

ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2022.51.15-21>А. Беспалько, канд. психол. наук
m1halu4@ukr.net

ORCID ID 0000-0002-7941-9909,

М. Лелюк, наук. співроб.

lelukmischa@ukr.net

ORCID ID 0000-0001-6255-6096

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

**ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ
У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ**

Проаналізовано деякі аспекти проведення професійно-психологічного відбору в ЗСУ. Узагальнено діагностику соціальних, психологічних, психофізіологічних, психомоторних якостей і фізіологічних резервів організму кандидатів на службу. Визначено порядок, механізми, методологічну базу проведення професійного відбору в ЗСУ. Систематизовано вимоги до навчальної діяльності у ВВНЗ (ВНП ЗВО) України і професійної діяльності у ЗСУ. Виділено структуру індивідуальних характеристик, необхідних для успішної реалізації особистості в певній сфері професійної діяльності. Розглянуто сучасний професійний психологічний відбір як складну комплексну наукову проблему, з одного боку, як систему, з іншого, – як процес. Доповнено і деталізовано етапи психологічного відбору на основі системного підходу. Дано рекомендації щодо: удосконалення комплексної програми професійно-психологічного відбору, підвищення її ефективності шляхом створення стандартизованого системного підходу до психологічного відбору в ЗСУ; вивчення професійно важливих якостей, показань і протипоказань до служби; розроблення професіограм (акмеограм) військових спеціалістів, адекватних методів відбору з різними критеріями кандидатів і формування найбільш інформативних тестових психодіагностичних батарей для вивчення та визначення індивідуально-психологічних особливостей особистості, прогнозування розвитку психічних процесів і станів щодо умов та вимог майбутньої діяльності за різними військовими спеціальностями; впровадження автоматизованих систем для комплектування військових підрозділів на різних етапах відбору.

Ключові слова: професійний відбір, професійно-психологічний відбір, психофізіологічний відбір, ЗСУ, системний підхід до психологічного відбору в ЗСУ.

Постановка проблеми. Проведення антитерористичної операції (з 30 квітня 2018 р. – операції Об'єднаних сил) на сході України, а з 24 лютого 2022 р. повномасштабне вторгнення російської федерації визначило певні вимоги щодо психологічного забезпечення військовослужбовців не лише ЗС України, але й інших силових структур сектору безпеки та оборони, що беруть активну участь у протидії агресору та захисті суверенітету й територіальної цілісності нашої держави. Безумовно, усі складові психологічного забезпечення важливі і впливають на якість виконання завдань за призначенням, проте розглянемо безпосередньо професійно-психологічний відбір до лав саме ЗСУ як основної структури, яка відображає збройну агресію ворога.

Професійно-психологічний відбір кандидатів на службу є першим етапом успішного психологічного забезпечення і пов'язаний з потребою держави у формуванні боєздатної армії та інших силових структур для зовнішнього захисту. Теоретичний аналіз нормативно-правової бази та керівних документів щодо особливостей професійно-психологічного відбору (ППВ), що існує в ЗСУ, вкотре підтверджує її актуальність і необхідність постійного дослідження та вдосконалення з урахуванням вимог сучасного суспільства. За результатами теоретичного дослідження встановлено, що окремі елементи системи ППВ недостатньо розроблені й потребують подальших комплексних рішень. Зокрема, не складено професіограм військових спеціальностей, потребує детальнішого розгляду вивчення професійно важливих якостей, показань та протипоказань до служби, ще не повністю узгоджено батарею психодіагностичних методик, механізми обробки даних, не на всіх рівнях впроваджено автоматизовану систему для комплектування військових підрозділів на різних етапах відбору. Для вдосконалення комплексної програми ППВ громадян України до ЗСУ та інших силових структур необхідно створити стандартизований

системний підхід до проведення та організації зазначеної складової психологічного забезпечення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. При проведенні бойових дій на території держави стають все актуальнішими проблеми комплектації військових частин особовим складом. Над цією проблемою в мирний час працювали О. Кокун, В. Баношенко, Н. Копаниця, Е. Литвиненко, В. Солодовников, Ю. Московчук, Д. Любенюк, О. Ковальчук, О. Матейко, А. Сірий, В. Осойдо, Ю. Калагін та інші. Особливої уваги потребує проблема не лише укомплектування, а й збереження військовослужбовців, що вже перебувають на військовій службі і зазнають негативного впливу війни. Загалом, науковці розглядають це питання лише в контексті окремої силових (оборонної) структури. На сьогодні науковці не виробили єдиного підходу до розуміння структури та змісту програми ППВ у ЗС України.

І. Приходько, І. Ліпатов, Л. Шестопалова [1] професійно-психологічний відбір розглядали як процес визначення та виявлення в особистості індивідуально-психологічних властивостей, необхідних для успішного оволодіння особливостями певної професійної діяльності, досягнення відповідного кваліфікаційного рівня. У свою чергу, про важливість врахування фізичних й психічних можливостей людини, а також навколишніх природних та соціальних умов зазначав Б. Прокопів [2].

С. Спринчук [3] досліджувала залежність ефективності службово-бойової діяльності від комплексу стандартизованих психофізіологічних заходів, що спрямовані на активізацію внутрішнього потенціалу особистості. Деякі вчені з метою покращення результатів ППВ пропонують вдосконалити методичну базу відбору. Наприклад, група науковців, до якої увійшли професори О. Землянська, В. Лефтеров, С. Яковенко та інші [4], з метою якнайповнішого дослідження особистісних характеристик кандидатів доповнили тестову батарею методиками дослід-

ження особливостей протікання нервових процесів та особистісної мотиваційної готовності до професійної діяльності. О. Боченков і О. Глушко [5] вдосконалення програми професійно-психологічного відбору вбачають у підвищенні надійності окремих психодіагностичних методик; В. Барко, В. Остапович [6] для оптимізації професійно-психологічного відбору пропонують виділяти певні професійно важливі якості, що відображають службові функції поліцейських і професійно значущі аспекти професійної діяльності представників Національної поліції.

