

На рис. 3 враховані наступні параметри РЛС: число каналів ЦЛАР  $N = 200$ , висота підйому антени  $h_{\max} = 20$  м, довжина хвилі 0,05 м. З рис. 3 випливає, що при "слабкій" (або попередньо пригніченій) пасивній перешкоді відбиті від поверхні сигнали пасивної перешкоди і ІПВ в області просторових частот легко розділяються. Однак, як показали розрахунки, при "потужній" перешкоді оцінка кута місця постановника ІПВ можлива тільки при кутах місця постановника, які не менше ніж в 3..4 рази перевищують ширину ДС антени.

#### Висновки.

1. Запропоновано метод захисту РЛС МВЦ від імпульсних перешкод у відповідь, що відрізняється від відомих тим, що для селекції корисних і перешкодових сигналів використовуються кутові відмінності в напрямку їхнього приходу в кутомісній площині. Це дозволяє здійснити захист від ІПВ шляхом простого бланкування

виходу системи обробки сигналів в момент вступу на вхід імпульсів перешкоди.

2. Показано, що якщо кут місця постановника ІПВ перевищує ширину ДС антени в кутомісній площині, то у формувачі ознаки відповіді перешкоди доцільно використовувати просторовий фільтр, реалізований на основі ЦЛАР і процесора швидкого перетворення Фур'є.

3. Для підвищення достовірності оцінки кута місця джерела ІПВ слід здійснювати куту або доплерівську селекцію пасивної перешкоди, обумовленої відбиттям сигналу від підстилаючої поверхні.

1. Ван Брант Л.Б. Энциклопедия способов радиоэлектронного подавления и методов их применения. Пер. с англ. под ред. К.Н. Фомичёва – М.: Воениздат, 1985, т.1, кн.3 – с. 680. 2. Левин Б.Р. Теоретические основы статистической радиотехники, кн.1 – М.: Сов. радио, 1974 – с.552. 3. Хомяков О.Н. Измерение угла места целей в РЛС с цифровой антенной решёткой // Сборник научных работ ВИТИ НТУ Украины – 2002. – вып.3. – с. 183-193.

Надійшла до редколегії 13.02.12

## ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9

О.Д. Сафін, д-р психол. наук, проф.,  
О.В. Бабелюк, здобувач

### ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ-КОНТРАКТНИКІВ В ПРОЦЕСІ СЛУЖБИ

*У статті висвітлено виявлені під час емпіричного дослідження психологічні особливості професійного самовизначення військовослужбовців-контрактників в процесі служби. Зокрема показано, що на позитивність вибору і ставлення до професії військового, бажання продовжувати службу в Збройних Силах України впливають ті обставини та умови, які найбільшою мірою пов'язані з актуальною мотивацією військовослужбовців залежно від стажу служби.*

*Ключові слова: психологічні особливості, військовослужбовці-контрактники, актуальна мотивація.*

*This article presents the identified during the empirical study of the psychological characteristics of professional self-determination of contract in the service. In particular, we show that the positivity of choice and attitude towards the military profession, the desire to continue service in the Armed Forces of Ukraine affected by the circumstances and conditions that are associated with the greatest measure of the actual motivation of personnel depending on the length of service.*

*Key words: psychological features of contract, the actual motivation.*

**Постановка проблеми.** Сучасний етап реформування Збройних Сил України характеризується послідовним зсувом акцентів у бік удосконалювання професійної компетентності військових кадрів. Важливим рішенням у цьому зв'язку є узятий стратегічний курс на послідовний перехід ЗС України переважно на контрактну основу комплектування, націлений на якісне підвищення професіоналізму військовослужбовців. Між тим на сьогодні кількість військовослужбовців-контрактників складає 52% від штатної чисельності. В планах військового відомства впродовж п'яти років вивести цей показник до 70%. Значущими факторами професійного розвитку військовослужбовця є усвідомлені й адекватні, з погляду узгодження вимог військово-професійної діяльності, а також можливостей та інтересів самого військовослужбовця, професійні рішення, пов'язані з вибором військової професії, варіанти професійного розвитку і кар'єри. Цю функцію професіоналізації виконує професійне самовизначення, будучи одним із центральних механізмів "зближення" військовослужбовця і військово-професійної діяльності за рахунок виявлення неузгодженостей у системі "професія-людина" і шляхів їхнього подолання.

