

Хміляр О. Ф., кандидат психологічних наук, СНС, заступник начальника кафедри психології та педагогіки, НУОУ (м. Київ);

Василенко С. В., кандидат психологічних наук, СНС, доцент кафедри морально-психологічного забезпечення діяльності військ (м. Київ);

Татарінов Є. В., ад'юнкт кафедри психології та педагогіки НУОУ (м. Київ);

Олійник Л. В., кандидат педагогічних наук, СНС науково-методичного відділу забезпечення освітньої діяльності НМЦ ООД НУОУ (м. Київ)

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР ВІЙСЬКОВИХ ФАХІВЦІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОГО НАВЧАННЯ У ВІЙСЬКОВОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

Професійно-психологічний відбір покликаний визначити рівень відповідності індивідуальних рис майбутнього професіонала вимогам, які висуває певна професія, здійснити прогноз успішного навчання щодо опанування нею задля подальшої ефективної професійної діяльності. Дана стаття показує, що в проблемі професійно-психологічного відбору військових фахівців ключовими є два аспекти – сам офіцер з його індивідуально-психологічними особливостями й специфіка навчання у військовому університеті. Остання вимагає від особистості офіцера високих інтелектуальних здібностей, належних знань щодо конкретної військової спеціальності, відповідної стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях та інших професійно важливих якостей.

Ключові слова: професійно-психологічний відбір, інтелект, конфлікт, слухач.

Профессионально-психологический отбор призван определить уровень соответствия индивидуальных черт будущего профессионала требованиям, которые выдвигает конкретная профессия, осуществить прогноз успешного обучения с целью овладения ею для дальнейшей эффективной профессиональной деятельности. В данной статье показано, что в проблеме профессионально-психологического отбора военных специалистов ключевыми есть два аспекта – сам офицер с его индивидуально-психологическими особенностями и специфика обучения в военном университете. Последняя требует от личности офицера высоких интеллектуальных способностей, хороших знаний относительно конкретной военной специальности, соответственной стратегии поведения в конфликтных ситуациях и других профессионально важных качеств.

Ключевые слова: профессионально-психологический отбор, интеллект, конфликт, слушатель.

A professionally-psychological selection is called to define the level of accordance of individual lines of future professional requirements which are pulled out by a concrete profession, to carry out the prognosis of the successful teaching with the purpose of capture by it for further effective professional activity. It is rotined in this article, that in the problem of professionally-psychological selection of soldiery specialists key are two aspects is an officer with his individually-psychological features and teaching specific in a military university. Last require the officer of high intellectual capabilities from personality, good knowledges in relation to concrete military speciality, conformable strategy of conduct in the conflict situations of é of other professionally important qualities.

Keywords: professionally-psychological selection, intellect, conflict, listener.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Професійно-психологічний відбір (ППВ) виник тоді, коли держава стала нести моральний і матеріальний збитки від явно непридатних людей до тієї чи іншої діяльності. Майже 435 років минуло з того часу, як іспанський лікар Хуан Уарте сформував значення професійної орієнтації в державному масштабі: “Для того щоб ніхто не помилявся у виборі професії, яка більш за все підходить до обдарування людини, – писав Уарте, государеві варто було б виділити уповноважених людей великого розуму і знання, що відкрили б у кожній

людині обдарування ще в ніжному віці; вони тоді змусили б її обов'язково вивчати ту галузь знання, що їй підходить, і не представляли б цю справу її виборів” [1].