О. Цільмак [7] у своїх дослідженнях проаналізував існуючі професіографічні описи видів діяльності та спеціальностей у психологічній і спеціальній літературі. Саме на важливості здійснення професійно-психологічного відбору шляхом професіографічного аналізу наголошують В. Стасюк і С. Василенко [8]. З метою прогнозування ефективності професійної реалізації особистості, насамперед в екстремальних видах діяльності, В. Бодров, Л. Забродіна, А. Карпов, І. Соловйова, А. Чернишов, В. Шадріков запропонували проводити її експериментальне моделювання [8].

З метою якісного психологічного відбору і професійної підготовки військовослужбовців за окремими спеціальностями, які на сьогодні недостатньо вивчені, С. Кушнар'єв [9] після детального вивчення розробив науково-обґрунтовані кваліфікаційні характеристики та психологічні вимоги до кандидатів, які призначаються на посади снайперів. У своєму дослідженні А. Черкашин враховував індивідуально-психологічні особливості особистості як фактор готовності особи до служби в контексті її відповідності вимогам майбутньої професії [10]. Для розподілу військовослужбовців за різними спеціальностями Б. Кулагін, Л. Поляков, С. Сергєєв [11] пропонують використовувати автоматизовані системи комплектування військових підрозділів (АСКВП).

Аналіз літератури та практика комплектування особовим складом ЗСУ підтверджує наявність певних прорахунків у програмі професійно-психологічного відбору. В основному зусилля дослідників зосереджувались на створенні системи психологічного відбору курсантів військових вишів (А. Москаленко), військових моряків (І. Сапов, А. Солодков, М. Корольчук), військових водіїв (В. Вайсман, М. Брейдо, М. Макаренко), бійців загонів спеціального призначення (Д. Сохадзе). Окремі аспекти вирішення проблеми психологічного відбору військовослужбовців служби за контрактом знайшли своє відображення в роботах В. Стасюка, Н. Агаєва, Е. Литвиненко, Г. Ржевського.

Мета статті. Розглянути деякі аспекти професійно-психологічного відбору до ЗС України, систематизувати вимоги до конкретних військових спеціальностей, розробити модель стандартизованого системного підходу до психологічного відбору в ЗСУ.

Виклад основного матеріалу. Спираючись на керівні документи ЗСУ, розглянемо особливості проведення професійно-психологічного відбору. Професійно-психологічний відбір на військову службу до лав ЗС України здійснюється відповідно до: "Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України" (зі змінами), затвердженої наказом Міністерства оборони України від 10.12.2014 № 883 [12]. Його проводять утворені чи тимчасово створені при територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, військових частинах і навчальних закладах штатні й позаштатні групи професійно-психологічного відбору.

Зазначимо, що під ППВ у ЗС України розуміємо комплекс заходів для визначення відповідності між рівнем розвитку професійно-важливих якостей у громадян та вимогами, що висуваються військово-професійною діяльністю [12]. Серед основних завдань, для яких призначений ППВ, можна виділити такі:

1) прогнозування успішності майбутньої діяльності кандидатів на основі оцінки психологічних та психофізіологічних характеристик;

2) виявлення осіб з девіантними формами поведінки та нервово-психічною нестійкістю;

3) забезпечення раціонального розподілу особового складу за військовими спеціальностями.

Заходи ППВ спрямовані не лише на комплектування підрозділів рядовим та офіцерським складом (у т. ч., і під час проведення мобілізації), але й на надання певних рекомендацій командирам військових частин (підрозділів) щодо організації індивідуальної роботи з підлеглими, комплектування екіпажів та розрахунків (спираючись на сумісність особового складу), формування резерву кандидатів для просування по службі, а також для вступу до ВВНЗ (ВНП ЗВО) тощо. Якби заходи ППВ не проводилися, у будь-якому разі вони базуються на вивченні індивідуально-психологічних та професійно важливих якостей кандидата. Серед основних методів ППВ є психологічна діагностика, яка передбачає використання визначених керівними документами психологічних методик. Основною сутністю професійно-психологічного відбору є дослідження / вивчення професійно важливих якостей особистості, що знаходять своє відображення у соціальному, психічному та фізичному параметрах, визначення рівня внутрішніх резервів для адекватного реагування на зовнішні подразники екстремальних умов військово-професійної діяльності [13]. У науці існує багато поглядів на це питання. Проте на сьогодні не вироблено єдиної думки щодо основних елементів системи професійного відбору. У структурі професійного відбору фахівці зазвичай виділяють чотири компоненти, що відображають медичний, освітній, соціально-психологічний та психофізіологічний аспект.

Медичний аспект ППВ полягає у виявленні відповідності між станом особистого здоров'я кандидата, рівнем фізичного розвитку, які необхідні для успішного та надійного функціонування та вимогами, що висуваються професійною діяльністю. Основне завдання освітнього аспекту – виявлення осіб, рівень знань яких створює позитивні передумови для успішного освоєння обраної спеціальності та забезпечує наявність необхідного рівня знань для стартової підготовки спеціаліста.

Соціально-психологічний аспект професійно-психологічного відбору призначений для визначення соціально-психологічних властивостей та моральних якостей, які повною мірою відображають особистісну готовність кандидата до практичної реалізації професійних обов'язків у будь-яких умовах та за будь-яких обставин. У свою чергу, психофізіологічний аспект визначення ступеня розвитку необхідних фізичних, психологічних якостей та здібностей людини, які відповідають вимогам обраної професії та сприяють розвитку професійних навичок у реальних умовах.

