш позитивно ставляться до роботи ( $3,16 \pm 1,77$ ) та менш позитивно до родини ( $2,22 \pm 1,61$ ). У порівнянні з військовослужбовцями інших високоефективних підгруп військовослужбовці підгрупи 1.1 менш позитивно оцінюють «професійний обов'язок» ( $3,53 \pm 2,15$ ), функцію «охорони» ( $4,55 \pm 2,11$ ) та «гроші» ( $3,82 \pm 2,22$ ), більш позитивно – «авторитет» ( $3,45 \pm 2,16$ ), «кар'єру» ( $4,02 \pm 2,28$ ) та «владу» ( $5,31 \pm 2,27$ ). Це дозволяє припустити, що не останнім у виборі професії для цих військовослужбовців стали статусні мотиви, які подекуди є важливішими за зміст роботи.

Аналіз комунікативної сфери військовослужбовців високоефективної групи показав, що за загальним показником «Методики діагностики комунікативної агресивності» військовослужбовці підгрупи 1.3 мають найвищі показники (порівняно з усіма іншими підгрупами дослідження), які досягаються, насамперед, за рахунок значно більш високих балів за шкалами «Схильність до відображеної агресії» ( $4,00 \pm 1,85$ ), «Провокація агресії у оточуючих» ( $4,00 \pm 0,00$ ), «Невміння переключати агресію» ( $4,00 \pm 0,00$ ) та за шкалами «Аутоагресія» ( $3,75 \pm 0,46$ ) і «Спонтанність агресії» ( $3,13 \pm 1,64$ ). На фоні цих високих показників привертають увагу найнижчі показники військовослужбовців підгрупи 1.3 серед досліджуваних груп за шкалою «Ритуалізація агресії» ( $0,25 \pm 0,46$ ). Сучасні дослідження доводять, що висока вмотивованість, вірність власним цінностям досить часто корелює з підвищенням агресивності, як засобу укріплення своєї ціннісно-мотиваційної

сфери (укріплення йде за рахунок протиставлення іншим ідеям, «провокування» боротьби цих ідей, відстоювання власної точки зору) [38, 60, 179]. Проте у військовослужбовців підгрупи 1.3 ці процеси накладаються також на їх автономність, нехтування співпрацею з іншими та на прийняття своїх відчуттів, у тому числі й такого, як роздратування через некомпетентність інших. Підкреслимо, що особливістю агресивності цієї підгрупи є те, що вона не є самоціллю чи засобом для досягнення якихось корисних мотивів, вона є засобом укріплення своєї ціннісно-мотиваційної сфери, і усвідомлення цими військовослужбовцями факту нанесення образи оточуючим викликає у них каяття.

У військовослужбовців підгрупи 1.1, навпаки, діагностовано найнижчий серед усіх досліджуваних підгруп загальний показник за «Методикою діагностики комунікативної агресивності» ( $12,29 \pm 3,88$ ) і, відповідно, найнижчі показники майже за усіма шкалами методики. Такі дані, насамперед, пояснюються їх високою здатністю до самовладання та вираженою орієнтацією на прийняті у суспільстві норми поведінки.

До особливостей комунікативної агресивності військовослужбовців підгрупи 1.2 можна віднести вищі, ніж у більшості інших підгруп дослідження, показники за шкалами «Розплата за агресію» ( $2,58 \pm 0,79$ ), «Задоволення від агресії» ( $2,08 \pm 1,00$ ) та «Анонімна агресія» ( $1,67 \pm 0,98$ ), що підкреслює висунуті раніше припущення про знижену адекватність їх самооцінювання.

За шкалами комунікативного блоку методики Р. Кеттелла у військовослужбовців підгрупи 1.1 діагностовано порівняно з іншими підгрупами дослідження найвищі показники товарищескості ( $8,86 \pm 2,29$ ), сміливості ( $7,53 \pm 1,77$ ) та конформізму ( $4,45 \pm 2,09$ ). У військовослужбовців підгрупи 1.3 – домінантності ( $9,50 \pm 0,93$ ), підозрливості ( $10,75 \pm 1,04$ ), «дипломатичності» ( $6,25 \pm 0,71$ ) та «нонконформізму» ( $6,75 \pm 0,71$ ). Таким чином, якщо перші спрямовані на спілкування і використання потенціалу взаємодії для досягнення своїх цілей, то останні намагаються



дистанціюватися від оточуючих, нехтуючи потенціалом взаємодії. Єдиним мотивом взаємодії для них є визнання їхніх досягнень, підкреслення правоти тощо.

Таким чином, проведений аналіз дозволяє визначити, що висока ефективність військовослужбовців підгрупи 1.3 пов'язана з високим рівнем розвитку у них професійно важливих якостей. Проте «ахіллесовою п'ятою», підґрунтям для розвитку професійної деструкції для цієї групи може стати високий індивідуалізм, небажання співпрацювати, зверхність, а іноді й когнітивна агресивність у ставленні до співслужбовців.

Висока ефективність військовослужбовців підгрупи 1.1 пов'язана, насамперед, з розвиненою конкуруючою мотивацією (прагнення до успіху, влади, кар'єри, авторитету), яка стимулює активність при виконанні навіть рутинної діяльності та прагнення брати на себе додаткові зобов'язання, з вмінням формалізувати (виробляти алгоритми) діяльність та перерозподіляти наявні ресурси. Проте висока формалізація діяльності разом з високою її стимуляцією можуть привести до професійної деформації – до вихолощення змісту професійної діяльності. Крім того, у цих військовослужбовців прагнення самореалізації у професії менше, ніж у інших підгрупах, урівноважується прагненням самореалізації у родині, тому при виникненні кризи у професійній сфері вони можуть сприймати життя як таке, що втратило сенс.

Військовослужбовці підгрупи 1.2, маючи менш розвинені професійно важливі якості, ніж військовослужбовці підгруп 1.1 та 1.3, не ставлять для себе надвимог, обираючи в спільній праці посильні завдання, активно використовуючи той ресурс, який дає військовослужбовцям колективна діяльність. Вони тримаються за професію, як за певну гарантію досягнення кращого майбутнього. Проте, граючи роль «хорошого хлопця» і використовуючи значну кількість непродуктивних копінгів, вони можуть переставати адекватно сприймати свої професійні можливості («хороший хлопець» – не значить хороший професіонал), дратувати оточення своєю

недостатньо високою компетентністю, чи бути недостатньо ефективними в екстремальних умовах, які не можна уникнути.

Розглянемо характеристики підгруп зі зниженою професійною ефективністю.

Порівняння підгруп 3.1 та 3.2 показало, що в когнітивній сфері військовослужбовці цих підгруп практично не відрізняються за показниками інтелекту за даними методики КОТ та шкали «В» методики Р. Кеттелла, проте ці підгрупи мають певні відмінності за такими інтелектуальними характеристиками особистості, як практичність/мрійливість та консерватизм/радикалізм. Так, у військовослужбовців підгрупи 3.1 більш виражені показники мрійливості ( $5,82 \pm 1,83$ ), ніж у військовослужбовців підгрупи 3.2 ( $4,69 \pm 1,97$ ),  $t=1,93$ ,  $p \leq 0,1$ ; у військовослужбовців підгрупи 3.2 більш вираженими є показники радикалізму ( $6,38 \pm 1,66$ ), ніж у військовослужбовців підгрупи 3.1 ( $5,30 \pm 1,96$ ),  $t=1,81$ ,  $p \leq 0,1$ .

Таким чином, маючи однакові показники інтелекту, ці підгрупи відрізняються особливостями реалізації свого інтелектуального потенціалу. Військовослужбовці підгрупи 3.1 при реалізації свого інтелектуального потенціалу більш вільні у виборі цілей, проте надають перевагу загальноприйнятим способам їх досягнення. Військовослужбовці підгрупи 3.2 є більш реалістичними у своїх замислах, проте для їх реалізації можуть обирати нові, нетрадиційні способи.

В емоційно-вольовій сфері військовослужбовці підгруп 3.1, не відрізняючись від військовослужбовців підгрупи 3.2 за показниками ціннісно-сислової організації особистості і організацією діяльності, мають значно вищі показники таких вольових якостей, як рішучість, наполегливість, самовладання, самостійність. Крім того, у представників цієї групи значно вищими є здатність до саморегуляції й розвитку процесів, що її забезпечують. Зазначимо, що висока здатність до саморегуляції й розвинені вольові якості цієї підгрупи є тією характеристикою, що виділяють її на фоні

інших досліджуваних підгруп, вони у більшості випадків є вищими, ніж у високоефективної 1 групи.

Також варто зауважити, що військовослужбовці підгрупи 3.1 мають більш високі, ніж військовослужбовці підгрупи 3.2 показники емоційної стабільності ( $9,73 \pm 1,38$ ), нормативності поведінки ( $8,82 \pm 1,76$ ), самоконтролю ( $7,12 \pm 1,60$ ).

Крім того, у цій підгрупі вираженою є ієрархізація копінгів. Так, військовослужбовці підгрупи 3.1 надають перевагу таким копінгам, як «Активне опанування себе» ( $13,09 \pm 2,45$ ), «Планування» ( $12,91 \pm 2,48$ ), «Позитивне переформулювання й особистісне зростання» ( $12,88 \pm 2,56$ ) та копінгу «Придушення конкуруючої активності» ( $11,73 \pm 2,61$ ).

У підгрупі 3.2 ієрархія копінгів є менш вираженою, на її верхівці стоять три копінги – «Планування» ( $10,54 \pm 2,33$ ), «Використання інструментальної соціальної підтримки» ( $10,31 \pm 1,93$ ) та «Позитивне переформулювання й особистісне зростання» ( $10,31 \pm 2,56$ ). Військовослужбовці цієї підгрупи, на відміну від військовослужбовців підгрупи 3.1, мають значно більші показники за такими копінгами, як «Поведінкове уникнення проблем» ( $8,77 \pm 2,28$ ), «Звернення до релігії» ( $9,77 \pm 2,35$ ), «Використання заспокійливих» ( $7,69 \pm 2,66$ ).

Як бачимо, військовослужбовці підгрупи 3.1 мають жорстко сформовану структуру взаємодії з оточуючим світом, вони спрямовані на досягнення результату, насамперед, за рахунок жорсткої самодисципліни (вимог до себе, опанування, жорсткого планування своєї діяльності тощо). Натомість військовослужбовці підгрупи 3.2 значно менше переймаються питаннями самодисципліни, структуруванням своєї життєдіяльності, дозволяючи собі певну прокрустинацію в ставленні до діяльності, припускаючи, що проблеми, які можуть виникнути, вони зможуть розв'язати завдяки своєму високому рівню інтелекту.

Зазначимо, що висока структурованість взаємодії з оточуючим світом робить її більш передбачуваною. Так, військовослужбовці підгрупи 3.1

мають значно більш високі показники за шкалою «Q<sub>4</sub>» (розслабленість-напруження), ніж військовослужбовці підгрупи 3.2.

Встановлені особливості емоційно-вольової сфери військовослужбовців цих підгруп проявляються і в особливостях їх ціннісно-мотиваційної сфери. Так, за методикою Ш. Річі та П. Мартіна військовослужбовці підгрупи 3.2 мають більш високі показники «Потреби в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні», яка і очолює їх ієрархію потреб (36,77±5,73). У військовослужбовців підгрупи 3.1, на відміну від військовослужбовців підгрупи 3.2, більш вираженою є «Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі й досягати їх» (31,03±5,88). Як бачимо, військовослужбовці підгрупи 3.1 мають потребу в реалізації свого вольового потенціалу, а військовослужбовці підгрупи 3.2, навпаки, мають гедоністичну спрямованість. Зазначимо, що саме ці особливості мотивації відрізняють їх від усіх інших підгруп.

Дані колірного тесту ставлення показують, що для військовослужбовців обох підгруп однією із найбільш важливих цінностей-цілей є родина. Проте у військовослужбовців підгрупи 3.1 ієрархію разом з родиною (2,03±1,49) очолюють такі цінності-цілі, як «Моє майбутнє» (2,76±2,00) та «Можливість приносити користь людям» (2,79±1,80). У військовослужбовців підгрупи 3.2 маємо дещо іншу ієрархію: Я (1,54±1,13), «Моя сім'я» (2,08±2,25), «Гроші» (2,15±0,99). У цій підгрупі співвіднесення ставлення до «Я» (1,54±1,13) та «Я-ідеальний» (3,15±1,82) свідчить про наявність неадекватно завищеного самоствавлення. Цікаво, що якщо «Охорона» (4,08±1,80) разом з «Моєю роботою» (2,92±1,44) для військовослужбовців підгрупи 3.2 є засобом досягнення цілей, то для військовослужбовців підгрупи 3.1 «Робота», як така, належить до категорії засобів (4,00±2,03), а до виконання охоронної функції вони ставляться індиферентно (5,18±2,10).

Таким чином, хоча військовослужбовці підгрупи 3.1 спрямовані на майбутнє, керуються моральними цінностями й прагнуть максимально

реалізовувати свій вольовий потенціал, проте вони не мають намірів у майбутньому займатися охоронною діяльністю, що робить їх незацікавленими у виконанні своїх професійних функцій.

Військовослужбовці підгрупи 3.2 відверто демонструють егоїстичну і корисну спрямованість, проте вони зацікавлені у своїй роботі та її змісті, яка дозволяє їм почуватися «зіркою», задовольняти свої потреби.

Аналіз особливостей комунікативної сфери військовослужбовців зазначених підгруп показав, що вони погоджуються з особливостями їхньої емоційно-вольової та ціннісно-мотиваційної сфер.

Так, військовослужбовці підгрупи 3.1 мають практично за всіма шкалами значно нижчі показники комунікативної агресивності, ніж військовослужбовці підгрупи 3.2. Крім того, вони характеризуються більшою стриманістю, сміливістю, товариськістю, дипломатичністю та довірою людям, ніж військовослужбовці підгрупи 3.2.

Таким чином, проведений аналіз даних військовослужбовців підгрупи 3.1 показав, що акцентуація здатності до саморегуляції, вольових якостей, емоційної стійкості, просоціальності може вести до втрати («вихолощення») змісту професійної діяльності, і, як наслідок, до зниження ефективності професійної діяльності військовослужбовців з розвиненими професійно важливими якостями.