В наш час професійно-психологічний відбір несе в собі досить високу виробничу, економічну ефективність. За даними М.С.Корольчука [1] професійно-психологічний відбір дозволяє зменшити відсів кандидатів з навчальних закладів у зв'язку з їх професійною непридатністю на 30-50%, підвищити надійність роботи систем управління на 10-25%, знизити аварійність на 40-70%, скоротити фінансові

затрати на підготовку спеціалістів на 30-40%. Виходячи із ствердження американського вченого Г.Армстронга, завдяки введенню професійно-психологічного відбору в навчальних закладах ВПС США тільки зниження відсіву курсантів з 75 до 36% дозволило заощадити біля \$ 6 млн. в підготовці кожних 100 льотчиків. Як бачимо, ефективність професійно-психологічного відбору має декілька основних вимірів. Серед яких: а) підвищення працездатності (боездатності) та безпечної діяльності спеціалістів; б) значний економічний ефект; в) збереження та раціональний розподіл трудових ресурсів країни (соціально-психологічний ефект).

Досить часто перед керівниками різних рівнів виникає запитання – чи потрібен ППВ на цю чи іншу спеціальність, при вступі до того чи іншого ВВНЗ? Однозначно, як пише М.С.Корольчук відповісти важко. Слід чітко усвідомлювати, що ППВ не потрібен у тому випадку, коли здібності для визначеної професії можна легко розвинути в процесі навчання, якщо є можливість появи професійних здібностей в процесі діяльності й якщо можливо застосувати знання, навички та вміння в іншій галузі. Водночас варто зазначити, що ППВ є вкрай необхідним, у випадку, коли: 1) людина відбирається для виконання завдань в складних та екстремальних умовах діяльності; 2) сама професія висуває до людини високі вимоги; 3) якщо є небезпека як для самого спеціаліста, так і оточуючих в результаті помилкових дій однієї людини (тобто висока соціальна, економічна та біологічна значимість помилки); 4) якщо навчання дороге коштує, складне, має проходити в стислі строки умов масових наборів; 5) якщо на практиці є учні, що відраховуються за професійною непридатністю або ж випускаються неповноцінні кадри.

Головними завданнями ППВ спеціалістів на думку провідних українських вчених [1, 2] є три. Це: 1) визначення здібності кандидатів до виду праці (служби) за станом здоров'я; 2) виявлення ступені здатності кандидатів до навчання з конкретної спеціальності; 3) здійснення довгострокового прогнозу ефективності діяльності спеціаліста.

Мета статті – проаналізувати дані професійно-психологічного відбору військових фахівців, які були показані ними на етапі вступу до Національного університету оборони України, для

подальшого інтроспективного порівняння з їхньою поточною успішністю.

Виклад основного матеріалу дослідження. Традиційно, заходам ППВ в ЗС України передують науково-практичний семінар який приурочується питанням організації та проведенню професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання у ВВНЗ та ВНП ВНЗ. Впродовж останніх п'яти років такий семінар проводиться на базі Академії військово-морських сил імені П.С.Нахімова (м. Севастополь) в травні місяці поточного року проведення ППВ. Семінар дозволяє поглибити теоретичні та практичні знання в галузі ППВ, узагальнити позитивний досвід організації та проведення професійно-психологічного відбору, детально обговорити інструментарій, що використовуватиметься під час діагностики майбутніх курсантів та слухачів.

Автори даної статті в період з травня до другої декади серпня 2010 року приймали безпосередню участь у проведенні заходів професійно-психологічного відбору кандидатів для навчання до Національного університету оборони України. Основна увага в ході ППВ нами була приділена вивченню рівня інтелекту майбутніх магістрів військового та військово-соціального управління, з'ясуванню їх стратегії поведінки в конфліктній ситуації, вивченню рівня суб'єктивного контролю та індивідуально-типологічні властивості кандидатів для навчання у НУОУ [3].

Оскільки ППВ переслідував мету відібрати найбільш підготовлених слухачів, які навчатимуться в НУОУ в різних інститутах, за багатьма спеціальностями та спеціалізаціями, в подальшому своєму викладі ми зупинимось на показаних ними результатах порівнюючи їх з відповідними напрямками підготовки.

