



Стаття та будь-який пов'язаний з нею опублікований матеріал поширюється за ліцензією Creative Commons Attribution License (CC BY 4.0).
The article and any related published material are licensed under the Creative Commons Attribution License (CC BY 4.0).

УДК 159.922.27:316.33

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2026.67.74-79>

Віталій ШИМКО, д-р психол. наук, проф.

ORCID ID: 0000-0003-4937-6976

e-mail: shymko@outlook.com

Національна академія Служби безпеки України, Київ, Україна

Ангела БАБАДЖАНОВА, канд. психол. наук

ORCID ID: 0000-0002-5430-6342

e-mail: babajanova.a@gmail.com

Інститут поведінкового моделювання, Одеса, Україна

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИВАТНИХ СИЛОВИХ СТРУКТУР: КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ НОВОГО НАПРЯМУ ПРИКЛАДНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Вступ. Глобальне зростання ринку приватних силових структур (ПСС) і законодавча ініціатива щодо легалізації приватних військових компаній в Україні формують запит на спеціалізовану психологічну експертизу, яка наразі позбавлена систематизованої концептуальної основи. Мета дослідження – концептуалізувати психологічне забезпечення ПСС як самостійну галузь прикладної психології та визначити її структурно-функціональну архітектуру, методологічний арсенал і вимоги до фахової компетентності відповідних спеціалістів.

Методи. Теоретично-оглядовий характер дослідження зумовив застосування гіпотетико-дедуктивного і феноменологічного аналізу предметного поля, дефінітивного і типологічного розгляду феномена ПСС, порівняльного аналізу міжнародного досвіду (США, Велика Британія, Ізраїль), а також системної концептуалізації та моделювання на основі синтезу наукової літератури й регуляторних документів.

Результати. Обґрунтовано, що ПСС є принципово новим об'єктом психологічної науки, специфіка якого визначається добровільно-контрактною природою зайнятості, відсутністю інституційної підтримки, правовою невизначеністю та переважанням ветеранів із бойовим анамнезом у складі персоналу. Показано методологічну некоректність перенесення стандартів військової, клінічної або організаційної психології на середовище ПСС. Порівняльний аналіз засвідчує системну прогалину в психологічному забезпеченні осіб, що проходять службу за контрактом, навіть у країнах із розвиненим ринком приватної безпеки. Запропоновано теоретичну модель психологічного забезпечення ПСС, що охоплює п'ять функціональних компонентів (психодіагностичний відбір, оперативний супровід, кризову інтервенцію, реабілітацію та організаційно-психологічний консалтинг), функціонує на трьох рівнях (індивідуальному, груповому, організаційному) і структурована відповідно до тристадійного операційного циклу контрактика. Обґрунтовано центральну роль психолінгвістичного профайлінгу як методологічного ядра системи відбору.

Висновки. Психологічне забезпечення ПСС потребує інтегративної міждисциплінарної рамки, що поєднує клінічну, організаційну та судову психологію, психолінгвістику і поведінковий аналіз. Визначено компетентнісний профіль фахівця та обґрунтовано його інституційну роль як стратегічного партнера керівництва. Україна має унікальну можливість інтегрувати стандарти психологічного забезпечення безпосередньо в регуляторну рамку нового сектору.

Ключові слова: приватні силові структури, психологічне забезпечення, психодіагностичний відбір, психолінгвістичний профайлінг, моральна травма, компетентнісна модель.

Вступ

Глобальне зростання ринку приватних силових структур (ПСС) – організацій, що надають послуги у сфері безпеки, військового навчання, охорони й суміжних видів діяльності на комерційній основі, – є однією з визначальних тенденцій сучасного безпекового середовища (Singer, 2003; Avant, 2005). За оцінками аналітиків, сукупний обсяг цього ринку вже в першому десятилітті XXI століття перевищив 100 млрд доларів США, а кількість контрактиків в окремих театрах воєнних дій зрівнялася або перевищила чисельність регулярних збройних сил (Dunigan et al., 2014). Україна стоїть на порозі інституційного оформлення цього сектору: законодавча ініціатива щодо легалізації приватних військових компаній (ПВК), анонсована у 2025–2026 роках, відкриває принципово новий ринок послуг із безпеки, що спирається на безпрецедентний бойовий досвід українських ветеранів.

У цьому контексті термін "приватні силові структури" вживається як широка категорія, що охоплює приватні військові компанії (ПВК), приватні охоронні компанії (ПОК), структури розвідувального й логістичного забезпечення, а також гібридні організаційні форми. ПВК є найбільш специфічним різновидом ПСС, що передбачає надання

тактичних, навчальних або консультативних послуг в умовах збройного конфлікту або підвищеного безпекового ризику.