Військовослужбовці підгрупи 3.2, маючи неадекватно завищене самоствавлення, виражену гедоністичну спрямованість, хоча і позитивно ставляться до своєї професійної діяльності, виконання своїх функцій (оскільки саме ця діяльність дозволяє їм мати «зірковий статус»), не схильні до прояву самодисципліни (прояву вольових якостей, самовладання, підтримки високої культури спілкування зі співслужбовцями). Попри інтелектуальну обдарованість, несхильність до самодисципліни не лише знижує ефективність їхньої професійної діяльності, а й може вносити дезорганізацію в роботу всього військового колективу.

Проведений кластерний аналіз дозволив виділити наступні типи професійної ефективності.

**Перший тип високої професійної ефективності** безпосередньо пов'язаний з високим рівнем розвитку професійно важливих якостей. Проте «ахіллесовою п'ятою», підґрунтям для розвитку професійної деструкції для військовослужбовців з таким типом професійної ефективності може стати високий індивідуалізм, небажання співпрацювати, зверхність, а іноді й когнітивна агресивність у ставленні до співслужбовців. Цей тип можна позначити, як **«високообдарований індивідуаліст»**.

**Другий тип високої професійної ефективності** пов'язаний з розвиненою конкуруючою мотивацією, прагненням до успіху, влади, кар'єри, авторитету, які стимулюють активність при виконанні навіть рутинної діяльності та прагнення брати на себе додаткові зобов'язання; з вмінням формалізувати (виробляти алгоритми) діяльність та перерозподіляти наявні ресурси. Проте висока формалізація діяльності разом з високою її стимуляцією можуть вести до професійної деформації – до вихолощення змісту професійної діяльності. Цей тип можна позначити, як **«високостимульований формаліст»**.

**Третій тип високої професійної ефективності** пов'язаний з усвідомленням посередності власних здібностей, які компенсуються певною «економністю» самореалізації. Військовослужбовці з таким типом професійної ефективності не ставлять для себе надвимог, обирають завдання, у яких можуть продемонструвати ефективність, активно використовуючи той ресурс, який дають їм взаємодія, колективна праця. Вони міцно «тримаються» за професію, як за певну гарантію досягнення кращого майбутнього. Проте ці військовослужбовці залишаються вразливими для ситуацій, які вимагають демонстрації високої професійної компетентності, для екстремальних ситуацій. Цей тип можна позначити, як **«економний»** (той, що економно використовує наявні ресурси).

Військовослужбовці з **середньою професійною ефективністю** характеризуються недостатньо сформованими навичками професійної діяльності, стилями саморегуляції (взаємодії з оточуючим світом, адаптації), невпевненістю в них, недостатньою професійною ідентифікацією, що не дозволяє говорити про сталі типи середньої ефективності.

**Перший тип низької професійної ефективності** пов'язаний з акцентуацією здатності до саморегуляції, вольових якостей, емоційної стійкості, просоціальності, яка може вести до втрати («вихолощення») змісту професійної діяльності, і, як наслідок, до зниження ефективності професійної діяльності військовослужбовців з розвиненими професійно важливими якостями. Цей тип можна позначити як **«такий, що має ознаки професійної стагнації (вихолощений)»**.

**Другий тип низької професійної ефективності** пов'язаний з неадекватно завищеною самооцінкою та зосередженістю на власних потребах, унаслідок чого військовослужбовці, позитивно ставлячись до своєї професійної діяльності, виконання своїх професійних функцій (адже саме ця діяльність дозволяє їм мати «зірковий статус»), не схильні до прояву самодисципліни (прояву вольових якостей, самовладання, підтримки високої культури спілкування зі співслужбовцями). Попри інтелектуальну обдарованість, несхильність до самодисципліни не лише знижує ефективність їх професійної діяльності, але й може вносити дезорганізацію в роботу всього військового колективу. Цей тип можна позначити як **«такий, що має ознаки «зіркової хвороби»**.

\*\*\*

Професіографічний аналіз службово-бойової діяльності військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій дозволив розробити психограму, у якій визначено об'єктивні (завдання, соціально-психологічні функції та результати діяльності) та суб'єктивні

(професійно-рольові характеристики (знання, уміння, навички), професійно важливі якості та психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності) характеристики професійної діяльності.

До провідних професійно важливих якостей військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій, необхідних для ефективного виконання основних службово-бойових завдань, відносяться: чутливість до допомоги, поінформованість, уміння виконувати накази, дисциплінованість, уважність, професійна гордість, особистісна зрілість, відповідальність, урівноваженість, спостережливість, благородність, адекватність оцінки ситуації, знання алгоритмів професійної діяльності, мудрість, розумна обережність.

Факторний аналіз професійно важливих якостей військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони атомних електростанцій дав можливість визначити їхню чотирифакторну структуру, якій належать такі основні сфери особистості: когнітивна, емоційно-вольова, мотиваційно-ціннісна, комунікативна.

Емпіричне вивчення професійно важливих якостей у військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій з різним рівнем професійної ефективності службово-бойової діяльності дозволило визначити наступні взаємозв'язки.

У рамках існуючої системи професійного психологічного відбору до підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій відбираються кандидати, які мають не нижчий, ніж середній, рівень розвитку інтелектуальних здібностей, що дозволяє їм засвоювати необхідні професійні знання та є підґрунтям для вироблення необхідних алгоритмів професійної діяльності. Вони мають у достатній мірі розвинені наполегливість, рішучість, їх дії відповідають ціннісним та смисловим орієнтирам. Вони характеризуються досить гармонійним профілем саморегуляції, емоційною стабільністю, здатністю контролювати власні переживання; усвідомленням високої нормативної врегульованості професійної діяльності військовослужбовців



підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій. Ці військовослужбовці мають достатній рівень комунікативної компетентності, високу здатність контролювати свої агресивні прояви під час соціальної взаємодії.

У військовослужбовців з високим рівнем професійної ефективності достатній рівень розвитку інтелектуальних здібностей доповнюється розвиненою здатністю оперувати абстрактними поняттями та сприйнятливістю до нового. Їх вольова регуляція в своїй основі має інтеріоризовані вищі цінності суспільства, що забезпечує її надійність навіть в ризиконебезпечних умовах. В екстремальних умовах вони використовують продуктивні копінги, не втрачають контроль над ситуацією чи собою. Ці військовослужбовці мають гармонічний профіль саморегуляції, певним акцентом у якому є усвідомлення високої нормативної регуляції їх професійної діяльності. Вони характеризуються зрілим ставленням до професії: не ігноруючи власні матеріальні потреби, у своїй діяльності керуються мотивами, які відповідають змісту обраної професійної діяльності (її просоціальності), високій нормативній урегульованості, складності. Ці військовослужбовці зорієнтовані на професійне зростання, не бояться труднощів, не втрачають інтерес до сприйняття професії, не піддаються «спокусам», які надає виконання професійних функцій. Вони мають високий рівень комунікативної компетентності, ретельно контролюють себе в спілкуванні, здатні ефективно використовувати свій комунікативний арсенал для досягнення власних цілей у взаємодії, для стимуляції власної волі та мотивації (самообілізації, наполегливості).

Військовослужбовці з середнім рівнем професійної ефективності мають достатній рівень розвитку інтелектуальних здібностей, але вони є недостатньо вільними в оперуванні абстрактними поняттями, їм складніше відійти від шаблону. Недостатню впевненість у виконавчих навичках вони намагаються компенсувати ретельним плануванням та структуруванням діяльності, високою активністю. У стресових умовах, попри володіння продуктивними копінгами, вони менш впевнені у власних силах: частіше

використовують стратегію уникнення та мають більшу потребу у співчутті. Їхні вольові процеси розгорнуті, вони докладають зусилля для контролю власних емоцій і поведінки. Мотивація їхньої професійної діяльності характеризується орієнтацією на дефіцитарні потреби, прагнення спростити професійну діяльність, не використовувати незвичні способи дій. Вони мають порівняно велику часову перспективу, актуальну статусну мотивацію. У ставленні до професії дещо переоцінюють «романтичну складову» і недооцінюють «охорону». Середньоєфективні військовослужбовці характеризуються недостатнім володінням специфічними професійними нормами взаємодії: демонструють безпосередність, відвертість, зв'язаність шаблонами (доброзичливого) спілкування. Це заважає їм приймати і використовувати для самомотивування і стимуляції волі той потенціал, який надає усвідомлення власної комунікативної агресивності. Такі особливості військовослужбовців з середньою професійною ефективністю можуть свідчити про недостатню професіоналізацію (професійну ідентифікацію).

Військовослужбовці з низькою професійною ефективністю, маючи достатній рівень розвитку інтелектуальних здібностей, є менш вмотивованими, менш схильними проявляти ініціативу (бути джерелом власної активності). Упевнені в своїх виконавчих навичках, вони не завжди дотримуються плану дій. Володіючи продуктивними стратегіями подолання стресових ситуацій, вони не прагнуть витратити додаткові зусилля для опанування себе, подеколи піддаються власним переживанням, «опускають руки». Їх професійна мотивація зорієнтована на задоволення власних дефіцитарних потреб, на уникнення докладання будь-яких додаткових зусиль, які не зумовлені змістом професійної діяльності. Вони мають знижену позитивність самоствавлення та звужену часову перспективу. Для них родина та власне «Я» мають підпорядковану позицію щодо діяльності. Їх сприйняття професії характеризується «злипанням» таких понять, як «романтика», «влада», «гроші», «професійний обов'язок», «можливість приносити користь людям». Маючи достатній рівень

комунікативної компетентності, вони не схильні проявляти зусиль більше, ніж це необхідно для досягнення цілей соціальної взаємодії, не прагнуть до провідної ролі в процесі спілкування, дозволяють собі захоплюватися власними емоціями, комунікативною агресивністю. Такі особливості низькоефективних військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій можуть свідчити про їхню професійну стагнацію.

Проведений кластерний аналіз дозволив виділити три типи високої та два типи низької професійної ефективності у військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій.

Перший тип високої професійної ефективності безпосередньо пов'язаний з високим рівнем розвитку професійно важливих якостей. Проте підґрунтям для розвитку професійної деструкції для військовослужбовців з таким типом професійної ефективності може стати високий індивідуалізм, небажання співпрацювати, зверхність, а іноді й когнітивна агресивність у ставленні до співслужбовців. Цей тип можна позначити, як «високообдарований індивідуаліст».

Другий тип високої професійної ефективності пов'язаний з розвиненою конкуруючою мотивацією, прагненням до успіху, влади, кар'єри, авторитету, які стимулюють активність при виконанні навіть рутинної діяльності та прагнення брати на себе додаткові зобов'язання; з вмінням формалізувати (виробляти алгоритми) діяльність та перерозподіляти наявні ресурси. Проте висока формалізація діяльності разом з високою її стимуляцією можуть вести до професійної деформації – до вихолощення змісту професійної діяльності. Цей тип можна позначити, як «високостимульований формаліст».

Третій тип високої професійної ефективності пов'язаний з усвідомленням посередності власних здібностей, які компенсуються певною «економністю» самореалізації. Військовослужбовці з таким типом професійної ефективності не ставлять для себе надвимог, обирають завдання, у яких можуть продемонструвати успішність, активно використовуючи той ресурс, який дають військовослужбовцям взаємодія, колективна праця. Вони

міцно «тримаються» за професію, як за певну гарантію досягнення кращого майбутнього. Проте ці військовослужбовці залишаються вразливими для ситуацій, які вимагають демонстрації високої професійної компетентності, для екстремальних ситуацій. Цей тип можна позначити, як «економний» (який економно використовує наявні ресурси).

Перший тип низької професійної ефективності пов'язаний з акцентуацією здатності до саморегуляції, вольових якостей, емоційної стійкості, просоціальності, яка може вести до втрати («вихолощення») змісту професійної діяльності, і, як наслідок, до зниження ефективності професійної діяльності військовослужбовців з розвиненими професійно важливими якостями. Цей тип можна позначити як «такий, що має ознаки професійної стагнації (вихолощений)».

Другий тип низької професійної ефективності пов'язаний з неадекватно завищеною самооцінкою та зосередженістю на власних потребах, унаслідок чого військовослужбовці, позитивно ставлячись до своєї професійної діяльності, виконання своїх професійних функцій (адже саме ця діяльність дозволяє їм мати «зірковий статус»), не схильні до прояву самодисципліни (прояву вольових якостей, самовладання, підтримки високої культури спілкування зі співслужбовцями). Попри інтелектуальну обдарованість, неохочість до самодисципліни не лише знижує ефективність їхньої професійної діяльності, але й може вносити дезорганізацію в роботу всього військового колективу. Цей тип можна позначити як «такий, що має ознаки «зіркової хвороби».

Військовослужбовці з середньою професійною ефективністю характеризуються недостатньо сформованими навичками професійної діяльності, стилями саморегуляції (взаємодії з оточуючим світом, адаптації), невпевненістю в них, недостатньою професійною ідентифікацією, що не дозволяє говорити про сталі типи середньої ефективності.

### Розділ 3. Прогнозування професійної ефективності військовослужбовця підрозділу Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій

#### 3.1 Рівняння регресії для прогнозування ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовця підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій

Основною метою психографічних досліджень є не лише складання психограм, на які мають орієнтуватися фахівці при проведенні професійного психологічного відбору, а й розрахунок рівняння регресії, яке дозволяє визначити взаємозв'язки між ефективністю професійної діяльності і професійно важливими якостями, математично узагальнити результати дослідження за декількома професійно важливими якостями. Встановлення таких взаємозв'язків дозволяє здійснювати вірогідний прогноз професійної ефективності кандидата на посаду за наявними в нього професійно важливими якостями.