В умовах сьогодення, українській армії як ніколи потрібні фахівці які здатні нестандартно і швидко мислити, мають високий рівень інтелекту для вирішення складних бойових завдань. Результати професійно-психологічного відбору засвідчили наявність досить високого загального інтелектуального рівня серед слухачів командно-штабного профілю підготовки (59,5%), інституту інформаційних технологій (26,7%), інституту оперативного забезпечення та логістики (22,2%). За середнім рівнем інтелекту домінуючі позиції займають слухачі навчально-наукового центру

Питання психології

високих технологій (61,6%) та слухачі гуманітарного інституту (60,3%). За ними слідує слухачі інституту оперативного

забезпечення та логістики (56,3%), інституту інформаційних технологій (54,3%) та офіцери-авіатори (47,5%) (табл. 1).

Таблиця 1

Інтелектуальні показники кандидатів на етапі вступу до ВВНЗ

Рівні інтелекту	КШІ	ІА ППО	ІОЗ Л	ГІ	ІІТ	ННЦ ВТ
Високий	59,5 %	10,9 %	22,2 %	9,6 %	26,7 %	12,8 %
Середній	31,2 %	47,5 %	56,3 %	60,3 %	54,3 %	61,6 %
Низький	9,3 %	41,6 %	21,5 %	30,1 %	19,0 %	25,6 %
Середнє	25,96	17,59	20,51	17,83	20,90	19,67

В процесі навчання в стінах університету важлива увага приділяється розвитку комунікативних здібностей слухачів, формуванню в них переконливого впливу, вмінню приймати управлінські рішення. В цьому контексті ретельна увага в ході професійно-психологічного відбору відводилась вивченню вербального інтелекту майбутніх слухачів університету.

Високий рівень вербального інтелекту домінує серед слухачів усіх інститутів університету. Найвищі результати показано слухачами командно-штабного інституту застосування військ (сил) (98%), інституту інформаційних технологій (91,40%) й навчально-наукового центру високих технологій (87,20%). Слухачі-авіатори (77,20%), фахівці з оперативного забезпечення та логістики (78,50%) офіцери виховної та соціально-психологічної роботи (77,10%) за рівнем свого вербального інтелекту перебувають майже на одному рівні (Рис. 1).

Високі результати стосовно вербальних інтелектуальних здібностей офіцерів,

показаних ними на етапі ППВ є наглядним показником щодо швидкості протікання в майбутніх слухачів наглядно-образного й наглядно-дієвого мислення, що неминує слід враховувати в навчально-виховному процесі слухачів, навчаючи їх на високому рівні складності [4].

Резюмуючи отримані результати щодо інтелектуальних здібностей слухачів університету, доречно з'ясувати наскільки високий інтелектуальний рівень офіцерів корелює з успішним опануванням ними навчальних дисциплін. Виходячи з того, що високий коефіцієнт інтелектуальності (вище 120 одиниць IQ) не обов'язково є супутником творчого мислення, яке досить складно оцінити, нами, впродовж вересня-листопада 2010 року в ході вивчення слухачами командно-штабного інституту застосування військ (сил) навчальної дисципліни "Психолого-педагогічні аспекти управлінської діяльності військового керівника" вивчалися індивідуальні особливості прояву мислення.