Попри масштаб і динаміку розвитку сектору, його психологічний вимір залишається суттєво недослідженим. Наявні роботи стосуються переважно правових, економічних і безпекових аспектів діяльності ПСС (Avant, 2005; Singer, 2003), тоді як питання психологічного забезпечення – відбору персоналу, психологічного супроводу, реабілітації та організаційно-психологічного консалтингу – не отримали систематизованого концептуального осмислення. Емпіричні дані свідчать про високий рівень психологічної вразливості контрактиків: за результатами масштабного дослідження RAND, 25 % приватних контрактиків, що діяли в зонах конфліктів, відповідали критеріям ПТСР, тоді як більшість із них не отримувала жодної психологічної допомоги (Dunigan et al., 2014).

Мета дослідження – концептуалізувати психологічне забезпечення ПСС як самостійну галузь прикладної психології. **Завдання** пов'язані з визначенням структурно-функціональної архітектури ПСС, методологічного арсеналу та вимог до фахової компетентності відповідних спеціалістів.

Методи

Теоретично-оглядовий характер дослідження зумовив застосування таких методів, як: аналіз міжнародної наукової літератури, регуляторних документів та емпіричних досліджень у суміжних галузях; гіпотетико-дедуктивний і феноменологічний аналіз предметного поля досліджуваного об'єкта (ПСС); дефінітивний, типологічний і порівняльний компоненти системної концептуалізації та моделювання.

Результати

Концептуалізація ПСС як об'єкта психологічної науки, перш за все, зумовлює необхідність формулювання робочого визначення та типологічного розгляду феномена. Відповідні кроки наведено нижче в тексті.

Дефініції і типологія. Приватні силові структури (ПСС) – це комерційні організації, що надають послуги у сфері безпеки, збройного захисту, військового навчання, розвідки й логістичного забезпечення на контрактній основі (Singer, 2003). Поняття ПСС є родовим і охоплює щонайменше чотири організаційні типи: 1) приватні військові компанії (ПВК) – структури тактичного та бойового профілю, що діють в умовах збройного конфлікту або підвищеного безпекового ризику; 2) приватні охоронні компанії (ПОК) – організації статичного та конвойного захисту об'єктів і персоналу; 3) компанії розвідувального й аналітичного профілю; 4) структури логістичного й технічного забезпечення (Avant, 2005). У реальній практиці межі між цими типами є рухомими, а великі гравці ринку, як правило, поєднують кілька профілів діяльності (Franke, & von Voetmcken, 2011).

Ключовим критерієм розмежування ПСС є характер виконуваних завдань і рівень безпекового ризику: ПВК функціонують в умовах, максимально наближених до бойових, тоді як ПОК здебільшого діють у відносно стабільному середовищі. Ця відмінність має пряме значення для психологічного забезпечення, оскільки визначає спектр стресорів, вимоги до відбору та характер необхідної психологічної підтримки.

Психологічна специфіка ПСС порівняно з державними силовими структурами. ПСС суттєво відрізняються від державних збройних сил за низкою психологічно значущих параметрів. По-перше, добровільно-контрактна природа зайнятості формує якісно інший мотиваційний профіль персоналу. Дослідження Franke та von Voetmcken (2011), проведене на вибірці понад 200 контрактників, спростовує стереотип "корисливого найманця": більшість респондентів керувалась альтруїстичними мотивами – прагненням допомагати іншим (64,6 %), бажанням змінити життя оточення на краще (38,0 %) і служінням своїй країні (31,3 %). Фінансова мотивація як домінуюча була характерна лише для чверті вибірки. Водночас значну роль відіграють пошук нових викликів і адреналіну – чинник, що має самостійне діагностичне значення при психологічному відборі.

По-друге, контрактники позбавлені інституційної підтримки, яку забезпечує членство у регулярних збройних силах: статуту, традицій, корпусу офіцерів, системи військової психологічної допомоги та правового захисту. Ця інституційна відстороненість суттєво підвищує психологічну вразливість особового складу ПСС, особливо в ситуаціях кризи (Swed, & Crosbie, 2017).

По-третє, специфічним стресором є правова невизначеність: контрактники нерідко діють у "сірих зонах" міжнародного права, що породжує моральні дилеми якісно іншого порядку, ніж ті, з якими стикається регулярний військовослужбовець. Переживання подій, що суперечать глибинним моральним переконанням, є передумовою

моральної травми (moral injury) – психологічного феномена, концептуалізованого Litz et al. (2009) як тривалі негативні наслідки участі, свідкування або нездатності запобігти діям, що порушують власний моральний кодекс.