До професійно-психологічного відбору належать:

- комплекс діагностичних методик, необхідні технічні засоби і стандартизована процедура обстеження;
- методи узагальнення та інтерпретації вихідної інформації;
- показники професійної ефективності та критерії оцінювання успішності діяльності;
- алгоритм для верифікації прогнозів.

Професійно-психологічний відбір передбачає:

- оцінювання психофізіологічних функцій;
- виявлення соціально-психологічних якостей;
- вивчення психічних процесів, властивостей і станів.

Розглядаючи професійний відбір як процес, виділяють такі *етапи*:

- 1) аналіз структури та основних елементів професійної діяльності;
- 2) визначення мети та основних завдань;
- 3) уточнення критеріїв добору та основних методів практичної реалізації визначених завдань;
- 4) практична реалізація запланованих заходів, аналіз їхньої успішності.

Перший етап – визначення професійно важливих якостей особистості, аналіз трудового процесу та встановлення фізіологічних і психологічних особливостей трудової діяльності. Для цього досліджують структуру і характер діяльності, аналізують можливі ситуації. На підставі такого аналізу визначають основні вимоги до кандидата на конкретну спеціальність, за якими розробляють критерії професійної придатності (непридатності) до цього виду діяльності. На *другому етапі* визначають мету і завдання відбору, визначають критерії оцінки професійно важливих якостей особистості, обирають методи дослідження (тести) для оптимальної оцінки професійної придатності.

Третій етап відбору – контрольний, на якому здійснюють перевірку, наскільки вірогідно за відібраними методиками можна прогнозувати результати відбору, проводять психодіагностику (психологічне вивчення кандидатів на службу, оцінювання їхнього загального розвитку, спрямованості, ступеня розвитку якостей, найважливіших для подальшого оволодіння професією, оцінювання здатності до виконання певних цілісних дій або їхніх елементів за різних умов, оцінювання рівня придатності обстежуваних).

Четвертий етап – практична реалізація визначених завдань ПВП, аналіз отриманих даних і вироблення рекомендації щодо професійної придатності кандидата. Прогнозування успішності особистісної професійної реалізації відбувається на підставі:

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

б) урахування можливості цілеспрямованого вдосконалення та компенсації професійно значущих якостей (з урахуванням строків навчання, імовірності адаптації до професії, можливості появи екстремальних впливів).

Під час проведення професійно-психологічного відбору військовослужбовців необхідним елементом є вивчення їхніх професійно важливих якостей, зокрема:

- 1) соціальних;
- 2) психологічних;
- 3) психофізіологічних;
- 4) психомоторних;
- 5) встановлення рівня резервів організму.

Аналіз існуючих професіографічних описів видів діяльності і спеціальностей у психологічній та спеціальній літературі [7] дозволяє зазначити, що недостатня визначеність вимог до індивідуально-психологічних якостей кандидатів на навчання призводить до обмеженості оцінювання та прогнозування придатності кандидатів до навчання і майбутньої професійної діяльності. Таким чином, існує актуальна потреба в чіткому визначенні вимог, які впливають з особливостей як навчальної діяльності у ВВНЗ (ВНП ЗВО) України, так і професійної діяльності в ЗСУ. Аналіз та систематизація цих вимог дозволить виділити структуру індивідуально-психологічних характеристик кандидата на навчання,

які він повинен мати для успішного оволодіння професією та виконання своїх професійних і службових обов'язків. Ці етапи необхідно істотно доповнити та деталізувати. На нашу думку, при відборі кандидатів слід застосовувати системний підхід, який дозволяє здійснювати вивчення через організовану систему, що має певну структуру та містить багато взаємозалежних елементів. Розглянемо кожний з етапів більш детально.

На *першому етапі* психологи обласних військових комісаріатів, у військових частинах, навчальних центрах, у ВВНЗ (ВНП ЗВО) України повинні обов'язково вивчати матеріали особової справи кандидата. Цей етап відіграє у подальшому велике значення для встановлення психологічного контакту під час бесіди з кандидатом стосовно його біографічних даних. Необхідна умова ефективного ППВ кандидатів полягає в тому, що реалізацією етапів дослідження кандидата повинні займатися не декілька психологів, а лише той, хто вивчав його особову справу.

На *другому етапі* здійснення психодіагностики психолог з'ясовує загальний стан здоров'я, проводить інструктування кандидата та пропонує приступити до процесу психологічного тестування. Стан здоров'я особистості впливає на результати психодіагностики. Психолог повинен мотивовано наполягати на тому, щоб кандидат, який себе погано почуває, прийшов на психологічне тестування іншим разом.

Сьогодні в арсеналі психологів існує застаріла батарея психодіагностичних методів, розроблена ще на початку та в середині ХХ ст. Цей факт суттєво впливає на якість професійно-психологічного відбору кандидатів. Тому слід подбати про створення нових та адаптацію сучасних валідних психодіагностичних методик та їхню експертизу Воєнно-науковою радою Мініборони України, затвердження відомчим наказом за зразком наказу № 325 від 15.05.2012, який вже втратив чинність. Ці методики мають бути спрямовані на виявлення:

1) об'єктивних базових характеристик кандидата (освіта, стаж діяльності, успіхи в навчанні, військовій, службовій діяльності);

2) індивідуальних базових характеристик (вік, стать, стан здоров'я, психофізіологічні можливості, здатності);

3) особистісних базових характеристик (пізнавальна активність, готовність до навчання (психологічна, мотиваційна, фізична, інтелектуальна, соціальна); ціннісні орієнтації та ідеали; емоційність; образ світу; ставлення до інших, до себе, до речей; індивідуально-психологічні якості (самооцінки, захисних механізмів психіки, позитивних і негативних якостей, організаційних та лідерських якостей; особливостей поведінки у конфліктах; морального контролю поведінки; рівня розвитку підозрілості та ригідності); психофізіологічних якостей та особливостей темпераменту);

4) професійно значущих якостей та властивостей (загальна готовність до військової служби, мотиваційна сфера (інтереси, потреби, переконання, наміри); спрямованість (на себе, на інших, на працю), комунікативні якості та вміння, інтелектуальні якості, особливості пам'яті та уваги, спостережливість, емоційно-вольові якості та властивості тощо);

5) суспільної спрямованості (гуманізм, патріотизм, суспільна активність, громадянська морально-етична зрілість, прагнення до захисту України).