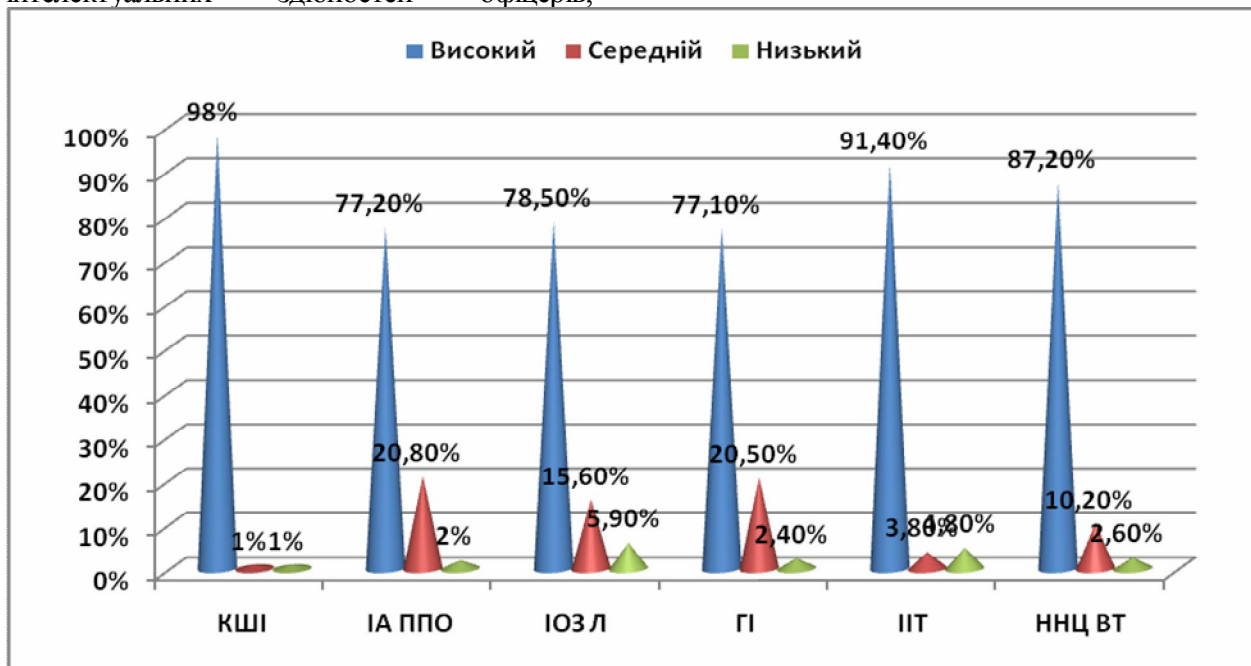


Рис. 1. Показники вербальних інтелектуальних здібностей кандидатів на етапі вступу до ВВНЗ

Не для кого не є таємницею, що кожна людина мислить неповторно. Алгоритм її мислення індивідуальний. Нами встановлено, що для 68% слухачів-артилеристів притаманним є самостійність мислення, яка характеризує вміння офіцерів ставити нові завдання й розв'язувати їх, не вдаючись до допомоги інших людей. Самостійність мислення офіцерів-артилеристів ґрунтується на врахуванні знань і досвіду інших людей. Артилеристи творчо підходять до пізнання дійсності, знаходять нові, власні шляхи і способи розв'язання пізнавальних та інших проблем.

Критичність та гнучкість мислення найбільш притаманна для офіцерів-слухачів аеромобільних військ. Так, для 72% слухачів цієї спеціалізації критичність мислення виявлялася в їхній здатності не підпадати під вплив чужих думок, об'єктивно оцінювати позитивні та негативні аспекти явища чи факти. Офіцери аеромобільних військ з критичним розумом вимогливо оцінюють свої думки, ретельно перевіряють рішення, зважаючи на всі аргументи, виявляючи тим самим самокритичне ставлення до своїх дій. Гнучкість мислення дозволяє офіцерам аеромобільних військ швидко переключатися з одного способу розв'язку завдань на інший, змінювати тактику і стратегію їх розв'язку, знаходити нові нестандартні способи дій за змінених умов.

Ефективність навчання у військовому університеті в значній мірі залежить від вміння слухачів уникати конфліктів, а в разі їхнього виникнення обирати найдоцільніший спосіб поведінки в конфліктних ситуаціях. Опираючись на позицію К.Томаса, в процесі професійно-психологічного відбору основна увага сконцентрована на з'ясуванні форм поведінки в конфліктних ситуаціях, що найбільш характерні для слухачів, з'ясуванні їхньої продуктивності чи деструктивності й пошуку шляхів, які дозволяють стимулювати продуктивну поведінку.