По-четверте, контингент ПСС складається переважно з ветеранів збройних сил – осіб із наявним бойовим досвідом, серед яких значна частка може мати субклінічні або клінічні прояви ПТСР, адаптаційних розладів чи інших наслідків бойової психотравми. Дослідження Feinstein та Botes (2009) на вибірці із 79 контрактників зафіксувало клінічно значущі рівні психологічного дистресу, депресії та надмірного вживання алкоголю, причому більшість постраждалих не зверталась по допомогу. Масштабіше дослідження RAND (Dunigan et al., 2014) підтвердило ці дані на вибірці 660 осіб: у 25 % діагностували ПТСР, у 18 % – депресію, у 50 % – зловживання алкоголем.

Теоретичне обґрунтування необхідності спеціалізованого психологічного забезпечення. Сукупність наведених характеристик – специфічний мотиваційний профіль, відсутність інституційної підтримки, правова невизначеність, висока частка осіб із бойовим анамнезом – визначає ПСС як принципово новий контекст для прикладної психології, який не може бути адекватно охоплений ні військовою, ні клінічною, ні організаційною психологією окремо. Перенесення стандартів психологічного забезпечення регулярних збройних сил на середовище ПСС є методологічно некоректним через фундаментальні відмінності в організаційній культурі, правовому статусі й мотиваційній структурі персоналу. Це обґрунтовує необхідність концептуалізації психологічного забезпечення ПСС як самостійної міждисциплінарної галузі, що інтегрує надбання військової, клінічної, організаційної та судової психології, психолінгвістики й поведінкового аналізу.

Наступним кроком нашого дослідження є вивчення і систематизація міжнародного досвіду психологічного забезпечення ПСС задля порівняльного аналізу та синтезу імплікацій для України.

США: від армійських протоколів до галузевої практики. Сполучені Штати є найбільшим замовником послуг ПСС у світі: на піку операцій в Іраку та Афганістані контрактники чисельно перевищували регулярні збройні сили (Dunigan et al., 2014). Попри масштаб сектору, системного психологічного забезпечення контрактників у США так і не було створено. Практика провідних американських ПВК – DynCorp, MPRI, Academi (колишній Blackwater) – зводилась переважно до адаптації армійських скринінгових інструментів (MMPI-2, PCL-C) для передконтрактного відбору та формального медичного огляду перед деплойментом. Систематичного психологічного супроводу під час виконання контракту та структурованого дебрифінгу після його завершення більшість компаній не здійснювала (Swed, & Crosbie, 2017).

Показово, що навіть у Міністерстві оборони США відповідні стандарти формувались повільно: програма Deployment Health Clinical Center і низка ініціатив DoD стосувалися виключно військовослужбовців, залишаючи контрактників поза увагою інституційної системи психологічної допомоги. Результати дослідження RAND (Dunigan et al., 2014) стали першим масштабним свідченням системної прогалини: лише 28 % контрактників із вірогідним ПТСР і 34 % із депресією отримували психологічну допомогу протягом попередніх 12 місяців. Серед бар'єрів – страх втратити контракт, стигматизація і відсутність доступних сервісів.

Велика Британія: регуляторний підхід. Великобританія обрала шлях регуляторного впорядкування сектору ПСС, що опосередковано вплинуло й на стандарти психологічного забезпечення. Приєднання до Монреїського документа (Swiss Federal Department of Foreign Affairs & ICRC, 2008) й активна участь у розробленні Міжнародного кодексу поведінки приватних охоронних компаній (ICoC, 2010) заклали нормативну основу для вимог до відбору й підготовки персоналу. Зокрема, рекомендації Монреїського документа щодо верифікації бекграунда персоналу та відповідності до стандартів прав людини фактично передбачають психологічний скринінг як необхідний елемент процедури ліцензування.

Британські ПОК, що діяли в Іраку та Афганістані під контрактами уряду Великобританії, як правило, дотримувались вищих стандартів психологічної підготовки порівняно з американськими аналогами: дослідження RAND зафіксувало, що британські контрактники звітували про кращу підготовленість до деплойменту та нижчий рівень бойового стресу (Dunigan et al., 2014). Водночас системної вимоги щодо психологічного супроводу на рівні законодавства або галузевого стандарту у Великобританії також не існує.

Ізраїль: інтеграційна модель. Ізраїльська модель є унікальною з огляду на органічний зв'язок між ЦАХАЛ і приватним сектором безпеки. Обов'язкова військова служба з розгалуженою системою психологічного відбору, ветеранські реінтеграційні програми та висока частка колишніх офіцерів у керівництві ізраїльських ПСС фактично забезпечують перенесення армійської психологічної культури у приватний сектор. Ізраїльські ПСС широко використовують методологію поведінкового профайлінгу, зокрема адаптовані версії підходів, розроблених для служби безпеки аеропортів і спецпідрозділів, у процедурах відбору й оперативного скринінгу персоналу (Swed, & Crosbie, 2017).