Особливу увагу при цьому необхідно звернути на такі протипоказання щодо служби в ЗСУ та до вступу на навчання у ВВНЗ (ВНП ЗВО), як:

- кримінальну, романтичну, компенсаторну мотиваційну спрямованість кандидата;

- вади самоконтролю нормативної поведінки (схильність до корупційних діянь, порушення норм і правил поведінки, несумлінність, намагання в усьому знайти власну вигоду, ухилення від виконання обов'язків, недбалість, ледачість, легковажність, нечесність, недисциплінованість тощо);

- вади саморегуляції емоційно-вольової сфери (високий рівень спонтанної та реактивної агресії, низька емоційно-вольова регуляція поведінки, висока збудливість, емоційна невідповідність, нестійкість, мінливість у стосунках та інтересах, невитриманість, висока тривожність, примхливість, грубість, безтактність, дратівливість);

- вади у сфері особистісних стосунків та самоставлення: занадто високу підозрілість (фіксування на невдачах, недовіра близьким, ревності, мстивість, негативізм, ворожість тощо), ригідність (нездатність знаходити нові ефективні шляхи виходу зі складних ситуацій), егоїстичність, недоброчесність, заздрість, схильність до конфліктів, поширення пліток, неадекватні самооцінка та рівень домагань, некритичне ставлення до себе;

- схильність до зловживання алкоголем, сексотропними речовинами, захоплення азартними іграми, сексуальні девіації тощо.

Підібраний відповідно до цих груп якостей валідний психодіагностичний інструментарій сприятиме більш якісному професійному відбору та добору персоналу.

Дуже важливий *третій етап* – процес обробки результатів психологічного тестування. У випадку тестування кандидата безпосередньо за комп'ютером слід урахувати ступінь надійності комп'ютерної програми тестування та попередити кандидата про те, що у разі допущення ним помилки, він повинен обов'язково попередити психолога та разом з ним виправити її. При тестуванні за допомогою паперового роздаткового матеріалу та спеціальних бланків для тестування обробка результатів здійснюється "вручну" або на комп'ютері. Слід зауважити, що іноді через неувважність або помилки в програмному забезпеченні виникають технічні помилки. Тому важливою умовою на цьому етапі є обов'язкове повторне опрацювання даних.

Четвертий етап – проведення бесіди. На цьому етапі проводиться вивчення основних характеристик кандидата, показань або протипоказань до служби в ЗСУ. Бесіду треба скерувати за напрямками вивчення об'єктивних, індивідуальних, особистісних базових характеристик, професійно значущих і суспільно спрямованих якостей. Її краще провести у формі структурованого інтерв'ю зі стандартними, наперед підготовленими запитаннями. Рекомендуємо такі запитання, як: "Розкажіть трохи про себе, які Ваші погляди на життя? Які Ви бачите в ньому складності і як з ними справляєтеся? Чим Вас приваблює служба в ЗСУ? Чому Ви вважаєте себе гідним бути військовослужбовцем? У чому складаються Ваші переваги перед іншими кандидатами? Які Ваші сильні сторони та у чому вони проявляються? Які Ваші слабкі сторони? Чи заважають вони Вам у житті та як саме? Чому Ви пішли з попередньої роботи (місця служби)? Чому Ви вирішили змінити місце роботи? Чи думали Ви про можливість служити в інших підрозділах ЗСУ? Чи буде заважати Ваше особисте життя службі, пов'язаній з додатковими навантаженнями (виконання завдань в умовах, пов'язаних з ризиком для життя й здоров'я, тривалі й далекі відрядження, чергування у вихідні й святкові дні)? Як Ви уявляєте себе через три (п'ять) років? Чим Ви любите займатися у вільний час? Чи є у Вашому житті люди, які можуть вплинути на Ваше рішення? Як ви ставитеся до проблеми самогубства? Назвіть п'ять причин, чому саме Ви

підходите на посади військовослужбовця? Чи були у Вашому житті поразки? Чи колись Ви брехали? Які у Вас стосунки з батьками? Хто з батьків найбільш авторитетний для Вас? Чи багато у Вас друзів? Які якості Ви найбільше цінуєте у людей? Які особистісні якості людей, що Вас оточують, Вас дратують? Які питання є у Вас?" тощо.

Під час відповідей важливо здійснювати візуальну діагностику та визначати проблемні запитання, на які кандидат дає нещирі відповіді. Запитання на зразок вищеведених дадуть можливість створити уявлення про основні характеристики кандидата: мотиви служби в ЗСУ, ступінь зацікавленості у цій сфері; негативні поведінкові та характерологічні прояви; активність або пасивність життєвої позиції; уміння гарно говорити й слухати; здатність керувати й підкорятися; професійно-психологічну готовність до діяльності. Пропонуємо обов'язково запровадити цей етап до практичної діяльності психологів комісії з проведення психологічного (психофізіологічного) обстеження, яка входить до складу приймальної комісії ВВНЗ або відбіркової комісії ВВП ЗВО, оскільки психологічне тестування не дає повної інформації щодо кандидата, адже вивчаються його риси та якості, а не повсякденна поведінка.