Разом з першим позитивним досвідом переходу на контрактну основу комплектування є й факти, що свідчать про значні проблеми у цій сфері. На незадовільний стан справ вказує непогодженість домагань та очікувань контрактників і держави відносно якості і тривалості їхньої військової служби. Кожний четвертий військовослужбовець звільняється за власним бажанням. Це свідчить про неадекватності вибору ними військової

професії з погляду відповідності умов, вимог військово-професійної діяльності їхнім потребам і можливостям.

З погляду довгострокового прогнозування професійних планів кандидатів на службу у лавах ЗС України цей стан погіршується відсутністю чітких змістовно-процесуальних параметрів контрактів, що укладаються із ними, де поряд з надаваними з боку держави пільгами були б чітко обговорені й питання, пов'язані з можливістю реалізації професійного росту в структурах військової організації за новими програмами професійної підготовки.

Таким чином, актуальним завданням стає визначення оптимального варіанту співвідношення зусиль, затрачуваних на відбір, професійну підготовку і подальший супровід військових кадрів. Вирішити це завдання без опори на знання психологічних пріоритетів військовослужбовців за контрактом – мотиваційних факторів вибору військової професії, ступеня усвідомленості і самостійності вибору, професійних планів і кар'єрних цілей – досить важко.

**Аналіз останніх досліджень.** У науковому плані вивчення проблем, пов'язаних із професійним самовизначенням військовослужбовців, впливу на цей процес психологічних факторів знайшло своє відображення у низці досліджень вітчизняних вчених (В.Алещенко, М.Корольчук, Г.Ложкін, В.Осьодло, О.Сафін, В.Стасюк та ін.). Разом з тим слід зазначити, що у військовій психології на сьогодні завдання вивчення професійного самовизначення військовослужбовців, що проходять військову службу за контрактом на посадах рядового і сержантського складу, залишається поки що поза на-

лежною увагою. Відсутність науково обґрунтованих даних з цієї проблеми не дозволяє виробити адекватні технології діагностики і прогнозування професійної схоронності й успішності військових фахівців зазначеної категорії, а також відповідні програми психологічного супроводу їхнього професійного розвитку.

**Мета статті** – висвітлити результати емпіричного дослідження у частині виявлення психологічних особливостей професійного самовизначення військовослужбовців-контрактників в процесі служби.

**Виклад основного матеріалу.** Під час дослідження було здійснено аналіз динаміки професійного самовизначення військовослужбовців за контрактом у контексті основних етапів їхньої професіоналізації в умовах Збройних Сил України. У психологічних дослідженнях динаміка явища розглядається у зв'язку зі зміною об'єкта, що припускає рухливість його окремих складових, що охоплюють різні ієрархічні рівні і має певні тимчасові показники і границі. У нашому дослідженні таким об'єктом було професійне самовизначення, а його елементами – структурні компоненти його функціонально-психологічної структури. Основними завданнями дослідження динаміки професійного самовизначення були:

виявлення та аналіз характеру змін кожного структурного компонента і функціонально-психологічної структури у цілому;

виявлення та аналіз психологічних проблем, що обумовлюють зміст професійного самовизначення на основних етапах професійного розвитку військовослужбовця в умовах військової служби;