Порівняльний синтез та імплікації для України. Огляд міжнародного досвіду дозволяє виокремити спільні елементи передової практики психологічного забезпечення ПСС: 1) багатоетапний психодіагностичний відбір із використанням валідизованих інструментів; 2) обов'язковий скринінг на ПТСР та інші наслідки бойової психотравми перед деплойментом; 3) структурований дебрифінг після завершення контракту або критичного інциденту; 4) доступ до конфіденційної психологічної допомоги без ризику для зайнятості. Водночас жодна з розглянутих країн не сформувала повноцінної галузевої системи психологічного забезпечення на законодавчому рівні – цей зазор є структурною можливістю для України.

Для України актуальними є насамперед американський досвід масштабування скринінгових протоколів для ветеранської популяції, британський регуляторний підхід як законодавча рамка та ізраїльська інтеграційна модель як практичний взірць використання армійської психологічної експертизи у приватному секторі. Специфікою українського контексту є наявність унікальної за масштабом когорти ветеранів із реальним бойовим досвідом, що одночасно є потенційним ресурсом і значним психологічним ризиком для нового сектору.

На підставі узагальнення вищевикладеного нами сформовано теоретичну модель структури психологічного забезпечення ПСС, що повстає як є багатокomпонентна система, яка охоплює п'ять функціональних блоків.

1. Психодіагностичний відбір (pre-employment screening) – перший і методологічно центральний компонент. Його завдання полягає не лише у виявленні психо-

логічної непридатності, а й у побудові індивідуально-психологічного профілю кандидата для прогнозування поведінки в умовах підвищеного ризику. Традиційна модель скринінгу, що спирається виключно на виявлення психопатології (screen-out), є недостатньою – необхідна позитивна модель відбору (screen-in), орієнтована на виявлення психологічних ресурсів (Jones et al., 2003; NATO RTO, 2013).

2. Психологічний супровід оперативної діяльності передбачає моніторинг психологічного стану особового складу під час виконання контракту, своєчасне виявлення ознак психологічної декомпенсації та надання оперативної підтримки. В умовах ПСС цей компонент реалізується переважно дистанційно або через навчених координаторів на місцях.

3. Кризова інтервенція і дебрифінг – структурована психологічна реакція на критичні інциденти (бойові зіткнення, поранення, загибель колег, захоплення в полон). Відсутність системного дебрифінгу є одним із ключових чинників, що перетворює гострий стрес на хронічну психотравму (Litz et al., 2009).

4. Реабілітація та реінтеграція охоплює психологічну допомогу після завершення контракту, скринінг на ПТСР та інші наслідки бойової психотравми, а також підтримку в процесі повернення до цивільного або наступного контрактного середовища.

5. Організаційно-психологічний консалтинг стосується рівня ПСС як організації: психологічний аналіз командної динаміки, управлінського стилю, корпоративної культури й організаційних ризиків психологічного характеру.

Рівні забезпечення. Система психологічного забезпечення функціонує одночасно на трьох рівнях. Індивідуальний рівень охоплює особистісний профіль, психічне здоров'я та психологічні ресурси окремого контрактника. Груповий рівень стосується командної згуртованості, розподілу ролей, міжособистісних конфліктів і групової динаміки в умовах стресу – чинників, що безпосередньо впливають на оперативну ефективність. Організаційний рівень містить корпоративну культуру безпеки, управління психологічними ризиками й інституційні механізми підтримки персоналу.

Ігнорування будь-якого з рівнів знижує ефективність усієї системи: навіть психологічно стійкий індивід може декомпенсуватись у дисфункціональному колективі, а здорова команда – у токсичному організаційному середовищі.

Темпоральна структура: модель трьох фаз. Психологічне забезпечення структурується відповідно до операційного циклу контрактника й передбачає три стадії:

- **передконтрактна (pre-deployment)** – фаза відбору та підготовки: психодіагностичний скринінг, побудова психологічного профілю, психологічне брифування щодо специфічних стресорів середовища, навчання технік саморегуляції;

- **активно-операційна (during deployment)** – фаза активного виконання контракту: дистанційний моніторинг психологічного стану, кризова інтервенція за потреби, підтримка командної згуртованості;

- **післяопераційна (post-deployment)** – фаза завершення та реінтеграції: структурований дебрифінг, скринінг на ПТСР і моральну травму (Litz et al., 2009), планування психологічної реабілітації за потреби, оцінювання придатності до подальшого деплойменту.

Ця тристадійна модель відповідає стандартам, що застосовуються у провідних збройних силах (NATO RTO, 2013), однак потребує адаптації до специфіки ПСС – децентралізованості структур, відсутності єдиного командування та комерційного характеру відносин між організацією і контрактником.