Для описання типів поведінки в конфліктній ситуації К.Томас вважає

доступною двохмірну модель регулювання конфліктів, основними вимірами якої є кооперація, що пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, які залучені до конфлікту, і напористість, для якої характерний акцент на захисті власних інтересів. У відповідності з цими двома основними вимірами К.Томас виділяє наступні способи регулювання конфліктів: 1) *суперництво*, як прагнення досягнути задоволення своїх інтересів в ущерб іншому; 2) *приспосовання*, протилежність суперництву, принесення в жертву власних інтересів заради іншого; 3) *компроміс*; 4) *втеча*, для якої є характерним як відсутність прагнення до кооперації, так і відсутність тенденції щодо досягнення цілей; 5) *співробітництво*, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, яка повністю задовольняє інтереси обох сторін.

Передбачається, що в результаті втечі від конфлікту жодна із сторін не досягне успіху. При таких формах поведінки як конкуренція, пристосування і компроміс або один слухач буде у вигірній ситуації, а другий програє, або двоє програють, оскільки вони будуть іти на компромісні поступки. І лише в ситуації співробітництва дві сторони виявляться у вигірних умовах.

Результати діагностики за методикою К.Томаса засвідчили, що типологія поведінки військових фахівців, які навчаються за різними напрямками в значній мірі різняться між собою. Так, стиль "*співробітництво*" найбільш поширений серед слухачів гуманітарного профілю (6,67) й найменш виражений серед слухачів командно-штабних спеціальностей (6,03). Таке вираження в певній мірі є закономірним. Оскільки саме офіцери виховної та соціально-психологічної роботи повинні перш за все вміти віднаходити спільне рішення яке б не просто задовольняло дві сторони, а й дозволило б зберігати тривалі, міцні, взаємозалежні стосунки з іншою стороною, у разі коли компроміс є недопустимим (Рис. 2).