У цьому дослідженні в якості залежної змінної виступали показники професійної ефективності військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій, у якості незалежних змінних – показники професійно важливих якостей. Укладене рівняння регресії наведено нижче:

$$\text{ПЕФ}_{\text{вс}} = -0,674 - 0,086 \cdot \text{В} + 0,016 \cdot \text{М2} + 0,026 \cdot \text{М3} + 0,04 \cdot \text{М6} + 0,019 \cdot \text{М8} + 0,023 \cdot \text{М10} - 0,045 \cdot \text{Кнеав} + 0,065 \cdot \text{Вісп} + 0,06 \cdot \text{Здр} + 0,037 \cdot \text{Пн} + 0,045 \cdot \text{Пб} + 0,114 \cdot \text{А} - 0,213 \cdot \text{Ра} - 0,15 \cdot \text{Сзан} - 0,064 \cdot \text{ПО} + 0,085 \cdot \text{Г} - 0,043 \cdot \text{Прест} - 0,051 \cdot \text{Піл} + 0,28, \text{ де} \quad (3.1)$$

$\text{ПЕФ}_{\text{вс}}$  – професійна ефективність військовослужбовця;  $-0,674$  – константа; В – Фактор В: інтелект (16-факторний опитувальник Р. Кеттелла); М2 – «Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні»; М3 – «Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи»; М6 – «Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей,

в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума»; М8 – «Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими - показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу»; М10 – «Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей» («Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі та П. Мартіна); Кнеав – «Концентрація на емоціях і їх активне вираження» («Діагностика копінг-стратегій»); Вісп – «Використання інструментальної соціальної підтримки»; Здр – «Звернення до релігії»; Пн – «Планування» («Діагностика копінг-стратегій» (методика СОРЕ (Ч. Кавер, М. Шейер, Д. Вентрауб в адаптації Т. О. Гордєєвої, Є. М. Осіна, О. І. Рассказової, О. А. Сичьова, В. Ю. Шевяхової)); Пб – «Показник брехні» («Вольова регуляція особистості» М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко); А – «Аутоагресія», Ра – «Ритуалізація агресії»; Сзан – «Схильність заражатися агресією натовпу» (опитувальник визначення інтегральних форм комунікативної агресивності В.В. Бойка); ПО – «професійний обов'язок»; Г – «гроші»; Прест – «престиж»; Піл – «пільги» («Колірний тест відношень» А.М. Еткінда)); 0,28 – похибка прогнозування.

Як видно із наведеного рівняння регресії, на підвищення професійної ефективності військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони та оборони атомних електростанцій впливають наступні змінні: потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні; потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба в зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи; потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума; потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими – показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу; потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей; використання інструментальної соціальної підтримки; звернення до релігії; планування; показник брехні; аутоагресія; гроші.

Професійну ефективність знижують: інтелект, концентрація на емоціях та їх активне вираження, ритуалізація агресії, схильність заражатися агресією натовпу, професійний обов'язок, престиж, пільги.

Дані регресійного аналізу засвідчили, що ефективність професійної діяльності військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони та оборони атомних електростанцій тим вища, чим більше він прагне і здатен формалізувати діяльність (виділити алгоритм), зберігаючи при цьому вдумливість та відкритість до нових ідей; орієнтується на успіхи в діяльності, при цьому залишається вмотивованим для виконання рутинної роботи та здатен брати на себе додаткові зобов'язання і відповідальність; здатен до самообмеження (на основі моральних норм та самовладнання), до подолання власного індивідуалізму та збереження відкритості для професійної взаємодії (використання ресурсу цієї взаємодії).

Як бачимо, на користь того, що професійна ефективність військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій є тісно пов'язаною з особливостями професіоналізації говорить і той факт, що загальний показник (ПЕФ<sub>вс</sub>) по суті описує здатність військовослужбовця вирішувати основні протиріччя процесу професіоналізації, серед яких:

- 1) висока формалізація професійної діяльності – відкритість новому;
- 2) орієнтація на мотивацію професійного розвитку – орієнтація на кар'єрну мотивацію;
- 3) високий індивідуалізм – відкритість взаємодії.

Оскільки під час дослідження було здійснено градацію показника професійної ефективності військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій, виділено та описано на основі показників їхніх професійно важливих якостей три групи професійної ефективності, то наявне рівняння регресії дозволяє віднести кандидата на військову службу в підрозділи НГУ з охорони атомних електростанцій до однієї з трьох груп професійної ефективності з відповідними характеристиками професійно важливих якостей. Таке узагальнення (віднесення до певної групи) дозволяє більш ретельно планувати заходи психологічної підготовки, супроводу службово-бойової діяльності та профілактики професійної деформації (стагнації).

При цьому потрібно пам'ятати, що високоефективна група має три підгрупи, а низькоефективна – дві, характеристики яких є суттєвими для здійснення психологічної підготовки, супроводу службово-бойової діяльності та профілактики професійної деформації (стагнації).

Належність військовослужбовця до тієї чи іншої підгрупи має визначатися за прогнозованим показником ефективності та суттєвими характеристиками його професійно важливих якостей. Так, для високоефективної групи (бал ефективності – 4,5 та вище) такими характеристиками є: 1) поєднання високих показників професійно важливих якостей з високим індивідуалізмом (підгрупа 1.3); 2) висока вмотивованість роботи на перспективу, яка поєднана зі здатністю ефективно перерозподіляти і залучати ресурси (підгрупа 1.1); 3) здатність зберігати наявні ресурси, обирати доступні ділянки діяльності та використовувати в якості додаткового ресурсу наявні зв'язки. Для низькоефективної групи (бал ефективності – 3,4 та нижче) такими характеристиками є: 1) висока формалізація роботи, аж до вихолощення її змісту (підгрупа 3.1); 2) зосередженість на власних інтересах, неадекватно високе самооцінювання (3.2).

Таким чином, отримані в ході психографічного дослідження результати регресійного і кластерного аналізу можуть стати підґрунтям не лише для підвищення якості професійного психологічного відбору, а й для більш ефективної організації заходів з психологічної підготовки, супроводу службово-бойової діяльності та профілактики професійної деформації (стагнації) військовослужбовців.

**3.2 Психологічні основи розроблення автоматизованого психодіагностичного комплексу для визначення та прогнозування ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій**



Велике значення в розвитку методології психологічної діагностики мають технічні засоби стимуляції, реєстрації та обробки психодіагностичної інформації. Ці технічні засоби знайшли своє найбільш повне втілення в сучасних високопродуктивних комп'ютерах з їх потужними операціональними і зображувальними можливостями.

Поширення використання обчислювальної техніки і, насамперед, персональних комп'ютерів, додало потужного імпульсу розвитку процесу автоматизації методів психологічного і психофізіологічного обстеження. Аналіз розробок у цій галузі свідчить про те, що більшість програмних або апаратно-програмних комплексів було спрямовано на процес автоматизації тестування, тобто на комп'ютеризацію відомих психодіагностичних методик, спочатку орієнтованих на традиційне використання бланків.

Сучасні засоби програмування дозволяють реалізувати будь-який стандартний психодіагностичний тест на персональному комп'ютері. Виняток становлять тести, у яких у якості стимульного матеріалу використовуються складні візуальні стимули: приховані зображення, тривимірні об'єкти тощо. Достатня простота подання стандартних психологічних тестів на комп'ютерах викликала їх масове використання. Цей процес у нашій країні є практично неконтрольованим, у результаті чого маємо непродумані й необґрунтовані випадки застосування комп'ютерних варіантів тестів на практиці. Також необхідно зазначити, що їх якість та надійність викликають багато суперечок.

Разом з тим спеціальні дослідження, проведені науковцями в нашій країні та за кордоном, переконливо показали переваги й обмеження можливостей комп'ютерної психодіагностики [5, 10]. Насамперед, було доведено, що вони пов'язані з різним сприйняттям респондентом інформації, запропонованої на бланку та на екрані комп'ютера, а також з різними реакціями: ручка, олівець або клавіатура, комп'ютерна миша. Унаслідок цього виникла одна з головних вимог до комп'ютерних варіантів тестів: для

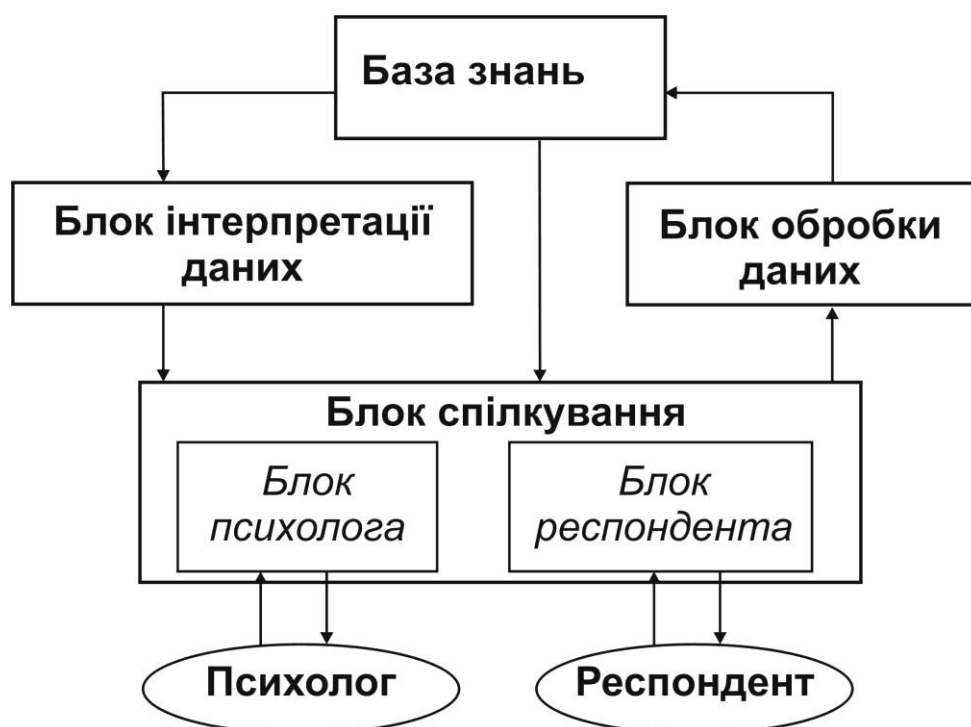
кожного комп'ютерного тесту повинна бути отримана повна кореляція з оригіналом і продемонстрована його валідність. Якщо цього не дотримуватися, то комп'ютерний тест не можна розглядати як аналог бланкового. У цьому випадку його необхідно розглядати як новий тест і необхідно виконати всю процедуру його валідації та перевірки на надійність.

Якщо доведено, що оригінальний бланковий тест і його комп'ютерний варіант ідентичні, то можна говорити про наявність переваг комп'ютерного тестування. Порівняно зі стандартною формою, подання тестів на комп'ютері є автоматичним за умови, що респонденти мають навички роботи на комп'ютері. Однак тестування при цьому є індивідуальним, а якщо доводиться одночасно тестувати великі групи, то необхідна й велика кількість комп'ютерів. Справжньою перевагою комп'ютерного подання тестів є автоматичне оброблення результатів, а також автоматизоване зберігання даних у заданій формі, що забезпечує їх подальший статистичний аналіз [5].

Таким чином, комп'ютерна автоматизація психологічного тестування дає можливість автоматизувати в повному обсязі не тільки процес пред'явлення респонденту стимулів, а й процес оброблення результатів тестування й інтерпретацію результатів за тестами.

З метою комп'ютеризації психодіагностичного інструментарію, який застосовується для визначення ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовця підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій нами був розроблений автоматизований психодіагностичний комплекс «Відбір фахівців для АЕС» за принципом психодіагностичного комплексу «Психологічна безпека особистості», який був розроблений у рамках виконання науково-дослідної роботи «Розроблення системи психологічної безпеки військовослужбовців внутрішніх військ МВС України» (шифр «Безпека», держ. рег. № 0113U003365, науковий керівник доктор психологічних наук, професор І.І. Приходько). Автоматизований

психодіагностичний комплекс орієнтований на виконання практичних завдань з прогнозування ефективності професійної діяльності військовослужбовців НГУ з охорони атомних електростанцій. У написанні програмного коду, розробленні інтерфейсу, створенні баз даних брав участь кандидат технічних наук, доцент С.А. Горелишев. Розроблений програмний комплекс може бути корисним інструментом, що сприятиме підвищенню точності й ефективності діагностичних заходів, його загальну структуру подано на рис. 3.1.



**Рис. 3.1** Структура автоматизованого психодіагностичного комплексу  
«Відбір фахівців для АЕС»

Оснoву АПК складає база знань, у якій зберігаються дані про респондента, інформація про кожен із проведених тестів, їхні результати, дата тестування, а також вихідні тестові завдання та параметри налаштування психодіагностичних методик. Друга важлива частина системи – блок оброблення даних. З його допомогою обробляються результати пройденого респондентом тесту й розраховуються ключові параметри певного тесту.

Функція блока інтерпретації даних полягає в наданні інформації психологу в зручному для роботи вигляді. Цей блок містить пояснення того

або іншого результату й видає певні рекомендації щодо типу організації, а також прогнозованого рівня ефективності респондента, якого планується направити для виконання завдань щодо охорони атомних електростанцій. Крім того, психолог може одержати повну інформацію про результати проходження респондентом конкретного тесту. Блок спілкування або інтелектуальний інтерфейс організовує взаємодію користувача з системою у зручній для нього формі. Він складається з двох підблоків: блока психолога, який надає повний доступ до всієї інформації системи, і блока респондента, що здійснює тестування.

Базу знань АПК «Відбір фахівців для АЕС» складає така інформація:

- загальні анкетні відомості про респондента;
- результати комп'ютерного психологічного обстеження;
- вихідні тести (тестові завдання);
- встановлення комплексного тесту.

У загальних анкетних відомостях про респондента передбачена можливість введення даних, необхідних для вивчення його психологічних рис та типу ефективності професійної діяльності військовослужбовця підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій.

Результатами комп'ютерного психологічного обстеження є:

- 1) показники діагностичних шкал, які виражені в конкретних фізичних величинах, передбачених кожною методикою, що включена в процедуру обстеження;
- 2) стандартизовані показники діагностичних шкал залежно від цілей обстеження і групування результатів за різними компонентами;
- 3) інтегративний висновок про тип та рівень професійної ефективності за результатами обстеження.