Функції психологічного забезпечення. На системному рівні виокремлюються чотири базові функції. Превентивна функція реалізується через відбір, підготовку та моніторинг і є найбільш економічно ефективною: запобігання психологічній декомпенсації коштує значно менше, ніж реабілітація. Діагностична функція забезпечує своєчасне виявлення психологічних розладів і чинників ризику на всіх фазах операційного циклу. Корекційна функція охоплює психотерапевтичні й реабілітаційні інтервенції. Організаційно-консультативна функція пов'язує психологічну експертизу з управлінськими рішеннями – кадровими, оперативними та стратегічними.

Принципово важливим є те, що психологічне забезпечення ПСС не є сумою окремих сервісів, а системою із внутрішньою логікою та взаємозалежністю компонентів. Відбір без подальшого супроводу, дебрифінг без попередньої підготовки або реабілітація без реінтеграційного планування – кожен із цих варіантів є структурно неповним і знижує загальну ефективність системи. Саме системний, а не фрагментарний підхід є методологічним імперативом для психологічного забезпечення ПСС як нової галузі прикладної психології.

Розглянемо більш докладно методологічний арсенал ПСС, зокрема відбір і профайлінг як ядро системи.

Психодіагностичний відбір: принципи та критерії. Психодіагностичний відбір до ПСС принципово відрізняється від стандартного корпоративного рекрутингу специфікою середовища, для якого здійснюється прогноз: екстремальний стрес, моральні дилеми, ізоляція та правова невизначеність формують вимоги, що виходять далеко за межі традиційних компетентнісних моделей. Дослідження у сфері відбору до спеціальних підрозділів збройних сил свідчать, що ефективна прогностична модель має бути багаторівневою та охоплювати щонайменше чотири виміри: особистісні риси, когнітивний потенціал, емоційну регуляцію та толерантність до стресу (NATO RTO, 2013).

Специфічними критеріями відхилення при відборі до ПСС є: активний або погано компенсований ПТСР, психопатія без достатнього соціального контролю, суїцидальний анамнез, залежності в активній фазі й виражені розлади особистості кластера Б. Водночас наявність бойового досвіду й навіть субклінічних посттравматичних реакцій не є автоматичним критерієм відхилення – вирішальним є характер адаптації та збереженість функціональних ресурсів (Jones et al., 2003).

Психолінгвістичний профайлінг як спеціалізований інструмент. Стандартні психометричні інструменти мають суттєве обмеження в контексті відбору до ПСС – високу сприйнятливості до соціально бажаних відповідей. Кандидати з бойовим досвідом і розвиненою ситуаційною свідомістю зазвичай добре розуміють очікувані відповіді та здатні свідомо або несвідомо коригувати власний профіль. Психолінгвістичний профайлінг пропонує принципово інший підхід: аналіз природного мовлення та письмових текстів кандидата дає змогу отримати доступ до психологічних характеристик, що важко піддаються свідомому контролю.

Методологічний арсенал психолінгвістичного профайлінгу в контексті відбору до ПСС містить кілька взаємодоповнювальних підходів. Методи верифікації достовірності висловлювань, зокрема аналіз змісту на основі критеріїв (CBCA, Criteria-Based Content Analysis) і моніторинг реальності (Reality Monitoring, RM), допомагають виявляти ознаки нещирості, приховування інформації і фабрикації в автобіографічних наративах кандидата (Vrij, 2008). Науковий аналіз змісту (SCAN, Scientific

Content Analysis) орієнтований на виявлення у вільних письмових висловлюваннях лінгвістичних маркерів, що сигналізують про приховані стресори, конфліктні зони й розбіжності між декларованою і реальною картиною подій (Vrij, 2014).

Інструменти аналізу ціннісної архітектури та мотиваційного профілю, зокрема контекстно-адресного аналізу (CAA), і лінгвістичний аналіз тексту (LIWC) забезпечують доступ до глибинних ціннісних пріоритетів, домінуючих потреб та особистісних рис кандидата, відображених у його мовленнєвих патернах. СтилOMETричний аналіз у поєднанні з прагматичними маркерами дає можливість оцінити когнітивний стиль, рівень рефлексивності та характер атрибуції відповідальності.

Суттєвою перевагою психолінгвістичного підходу є його здатність виявляти его-синтонну агресивність, нормалізовані деструктивні настанови та приховані мотиви, що не активуються стандартними психометричними шкалами. Саме ці характеристики є найбільш релевантними для прогнозування поведінки в екстремальних умовах та оцінювання ризику виникнення проблемних ситуацій у діяльності ПСС.