П'ятий етап. Результати професійно-психологічного відбору, які заносяться до картки професійного відбору кандидата (вона є додатковим матеріалом особової справи), слід розширити. Важливими умовами для забезпечення ефективності цього етапу є:

- підготовка картки за конкретними фактами щодо результатів психологічного тестування та бесіди, а не за емоційним суб'єктивним ставленням психолога до кандидата;

- надання чіткого переліку психологічних особливостей, які можуть заважати ефективному здійсненню військової діяльності та мотивованих показань і протипоказань щодо використання кандидата у різних родах ЗСУ.

На *шостому етапі* психолог під час післятестового психологічного консультування повинен ознайомити кандидата з результатами професійно-психологічного вивчення та висновком ППВ.

Зауважимо, що на практиці при психологічному консультуванні активною стороною завжди є психолог (він розказує), пасивною – кандидат (він тільки слухає). Цей підхід неправильний, його слід принципово змінити. Співвідношення активності в ході психологічного консультування має бути дещо іншим, а саме: $60 \pm 5\%$ активності кандидата, $40 \pm 5\%$ активності психолога. Це необхідно для уникнення помилок при вивченні особистості кандидата та надання йому допомоги в самовдосконаленні.

Сьомий етап. Якісний відбір кандидатів залежить не лише від валідного інструментарію психологів, але й від співпраці комісії з проведення психологічного (психофізіологічного) обстеження з працівниками підрозділів ЗСУ. Консультування керівника структурного підрозділу щодо результатів професійно-психологічного вивчення кандидата є дуже важливим етапом для забезпечення якості відбору.

Після отримання даних від психолога щодо відповідності особистості кандидата вимогам майбутньої посади керівник підрозділу, куди планується об'єкт відбору, проводить співбесіду з ним. Для прогнозування ефективності професійної діяльності в екстремальних умовах деякі вчені (В. Бодров, Л. Забродіна, А. Карпов, І. Соловйова, А. Чернишов, В. Шадріков) пропонують її експериментальне моделювання [8].

Отже, існуюча тенденція до звуження контингенту осіб, що відбираються для виконання професійної діяльності в екстремальних умовах, і підвищення рівня вимог до фахівців найбільш поширена, але не завжди опти-

мальна. У сучасних умовах добре розширити цей контингент шляхом застосування результатів психофізіологічного обстеження для визначення необхідних змін, максимального пристосування конструкції технічних засобів (обладнання автоматизованих робочих місць) до психофізіологічних характеристик організму людини, раціональної автоматизації ряду операцій, розроблення обґрунтованих систем навчання та тренувань, впровадження неспецифічних засобів підвищення функціональних характеристик людини під час діяльності в екстремальних умовах.

Цінну інформацію щодо професійно важливих якостей військовослужбовців, які впливають на якість бойових дій, можна отримати в науково-дослідній роботі "Діагностика психологічних характеристик військовослужбовців підрозділів ЗСУ, що беруть безпосередню участь в операції Об'єднаних сил" (шифр "PSY-D") [14], яку вже застосовують при проведенні професійного відбору в Десантно-штурмових військах ЗСУ. Зокрема, серед найважливіших якостей військовослужбовців, які потрібні для ефективної діяльності в бойових умовах для кожного роду військ, були виділені психологічні характеристики залежно від функціональних задач підрозділів (відбиття вторгнення агресора, боротьба з тероризмом, взаємодія з цивільним населенням, організація і підтримання дій руху опору, охорона державного кордону), бойових задач в обороні та наступі, спеціальних бойових задач, а також від класифікації бойових задач за структурою підрозділу.

У науковій літературі існують обґрунтовані професіограми та психограми для різних видів діяльності в ЗСУ, що містять вимоги до особистості майбутніх комбатантів. Також описані психологічні особливості діяльності в різних підрозділах. Проте слід зазначити, що професійно-психологічний відбір в ЗСУ здійснюється за загальними правилами, без урахування особливостей конкретних посад, на які претендують кандидати. Проте питання якісного психологічного відбору і професійної підготовки військовослужбовців за окремими спеціальностями на сьогодні недостатньо вивчені, що зумовлює необхідність розробки науково-обґрунтованих кваліфікаційних характеристик та психологічних вимог до кандидатів, які призначаються, зокрема, на посади снайперів [9]. Служба на таких посадах в елітних підрозділах вимагає від військовослужбовця психологічної придатності і високого рівня професійної підготовки, уміння приймати оптимальні рішення в умовах жорсткого ліміту часу, досконалого володіння зброєю, спеціальними засобами, прийомами рукопашного бою тощо. Тому особлива увага має приділятися їхньому професійному відбору та підготовці. Відбір кандидатів у снайпери розпочинається з вивчення документів кандидатів, бесід, спостережень за ними в ході службової діяльності і в повсякденному житті, оцінки результатів їхньої службової діяльності. Водночас основна увага має бути приділена тим кандидатам, які мають спортивні розряди зі стрільби, з дитинства були залучені до полювання, спостережливі, неквапливі, за характером стримані і спокійні, добре фізично підготовлені.

Друге завдання – визначення їхнього ступеня готовності до виконання поставленого завдання. У всіх кандидатів оцінюються ступінь розвиненості професійно важливих вмінь і навичок, наявність попереднього позитивного досвіду стрільби, ціннісні орієнтації, інтенсивність мотивації, адекватність самооцінки, соціальна зрілість, особливості біопсихічних властивостей та психічних процесів особистості.