Питання психології

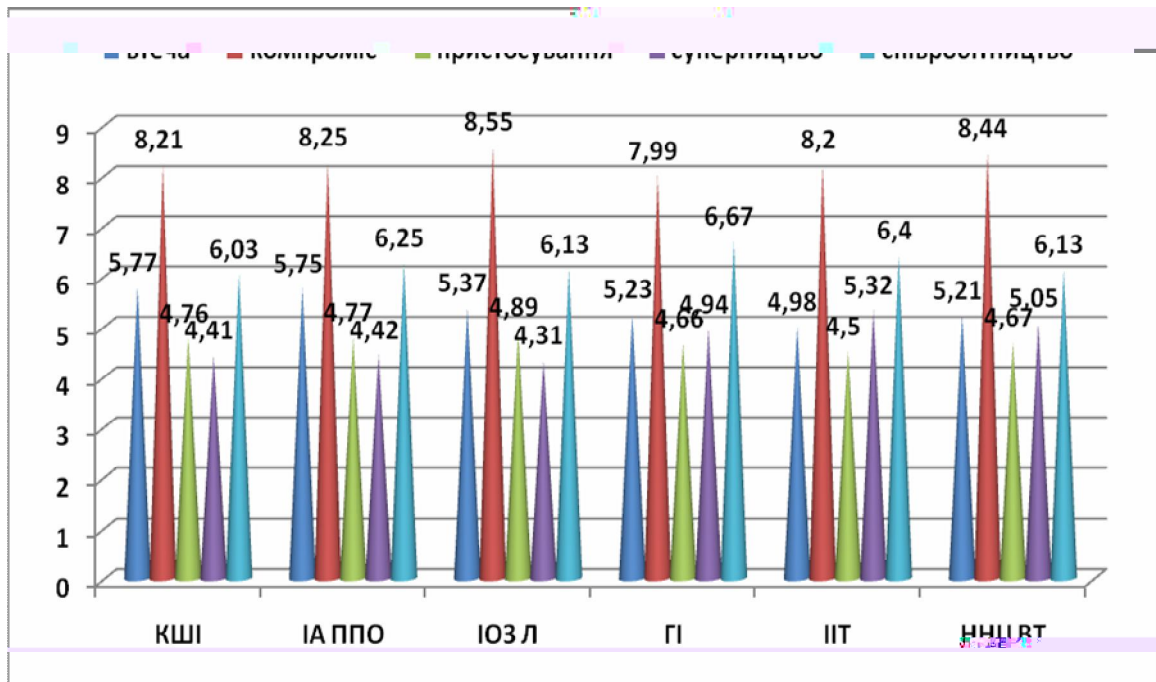


Рис. 2. Стратегії поведінки слухачів в конфліктних ситуаціях

Стиль “компромісу” найбільш виражений в середовищі слухачів інституту оперативного забезпечення та логістики (8,55) й найменше проявляється серед офіцерів-слухачів гуманітарного напрямку підготовки (7,99). У використанні цього стилю головний акцент робиться не на рішенні, яке задовольняє інтереси обох сторін, а на варіанті, який можна виразити за формулою: “Ми не можемо повністю виконати свої бажання, тому необхідно прийняти рішення, з яким кожний із нас міг би згодитися”.

Цікавий розподіл показників щодо віддання переваги в конфліктній ситуації такої стратегії поведінки як “втеча”. Найбільш сильно даний тип поведінки проявляється в середовищі слухачів командно-штабного інституту застосування військ (сил) (5,77). Найменше він характерний для слухачів інституту інформаційних технологій (4,98). Досить часто стиль уникнення чи втечі (особливо у військовому середовищі) ті чи інші керівники розглядають як втечу від проблем, уникнення відповідальності. Ми не поділяємо такої думки. Оскільки подекуди відхід або ігнорування буває цілком адекватною реакцією на конфліктну ситуацію, так як за цей час вона може вирішитись сама собою, або ж слухач зможе зайнятися нею пізніше, коли володітиме достатньою інформацією й можливістю щодо її розв’язання.

Рівномірно серед усіх слухачів

університету простежується розподіл стилю “приспособлення”. Його показники коливаються в межах від 4,77 (найвищий прояв) до 4,50 (найнижчий прояв). Даний стиль відзначається згладжуванням слухачами суперечностей перш за все в ланці “викладач-слухач”. На первинному етапі адаптаційного процесу слухачів-першокурсників такий стиль поведінки в певній мірі себе виправдовує, оскільки слухач ще не подолав стадії “переходу на меншу кількість опорних сигналів” й не особливо намагається відстоювати власні інтереси, погоджуючись з позицією інших, більш авторитетних для нього осіб.

Стиль “суперництво”, який відзначається прагненням перемогти за рахунок іншого й будь-що довести свою перевагу найбільш чітко проявляється в середовищі слухачів інституту інформаційних технологій (5,32). Значно менше віддають перевагу в застосуванні стилю “суперництво” в конфліктній ситуації слухачі оперативного забезпечення та логістики. Загальновідомо, що стиль суперництва, як правило, використовує людина з сильною волею, достатнім авторитетом й не дуже зацікавлена у співпраці з іншою стороною. Водночас хочемо застерегти, що це не той стиль, який можна використовувати в близьких, дружніх стосунках, оскільки крім відчуження він нічого не зможе викликати.

Психологічний інструментарій, що використовувався нами під час проведення

Питання психології

ППВ кандидатів на навчання у військовому університеті був би не повним без включення до його складу методики виявлення локусу-контролю особистості. Локус контролю як теоретичне поняття моделі особистості, будучи введеним в науковий вжиток Дж.Роттером, передбачає віру індивіда в те, що його поведінка детермінується переважно або ним самим (інтернальний локус контролю), або його оточенням і обставинами (екстернальний локус контролю). Формуючись в процесі соціалізації, локус контролю стає стійкою особистісною властивістю. Відразу зазначимо, що людей із зовнішнім локусом контролю, схильних пояснювати наслідки своїх вчинків впливом обставин, прийнято

називати *екстерналами*, оскільки відповідальність за свою діяльність вони приписують виключно зовнішнім умовам. Протилежним типом є *інтернали*. Люди цього типу вважають відповідальними за результати своєї діяльності лише самих себе. Навіть, якщо обставини неблагополучні, інтернал не стане виправдовувати себе за помилки або невдачі.