Динамічний профайлінг у процесі діяльності. Психолінгвістичний профайлінг не вичерпується процедурою первинного відбору. В умовах тривалого деплойменту моніторинг комунікативних патернів особового складу є інструментом раннього виявлення психологічної декомпенсації. Зміни в частотності негативно валентних слів, зростання показників когнітивного навантаження, порушення темпоральної структури наративу та поява дисоціативних маркерів у мовленні є діагностично значущими індикаторами погіршення психічного стану задовго до появи клінічно верифікованої симптоматики (Vrij, 2008). Цей підхід – динамічний профайлінг – відкриває можливість превентивного втручання в реальному часі, що є критично важливим в умовах обмеженого доступу до традиційних форм психологічної допомоги.

Дискусія і висновки

Викладені результати проведеного аналізу закономірно зумовили погляд щодо вимог до фахової компетентності психолога ПСС. Нижче розкрито основні науково-теоретичні положення дискусії з відповідної проблематики.

Базові компетенції. Психолог ПСС має поєднувати компетенції щонайменше трьох суміжних галузей. Клінічна психологія забезпечує здатність діагностувати ПТСР, розлади особистості, депресію та адаптаційні порушення – патології, що є статистично очікуваними в контингенті ПСС (Dunigan et al., 2014; Feinstein, & Botes, 2009). Організаційна психологія надає інструментарій для аналізу командної динаміки, управлінського стилю та організаційних ризиків. Психодіагностика у широкому розумінні – від класичної психометрії до інтерпретації складних мультимісних профілів – є операційним ядром роботи з відбору та моніторингу персоналу (Jones et al., 2003; NATO RTO, 2013).

Спеціалізовані компетенції. Поверх базових – три спеціалізовані компетенції, що визначають якісну відмінність фахівця із психологічного забезпечення ПСС від "звичайного" психолога:

- 1) психолінгвістичний аналіз і профайлінг. Опанування методологічного арсеналу верифікації достовірності (CBCA, RM, SCAN), комп'ютерного контекстно-адресного і лінгвістичного аналізу (CAA, LIWC) і стилOMETрії забезпечує доступ до психологічних характеристик, невидимих для стандартних психометричних процедур (Vrij, 2008; 2014). Ця компетенція є особливо критичною в умовах, де соціальна бажаність і свідоме управління враженням із боку кандидатів є нормою, а не винятком;

2) кризова інтервенція в умовах обмеженого доступу. Психолог ПСС повинен бути здатний здійснювати кризову підтримку дистанційно – через захищені канали зв'язку – і навчати координаторів на місцях базових протоколів психологічної першої допомоги;

3) знання оперативного контексту. Розуміння тактичної логіки, специфіки завдань ПСС, правового середовища та культури безпеки є необхідною умовою для того, щоб психологічна експертиза сприймалась як релевантна й авторитетна, а не як "цивільне втручання" з боку особового складу та керівництва.

Інституційна роль: психолог як стратегічний партнер. Ключовим концептуальним зрушенням є переосмислення ролі психолога ПСС: від сервісного "помічника із психологічних питань" до стратегічного партнера керівництва організації. Ця роль передбачає три виміри.

По-перше, участь у формуванні кадрової політики: розроблення критеріїв відбору, стандартів придатності до деплойменту і процедур психологічного моніторингу; по-друге, консультування щодо оперативних ризиків психологічного характеру: оцінювання психологічної готовності підрозділів, виявлення потенційних джерел внутрішньої нестабільності, аналіз психологічних наслідків конкретних оперативних рішень; по-третє, розроблення та імплементація протоколів психологічного забезпечення на всіх фазах операційного циклу – від передконтрактного скринінгу до післяопераційної реабілітації.

Така інституційна позиція вимагає від фахівця не лише психологічної компетентності, а й здатності комунікувати в термінах оперативної ефективності й організаційного ризику – мовою, зрозумілою керівництву ПСС.

Отже, проведений теоретико-аналітичний огляд дає змогу сформулювати такі висновки.

По-перше, приватні силові структури є принципово новим контекстом для прикладної психології, що не може бути адекватно охоплений жодною з існуючих галузей – військовою, клінічною чи організаційною – окремо. Специфічний мотиваційний профіль персоналу, відсутність інституційної підтримки, правова невизначеність і висока частка осіб із бойовим анамнезом визначають ПСС як самостійний об'єкт психологічної науки (Franke, & von Boemcken, 2011; Swed, & Crosbie, 2017).

По-друге, психологічне забезпечення ПСС є системою з внутрішньою логікою та взаємозалежністю компонентів, що функціонує на індивідуальному, груповому й організаційному рівнях і охоплює повний операційний цикл контрактика: від психодіагностичного відбору до післяопераційної реабілітації. Фрагментарний підхід – упровадження окремих елементів без системної архітектури – є методологічно недостатнім.

По-третє, психолінгвістичний профайлінг посідає особливе місце в методологічному арсеналі психологічного забезпечення ПСС, забезпечуючи доступ до психологічних характеристик, невидимих для стандартних психометричних процедур, і долаючи обмеження, пов'язані із соціальною бажаністю (Vrij, 2008; 2014).