З урахуванням особливостей професійної діяльності МОУ було виділено перелік медикофізіологічних параметрів та професійно важливих якостей, на основі яких має

здійснюватися професійний відбір на ці посади, зокрема на посаду снайпера. Медико-фізіологічні параметри:

- відмінне фізичне та психічне здоров'я;
- здатність до перенесення фізичних і психічних навантажень;
- відмінний стан серцево-судинної та дихальної систем;
- гострий зір, правильна окомірна оцінка величини предметів (відстаней), розрізнення дрібних або віддалених предметів, виявлення і розрізнення просторового розташування предметів, здібність до оцінки швидкості і напрямку руху об'єкта, оцінка відмінностей форми фігур;
- точність сприймання кольору та відтінків;
- відмінний слух;
- добре розвинені м'язи рук, чутливість пальців, здатність швидко й точно за допомогою пальців виконувати дрібні дії;
- добре розвинений опорно-руховий апарат;
- висока працездатність в умовах тривалої відносно нерухомості (гіпокінезії) і витривалість до великих статичних навантажень;
- швидка рухова (особливо зорово-рухова) реакція;
- розвинена орієнтація в просторі та часі.

Зазначимо деякі професійно важливі якості.

1. Досвід (знання, вміння, навички):

- знання тактико-технічних характеристик та роботи частин і механізмів снайперської зброї;
- достеменне знання балістики та теорії стрільби;
- вміння влучно стріляти зі снайперської зброї;
- розвинені навички стрільби з вогнепальної зброї;
- володіння технікою маскуванню;
- вміння передбачати та враховувати в діяльності мінливі природні фактори.

2. Спрямованість (світогляд, орієнтації, переконання, ідеали, інтереси тощо):

- орієнтація на пріоритет та верховенство права і закону;
- спрямованість на боротьбу зі злочинністю;
- зацікавленість і відданість службі;
- розвинене почуття професійного обов'язку;
- орієнтація на точне і неухильне виконання поставленого завдання;
- відповідальність при виконанні службових обов'язків;
- прагнення до професійного самовдосконалення;
- прихильність до здорового способу життя.

3. Біопсихічні властивості:

- сильний, врівноважений тип вищої нервової діяльності, що відповідає таким типам темпераменту, як сангвінік та флегматик;
- статевих обмежень не має;
- вік – не менше 21 і не більше 45 років.

4. Індивідуальні особливості психічних процесів:

- емоційно-вольова сфера: сила волі, цілеспрямованість, самостійність, витримка, рішучість, терплячість, емоційна стійкість, врівноваженість, стриманість, самовладання, наполегливість, самоконтроль, відповідальність, організованість, сміливість, хоробрість, спритність, дисциплінованість, схильність до ризику (але не до авантюризму);
- добре розвинені пізнавальні процеси: сенсорні, дистантні та контактні відчуття; сприйняття; активна, продуктивна, абстрактна увага; довільна увага, її переключення, концентрація та стійкість; наочно-образна та оперативна пам'ять; аналітичне мислення; вищий за середній рівень інтелектуального розвитку.

Для розподілу військовослужбовців за різними спеціальностями Б. Кулагін, Л. Поляков, С. Сергєєв [11]

пропонують використовувати автоматизовані системи, зокрема автоматизовану систему комплектування військових підрозділів (АСКВП). Автоматизація професійного психологічного відбору, що порівняно нещодавно розглядалася як бажана, але необов'язкова "прикраса" системи профвідбору, на сьогодні на тлі вибухового розвитку і поширення інформаційних технологій фактично вже є найважливішою умовою самого його існування. Це зумовлено масовим характером заходів професійного психодіагностичних обстежень, необхідністю швидкої видачі результатів обстеження для прийняття обґрунтованих кадрових рішень та водночас обмеженням кадровим потенціалом системи профвідбору у військах ЗСУ.

Необхідність розроблення сучасного автоматизованого психодіагностичного комплексу в межах професійного психологічного відбору в ЗСУ зумовлена і тим, що за останнє десятиріччя суттєво змінився соціально-психологічний портрет майбутнього військовослужбовця: значно знизився загальноосвітній рівень молоді, різко погіршився стан їхнього фізичного і психічного здоров'я, практично відсутня мотивація до військової служби тощо. Саме тому проблема визначення професійної придатності кандидатів на військову службу та навчання у вищій військовій навчальній закладі вкрай актуальна.

Важливим елементом підвищення ефективності системи професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом і на навчання у ВВНЗ (ВНП ЗВО) є розроблення професіограм (акмеограм) військових спеціалістів, адекватних методів відбору з різними критеріями кандидатів та формування найбільш інформативних тестових психодіагностичних батарей для вивчення та визначення індивідуально-психологічних особливостей особистості, прогнозування розвитку психічних процесів та станів стосовно умов і вимог майбутньої діяльності за різними військовими спеціальностями.

Попереднім етапом створення автоматизованого психодіагностичного комплексу було розроблення професіограм та акмеограм основних військових спеціальностей військових частин внутрішніх військ МВС України за типом призначення: оперативних частин та спеціального призначення; спеціалізованих моторизованих військових частин міліції, з охорони особливо важливих об'єктів.

Проблемна область ППВ на сьогодні полягає в тому, що відсутня чітка напрямленість відбору на певну військово-облікову спеціальність, що обумовлено особливостями та своїми специфічними якостями особистості в межах спеціальностей, які є в ЗСУ. Наразі представлений в наказі [12] перелік психодіагностичних методик не зовсім охоплює специфіку кожної з представлених професій, а є узагальненим. Тому розширити перелік психодіагностичних методик для вузькоспрямованого відбору комбатантів можливо через здобуті вже наукові результати професіографічних аналізів діяльності різних спеціальностей у секторі ЗСУ. Понад те, документи (накази, інструкції), які існують, визначають порядок проведення того чи іншого виду професійного відбору (зокрема психофізіологічного і психологічного) і між собою не узгоджені. Це призводить і до неузгодженої діяльності різних служб (медичної, психологічної, кадрової), і до зниження ефективності їхньої роботи (психологи використовують ті ж психодіагностичні методики, що і психофізіологи, при цьому зазвичай вони не мають доступу до результатів психофізіологічного обстеження; а психофізіологи не мають інформації щодо динаміки психічних станів і процесів військовослужбовців, що особливо важливо для своєчасного виявлення негативних психічних станів,

попередження розвитку професійної деформації та аутоагресивної поведінки).