Результати ППВ кандидатів для вступу до військового університету засвідчили, що в 98% досліджуваних нами офіцерів (за загальною шкалою інтернальності) домінує високий ($x = 77,2\%$) інтернальний локус контролю (Рис. 3).

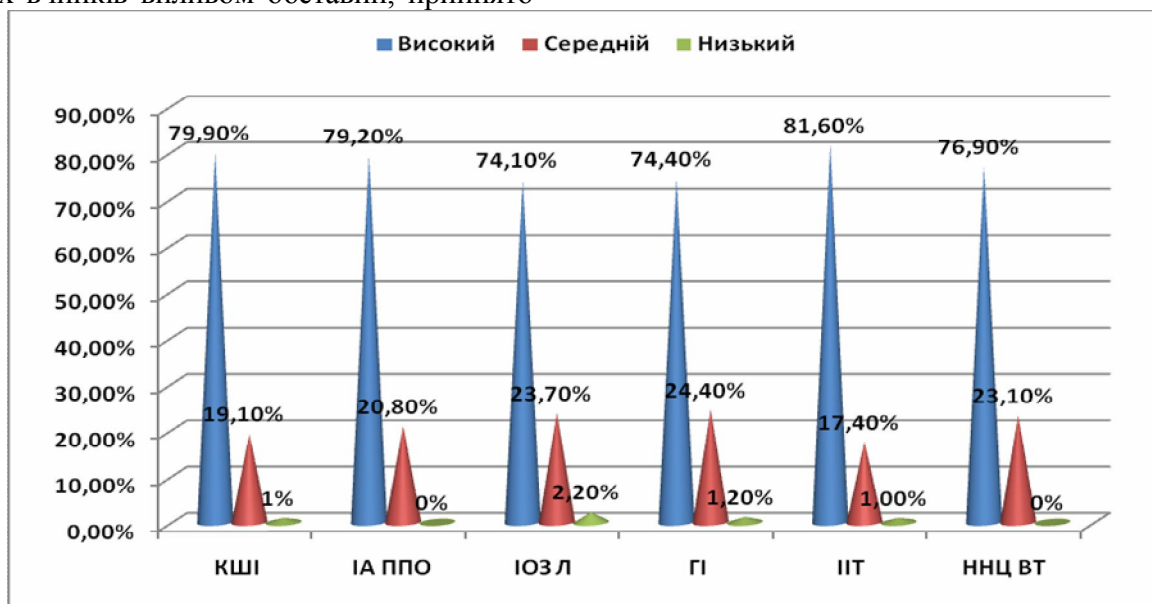


Рис. 3. Прояви локусу-контролю кандидатів для вступу до ВВНЗ

Рівність показників серед усіх кандидатів свідчить про їхню впевненість в собі, послідовність і наполегливість в досягненні поставлених цілей, врівноваженість, доброзичливість і незалежність. Такі офіцери вважають, що більшість важливих подій в їхньому житті мали місце завдяки їхнім власним діям, вони здатні ними управляти, й, відповідно,

відчувають свою власну відповідальність за ці події, вчинки й за те, як протікає їхня військова служба в цілому. Схильність до зовнішнього локусу контролю, серед обстежених нами кандидатів проявляється лише серед 1-2% офіцерів, що виражається в їхній невпевненій поведінці, тривожності, підозрливості, конформності й агресивності.