Вирішення першого завдання припускало виявлення динаміки рівня розвитку структурних компонентів професійного самовизначення (рефлексивного, мотиваційного та операційного), а також характеру зміни взаємозв'язків між ними. У цьому зв'язку було вивчено відповідні результати у групах військовослужбовців, що розрізняються тривалістю військової служби за контрактом. Як аналізований динамічний тимчасовий відрізок виступав різний стаж військової служби за контрактом. Усього було виділено три категорії військовослужбовців: 1 група – термін служби за контрактом до 1 року (28%), 2 група – від 1 року до 2-х років (42%), 3 група – понад 2 років (30%). Для визначення рівня розвитку структурних компонентів у кожній із груп використовувалися дані, отримані на попередньому етапі дослідження з врахуванням їх диференціації по виділених групах. Таким чином, метод, що застосовувався для вирішення зазначеного дослідницького завдання, варто віднести до методу зрізових досліджень. Його застосування дозволило виявити, що зі збільшенням стажу військової служби загальний рівень розвитку функціонально-психологічної структури професійного самовизначення зростає (у групі до 1 року цей показник – 2,98; у групі від 1 до 2 років – 3,21; у групі понад 2-х років – 3,49). Разом з тим, статистично значущі розбіжності виявлено лише між 1 і 3 групою (застосовувався непараметричний критерій Н.Краскала-Уоллеса,  $-6,505$ ,  $df=2$ ,  $p=0,038$ ). Це свідчить про незначну у цілому роль такого фактора, як "стаж військової служби" у розвитку функціонально-психологічної структури професійного самовизначення, а точніше – про незначність часу, охоплюваного стажем військової служби обстежуваних, що брали участь у дослідженні. Крім того, не сам по собі часовий термін військової служби відіграє роль у розвитку функціонально-психологічної структури професійного самовизначення, а подієва змістовність та інтенсивність діяльності по військовій спеціальності, які виступають психологічними еквівалентами детермінаційного навантаження стажу.

Більш помітні зміни характеризують динаміку кожного з компонентів окремо. Як виявилось, протягом усього терміну військової служби продовжує послідовно зростати рівень розвитку рефлексивного та операційного компонентів, а динаміка мотиваційного компонента є неоднозначною. Зі зміною цього компонента можна пов'язати і структуру, що змінюється, функціонально-психологічну структуру професійного самовизначення, виражену у вигляді відповідних профілів у кожній із груп обстежуваних. Так, у 1-й групі обстежуваних помітно переважає за своїм розвитком мотиваційний компонент, потім простежується зменшення його ролі за рахунок деякого зниження рівня його розвитку та водночас підвищення показників інших компонентів (рефлексивного та операційного), і потім у 3-й групі спостерігається знову його зростання при збереженні лідируючої ролі рефлексивного компонента. Примітно, що рівень розвитку операційного компонента залишається протягом усього нижче рефлексивного і змінюється разом з ним. Можна припустити, що рефлексивний компонент виступає у ролі своєрідної пропускнуої лійки, з одного боку, що стримує розвиток операційного компонента, з іншого боку, він обумовлює його розвиток. Це припущення засноване на порівняльному аналізі змісту показників обох компонентів. Так, змістовність цілей, самостійність побудови особистої професійної перспективи, погодженість цілей і засобів, що є структурними елементами операційного компонента, може бути "розгорнута" і виявитися повною мірою на основі виявлення і побудови системи інформаційних індикаторів-орієнтирів (у вигляді професійного Я-образу, образу військової професії і професіонала) та усвідомлення значущості і змісту проблемності ситуації.

Таким чином, слід зазначити, що протягом аналізованого тимчасового відрізка спостерігається поступове зростання рівня розвитку функціонально-психологічної структури професійного самовизначення при зміні структури взаємозв'язків між компонентами. Найбільш тісний зв'язок із загальним рівнем розвитку функціонально-психологічної структури професійного самовизначення (застосовувався коефіцієнт кореляції Пірсона ( $r$ )) демонструє рефлексивний компонент ( $r=0,938$ ), потім операційний компонент ( $r=0,924$ ) і мотиваційний ( $r=0,787$ ). Ступінь внутрішньої погодженості структурних компонентів професійного самовизначення між собою, що обумовлена тісністю інтеркореляційних зв'язків, також є достатньо високою, а у динаміці виражена у такий спосіб: у першій групі обстежуваних  $r=0,793$ , у другій групі  $r=0,923$ , у третій групі  $r=0,863$ . Високі величини коефіцієнтів свідчать про ступінь однорідності у рівні розвитку компонентів у конкретного обстежуваного або групи обстежуваних.