До структури бази даних введено можливість автоматизованого формування звітів за результатами обстеження. У звітах весь масив даних обстеження групується відповідно до вимог психолога:

- за цілями обстеження;

- за класами посад;
- за групами динамічного спостереження та іншими.

Функціонування автоматизованої системи визначення типу та рівня професійної ефективності пов'язано зі збиранням, обробленням і зберіганням різноманітної інформації про респондента. Цей процес вимагає наявності певного ресурсу дискового простору, оптимального надання та зберігання цієї різноманітної інформації та потребує певної оптимізації [5, 10].

Інформація про респондентів має бути типізована та містити певний набір полів, зокрема загальну інформацію про респондента (прізвище, ім'я, по-батькові, стать, сімейний стан, фото тощо), та результати пройдених психологічних тестів. Зберігання оброблених результатів пройдених тестів також потребує наявності специфічних полів для кожного тесту. Крім того, формат зберігання цих даних повинен надавати простий і швидкий доступ як до повної інформації про респондента, так і до її частини.

Найбільш раціональним способом на сьогодні є зберігання такої різноманітної інформації в банку даних. Це інформаційна система колективного користування, що забезпечує централізоване зберігання даних, їхнє відновлення й видачу за запитом користувачів. Банк даних включає одну або кілька баз даних (БД), систему керування ними й має певний інтерфейс. Власне дані, що зберігаються в накопичувальних пристроях комп'ютерів, складають базу даних. За структурою надання даних БД поділяють на мережеві, ієрархічні та реляційні. У АПК застосовується реляційна структура, у якій база даних складається з однієї або кількох таблиць. Кожна таблиця містить інформацію у вигляді набору записів. Кожний запис у БД поділений на поля за типами або змістом інформації [5, 10].

Як уже зазначалося, перша таблиця являтиме собою список відомостей про респондентів з такими полями: військове звання, прізвище, ім'я, по-батькові, дата народження, підрозділ тощо. Кількість записів у цій таблиці дорівнюватиме кількості респондентів, які пройшли психодіагностичне

обстеження. Друга таблиця цієї БД містить результати виконаного першого психологічного тесту (наприклад, «Визначення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі та П. Мартіна) та опис його результатів. Кількість таблиць результатів відповідає кількості пройдених тестів, причому таблиці респондентів і таблиці результатів психологічних тестів жорстко взаємопов'язані.

До даних у табличному вигляді можна ефективно застосовувати низку стандартних елементарних операцій, до яких зводяться всі необхідні дії з базою даних. Комбінуючи таблиці, вибираючи окремі поля та записи, психолог із певним статусом доступу до даної мережі психологічних тестів (встановлений пароль) може формувати нові таблиці для відображення їх на екрані або для подальшого оброблення.

Для вирішення поставленого завдання з розроблення автоматизованої системи прогнозування типу та рівня професійної ефективності військовослужбовця підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій, як засіб збирання і зберігання інформації, було вибрано сучасну СКБД реляційного типу. Крім усього іншого, важливою є простота доступу до бази даних, тому що багато функцій збирання й аналізу даних реалізуються з використанням технології Delphi.

### **3.3 Особливості побудови інтерфейсу автоматизованого психодіагностичного комплексу «Відбір фахівців для АЕС»**

Блок спілкування або інтелектуальний інтерфейс користувача за своєю структурою поділений на дві частини: інтерфейс респондента та інтерфейс психолога, що має права адміністратора АПК.

Кожен з інтерфейсів реалізований у вигляді окремого блока. Психолог має повний доступ до можливостей автоматизованого психодіагностичного комплексу. Підключення до цього інтерфейсу захищене паролем. Респондент

має обмежений доступ до можливостей комплексу, він може тільки пройти запропоновані психодіагностичні тести. Такий розподіл дозволяє:

- виключити доступ респондента до бази даних результатів обстеження;
- уникнути несанкціонованого спрацьовування службових елементів АПК, яке може перервати виконання тесту або викривити його результати;
- мінімізувати помилки, пов'язані з різним рівнем комп'ютерної грамотності респондентів.

Обов'язковими елементами інтерфейсу респондента є: інструкція виконання конкретної методики обстеження (див. рис. 3.2) і тестові завдання методики (див. рис. 3.3).

Із інтерфейсу респондента необхідно прибрати всю службову інформацію, яка може вплинути на результати обстеження. Розробка інтерфейсу респондента виконувалася поетапно, шляхом послідовних наближень результатів випробувань системи до цілей діагностування. У процесі розроблення інтерфейсу максимально враховані доступність (однозначність тлумачення елементів інтерфейсу) і наочність надання кожної методики, яка реалізована через контрастне надання стимульного матеріалу й виключення з інтерфейсу всього службового матеріалу. Послідовність виконання психодіагностичних тестів для респондента суворо задана відповідно до сформованого комплексного тесту, який попередньо створює психолог: задає послідовність тестів і визначає параметри кожного з них. За відсутності файлу комплексного тесту респондент має можливість вибрати зі списку доступних тестів будь-який психодіагностичний тест. Обов'язкові елементи інтерфейсу психолога АПК містять таке.

### ІНСТРУКЦІЯ З ВИКОНАННЯ ТЕСТУ

Вам пропонується низка питань, які допоможуть визначити деякі властивості Вашої особистості. Тут не може бути відповідей «правильних» або «неправильних». Кожна людина вправі висловити свою думку. Відповідаючи на кожне питання, Ви повинні вибрати одну із трьох відповідей.

The screenshot shows a web-based test interface. At the top, there are input fields for 'навчальна група' (educational group) with the value '1', 'кандидат' (candidate) with 'Іванов', 'Іван', and 'Іванович'. Below this is a title 'Тест' and a question: 'Я думаю, що моя пам'ять зараз краще, ніж раніше:'. Underneath the question, it says 'Оберіть варіант відповіді' (Choose an answer option). There are two options: '1 Так' (Yes) and '2 Важко сказати' (Hard to say). A small tooltip at the bottom of the options says 'Вибір відповіді - цифрові клавіші й клавіші керування курсором'.

Відповідайте швидко, довго не замислюйтеся. На весь тест відводиться 40 хвилин. По закінченню тесту натисніть кнопку «Закінчити тест».

**Рис. 3.2** Приклад інструкції з виконання «16-факторного опитувальника особистості Р. Кеттелла»

The screenshot shows a test interface titled 'Тест Кеттелла(C,D)'. The question is: 'Те, що в деякій мірі відволікає мою увагу:'. Below the question, it says 'Оберіть вірний варіант відповіді' (Choose the correct answer option). There are three options: '1 Драгує мене', '2 Щось середнє', and '3 Чи не турбує мене абсолютно'. At the bottom, there is a status bar with the following information: 'Всього питань - 105', 'Дано відповідей - 37', 'Використано часу - 0:03:48', and 'Залишилось часу - 0:36:10'. There are two buttons: 'Наступне --->' and 'Закінчити тест'. A small note at the bottom left says 'Вгору, вниз - вибір відповіді; праворуч або Пробіл - переміщення'.

**Рис. 3.3** Приклад інтерфейсу тестового завдання «16-факторного опитувальника особистості Р. Кеттелла»

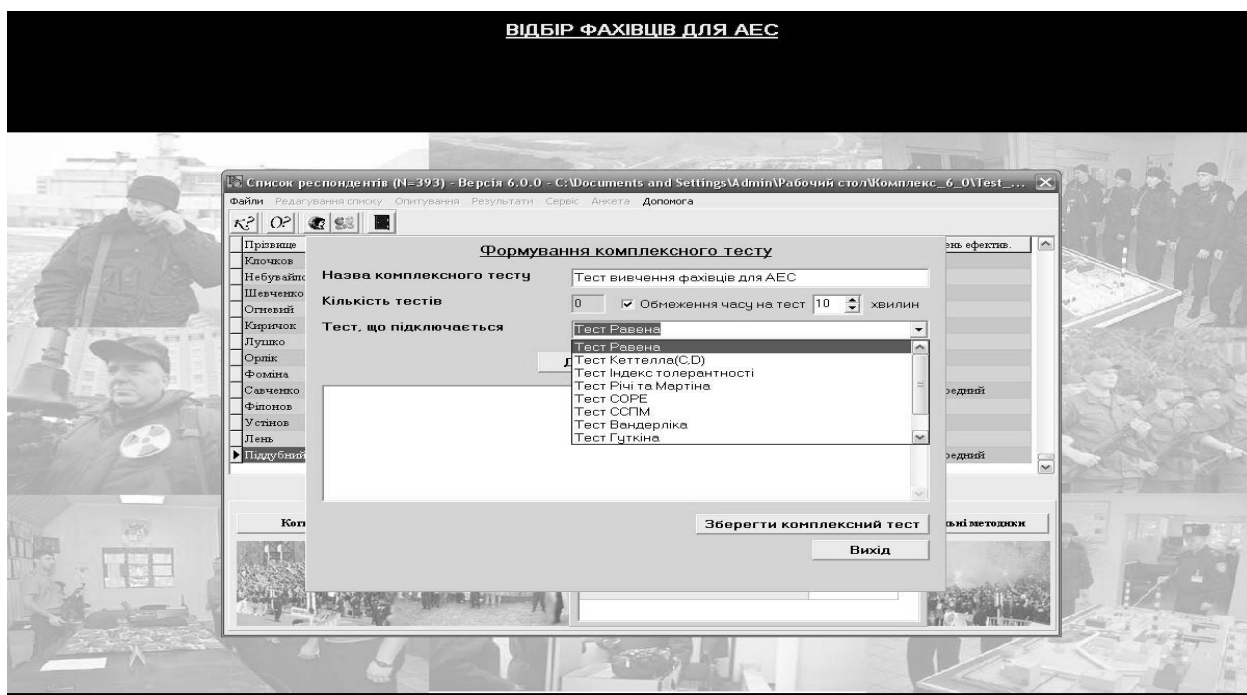


1. Документування загальних анкетних відомостей про кандидата відповідно до вимог облікових документів (рис. 3.4).



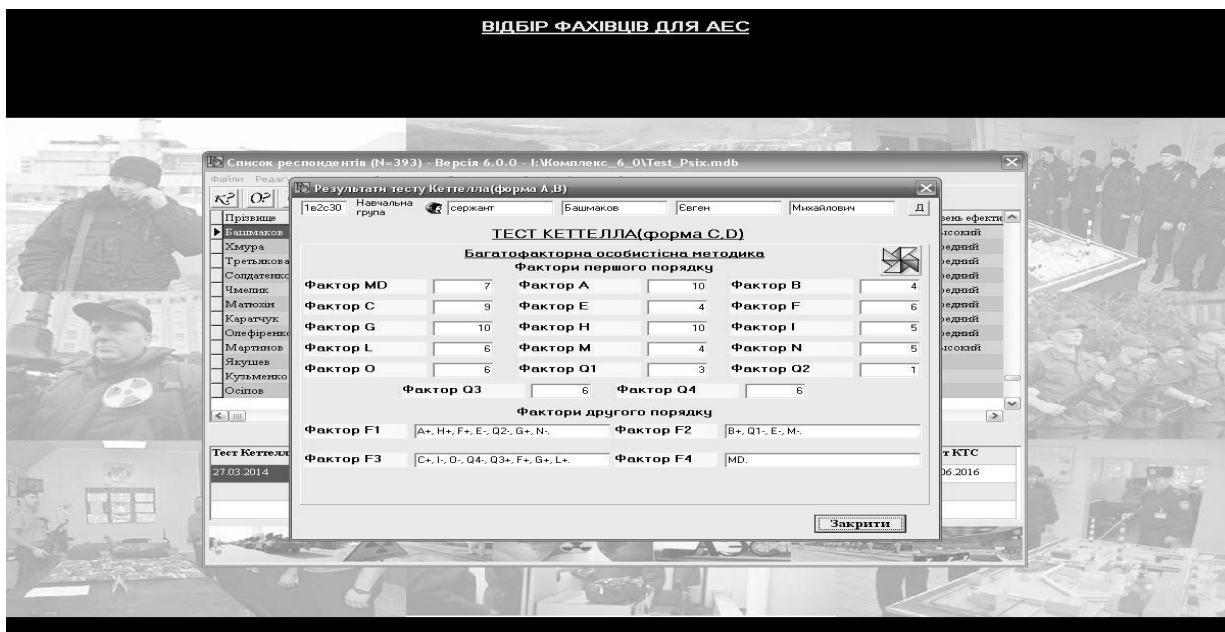
**Рис. 3.4** Інтерфейс АПК у режимі «Психолог»

2. Управління базою методик, включених у АПК (вибір методик з бази, формування набору тестів залежно від цілей обстеження) (рис. 3.5).

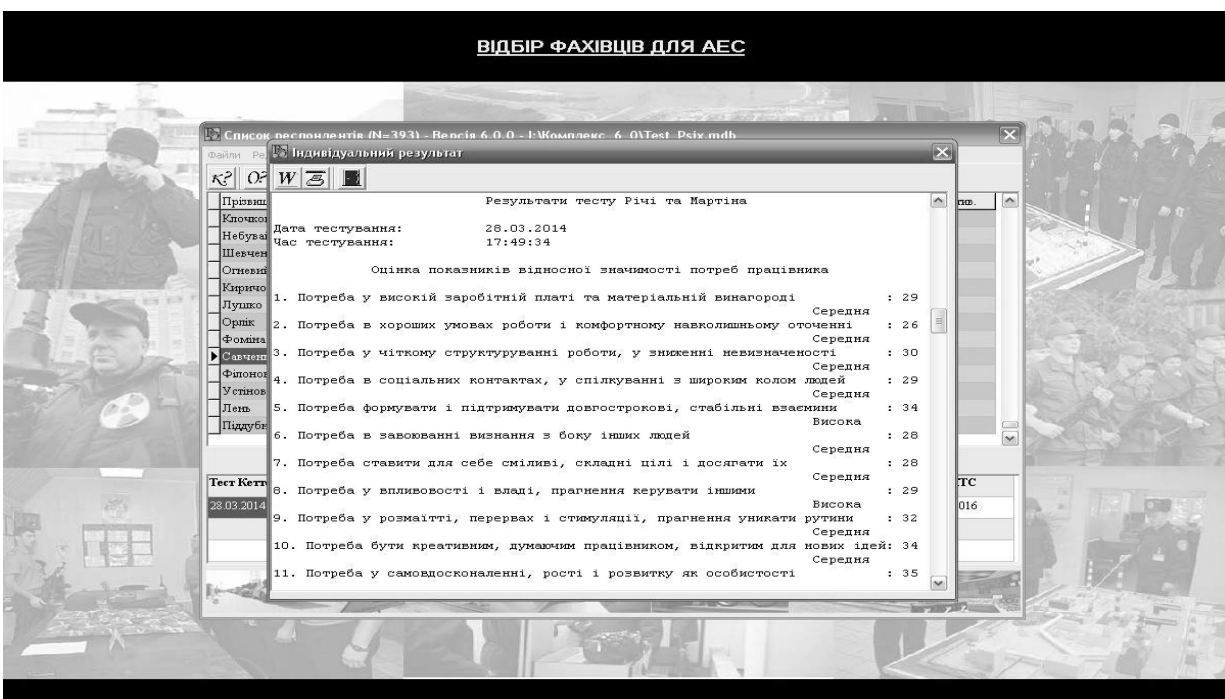


**Рис. 3.5** Інтерфейс управління базою методик

3. Перегляд результатів обстеження за окремими методиками і за комплексним тестуванням. Результати надаються як у «сирих» балах, конкретних фізичних величинах методики, так і у стандартизованому вигляді – стенах (рис. 3.6).