Проведений аналіз існуючих наказів та інструкцій показав, що вони визначають порядок, механізми, методологічну базу проведення професійного відбору в ЗСУ, проте існують протиріччя. Зокрема, на сьогодні при проведенні професійного відбору не враховуються кваліфікаційні вимоги кандидатів на службу в різні підрозділи ЗСУ. Отже, необхідно враховувати специфіку професійної діяльності працівників різних підрозділів, працювати над науковими розробками з визначення професійної успішності за кваліфікатором спеціальностей, що дасть перспективи визначення доцільного використання на службі конкретного військовослужбовця. Найбільш актуальні проблеми визначення організаційних форм, напрямів, етапів та методик професійного відбору в ЗСУ, законодавчої бази, що його регламентує; аналіз особливостей діяльності військовослужбовців в екстремальних умовах; розробка і практична перевірка нових інформативних критеріїв прогнозу успішності професійної діяльності.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Виняткові професіографічні особливості службово-бойової діяльності висувають до військовослужбовців підвищені вимоги до їхніх індивідуально-психологічних особистісних якостей, що обумовлює актуальність пошуку нових підходів до впровадження наукових знань у професійну діяльність різних категорій військовослужбовців ЗСУ з метою підвищення ефективності їхньої професійної діяльності та рівня бойової готовності. Водночас професійно-психологічний відбір в ЗСУ здійснюється за загальними правилами, без урахування особливостей конкретних посад, на які претендують кандидати.

Недостатність вивчення питання якісного психологічного відбору і професійної підготовки військовослужбовців за окремими спеціальностями зумовлює необхідність розроблення науково-обґрунтованих кваліфікаційних характеристик та психологічних вимог до кандидатів. Якісний кадровий потенціал підрозділів ЗСУ залежить від кваліфікованого та системного професійно-психологічного відбору, що потребує постійного вдосконалення. На сьогодні фактично відсутній стандартизований системний підхід до психологічного відбору в ЗСУ. Комплекси методик та схеми інтерпретації отриманих результатів, що застосовуються Центрами практичної психології в областях зазвичай суттєво відрізняються. Останнім часом ситуація дещо покращилася – ГУ МПЗ ЗСУ намагається узагальнити і систематизувати методики професійного відбору, урахувавши при цьому й особливості різних видів діяльності ЗСУ.

Таким чином, процедура професійного психологічного відбору в ЗСУ сьогодні потребує подальшого теоретичного та практичного вдосконалення:

- з теоретичної точки зору доцільно застосовувати досвід проведених раніше досліджень з професіографічного аналізу різних видів діяльності та відповідного рівня психологічних якостей військовослужбовців різних родів військ ЗСУ;

- з практичної точки зору, процедура професійного психологічного відбору потребує включення оновленого психодіагностичного інструментарію, який підібрано відповідно до кожної зі спеціальностей, а також таких сучасних форм тестування, як комп'ютерне тестування та автоматизовані комплекси, які доцільно застосовувати при відборі всіх фахівців до лав ЗСУ.

Важливим питанням є також проведення більш широкого професійного відбору для складання як короткострокового, так і довгострокового прогнозу професійної придатності військовослужбовця ЗСУ.