З огляду на виявлений під час попереднього аналізу взаємозв'язок функціонально-психологічної структури професійного самовизначення із низкою внутрішніх і зовнішніх умов, правомірно припустити, що порушення внутрішньої погодженості (тісноти зв'язку між компонентами) може бути наслідком фруструючого впливу привнесених ззовні – стосовно функціонально-психологічної структури професійного самовизначення – обставин. У цьому зв'язку більш слабкий взаємозв'язок на першому аналізованому тимчасовому відрізку і деяке ослаблення її (порівняно із другим періодом) на третьому періоді може свідчити про підвищення проблемності для військовослужбовців актуальної життєвої ситуації внаслідок дії перемінних, що розхитують структурну єдність компонентів функціонально-психологічної структури професійного самовизначення. Крім того, цим же може бути пояснений характер більшої (порівняно з

іншими компонентами) рухливості мотиваційного компонента, який більш чутливо за інших відгукується на детермінаційні коливання тіла. Це спостереження дозволяє переконатися в обґрунтованості раніше висунутого припущення про наявність у загальній динаміці військової служби періодів, що характеризуються особливою проблемною насиченістю (т.з. критичних періодів), що визначають інтенсивність і змістовну специфіку професійного самовизначення військовослужбовців.

На перевірку цього припущення були спрямовані подальші дослідницькі дії у межах констатувального експерименту, які були пов'язані з вирішенням більш загального завдання дослідження – виявлення та аналіз психологічних проблем, що обумовлюють зміст професійного самовизначення на основних етапах професійного розвитку військовослужбовця в умовах військової служби. Проблемність ситуації детермінується протиріччями, що породжують "бар'єри" на шляху до їхнього вирішення. Основний акцент проблемності задається варіативним співвідношенням трьох елементів "людина (суб'єкт) – завдання – умови". Тобто більшу або меншу проблемність військовослужбовець у силу усвідомлення та індивідуалізованого погляду на ситуацію може пов'язувати із собою (завищені очікування, неадекватні відносини, відсутність спонукань, незнання яких-небудь професійно значущих аспектів, низькі професійні можливості і т.п.), із завданням, оцінюючи її як складну або просту, значущу або незначущу, а також з умовами, що сприяють або перешкоджають вирішенню проблеми. Крім того, варто виділити сфери, що представляють сферу переважної детермінації і, водночас, відносної локалізації проблеми: предметно-діяльній, соціально-психологічній або особистісній.

Таким чином, детермінуючим джерелом (а у цьому зв'язку, і основним індикатором) проблемного змісту вступають більш-менш усвідомлювані протиріччя у сфері "військовослужбовець – військово-професійне середовище, професія" зі зміщенням акценту у той чи інший бік. Більше або менше усвідомлення проблеми військовослужбовцем підкреслює необхідність застосування під час дослідження методичних процедур, заснованих не лише на самозвіті і самооцінці складності аспектів проблемної ситуації, але і більш об'єктивних прийомів, що дозволяють фіксувати відповідні індикатори проблемної завантаженості у загальній структурі ситуації. Зокрема, для виявлення змістовної специфіки та інтенсивності проблем, характерних для того або іншого етапу, а також для виявлення та оцінки рівня психічної напруженості, викликаного проблемною навантаженістю етапу, використовувався такий методичний прийом, як зіставлення значущості для військовослужбовця певних груп мотивів і цілей і ступеня його задоволеності відповідними групами умов. При цьому категорії військовослужбовців, що розрізняються за стажем військової служби, виступали як зрізи, що характеризують тимчасову динаміку професійного самовизначення. Опираючись на відому у психології типології етапності професійного розвитку, ми виділили у структурі професіоналізації військовослужбовця три таких етапи, кожному з яких властиві свої завдання: етап оптації (вибору професії та ухвалення рішення про необхідність її освоєння), етап адаптації (перші 6 місяців служби, пов'язані з освоєнням професійних і соціально-психологічних норм, ролей) та етап подальшого професійного розвитку (вдосконалювання, нарощування професіоналізму).

Основні групи мотивів, що аналізувалися і зіставлялися між собою, цілей і умов (оцінюваних як такі, що сприяють чи перешкоджають досягненню цілей) було розділено на три групи відповідно до сфери детерміна-