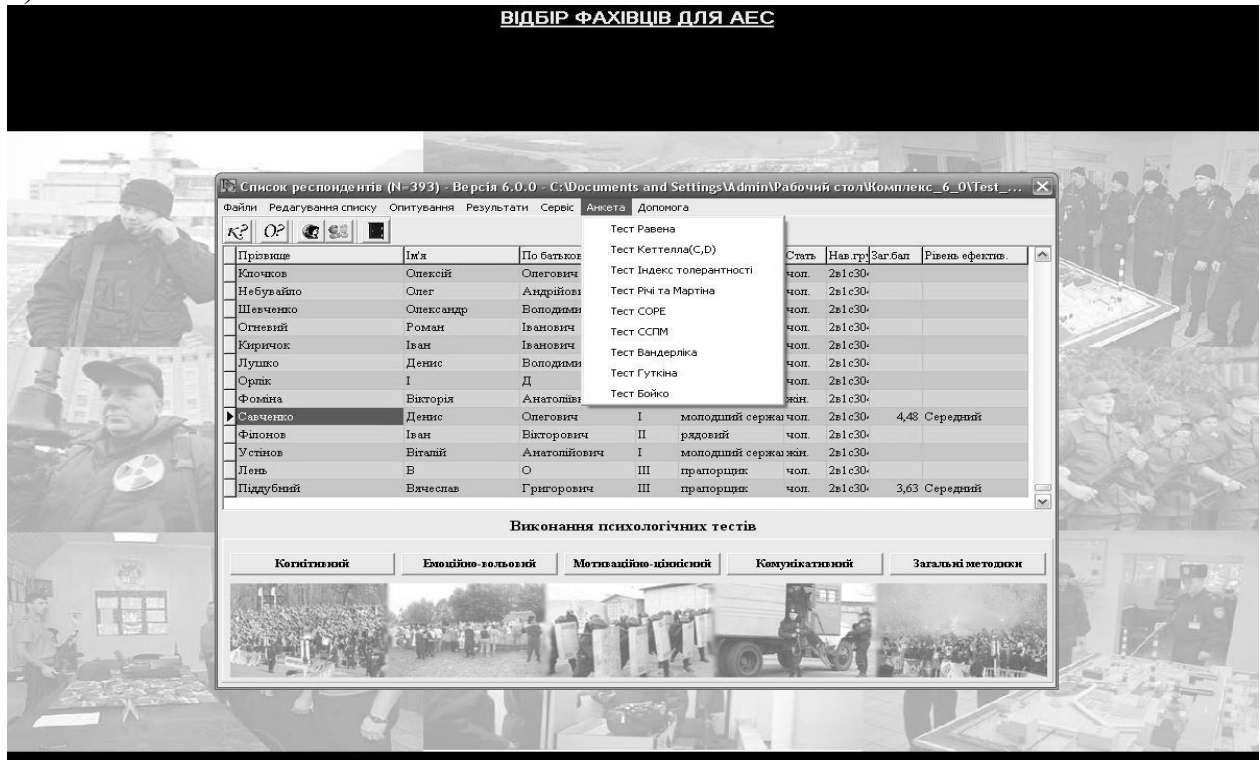


**Рис. 3.6** Інтерфейс перегляду результатів обстеження за окремими методиками

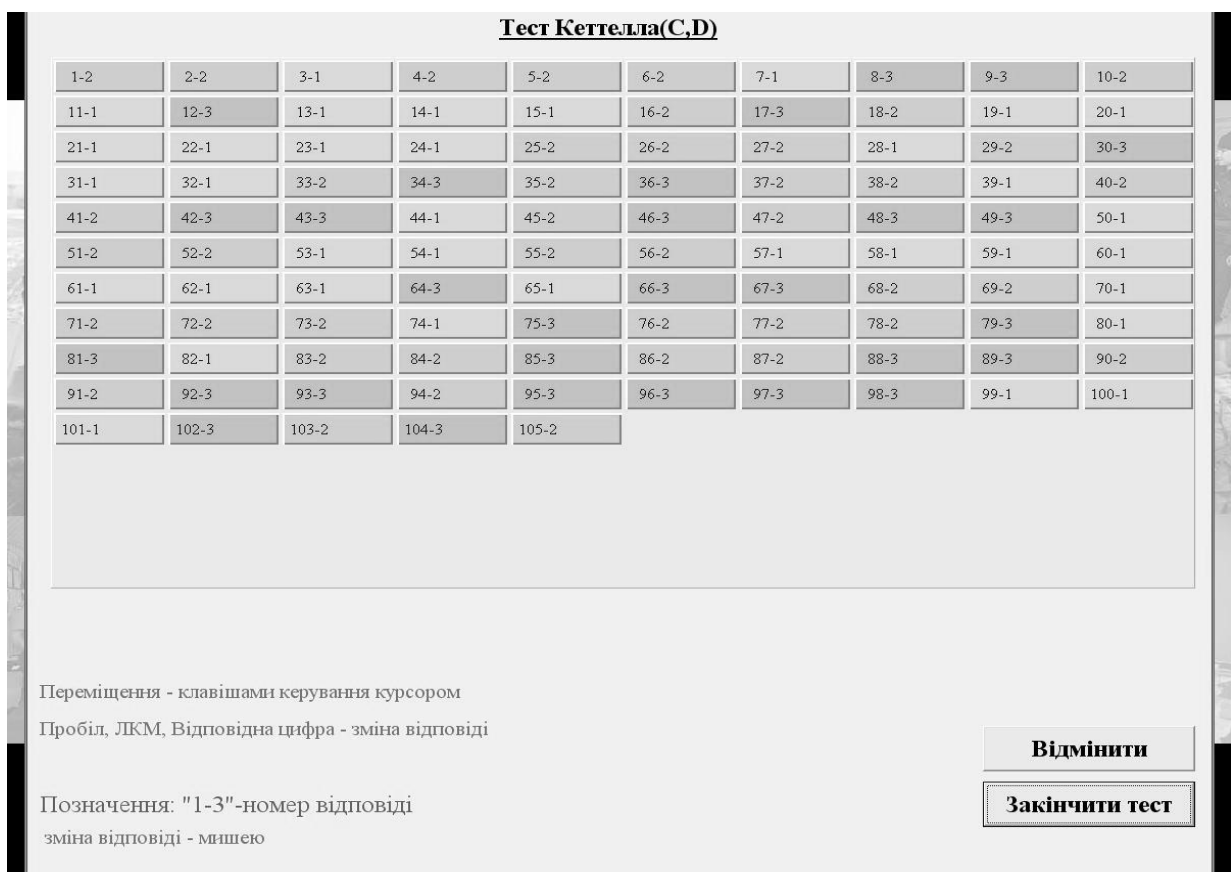


**Рис. 3.7** Інтерфейс формування звітів

а)



б)



**Рис. 3.8. Інтерфейс прискореного введення відповідей випробуваного: а) вибір поточного тесту, б) приклад панелі введення відповідей**

4. Можливість коригування підсумкового висновку, що формується автоматизованою системою.

5. Складання звітів про обстеження з можливістю вибору з бази необхідних даних (рис. 3.7).

6. Можливість прискореного введення відповідей випробуваного зі стандартної клавіатури (рис. 3.8).

7. Ведення сервісних функцій:

– захист системи від несанкціонованого доступу (введення захисного пароля);

– можливість друку результатів обстеження окремого респондента та звітів за формами, що встановлені нормативними документами;

– керування записами у базі даних (збереження, зміна, видалення, пошук, фільтрація, експорт у найпоширеніші формати статистичного оброблення).

Відповідно до алгоритмів оброблення результатів кожного психодіагностичного тесту, у БД записуються його ключові параметри, будь-коли можна подивитися їхню інтерпретацію. Інформація, що надається, може бути оформлена у вигляді таблиці з переліком методик і шкал, за якими проводилося тестування. Цифрові дані позначаються «сирими» балами і стандартизованими показниками. Можливе й графічне надання результатів обстеження за стандартизованими показниками та вербальна інтерпретація результатів.

Крім оцінювання і надання показників за окремими психологічними характеристиками, у АПК передбачені підсумковий висновок щодо прогнозованого рівня професійної ефективності військовослужбовця підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій та аргументоване пояснення вибору такого рішення.

Передбачена можливість виведення на екран і друкування питань-тверджень, які можуть свідчити про дезадаптивні і патопсихологічні розлади в обстежуваного. Таке надання результатів обстеження АПК дозволяє

психологу провести більш спрямоване поглиблене обстеження, одержати додаткові аргументи для проведення цілеспрямованої бесіди з респондентом. За результатами додаткового обстеження й бесіди підсумковий висновок може бути змінений у бік збільшення або зменшення рівня професійної ефективності особистості. Важливим на етапі розроблення АПК було питання створення узагальненого алгоритму розрахунку загального рівня – індексу професійної ефективності особистості за набором психодіагностичних методик.

Таким чином, створення та удосконалення АПК є актуальним питанням і вимагає постійного вдосконалення методик і пошуку нових оригінальних шляхів поєднання нових можливостей техніки з передовими методиками психодіагностики. АПК дає психологу потужний інструмент для визначення рівня професійної ефективності кандидата для проходження служби в підрозділах з охорони атомних електростанцій, дозволяє проводити масові обстеження й виявляти особливості динаміки професійно важливих якостей у групах респондентів протягом тривалого часу проходження військової служби.

\*\*\*

Для визначення рівня професійної ефективності військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони атомних електростанцій розроблено рівняння регресії, до якого входять певні показники професійно важливих якостей, які відносяться до когнітивної, емоційно-вольової, мотиваційно-ціннісної та комунікативної сфер особистості. Для підвищення професійної ефективності військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони та оборони атомних електростанцій впливають наступні змінні: потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні; потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба в зниженні

невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи; потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума; потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими (показник конкурентної наполегливості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу); потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей; використання інструментальної соціальної підтримки; звернення до релігії; планування; показник брехні; аутоагресія; гроші. Професійну ефективність знижують: інтелект, концентрація на емоціях та їх активне вираження, ритуалізація агресії, схильність заражатися агресією натовпу, професійний обов'язок, престиж, пільги.

За результатами професіографічного і емпіричного дослідження військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій був створений автоматизований психодіагностичний комплекс «Відбір фахівців для АЕС», який дає психологу потужний інструмент для визначення рівня розвитку професійно важливих якостей військовослужбовців цих підрозділів, узагальнювати результати психологічного обстеження та прогнозувати ефективність професійної діяльності кандидата, зберігати психодіагностичні дані, формувати карту психологічного супроводу, а також дозволяє проводити масові обстеження, виявляти особливості динаміки професійно важливих якостей у групах респондентів протягом тривалого часу проходження військової служби.

## ВИСНОВКИ

Здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання щодо визначення сукупності провідних професійно важливих якостей військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони АЕС, складено психограму і розроблено рівняння регресії, автоматизований психодіагностичний комплекс для професійного психологічного відбору та прогнозування професійної ефективності обстежуваних.

1. Проведений аналіз наукової літератури з проблематики професіографічних досліджень фахівців ризиконебезпечних професій засвідчив, що за роки незалежності України виконано значну кількість досліджень. Проте досі є великий перелік військово-облікових спеціальностей силових структур України, які залишаються поза увагою вчених.

У результаті проведеного теоретичного дослідження встановлено, що психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони АЕС характеризуються раптовістю, неочікуваністю, пов'язані зі значними психічними і фізичними перевантаженнями, невизначеністю, із швидкозмінністю оперативної обстановки, дефіцитом часу, з вітальною загрозою для особового складу під час затримання порушників, злочинців та ін. Така діяльність є джерелом психічної напруженості, яка, у свою чергу, має негативний вплив на фізичне та психічне здоров'я особового складу.

2. За результатами професіографічного аналізу військовослужбовців НГУ з охорони АЕС і на підставі узагальнених результатів експертної оцінки та щорічної атестації, всіх досліджуваних було розподілено на три групи: з високим, середнім та низьким рівнями професійної ефективності. За допомогою експертної оцінки та факторного аналізу було виділено структурні компоненти професійно важливих якостей (когнітивний, емоційно-вольовий, мотиваційно-ціннісний, комунікативний), які

безпосередньо впливають на ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ з охорони АЕС і відповідають характеристиці їх професійної діяльності, службовим функціям та типовим завданням.

3. Емпіричне вивчення професійно важливих якостей у військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони АЕС з різними рівнями професійної ефективності службово-бойової діяльності дозволило визначити такі взаємозв'язки.