По-четверте, міжнародний досвід свідчить про системну прогалину в психологічному забезпеченні ПСС навіть у країнах із розвиненим ринком приватної безпеки (Dunigan et al., 2014). Україна, формуючи законодавчу основу цього сектору, має унікальну можливість інтегрувати стандарти психологічного забезпечення безпосередньо в регуляторну рамку – не як наступний крок після виникнення проблем, а як вихідну умову функціонування галузі.

Перспективними напрямками подальших досліджень є: розроблення та валідація національних стандартів

психодіагностичного відбору до ПСС; емпіричне дослідження психологічного профілю українських ветеранів як потенційного кадрового ресурсу галузі; апробація протоколів психолінгвістичного профайлінгу в процедурах відбору до приватних силових структур.

Внесок авторів: Віталій Шимко – концептуальний аналіз предметного поля дослідження, розроблення теоретичної моделі та методологічного арсеналу психологічного забезпечення ПСС; Анжела Бабаджанова – аналіз літератури, узагальнення міжнародного досвіду та формулювання вимог щодо фахової компетентності психолога.

Джерела фінансування. Це дослідження не отримало жодного гранту від фінансової установи в державному, комерційному або некомерційному секторах.

Список використаних джерел

- Avant, D. D. (2005). *The market for force: The consequences of privatizing security*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490866>
- Dunigan, M., Farmer, C. M., Burns, R. M., Hawks, A., & Setodji, C. M. (2014). Out of the shadows: The health and well-being of private contractors working in conflict environments. *RAND Health Quarterly*, 3(4), 5. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5051922/>
- Feinstein, A., & Botes, M. (2009). The psychological health of contractors working in war zones. *Journal of Traumatic Stress*, 22(2), 102–105. <https://doi.org/10.1002/jts.20390>
- Franke, V., & von Boemcken, M. (2011). Guns for hire: Motivations and attitudes of private security contractors. *Armed Forces & Society*, 37(4), 725–742. <https://doi.org/10.1177/0095327X11412913>
- Jones, E., Hyams, K. C., & Wessely, S. (2003). Screening for vulnerability to psychological disorders in the military: An historical survey. *Journal of Medical Screening*, 10(1), 40–46. <https://doi.org/10.1258/096914103321610798>
- Litz, B. T., Stein, N., Delaney, E., Lebowitz, L., Nash, W. P., Silva, C., & Maguen, S. (2009). Moral injury and moral repair in war veterans: A preliminary model and intervention strategy. *Clinical Psychology Review*, 29(8), 695–706. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.07.003>
- NATO Research and Technology Organisation. (2013). *Psychological and physiological selection of military special operations forces personnel (HFM-175)*. Defense Technical Information Center. <https://apps.dtic.mil/sti/tr/pdf/ADA577625.pdf>
- Singer, P. W. (2003). *Corporate warriors: The rise of the privatized military industry*. Cornell University Press. <https://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctt7v6vth>
- Swed, O., & Crosbie, T. (2017). Private security and military contractors: A troubling oversight. *Sociology Compass*, 11, e12512. <https://doi.org/10.1111/soc4.12512>
- Swiss Federal Department of Foreign Affairs & International Committee of the Red Cross. (2008). *The Montreux Document on pertinent international legal obligations and good practices for States related to operations of private military and security companies during armed conflict*. ICRC. https://www.icrc.org/sites/default/files/event/file_list/montreux_document_en.pdf
- Vrij, A. (2008). *Detecting lies and deceit: Pitfalls and opportunities* (2nd ed.). Wiley-Interscience. <https://www.wiley.com/en-us/Detecting+Lies+and+Deceit:+Pitfalls+and+Opportunities,+2nd+Edition-p-9780470516249>
- Vrij, A. (2014). *Verbal lie detection tools*. In P. A. Granhag, A. Vrij, & B. Verschuere (Eds.). *Detecting deception: Current challenges and cognitive approaches* (pp. 3–35). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118510001.ch1>

References

- Avant, D. D. (2005). *The market for force: The consequences of privatizing security*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490866>
- Dunigan, M., Farmer, C. M., Burns, R. M., Hawks, A., & Setodji, C. M. (2014). Out of the shadows: The health and well-being of private contractors working in conflict environments. *RAND Health Quarterly*, 3(4), 5. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5051922/>
- Feinstein, A., & Botes, M. (2009). The psychological health of contractors working in war zones. *Journal of Traumatic Stress*, 22(2), 102–105. <https://doi.org/10.1002/jts.20390>
- Franke, V., & von Boemcken, M. (2011). Guns for hire: Motivations and attitudes of private security contractors. *Armed Forces & Society*, 37(4), 725–742. <https://doi.org/10.1177/0095327X11412913>
- Jones, E., Hyams, K. C., & Wessely, S. (2003). Screening for vulnerability to psychological disorders in the military: An historical survey. *Journal of Medical Screening*, 10(1), 40–46. <https://doi.org/10.1258/096914103321610798>
- Litz, B. T., Stein, N., Delaney, E., Lebowitz, L., Nash, W. P., Silva, C., & Maguen, S. (2009). Moral injury and moral repair in war veterans: A preliminary model and intervention strategy. *Clinical Psychology Review*, 29(8), 695–706. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.07.003>