ції/локалізації: соціально-психологічна, предметно-діяльній, особистісна. У кожній з них було виділено свої підгрупи. Ступінь розбіжності між рівнем значущості тих або інших мотивів, цілей і задоволеності умовами військової служби характеризувала рівень внутрішньо-особистісної конфліктності, обумовлений наявністю проблемних зон, що набувають актуальності для певної групи військовослужбовців. Цей прийом доповнювався вивченням та якісним аналізом переважних емоційних станів, мотиваційних тенденцій, пов'язаних із прагненням людини більш детально розібратися у ситуації, звернутися для цього за допомогою до інших людей товаришам по службі, родичів, командирів). Взаємозв'язок цих показників (професійне самовизначення, внутрішньоособистісна конфліктність, психічна напруженість) є достатньо тісним і пояснюється тим, що усвідомлення суперечностей у системі "людина – професія", "Я-реальне – Я-ідеальне" і необхідності їхнього подолання супроводжується такими негативними станами як тривога, фрустрація, інтрапсихічний конфлікт, напруженість, які, у свою чергу, ініціюють процеси професійного самовизначення, реалізація якого є механізмом (і умовою) їхнього вирішення (редукування, зменшення). Таким чином, виявлявся не лише ступінь психічної напруженості, але й змістовний аспект проблемного поля, яке актуалізує процес професійного самовизначення і відображає специфіку проблемних ситуацій на різних етапах військової професіоналізації.

Аналіз отриманих під час дослідження даних дозволяє виділити і коротко охарактеризувати основні проблемні зони, що обумовлюють змістовну специфіку самовизначення як механізму вирішення наявних проблем. Так, загальний рівень проблемної навантаженості, що характеризується ступенем розбіжності мотивів/цілей і задоволеності умовами військової служби дорівнює 0,972, що визначає цей показник як орієнтир для аналізу інших параметрів. Відповідно до цього показника можна визначити найбільш гострі проблемні зони, якими є: серед сфер – предметно-діяльній (1,18), особистісна (0,876), соціально-психологічна (0,88); серед мотивів і цілей (опосередкованість їхнього задоволення і досягнення умовами) – мотиви і цілі професійного досягнення і розвитку (1,58), спілкування і співробітництва (1,23), адаптивно-прагматичні (1,09); серед умов (у контексті їхньої оцінки як чинників, що сприяють досягненню цілей) – умови, що визначають організацію діяльності, військової служби (1,53), ресурсне забезпечення життєдіяльності (1,38), а також зміст професійної діяльності (1,18). Отримані дані було уточнено в процесі індивідуальних бесід з військовослужбовцями, де спеціальному аналізу було піддано, зокрема, їхні ускладнення у професійній діяльності і військової службі, а також деякі аспекти відносин з офіцерами і товаришами по службі. Виявлено, що більшість військовослужбовців, у цілому позитивно ставлячись до військової служби і Збройних Сил України у цілому, достатньо критично оцінюють умови контрактної служби та їхнє дотримання у своїх військових частинах. Показово, що понад чверть військовослужбовців (26,7), які допускають для себе службу за контрактом надалі, хотіли б продовжувати її не у своїй частині і не зі своїми офіцерами. Серед умов, що негативно впливають на мотивацію військовослужбовців до продовження контрактної служби і виконання своїх обов'язків, виділяються такі: недостатній рівень грошового утримання (88%), низький престиж служби (48%), залучення до виконання невластивих завдань (53%), недостатня кількість особистого часу, відсутність можливості вільного виходу за межі військової частини (77%), втота від високого службово-

го навантаження (46%), незадовільне постачання належними видами постачання (34%), слабка соціально-правова захищеність (25%), відсутність житла для сімейних (13%), некомпетентність офіцерів (42%), їхній грубий стиль поведінки з військовослужбовцями (56%).

Незважаючи на те, що більше половини військовослужбовців (62%) задоволені рівнем взаємин у своїх військових колективах (соціально-психологічна сфера), у той же час біля чверті (23%) вважають, що взаємини не відповідають їхнім очікуванням. Серед незадовільних аспектів відзначаються низький або недостатній культурний рівень, відсутність взаємодопомоги, індивідуалізм товаришів по службі.