Військовослужбовці з високою професійною ефективністю характеризуються достатнім рівнем інтелектуальних здібностей, добре оперують абстрактними поняттями, їх вольова регуляція має інтеріоризовані вищі цінності суспільства, в екстремальних ситуаціях вони використовують продуктивні копінги, не втрачають контролю над ситуацією чи собою. Вони мають гармонічний профіль саморегуляції, зорієнтовані на професійне зростання, не бояться труднощів, не втрачають жвавості сприйняття професії, не піддаються «спокусам», які надає виконання професійних функцій, мають високий рівень комунікативної компетентності, ретельно контролюють себе у спілкуванні, здатні ефективно використовувати свій комунікативний арсенал для досягнення своїх цілей у взаємодії, для стимуляції власної волі та мотивації (самообілізації, наполегливості).

Військовослужбовці із середньою професійною ефективністю мають достатній рівень розвитку інтелектуальних здібностей, але є недостатньо вільними в оперуванні абстрактними поняттями. Вони не повною мірою впевнені у своїх виконавчих навичках, що компенсують ретельним плануванням та структуруванням діяльності. В екстремальних умовах, попри володіння продуктивними копінгами, такі військовослужбовці менш упевнені у власних силах, вольові процеси у них розгорнуті, але вони докладають зусилля для контролю своїх емоцій і поведінки. Мотивація професійної діяльності характеризується орієнтацією на дефіцитарні потреби, прагнення спростити професійну діяльність.



Військовослужбовці з низькою професійною ефективністю, маючи достатній рівень розвитку інтелектуальних здібностей, є менш вмотивованими, менш схильними проявляти ініціативу, вони впевнені у своїх виконавчих навичках, володіють продуктивними стратегіями подолання стресових ситуацій, але не завжди дотримуються плану дій, інколи піддаються переживанням і знижують професійну активність. Вони мають достатній рівень комунікативної компетентності. Їх професійна мотивація зорієнтована на задоволення власних дефіцитарних потреб, на уникнення докладання будь-яких зусиль. Родина та власне «Я» мають підпорядковану позицію щодо діяльності, сприйняття професії характеризується «злипанням» таких понять, як «Романтика», «Влада», «Гроші», «Професійний обов'язок», «Можливість приносити користь людям».

4. Проведений кластерний аналіз дозволив виділити три типи високої та два типи низької професійної ефективності у військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони АЕС, які умовно можна визначити як «високообдарований індивідуаліст», «високостимульований формаліст», «економний», «той, що має ознаки професійної стагнації (вихолощений)» та «той, що має ознаки «зіркової хвороби»» відповідно, що дало змогу надати кожному з них розгорнуту психологічну характеристику.

5. Для визначення рівня професійної ефективності військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони АЕС розроблено рівняння регресії, до якого входять певні показники професійно важливих якостей, що належать до когнітивної, емоційно-вольової, мотиваційно-ціннісної та комунікативної сфер особистості. На підвищення професійної ефективності військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони АЕС впливають такі потреби (змінні): у хороших умовах діяльності та комфортному навколишньому оточенні; у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї діяльності; у зниженні невизначеності та встановленні правил і директив виконання діяльності; у завоюванні визнання з боку інших людей; бути

креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей; у використанні інструментальної соціальної підтримки; у зверненні до релігії; у плануванні; у матеріальному забезпеченні. Професійну ефективність знижують: недостатній інтелект, концентрація на емоціях та їх активне вираження, ритуалізація агресії, схильність заражатися агресією натовпу.

6. За результатами професіографічного та емпіричного досліджень військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони АЕС було створено автоматизований психодіагностичний комплекс «Відбір фахівців для АЕС», який дає психологу потужний інструмент для визначення рівня розвитку професійно важливих якостей кандидатів на службу та військовослужбовців цих підрозділів, проведення масових обстежень та збереження психодіагностичних даних, узагальнення результатів психологічного обстеження, формування картки психологічного супроводу, прогнозування ефективності професійної діяльності кандидата, а також дозволяє виявляти особливості динаміки професійно важливих якостей у групах респондентів протягом тривалого часу проходження військової служби.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славська, К. А. Особистісна регуляція часу [Текст] // Психологія особистості в соціалістичному суспільстві : у 2 ч. – Ч. II. Особистість та її життєвий шлях. – М. : Наука, 1990. – 295 с.
2. Абульханова-Славська, К. О. Діяльність та психологія особистості [Текст] / К. О. Альбуханова-Славська. – М. : Наука, 1980. – 336 с.
3. Авдеев, В. В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников органов внутренних дел в экстремальных ситуациях [Текст] : учеб. пособие / В. В. Авдеев. – М. : ВЮЗШ МВД СССР, 1988. – 48 с.
4. Аверин, В. А. Психология личности [Текст] : учеб. пособие / В. А. Аверин. – С Пб. : Изд-во Михайлова В. А., 1999. – 89 с.
5. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України [Текст] / І. В. Воробйова, І. І. Приходько, С. Т. Полторака та ін. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2012. – 297 с.
6. Айзенк, Г. Ю. Структура личности [Текст] / Г. Ю. Айзенк. – С Пб. : Ювента, 1999. – 464 с.
7. Ананьев, В. А. Введение в психологию здоровья [Текст] / В. А. Ананьев // Интегративные исследования в клинической психологии: наука и практика. – С Пб., 2006. – 74 с.
8. Ананьев, Б. Г. Психология и проблемы человекознания [Текст] / Б. Г. Ананьев. – М. : Наука, 1996. – 426 с.
9. Антипов, В. В. Психофизиологическая адаптация к экстремальным ситуациям [Текст] / В. В. Антипов. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. – 173 с.

10. Арестова, О. Н. Специфика психологических методов в условиях использования компьютера [Текст] / О. Н. Арестова, Л. Н. Бабанин, А. Е. Войскунский. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1995. – 109 с.
11. Баклицький, І. О. Психологія праці [Текст] : підручник / І. О. Баклицький. – К. : Знання, 2008. – 655 с.
12. Балабанова, Л. М. Жизнестойкость как фактор эффективности человека в различных ситуациях служебной деятельности [Текст] / Л. М. Балабанова // Проблемы экстремальної та кризової психології. – 2011. – Вип. 7. – С. 18-28.
13. Барко, В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) [Текст] : монографія / В. І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
14. Барко, В. І. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України [Текст] : практ. посіб. / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. В. Нещерет та ін. – К. : Київ. нац. ун-т внутр. справ, ДП «Друкарня МВС», 2007. – 100 с.
15. Барко, В. І. Розвиток комунікативних умінь керівників міліції та вирішення конфліктів (психолого-педагогічний аспект) [Текст] : навч. посіб. / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, П. П. Підюков. – К. : КЮІ, 2005. – 120 с.
16. Бодалев, А. А. Восприятие и понимание человека человеком [Текст] / А. А. Бодалев. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 200 с.
17. Бодалев, А. А. О предмете акмеологии [Текст] / А. А. Бодалев // Психологический журнал. – 1993. – Т. 14. – № 5. – С. 73-79.
18. Бодров, В. А. Отечественной инженерной психологии – 40 лет // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20. – № 2. – С. 5-20.
19. Бодров, В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы [Текст] / В. А. Бодров. – М. : Ин-т психологии РАН, 2006. – 623 с.
20. Бодров, В. А. Развитие системного подхода в исследованиях профессиональной деятельности [Текст] / В. А. Бодров // Психологический

журнал. – 2007. – Т. 28. – № 3. – С. 23-28.

21. Бодров, В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление [Текст] / В. А. Бодров. – М. : Per Se, 2006. – 524 с.

22. Большой психологический словарь [Текст] / [под ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко]. – С Пб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 672 с.

23. Бочарова, С. П. Психология и память [Текст] / С. П. Бочарова. – Х. : Гуманит. центр, 2007. – 384 с.

24. Бочелюк, В. Й. Психологічні засади готовності учасників освітньої діяльності до управління інноваційними процесами в школі [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / В. Й. Бочелюк. – К., 2004. – 36 с.

25. Брушлинский, А. В. Избранные психологические труды [Текст] / А. В. Брушлинский. – М. : ИП РАН, 2006. – 623 с.

26. Брушлинский, А. В. Проблемы психологии субъекта [Текст] / А. В. Брушлинский. – М. : ИП РАН, 1994. – 346 с.

27. Бююль, А. SPSS: Искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей [Текст] / А. Бююль, П. Цёфель. – С Пб. : ДиаСофтЮП, 2002. – 603 с.

28. Вареник, В. В. Інженерно-психологічне забезпечення професійного відбору до Державної пожежної охорони України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психологія праці, інженерна психологія, ергономіка» / В. В. Вареник. – К., 2001. – 16 с.

29. Военная педагогика и психология [Текст] : учеб. пособие / под ред. П. А. Корчемного, Л. Г. Лаптева, В. Г. Михайловского. – М. : Совершенство, 1998. – 384 с.

30. Воинский труд: наука, искусство, призвание [Текст] : монографія / Л. Г. Лаптев, Р. В. Маркитан, И. Е. Хоменко и др. – М. : Совершенство, 1998. – 480 с.

31. Выготский, Л. С. Развитие высших психических функций [Текст] / Л. С. Выготский. – М. : АПН РСФСР, 1960. – 500 с.

32. Выготский, Л. С. Психология [Текст] / Л. С. Выготский. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. – 1008 с.
33. Гонтаренко, Л. О. Професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Л. О. Гонтаренко. – Х., 2008. – 23 с.
34. Гордиенко, Н. И. Экстремальная психология в деятельности специалистов социальной сферы [Текст] : учеб. пособие. – Волгоград : ПринТерра, 2006. – 103 с.
35. Давыдов, В. В. Предметная деятельность и онтогенез познания [Текст] / В. В. Давыдов, В. П. Зинченко // Вопросы психологии. – 1998. – № 5. – С. 11-19.
36. Деркач, А. А. Психодиагностика и акмеография [Текст] / А. А. Деркач, А. С. Огнев, Ю. Н. Гончаров. – Воронеж : МОДЭК, 1997. – 217 с.
37. Динаміка психологічного та психофізіологічного стану працівників сил охорони правопорядку України, які виконували службово-бойове завдання з припинення групових порушень громадського порядку [Текст] / І. І. Приходько, О. В. Тімченко, І. І. Ліпатов [та ін.] // Честь і закон. – 2009. – № 4. – С. 68-74.
38. Дмитренко, Г. А. Мотивация и оценка персонала [Текст] : учеб. пособие / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарпатов, Т. М. Максименко. – К. : МАУП, 2002. – 248 с.
39. Дрейпер, Н. Прикладной регрессионный анализ. Множественная регрессия = Applied Regression Analysis [Текст] / Н. Дрейпер, Г. Смит. – 3-е изд. – М. : Диалектика, 2007. – 912 с.
40. Евенко, С. Л. Основные направления минимизации отклоняющегося поведения военнослужащих [Текст] / С. Л. Евенко // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 6. – 2007. – Вып. 2 (Ч. 2).

– С. 83-88.

41. Екстремальна психологія [Текст] : підручник / Л. А. Перелигіна, В. П. Садковий, В. Є. Христенко та ін. ; за заг. ред. проф. О. В. Тімченка. – Х. : УЦЗУ, 2007. – 502 с.

42. Єщенко, В. І. Обґрунтування психофізіологічних критеріїв професійного відбору лікарів до служби в Збройних Силах [Текст] : автореф. дис. ... канд. мед. наук : спец. 14.02.01 «Гігієна» / В. І. Єщенко. – К., 2007. – 22 с.

43. Желаго, А. М. Соціально-психологічні детермінанти професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ МВС України [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / А. М. Желаго. – Х., 2014. – 24 с.

44. Зеер, Э. Ф. Психология профессии [Текст] : учеб. пособие для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. – 4-е изд., перераб., доп. – М. : Акад. проект ; Фонд «Мир», 2006. – 336 с.

45. Значення психологічного (психофізіологічного) вивчення військового керівника для вирішення питань кадрового менеджменту у Збройних Силах України [Текст] / М. Г. Маслова, О. Л. Тракалюк, А. П. Дебреньюк, В. Л. Володарський // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – К., 2010. – Вип. 24-25. – С. 112-114.

46. Иванова, Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности [Текст] / Е. М. Иванова.– М. : Изд-во Моск. ун-та, 1987. – 208 с.

47. Иванова, Е. М. Психология профессиональной деятельности [Текст] : учеб. пособие / Е. М. Иванова. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – 382 с.

48. Ірхіна, С. М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України [Текст] : навч. посіб. – К. : РВЦК КНУВС, ДП «Друкарня МВС», 2007. – 92с.

49. Каган, М. С. Человеческая деятельность (Опыт системного

анализа) [Текст] / М. С. Каган. – М. : Политиздат, 1974. – 328 с.

50. Казміренко, Л. І. Психологічне забезпечення діяльності працівників міліції під час проведення масових спортивних заходів [Текст] : навч. посіб. / Л. І. Казміренко, В. Г. Андросюк, В. Ц. Абрамян. – Чернівці, 2010. – 64 с.

51. Калениченко, Р. А. Психологічне забезпечення ефективності професійної діяльності підрозділу охорони [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Р. А. Калениченко. – К., 2003. – 19 с.

52. Кальчук, О. С. Мотивація до професійної діяльності військовослужбовців-жінок у Державній прикордонній службі України [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. С. Кальчук. – Хмельницький, 2009. – 18 с.

53. Караяни, А. Г. Прикладная военная психология / А. Г. Караяни, И. В. Сиромятников. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.

54. Караяни, А. Г. Психологическая модель служебной деятельности как инструмент создания системы её психологического обеспечения [Электронный ресурс] / А. Г. Караяни // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2013. – Т. 6. – Вып. № 4. – С. 97. – Режим доступа : <http://dspace.susu.ac.ru/xmlui/bitstream/handle/0001.74/3062/12.pdfsequence1> – Заглавие с экрана.

55. Караяни, А. Г. Психологическое обеспечение боевых действий личного состава Сухопутных войск в локальных военных конфликтах [Текст] : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.14. / А. Г. Караяни. – М., 1998. – 355 с.

56. Карпов, А. В. Психологический анализ трудовой деятельности [Текст] / А. В. Карпов. – Ярославль : Яр. ГУ, 1998. – 76 с.

57. Классификация и кластер [Текст] / под ред. Дж. Вэн Райзина. – М. : Мир, 1980. – 390 с.