Список використаних джерел

1. Приходько І.І., Ліпатов І.І., Шестопалова Л.Ф. Прикладна психологія службово-бойової діяльності сил охорони правопорядку. 2-ге вид., 2016. 334 с.
2. Прокопів Б.В. Психологічний аспект професійного підбору на службу в правоохоронні органи // Актуальні проблеми правознавства, 2017. Вип. 4(12). С. 263–267.
3. Спринчук С.В. Профорієнтація та профвідбір: мат-ли для самост. роботи. Київ: Нац. академія внутр. справ, 2016. 17 с.
4. Гарбузюк К.Г. Адміністративно-правове забезпечення відбору кандидатів на службу в Національну поліцію: дисертація, 2016. 268 с.
5. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посіб. для студ. ВНЗ, 2010. 536 с.
6. Барко В.І., Остапович В.П. Шляхи оптимізації професійно-психологічного відбору кандидатів на службу до Національної поліції України // Право і безпека, 2017. № 1(64). С. 13–26.
7. Цільмак О.М. Етапи професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС та навчання у ВНЗ МВС України: мат-ли II наук.-практ. конф. "Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти". Харків, 19 березня 2010 р. С. 20–26.
8. Стасюк В.В., Василенко С.В. Сутність професійно-психологічного відбору військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах // Проблеми екстремальності та кризової психології, 2010. Вип. 8. С. 137–146.
9. Кушнар'юв С.В. Особливості професійного відбору кандидатів на посади снайперів спеціальних підрозділів МВС України. *Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти. Матеріали II науково-практичної конференції* (Харків, 19 березня 2010 р.). с. 31–36.
10. Черкашин А. І. Індивідуально-психологічні особливості особистості як фактор готовності до професійної діяльності в ОВС: мат-ли II наук.-практ. конф. "Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти". Харків, 19 березня 2010 р. С. 11–16.
11. Приходько І.І., Воробйова І.В., Мацегора Я.В. Автоматизація професійно-психологічного відбору на військову службу за контрактом у внутрішні війська та навчання у ВНЗ МВС України: мат-ли II наук.-практ. конф. "Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти". Харків, 19 березня 2010 р. С. 28–31.
12. Інструкція з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України (зі змінами): Наказ Мін-ва оборони України від 10.12.2014 № 883. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0013-15> (дата звернення 08.08.2022).
13. Юрков О.С. Психологія професійної діяльності та психологічна діагностика організацій: курс лекцій для студ. 2017. 116 с.
14. Діагностика психологічних характеристик військовослужбовців підрозділів Збройних Сил України, що беруть безпосередню участь у Операції Об'єднаних сил. Шифр – "PSY-D" (остаточний): звіт про наук.-дослід. роботу. Київ: ВІ КНУ, 2020. 425 с.
2. Prokopiv, B.V. (2017). Psychological aspect of professional selection for service in law enforcement bodies. *Actual problems of jurisprudence*. Issue 4 (12) pp. 263-267. [In Ukrainian].
3. Sprunchyk, C.V. (2016). Career guidance and career selection: Materials for independent work. National Academy of Internal Affairs. 17 p. [In Ukrainian].
4. Garbuziuk, K.G. (2016). Administrative and legal support for the selection of candidates for service in the National Police: Dissertation. 268 p. [In Ukrainian].
5. Korolchuk, M.S., Krayniuk, V.M. (2010). Theory and practice of professional psychological selection: Study guide for students of higher educational institutions. 536 p. [In Ukrainian].
6. Barko, V.I., Ostapovich, V.P. (2017). Ways to optimize the professional and psychological selection of candidates for the National Police of Ukraine: *Law and Security*. No. 1 (64). pp. 13-26. [In Ukrainian].
7. Tsilimak, O.M. (2010). Stages of professional and psychological selection of candidates for service in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine and study at universities of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. *Socio-psychological support of law enforcement activities: theoretical and applied aspects. Materials of the II scientific and practical conference*. pp. 20-26. [In Ukrainian].
8. Stasiuk, V.V., Vasilenko, S.V. (2010). The essence of professional and psychological selection of servicemen for activities in extreme conditions. *Problems of extreme and crisis psychology*. pp.137-146. [In Ukrainian].
9. Kushnaryov, S.V. (2010). Peculiarities of professional selection of candidates for the positions of snipers of special units of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. *Socio-psychological support of law enforcement activities: theoretical and applied aspects. Materials of the II scientific and practical conference*. pp. 31-36. [In Ukrainian].
10. Cherkashin, A.I. (2010). Individual and psychological features of the personality as a factor of readiness for professional activity in internal affairs bodies. *Social and psychological support of law enforcement activities: theoretical and applied aspects. Materials of the II scientific and practical conference*. pp. 11-16. [In Ukrainian].
11. Prykhodko, I.I., Vorobyova, I.V., Matsegora, Ya.V. (2010). Automation of professional and psychological selection for military service under a contract in the internal troops and training at the higher education institution of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. *Socio-psychological support of law enforcement activities: theoretical and applied aspects. Materials of the II scientific and practical conference*. pp. 28-31. [In Ukrainian].
12. Order of the Ministry of Defense of Ukraine dated 10.12.2014 No. 883 "Instructions for the organization of professional and psychological selection in the Armed Forces of Ukraine" (as amended). <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0013-15> [In Ukrainian].
13. Yurkov, O.S. (2017). Psychology of professional activity and psychological diagnostics of organizations: a course of lectures for full-time and part-time students of specialty 053 "Psychology", degree "Master", / compiled by O.S. Yurkov. Mukachevo: Moscow State University. 116 p. [In Ukrainian].
14. Diagnostics of the psychological characteristics of servicemen of units of the Armed Forces of Ukraine that take direct part in the Operation of the United Forces. The code is "PSY-D" (final). Report on research work. Kyiv: VI KNU, 2020. 425 p. [In Ukrainian].

References

1. Prykhodko, I.I., Lipatov I.I., Shestopalova, L.F. (2016). Applied psychology of service and combat activity of law enforcement forces. 2nd edition. 334 p. [In Ukrainian].

A. Bepalko, PhD in Psychology Sci.

m1halu4@ukr.net

ORCID ID 0000-0002-7941-9909,

M. Lelyuk, Researcher

lelukmischa@ukr.net

ORCID ID 0000-0001-6255-6096

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

SOME ASPECTS OF PROFESSIONAL AND PSYCHOLOGICAL SELECTION IN THE ARMED FORCES OF UKRAINE

An analysis of some aspects of professional and psychological selection in the Armed Forces of Ukraine is presented. The diagnosis of social, psychological, psychophysiological, psychomotor qualities and physiological reserves of the bodies of candidates for service is generalized. The order, mechanisms, and methodological basis of professional selection in the Armed Forces have been determined. Systematized the requirements for educational activities in higher military educational institutions (military training units of higher education institutions) (HMEI) (MTUHEI) of Ukraine and professional activities in the Armed Forces of Ukraine. The structure of the individual and psychological characteristics of the candidate for training, which he must have in order to successfully master the profession and fulfil his professional and service duties, is highlighted. Modern professional psychological selection is considered as a complex scientific problem, on the one hand, as a system, on the other – as a process. The stages of psychological selection based on a systematic approach have been supplemented and detailed. Recommendations are given for improving the comprehensive program of professional and psychological selection, increasing the effectiveness of the system of professional psychological selection of candidates for military service under contract and for training at the HMEI (MTUHEI) (creating a standardized systematic approach to psychological selection in the Armed Forces, studying professionally important qualities, indications and contraindications for service, development of professional profiles (acmeograms) of military specialists, adequate selection methods with various candidate criteria and formation of the most informative test psychodiagnostic batteries for studying and determining individual psychological characteristics of the personality, forecasting the development of mental processes and states in relation to the conditions and requirements of future activities in various military specialties, implementation of the automated systems for staffing military units at various stages of selection).

Keywords: professional selection, professional-psychological selection, psychophysiological selection, military personnel, systematic approach to psychological selection in military personnel.

Надійшла до редколегії 11.07.22