Окреме запитання стосується взаємин з офіцерами, якими не задоволені більше половини з опитаних військовослужбовців. Військовослужбовці відзначають, що головними якостями, що дозволяють їхнім безпосереднім командирам із числа офіцерів управляти підрозділом, є: службове становище (44%), професійне майстерність (27%), погрози і покарання (37%). Рідше вказувалися такі якості офіцерів, як досвід роботи з людьми (22%), вимогливість (27%), авторитет серед підлеглих (23%). Причинами такого стану, на думку опитаних, є: відсутність досвіду у низки офіцерів, особливо у молодих, які перекладають частину своїх функцій на сержантів, боячись труднощів, зайвого навантаження, не знаючи, як побудувати свої відносини з військовослужбовцями за контрактом; підхід до військовослужбовців, що проходять військову службу за контрактом, з такими ж мірками, як до військовослужбовців, що проходять строкову службу; невміння багатьох офіцерів управляти людьми більш старшого віку, ніж військовослужбовці, що проходять строкову службу; небажання деяких офіцерів визнавати у рядових і сержантах військової служби за контрактом суб'єктів з рівним з ними, відповідно до законодавства, соціальним статусом; індивідуалізм, брутальність, нахабність і хамство у відносинах з іншими військовослужбовцями з боку деяких з них, вимагання, що практикуються деякими офіцерами у підрозділах відносно військовослужбовців, що проходять військову службу за контрактом.

Причини хворобливого сприйняття відносин саме з офіцерами у низці інших причин варто пояснювати і тим, що офіцери, в очах військовослужбовців, у першу чергу повинні бути гарантами дотримання умов, заявлених у контракті, а також основними суб'єктами професійного супроводу їхньої діяльності. Розуміючи об'єктивну обумовленість багатьох труднощів, військовослужбовці, у той же час, не готові миритися зі збільшенням цих труднощів з вини офіцерів (їхні відношення, рівня підготовки і т.п.). Багато військовослужбовців, відчуваючи потребу у роз'ясненні окремих аспектів, пов'язаних з виконанням обов'язків по військової службі, у тому числі особливостей умов контракту, перспектив і можливостей професійного росту в умовах Збройних Сил України, не одержують зрозумілих пояснень, а дуже часто зіштовхуються і з відвертим небажанням офіцерів витратити час на додаткову роботу з підлеглими.

Під час дослідження було вивчене також питання про ступінь задоволеності офіцерів підпорядкованими ним військовослужбовцями за контрактом. Для цього було обрано основні, на думку самих офіцерів, критерії оцінки службової, бойової і повсякденної військової діяльності військовослужбовців за контрактом. Для виявлення ступеня адекватності самооцінки військовослужбовців за контрактом відповіді офіцерів були порівняні з відповідями військовослужбовців-контрактників за цими ж критеріями.

Результати опитування свідчать про значні розбіжності у відповідях респондентів двох груп (офіцери і контрактники), що свідчить про неадекватність сприйняття військовослужбовцями, що проходять військову службу за контрактом, рівня розвитку у себе професійно важливих якостей. У цьому зв'язку спостерігається передумова для сприйняття військовослужбовцями вимог офіцерів до вдосконалювання тих або інших аспектів професіоналізму як упереджених, підвищених, необґрунтованих. Разом з тим, виявлена розбіжність між оцінкою за окремими критеріями і "глобальним" самовідношенням до себе як військового професіонала. Так, дослідження показало, що повною мірою ідентифікують себе з поняттям "військовий професіонал" лише 18% військовослужбовців, у той час як за окремими, наданими дослідником, критеріями позитивно оцінюють себе більше половини військовослужбовців. Цей цікавий факт може бути пояснений існуванням у свідомості військовослужбовців неопераціоналізованої (слабко диференційованої у своїх нюансах) моделі "ідеального військового професіонала", що служить своєрідним внутрішнім оцінним еталоном, що синтезує не лише суто технологічні елементи професійної діяльності, але й моральні, соціальні аспекти інтеріоризованих суспільних уявлень про професійного військовослужбовця.