58. Климов, Е. А. Основы психологии [Текст] : учебник для ВУЗов /



Е. А. Климов.– М. : ЮНИТИ, 1997. – 295 с.

59. Кобелева, О. В. Психолого-акмеологические факторы формирования жизненных ценностей руководителя [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03, 19.00.05 / О. В. Кобелева ; Ульяновск. гос. ун-т. – Ульяновск, 1998. – 23 с.

60. Ковальчук, О. П. Психологічні особливості професійної мотивації офіцерів Повітряних Сил Збройних Сил України [Текст] : дис. ... д-ра психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. П. Ковальчук. – К., 2013. – 198 с.

61. Козяр, М. М. Экстремально-професійна підготовка до діяльності у надзвичайних ситуаціях [Текст] / М. М. Козяр. – Львів : СПОЛОМ, 2004. – 376 с.

62. Кокурин, А. В. Психологическое обеспечение экстремальной деятельности [Текст] / А. В. Кокурин // Развитие личности. – 2004. – № 4. – С. 190-204.

63. Колин, Купер. Индивидуальные различия [Текст] / Купер Колин. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 527 с.

64. Конопкин, О. А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) [Текст] / О. А. Конопкин // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 6-9.

65. Конопкин, О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности [Текст] / О. А. Конопкин. – изд. 2-е, испр. и доп. – М. : Ленанд, 2011. – 320 с.

66. Конюхов, Н. И. Словарь-справочник практического психолога [Текст] / Н. И. Конюхов. – Воронеж : МОДЭК, 1996. – 224 с.

67. Корольчук, В. М. Психологія стресостійкості особистості [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / В. М. Корольчук. – К., 2009. – 40 с.

68. Корольчук, М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах [Текст] : навч. посіб. для

студ. вищих навч. закл. / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 580 с.

69. Костюк, Г. С. Избранные психологические труды [Текст] / Г. С. Костюк ; под ред. Л. Н. Проколиенко. – М. : Педагогика, 1988. – 304 с.

70. Кретчак, О. М. Психологічний аналіз професійної діяльності міліціонерів ДСО при МВС України та визначальні умови її удосконалення [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / О. М. Кретчак. – К., 2003. – 17 с.

71. Кулагин, Б. В. Основы профессиональной психодиагностики [Текст] / Б. В. Кулагин. – Л. : Медицина, 1984. – 215 с.

72. Кучеренко, Н. С. Психологічне забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Н. С. Кучеренко. – Х., 2016. – 28 с.

73. Лежнина, Л. В. Готовность психолога образования к профессиональной деятельности: этапы, механизмы, технологии формирования [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / Л. В. Лежнина. – М., 2009. – 47 с.

74. Леонтьев, А. Н. Деятельность, сознание, личность [Текст] / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 428 с.

75. Лефтеров, В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності [Текст] : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09 / В. О. Лефтеров. – Х., 2009. – 408 с.

76. Лебедева, С. Ю. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України [Текст] : монографія / С. Ю. Лебедева, О. В. Тімченко. – Х. : ХНАДУ, 2005. – 326 с.

77. Лишин, О. В. Общественно полезная деятельность как фактор формирования мотивационно-потребностной сферы личности подростка

[Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук. / О. В. Лишин ; НИИ ОПП. – М., 1984. – 18 с.

78. Ложкін, Г. В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика [Текст] : навч. посіб. / Г. В. Ложкін, Н. І. Пов'якель ; МОН України. – К. : Професіонал, 2007. – 416 с.

79. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 444 с.

80. Магомед-Эминов, М. Ш. Деятельностно-смысловой подход к психологической трансформации личности [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / М. Ш. Магомед-Эминов. – М., 2009. – 53 с.

81. Макаренко, Н. В. Теоретические основы и методики профессионального психологического отбора военных специалистов [Текст] / Н. В. Макаренко. – К. : Сент-Жак, 1996. – 336 с.

82. Маклаков А. Г. Психология и педагогика. Военная психология [Текст] / А. Г. Маклаков. – С Пб. : Питер, 2005 – 464 с.

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

84. Максименко, С. Д. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта [Текст] / С. Д. Максименко, В. І. Осьодло // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського Нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. – Вип. 8. – С. 3-19.

85. Мандель, И. Д. Кластерный анализ [Текст] / И. Д. Мандель. – М. : Финансы и статистика, 1988. – 176 с.

86. Маришук, В. Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса [Текст] / В. Л. Маришук, В. И. Евдокимов. – С Пб. : Сентябрь, 2001. – 325 с.

87. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] : пер с англ. / А. Маслоу. – 3-е изд. – С Пб. : Питер, 2006. – 352 с.
88. Матеюк, О. А. Мотивація професійної діяльності підлеглих у сучасних умовах як об'єкт психологічного впливу військових керівників [Текст] / О. А. Матеюк // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – К., 2009. – Вип. 22. – С. 53-59.
89. Матеюк, О. А. Успішність особистості: сутність та зміст феномену [Електронний ресурс] / О. А. Матеюк // Вісник НАДПСУ : електрон. наук. фах. вид. – 2012. – Вип. 4. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/Vnadps/2012\\_4/12moaszf.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/Vnadps/2012_4/12moaszf.pdf). – Назва з екрана.
90. Медицинские средства профилактики и терапии радиационных поражений [Текст] : учеб. пособие / А. Н. Гребенюк, В. И. Легеза, В. Б. Назаров, А. А. Тимошевский. – С Пб. : ФОЛИАНТ, 2011. – 92 с.
91. Мерлин, В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности [Текст] / В. С. Мерлин. – М. : Педагогика, 1986. – 254 с.
92. Мещеряков, Б. Г. Большой психологический словарь [Текст] / Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. – 4-е изд., доп. и испр. – С Пб. : Прайм-Еврознак, 2008. – 868 с.
93. Милерян, Е. А. Психология труда и профессионального образования [Текст] : избр. науч. тр. / авт.-сост. В. Е. Милерян. – К. : Интерсервис, 2013. – 290 с.
94. Мильман, В. Э. Метод изучения мотивационной сферы личности [Текст] / В. Э. Мильман. // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М., 1990. – С. 23-43.
95. Миронець, С. М. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації [Текст] : монографія / С. М. Миронець, О. В. Тімченко. – К. : Консультант, 2008. – 232 с.
96. Митина, О. В. Факторный анализ для психологов [Текст] / О. В. Митина, И. Б. Михайловская. – М. : Учеб.-метод. коллектор

Психологія, 2001. – 169 с.

97. Мовна комунікація в діяльності сил охорони правопорядку. Теоретичні засади галузевої комунікації [Текст] : монографія / Л. М. Пелепейченко, П. Б. Ткач, К. Ю. Гунбін та ін. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2009. – 272 с.

98. Мордюшенко, С. М. Професіографічний аналіз діяльності кінологів-рятувальників МНС [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / С. М. Мордюшенко. – К., 2013. – 24 с.

99. Моросанова, В. И. Саморегуляция и индивидуальность человека [Текст] / В. И. Моросанова. – 2-е изд. – М. : Наука, 2012. – 519 с.

100. Новиков, В. С. Психофизиологическое обеспечение боевой деятельности военнослужащих [Текст] / В. С. Новиков // Военно-медицинский журнал. – 1996. – № 4. – С. 37-40.

101. Овчаренко, Ю. О. Психологічні особливості професійної самосвідомості військовослужбовців військ протиповітряної оборони Збройних Сил України [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Ю. О. Овчаренко. – Хмельницький, 2004. – 17 с.

102. Онищенко, Н. В. Самооценка как один из факторов, определяющих успешность профессиональной деятельности следователя [Текст] / Н. В. Онищенко // Право і безпека. – 2005. – № 4-5. – С. 189-191.

103. Орбан-Лембрик, Л. Е. Психологія професійної комунікації [Текст] : навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Чернівці : Книги-XXI, 2010. – 528 с.

104. Основи підготовки підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ [Текст] : навч. посіб. / за заг. ред. С. Т. Полторака. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2012. – 448 с.

105. Основи професіографії [Текст] : навч. посіб. / С. Я. Карпіловська, Р. Й. Мітельман, В. В. Синявський та ін. – К. : МАУП, 1997. – 148 с.

106. Осухова, Н. Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях [Текст] : учеб. пособие / Н. Г. Осухова. – М. : ACADEMIA, 2005. – 284 с.

107. Осьодло, В. І. Особливості психологічної діагностики суб'єкта професійної діяльності [Текст] / В. І. Осьодло // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2012. – № 1. – С. 22-28.

108. Осьодло, В. І. Психологія професійного становлення офіцера [Текст] : монографія / В. І. Осьодло. – К. : Золоті Ворота, 2012. – 463 с.

109. Пархоменко, О. О. Особистісні особливості військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій з різним рівнем професійної успішності [Текст] / О. О. Пархоменко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. «Психологічні науки». – Херсон, 2016. – Вип. 1. – С. 122-126.

110. Пархоменко, О. О. Професійна мотивація військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій (з різним рівнем професійної ефективності) [Текст] / О. О. Пархоменко // Проблеми екстремальної та кризової психології. – Х., 2015. – № 17. – С. 198-206.

111. Пархоменко, О. О. Стельові особливості саморегуляції поведінки військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій [Текст] / О. О. Пархоменко // Спільні дії військових формувань держави: проблеми та перспективи : тези доп. II Всеукр. наук.-практ. конф., м. Одеса, 10-11 верес. 2015 р. / Військова академія. – Одеса, 2015. – С. 250-251.

112. Пархоменко, О. О. Особливості саморегуляції поведінки у військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій з різним рівнем професійної успішності [Текст] / О. О. Пархоменко // Вісник національного університету оборони України. – К., 2015. – № 2. – С. 177-181.

113. Пархоменко, О. О. Професіографічні особливості діяльності військових фахівців з охорони особливо важливих державних об'єктів

[Текст] / О. О. Пархоменко // Вісник національного університету оборони України. – К., 2013. – № 6. – С. 272-278.

114. Пациорковский, В. В. SPSS для социологов [Текст] : учеб. пособие / В. В. Пациорковский, В. В. Пациорковская. – М. : ИСЭПН РАН, 2005. – 433 с.

115. Перелигіна, Л. А. Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних рятувальників МНС України [Текст] : монографія / Л. А. Перелигіна, Ю. О. Приходько. – Х. : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2012. – 216 с.

116. Платонов, К. К. Вопросы психологии труда [Текст] / К. К. Платонов. – М. : Воениздат, 1970. – 264 с.

117. Пономаренко, В. А. Профессия – психолог труда [Текст] / В. А. Пономаренко. – М. : Когито-Центр ; Ин-т психологии РАН, 2007. – 400 с.

118. Потапчук, Є. М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців [Текст] : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09 / Є. М. Потапчук. – Хмельницький, 2004. – 429 с.

119. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии [Текст] : учеб. пособие / [В. Д. Балин, В. К. Гайда, В. К. Гербачевский и др.] ; под общей ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – С Пб. : Питер, 2000. – 560 с.

120. Прикладная статистика: классификация и снижение размерности [Текст] / С. А. Айвазян, В. М. Бухштабер, И. С. Енюков, Л. Д. Мешалкин. – М. : Финансы и статистика, 1989. – 607 с.

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

122. Приходько, І. І. Визначення загальних утрат особового складу при виконанні службово-бойових завдань в особливий період [Текст] /

І. І. Приходько // Честь і закон. – 2007. – № 2. – С. 35-40.

123. Приходько, І. І. Визначення основ психології натовпу для збереження психологічної безпеки особового складу сил охорони правопорядку України під час виконання службово-бойових завдань з охорони громадського порядку [Текст] / І. І. Приходько // Вісник Національної академії оборони України. – К., 2009. – Вип. 4 (12). – С. 118-123.

124. Приходько, І. І. Визначення характеру змін психічних можливостей підрозділів спеціального призначення при виконанні типових спеціальних завдань [Текст] / І. І. Приходько, Т. А. Сутюшев // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. – Хмельницький, 2007. – № 40. – Ч. II. – С. 263-266.

125. Приходько, І. І. Небезпеки і загрози для психологічної безпеки особистості [Текст] / І. І. Приходько // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна». – Львів, 2009. – Вип. 1. – С. 37-48.

126. Приходько, І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України [Текст] : монографія / І. І. Приходько – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.

127. Приходько, І. І. Психологічна безпека персоналу екстремальних видів діяльності (на прикладі військовослужбовців внутрішніх військ МВС України) [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / І. І. Приходько. – Х., 2014. – 38 с.

128. Приходько, І. І. Психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців частин спеціальної охорони внутрішніх військ МВС України [Текст] / І. І. Приходько, М. М. Медвідь // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. – Хмельницький, 2008. – № 45. – Ч. II. – С. 194-196.

129. Приходько, І. І. Психологічні особливості службово-бойової



діяльності військовослужбовців Національної гвардії України при проведенні антитерористичної операції [Текст] / І. І. Приходько // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Військово-спеціальні науки». – К., 2015. – Вип. 2 (33). – С. 35-39.

130. Приходько, І. І. Систематизація основних протиріч та конфліктів у діяльності персоналу екстремальних професій, які впливають на їхню психологічну безпеку [Текст] / І. І. Приходько // Вісник Національного університету оборони України. – К., 2011. – Вип. 1 (20). – С. 199-205.

131. Приходько, І. І. Динаміка психологічної безпеки військовослужбовців внутрішніх військ МВС України при виконанні службово-бойових завдань з охорони громадського порядку [Текст] / І. І. Приходько // Науковий вісник Національної академії Служби безпеки України. – К., 2010. – № 33. – С. 173-180.

132. Приходько, І. І. Визначення стресостійкості у військовослужбовців підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ МВС України під час виконання спеціального службово-бойового завдання [Текст] / І. І. Приходько // Вісник Національної академії оборони України. – К., 2008. – Вип. 4 (8). – С. 116-122.

133. Про Національну гвардію України [Текст] : Закон України від 14.03.2014 р. № 876-VII : за станом на 24.12.2015 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 17. – Ст. 394.