NATO Research and Technology Organisation. (2013). *Psychological and physiological selection of military special operations forces personnel* (HFM-175). Defense Technical Information Center. <https://apps.dtic.mil/sti/tr/pdf/ADA577625.pdf>

Singer, P. W. (2003). *Corporate warriors: The rise of the privatized military industry*. Cornell University Press. <https://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctt7v6vh>

Swed, O., & Crosbie, T. (2017). Private security and military contractors: A troubling oversight. *Sociology Compass*, 11, e12512. <https://doi.org/10.1111/soc4.12512>

Swiss Federal Department of Foreign Affairs & International Committee of the Red Cross. (2008). *The Montreux Document on pertinent international legal obligations and good practices for States related to operations of private*

military and security companies during armed conflict. ICRC. https://www.icrc.org/sites/default/files/event/file_list/montreux_document_en.pdf

Vrij, A. (2008). *Detecting lies and deceit: Pitfalls and opportunities* (2nd ed.). Wiley-Interscience. <https://www.wiley.com/en-us/Detecting+Lies+and+Deceit:+Pitfalls+and+Opportunities,+2nd+Edition-p-9780470516249>

Vrij, A. (2014). *Verbal lie detection tools*. In P. A. Granhag, A. Vrij, & B. Verschuere (Eds.). *Detecting deception: Current challenges and cognitive approaches* (pp. 3–35). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118510001.ch1>

Отримано редакцією журналу / Received: 12.05.26

Прорецензовано / Revised: 02.06.26

Схвалено до друку / Accepted: 16.07.26

Опубліковано / Published: 21.09.26

Vitalii SHYMKO, DSc (Psychol), Prof.

ORCID ID: 0000-0003-4937-6976

e-mail: shymko@outlook.com

National academy of the SSU, Kyiv, Ukraine

Anzhela BABADZHANOVA, PhD (Psychol)

ORCID ID: 0000-0002-5430-6342

e-mail: babajanova.a@gmail.com

Behavioral Modeling Institute, Odesa, Ukraine

PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR PRIVATE SECURITY ORGANIZATIONS: CONCEPTUALIZING A NEW FIELD OF APPLIED PSYCHOLOGY

Background. The global growth of the private security organizations (PSOs) market and Ukraine's legislative initiative to legalize private military companies are generating demand for specialized psychological expertise that currently lacks a systematic conceptual foundation. The study aims to conceptualize psychological support for private security organizations as an independent field of applied psychology and to define its structural and functional architecture, methodological toolkit, and specialist competency requirements.

Methods. Given the theoretical nature of the study, the research employed hypothetico-deductive and phenomenological analyses of the subject field, a definitional and typological examination of the PSOs phenomenon, a comparative analysis of international experience (the United States, the United Kingdom, and Israel), and systematic conceptualization and modelling based on a synthesis of scholarly literature and regulatory documents.

Results. PSOs are established as a qualitatively new object of psychological inquiry, whose specificity is defined by the voluntary-contractual nature of employment, the absence of institutional support, legal ambiguity of operations, and the predominance of combat veterans among personnel. The methodological inappropriateness of transferring standards from military, clinical, or organizational psychology to the PSOs context is demonstrated. Comparative analysis revealed a systemic gap in contractor psychological support even in countries with well-developed private security markets. A theoretical model of PSOs psychological support is proposed, encompassing five functional components (psychodiagnostic selection, operational monitoring, crisis intervention, rehabilitation, and organizational-psychological consulting), operating across three levels (individual, group, organizational), and structured according to the contractor's three-phase operational cycle. The central role of psycholinguistic profiling as the methodological core of the selection system is substantiated.

Conclusions. Psychological support of PSOs requires an integrated interdisciplinary framework combining clinical, organizational, and forensic psychology with psycholinguistics and behavioral analysis. The competency profile of the specialist is defined, and the institutional role as a strategic partner to organizational leadership is established. Ukraine has a unique opportunity to embed psychological support standards directly into the regulatory framework of the emerging sector.

Keywords: private security organisations; psychological support; psychodiagnostic selection; psycholinguistic profiling; moral injury; competency model

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The authors declare no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; or in the decision to publish the results.