Таблиця 2

Локалізація контролю офіцерів – кандидатів для вступу до ВВНЗ

Рівні	КШІ	ІА ППО	ІОЗЛ	ГІ	ІІТ	ННЦ ВТ
Високий	79,9%	79,2%	74,1%	74,4%	21,6%	76,9%
Середній	19,1%	20,8%	23,7%	24,4%	17,4%	23,1%
Низький	1%	0%	2,2%	1,2%	1,0%	0%
Середнє	29,73	29,71	28,61	29,10	29,49	29,54

На перший погляд, позиція офіцерів-екстерналів може видатись більш зручною й повинна забезпечувати їм благополучну позицію в своїх навчальних групах. Однак

багаторічні психологічні дослідження дозволили з'ясувати стійку закономірність: *слухачі-інтернали* частіше досягають успіху в творчій і військово-професійній

діяльності, менш тривожні і агресивні, здатні більш стійко захищати свої принципи, а ніж *слухачі-екстернали*. Однак слід мати на увазі, що “чистих” інтерналів або екстерналів майже не існує. В кожному офіцерові є доля впевненості в своїх силах та здібностях і доля психологічної залежності від обставин.

Одним із найбільш важливим і невід’ємним елементів всієї системи професійно-психологічного відбору є *кадрове забезпечення*. Проблема кадрового забезпечення, як пише М.В.Макаренко [2, с. 49-50] займає одне із центральних місць у створенні організаційної структури системи заходів з професійної діагностики та прогнозування професійної придатності. Професійно-психологічний відбір мають право здійснювати лише навчені спеціалісти – психологи, які мають відповідне свідоцтво чи інший офіційний документ, що засвідчує їх право на проведення ППВ. В нашому випадку, право винесення хоч і рекомендаційного, проте не менш відповідального висновку про доцільність навчання того чи іншого кандидата в стінах університету виносило лише фахівцями психологами.

Цінність професійно-психологічного відбору значно зростає коли підрахунок результатів обстеження проводиться в короткі терміни. Разом з тим, неналежна автоматизація тестових методик призводила до того, що багато часу витрачалось на ручну обробку результатів обстеження. Вихід з цієї ситуації нами також був знайдений. Ґрунтуючись на тому, що спеціальною підготовкою, необхідною

для проведення психологічних обстежень повинні володіти також лаборанти, техніки та молодші співробітники, які можуть входити до складу групи психологічного обстеження [2], усі вони, під керівництвом Татарінова Є.В., в двохденний термін пройшли відповідний курс підготовки. В подальшому, впродовж усього періоду професійно-психологічного відбору, група працювала досить оперативно та злагоджено. Ось прізвища групи, які своєю працею заслужили слова вдячності: Анхим Іван Іванович, Майданюк В’ячеслав Валентинович, Плеханова Людмила Михайлівна, Гудована Наталія Анатоліївна, Олефір Микита Олександрович, Зайцева Олена Петрівна, Тугунару Ірина Олексіївна.

Висновок. Професійно-психологічний відбір військових фахівців для навчання у військовому університеті дозволив відібрати слухачів з добре розвиненим інтелектуальним потенціалом, які здатні адекватно реагувати в конфліктній ситуації й володіють високим рівнем інтернальності, що в свою чергу повинно відобразитися на успішності навчання. *Перспектива подальшого дослідження* за даним напрямком повинна бути спрямована на створення “професійного особистісного паспорту” (“психологічного паспорту особистості слухача”) з вмістом у ньому комплексу наявних характеристик психологічних і особистісних властивостей окремо взятого кандидата та переліком для неї тих професій (військових спеціальностей), в яких він може найкраще себе проявити.

Література

1. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
2. Макаренко М.В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми / Макаренко М. В. Інститут ім. О.О.Богомольця НАН України, Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України, К. : 2006. – 395 с.
3. Тестові завдання психологічного обстеження кандидатів на навчання у Національному університеті оборони України / [упоряд. О. Ф. Хміляр, Є. В. Татарінов]. – К. : НУОУ, 2010. – 21 с.
4. Агєєв А. Психологічне забезпечення – сито для відбору найкращих / Андрій Агєєв. – “Крила України”. – № 33 (541). – 16-21 серпня 2010 року. – С. 5.