134. Проблемы воинского воспитания : сб. науч. ст. / Воен. акад. РФ ; науч. ред. С. В. Курилин. – М., 1999. – 273 с.

135. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей) [Текст] : довід. посіб. / М. І. Ануфрієв, Ю. Б. Ірхін, М. Н. Курко та ін. – К. : МВС України ; КІВС, 2003. – 80 с.

136. Психологія праці та професійної підготовки особистості [Текст] : навч. посіб. / за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький : ТУП,

2001. – 330 с.

137. Психологические проблемы деятельности в особых условиях [Текст] / под ред. Б. Ф. Ломова, Ю. М. Забродина. – М. : Наука, 1985. – 232 с.

138. Психологический словарь [Текст] / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Педагогика-Пресс, 1997. – 440 с.

139. Психология профессий [Текст] : учеб. пособие для студ. вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – М. ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.

140. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників ОВС (професійно-психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів) [Текст] / Д. О. Александров, Г. О. Юхновець, Л. І. Казміренко та ін. – К. , 2002. – 107 с.

141. Психологічний моніторинг професійно важливих якостей курсантів ВВНЗ МВС України [Текст] : монографія / Я. В. Мацегора, І. І. Приходько, І. В. Воробйова та ін. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2013. – 421 с.

142. Психологічні засади ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом внутрішніх військ МВС України [Текст] : монографія / Я. В. Мацегора, В. І. Воробйова, І. І. Приходько та ін. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2013. – 326 с.

143. Радченко, С. Г. Методология регрессионного анализа [Текст] : монографія / С. Г. Радченко. – К. : Корнийчук, 2011. – 376 с.

144. Райскуп, Я. Психологическая профессиография [Текст] / Я. Райскуп // Психология труда. – М. : Профиздат, 1979. – С. 44-62.

145. Реан, А. А. Психология личности [Текст] / А. А. Реан. – С Пб. : Питер, 2013. – 288 с.

146. Розов, В. И. Психологическое обеспечение деятельности в экстремальных ситуациях [Текст] / В. И. Розов // Социальная психология. – 2007. – № 4 (24). – С. 174-188.

147. Романенко, О. В. Особистість та професійна діяльність

практичного психолога ОВС [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / О. В. Романенко. – Х., 2007. – 22 с.

148. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн. – С Пб. : Питер, 2002. – 720 с.

149. Рубинштейн, С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир [Текст] / С. Л. Рубинштейн. – С Пб. : Питер, 2003. – 512 с.

150. Сафін, О. Д. Психолого-акмеологічні основи професійного самовдосконалення співробітників правоохоронних органів України [Текст] : монографія / О. Д. Сафін, В. С. Сідак. – К. : НАСБ України, 2004. – 178 с.

151. Сеченов, И. М. Большая советская энциклопедия [Текст] / И. М. Сеченов. – 3-е изд. – М. : Сов. энцикл., 1969.

152. Слостенин, В. А. Педагогика [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под ред. В. А. Слостенина. – М. : Академия, 2002. – 576 с.

153. Смирнов, Б. А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях [Текст] / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова. – Х. : Гуманит. центр, 2007. – 292 с.

154. Снісаренко, А. Г. Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності майбутніх рятувальників [Текст] / А. Г. Снісаренко // Проблеми гуманітарних наук : наук. зап. Дрогобицького держ. пед. ун-ту ім. Івана Франка [ред. кол. Н. Скотна, В. Татенко та ін.]. – Дрогобич : ДДПУ ім. І. Франка, 2007. – Вип. 19. Серія «Психологія». – С. 66-76.

155. Снісаренко, А. Г. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / А. Г. Снісаренко. – Х., 2011. – 27 с.

156. Сохадзе, Д. І. Професійний психологічний відбір кандидатів для комплектування підрозділів миротворчих сил [Текст] : автореф. дис. ...

канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Д. І. Сохадзе. – Х., 2004. – 18 с.

157. Сочивко, Д. В. Расколотый мир. Опыт анализа психодинамики человека в экстремальных условиях жизнедеятельности [Текст] / Д. В. Сочивко. – М. : ПЕР СЭ, 2002. – 304 с.

158. Ставицький, О. М. Теоретичні та методичні засади професійного виховання майбутніх офіцерів-прикордонників [Текст] : дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / О. М. Ставицький. – Хмельницький, 2015. – 528 с.

159. Столяренко, А. М. Экстремальная психопедагогика [Текст] : учеб. пособие для вузов / А. М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 607 с.

160. Субетто, А. И. Диалектика снятия противоречий личностного и профессионального измерений в становлении личности [Электронный ресурс] / А. И. Субетто. – М. : Академия Тринитаризма, эл. № 77-6567, 2004. – публ. 1093. – Режим доступа : <http://www.trinitas.ru/rus/doc/0105/002a/01050007.htm>. – Заглавие с экрана.

161. Тарнавська, Н. П. Профілактична діяльність вихователя приймальника-розподільника для неповнолітніх МВС України та психологічні засади її удосконалення [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.06 / Н. П. Тарнавська. – К., 2007. – 19 с.

162. Татенко, В. О. Суб'єктно-вчинкова парадигма в сучасній психології [Текст] // Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії / В. О.Татенко. – К. : Либідь, 2006. – 360 с.

163. Теплов, Б. М. Об изучении типологических свойств нервной системы и их психологических проявлений [Текст] / Б. М. Теплов // Вопросы психологии. – 1957. – № 5. – С. 108-130.

164. Тимошенко, Ю. П. Організаційно-методичні та психологічні засади вдосконалення діяльності працівників експертно-криміналістичних підрозділів МВС України [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец.

19.00.06 / Ю. П. Тимошенко. – К., 2001. – 18 с.

165. Тімченко, О. В. Основні психічні стани, що знижують ефективність діяльності особового складу підрозділів особливого ризику [Текст] / О. В. Тімченко // Вісник Харківського університету. – 2000. – № 472. – С. 134-136.

166. Товма, М. І. Психологічні умови формування професійних якостей майбутніх командирів спеціальних підрозділів у процесі професіоналізації (на прикладі підрозділів з охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав) [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / М. І. Товма. – Х., 2010. – 21 с.

167. Ухтомский, А. А. Очерк физиологии нервной системы [Текст] / А. А. Ухтомский. – Л. : Изд-во Ленингр. гос. ун-та, 1945. – 263 с.

168. Філіппов, С. О. Психологічні особливості професійної діяльності офіцерів-оперативників Державної прикордонної служби України [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / С. О. Філіппов. – Хмельницький, 2004. – 17 с.

169. Фонарев, А. Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации / А. Р. Фонарев // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов [Текст] : хрестоматія / под ред. Л. В. Винокурова. – С Пб. : Питер, 2001. – С. 414-423.

170. Хайдуков, Д. С. Применение кластерного анализа в государственном управлении [Текст] / Д. С. Хайдуков // Философия математики: актуальные проблемы. – М. : МАКС Пресс, 2009. – 287 с.

171. Хміляр, О. Ф. Психологічні особливості розвитку професійно важливих фізичних якостей особистості офіцера [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / О. Ф. Хміляр ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2004. – 18 с.

172. Чарнецкі, К. Психологія професійного розвитку особистості [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / К. Чарнецкі ; Ін-т

педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 1999. – 44 с.

173. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека [Текст] : учеб. пособие / В. Д. Шадриков. – 2-е изд. – М. : Логос, 1996. – 320 с.

174. Шадриков, В. Д. Деятельность и способности [Текст] / В. Д. Шадриков. – М. : Логос, 1994. – 338 с.

175. Шадриков, В. Д. Психологический анализ деятельности [Текст] / В. Д. Шадриков. – Ярославль : Яр. ГУ, 1979. – 128 с.

176. Шленков, А. В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : спец. 05.26.03 «Пожарная и промышленная безопасность» / А. В. Шленков. – СПб., 2009. – 46 с.

177. Эльконин, Д. Б. Психология развития человека [Текст] / Д. Б. Эльконин. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 460 с.

178. Юдин, Э. Г. Системный подход и принцип деятельности [Текст] / Э. Г. Юдин. – М. : Наука, 1978. – 234 с.

179. Юр'єва, Н. В. Мотиваційні ресурси стресостійкості військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Н. В. Юр'єва. – Х., 2015. – 26 с.

180. Ягупов, В. В. Військова психологія [Текст] : підручник / В. В. Ягупов. – К. : Тандем, 2004. – 656 с.

181. Яковенко, С. І. Психічна стійкість військовослужбовців до впливу екстремальних чинників [Текст] : метод. рек. / С. І. Яковенко, Т. М. Яковенко. – К. : КВГІ, 1997. – 44 с.

182. Aldwin, C. M. Stress, coping, and development, Second Edition: An Integrative Perspective [Текст] / C. M. Aldwin. – New York : Guilford, 2007. – 432 p.

183. Antonovsky, A. Health, Stress and Coping [Текст] / A. Antonovsky. – San Francisco : Jossey-Bass, 1979. – 255 p.
184. Atkinson, J. W. An introduction to motivation [Текст] / J. W. Atkinson. – Princeton etc. : Van Nostrand, 1978. – 405 p.
185. Baehr, M. E. Job analysis in Police Selection Research [Текст] / M. E. Baehr. In D. Spielberger, Police Selection and Evaluation. – Washington, DC : Hemisphere, 1979. – 123 p.
186. Cattell, R. B. Anxiety and motivation: theory and critical experiments [Текст] / R. B. Cattell // Anxiety and behavior / Ed. Ch. D. Spilberger. – New York, London. – 1966. – P. 23.
187. Contrada, R. The Handbook of Stress Science: Biology, Psychology, and Health [Текст] / R. Contrada, A. Baum. – New York : Springer, 2010. – 704 p.
188. Cramer, P. Coping and Defense Mechanisms: What's the Difference? [Текст] / P. Cramer // Journal of Personality. – 1998. – Vol. 66. – № 6. – P. 919-946.
189. Creighton, C. The origin and evolution of activity analysis [Текст] / C. Creighton // American Journal of Occupation Theory, – 1992. – Vol. 46. – P. 45-48.
190. Dudek, E. Personnel selection [Текст] / E. Dudek // Annu. Rev. Psychol. – 1963. – Vol. 14. – P. 261-284.
191. Frank, C. Budd. Military Fitness-for-Duty Evaluations[Текст] / C. Budd, Frank. In Carrie H. Kennedy ; Eric A. Zillmer. Military Psychology: Clinical and Operational Applications (1 ed.). – New York, NY : The Guilford Press. – 2006. – P. 35-60.
192. Hardie, E. Self-coping complexity: role of self-construal in relational, individual and collective coping styles and health outcomes [Текст] / E. Hardie, C. Critchley, Z. Morris // Asian Journal of Social Psychology. – 2006. – Vol. 9. – P. 224-235.
193. Kobasa, S. C. Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness [Текст] / S. C. Kobasa // Journal of Personality and Social

Psychology. – 1979. – № 37. – P. 1-11.

194. Lazarus, R. Stress, appraisal and coping [Текст] / R. Lazarus, S. Folkman. – New York : Springer, 1984. – 456 p.

195. Levine, E. L. Evaluation of job analysis methods by experienced job analysts [Текст] / E. L. Levine, R. A. Ash, H. Hall // Academy of Management Journal. – 1983. – Vol. 26. – P. 339-348.

196. Lorens, L. Activity analysis for cognitive-perceptual motor dysfunction [Текст] / L. Lorens // American Journal of Occupation Theory, 1973. – Vol. 27. – P. 453-456.

197. Markowitz, J. Four methods of job analysis [Текст] / J. Markowitz // Training and Development Journal. – 1981. – Vol. 35. – P. 112-118.

198. Maslach, C. Job Burnout [Текст] / C. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter // Annual Review of Psychology. – 2001. – V. 52. – P. 397-422.

199. Maslow, A. H. Motivation and personality [Текст] / A. H. Maslow. – New York : Addison – Wesley Educational Publishers, Inc., 1987. – 293 p.

200. Morsh, J. E. Job analysis in the United States air force [Текст] / J. E. Morsh // Pers. Psychol. – 1964. – V. 17. – P. 7-17.

201. Murrey, H. A. Exploration in Personality [Текст] / H. A. Murrey. – N.Y. , 1938. – 243 p.

202. Nash, W. P. The Stressors of War [Текст] / W. P. Nash // In Combat Stress Injury: Theory, Research, and Management, ed. C. R. Figley and W. P. Nash. – New York : Routledge Press, 2007. – P. 11-31.

203. Parkhomenko, O. O. Communicative aggressiveness of militarymen from units for protection nuclear power plants [Текст] / O. O. Parkhomenko // Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe. – 2016. – № 6. – P. 137-140.

204. Roe, A. The Psychology of Occupations [Текст] / A. Roe. – N.Y. : Wiley, 1956. – 317 p.

205. Smith, J. C. Stress Management: A Comprehensive Handbook Of Techniques And Strategies [Текст] / J. C. Smith. – New York : Springer, 2002. – 280 p.



206. Solomon, Z. Characteristic Expressions of Combat-recanted PTSD among Israeli soldiers in the 1982 Lebanon War [Текст] / Z. Solomon, M. Mikulincer, A. Blech // Behavioral Medicine. – 1988. – Vol. 14. – № 4. – P. 171-178.

207. Solomon, Z. The role of proximity, immediacy and expectancy in frontline treatment of combat stress reaction among Israelis in the Lebanon War [Текст] / Z. Solomon, R. Benbenishy // American Journal Psychiatry. – 1986. – Vol. 143. – № 5. – P. 613-617.

208. Staal, Mark A. Operational Psychology: An Emerging Subdiscipline [Текст] / Mark A. Staal. // Military Psychology. – 2006. – 18 (4). – P. 269-282.

209. Student. The probable error of a mean [Текст] / Student // Biometrika. – 1908. – № 6 (1). – P. 1-25.

210. Super, D. Occupational Psychology [Текст] / D. Super, M. Y. Bahn. – London : Tavistock, 1971. – 574 p.

211. Tryon, R. C. Cluster analysis [Текст] / R. C. Tryon. – London : Ann Arbor Edwards Bros, 1939. – 139 p.