Як виявилось з результатів анкетування і бесід, значну частину проблем у військової служби військовослужбовці пов'язують із "об'єктивним полюсом", у меншому ступені звертаючи увагу на себе як суб'єкта військової діяльності, а головне – суб'єкта, здатного у межах військової організації здійснювати визначення, проектування і планування своєї активності. Відповідно до вирішення проблем і труднощів багато хто пов'язує із загальною зміною ситуації у кращий бік. Цим пояснюється і значний відсоток військовослужбовців, що не визначились відносно висновку наступного контракту. Цей висновок підтверджується тим, що під час бесід та анкетування у більшості військовослужбовців (74%) загальне бажання професійно зростати, вдосконалюватися як військовий професіонал, не підкріплене деталізацією їхніх намірів у вигляді конкретних способів, завдань. Так, багато військовослужбовців при загальному позитивному ставленні до військової служби і військової професії, розглядають її усе-таки як "прохідний етап" у своєму житті (який дозволяє придбати стартовий капітал або у грошовому, або у морально-психологічному еквіваленті – накопичити грошей, стати сучасним чоловіком, одержати необхідні професійні навички та ін.), пов'язуючи подальші перспективи з реалізацією себе поза межами військової служби. Тому значна частина обстежуваних (72%) у бесідах щодо свого вдосконалювання в умовах військової служби не мають чітких уявлень і визначають для себе відповідні завдання достатньо узагальнено. Лише 16% опитаних заявляли про необхідність освоєння інших (декількох) спеціальностей, крім тієї, котру вони освоюють на цей час. Достатньо розмиті уявлення у значної частини військовослужбовців про своє більш-менш віддалене майбутнє. Так, на питання: "Яку професію Ви маєте намір обрати після військової служби? Ким Ви будете за професією через 5 (10) років?" – 36% військовослужбовців завагалися з відповіддю, що свідчить про несформовану професійну ідентичність, слабку виразність (або відсутність) професійних пріоритетів.

Подальші дослідницькі кроки були пов'язані із припущенням про існування у загальній динаміці професійного розвитку етапів (періодів), що характеризуються особливою проблемною насиченістю. Умовно ці періоди можна назвати критичними, маючи на увазі, що

вони мають більшість традиційних атрибутів таких періодів: зміна модальності станів, підвищення емоційної чутливості, конфліктності, незадоволеності, відчуття вичерпаності сил, ресурсів, потреба у підтримці, пораді (або, навпаки, прагнення обмежити контакти), зростання пошукової активності у різних сферах і т.п. Для виявлення цих періодів було проаналізовано динаміку загальної задоволеності військовослужбовців умовами військової служби, рівень розбіжностей між основними побудниками (мотивами, цілями) і задоволеністю умовами військової служби, а також рівень пошукової активності (показник, що характеризує потребу у більш ясному розумінні ситуації, з'ясуванні свого положення, шляхів, перспектив, можливостей оптимальних способів діяльності, відносин). Динаміка досліджуваних показників характеризується певним взаємозв'язком, що характеризує етапну специфіку самовизначення. Так, у наявності "назад" погоджені зміни "задоволеності" і "рівня пошукової активності". Найбільша неузгодженість виявлена у період служби 19-24 місяців, а також у період понад 30 місяців. Максимальний рівень розбіжностей між актуальними мотивами і цілями з "задоволеністю умовами" виявлений у період 12-18 місяців і у період понад 30 місяців.

Таким чином, виділяються два періоди, які характеризуються наявністю перерахованих вище ознак критичних: період "середини військової служби за контрактом" і період після 30 місяців, що передують ухваленню рішення про укладання (або неукладання) наступного контракту. Пояснення існування і специфіки цих періодів можливо з врахуванням аналізу загальної логіки проходження військової служби. Так, спостережуваний початок зростання пошукової активності у перший період (після 12 місяців) може бути пов'язаний з відчуттям вичерпаності власних ресурсів, що забезпечують інформаційно-орієнтуючу функцію, у логіко-смысловому просторі військової служби. Багато військовослужбовців у цей період мають потребу у більш детальному з'ясуванні перспектив свого перебування на військовій службі, відчувачи неефективність сформованої системи взаємодії з іншими суб'єктами, низький "коефіцієнт корисної дії" організаційних особливостей побудови і загального потенціалу процесу бойового навчання і служби. З огляду на попередній період перебування на строковій службі, пов'язаний з виконанням тих же самих обов'язків (за тією ж спеціальністю) у багатьох військовослужбовців виникає відчуття професійної реалізованості ("більше нема чому вчитися"), тим самим процесуальна сторона професійної діяльності перестає бути значущим мотиватором до професійного вдосконалювання.

Особливості проблемної насиченості другого періоду пов'язані з необхідністю вторинного самовизначення, більш вільного у більшості військовослужбовців у тому аспекті, що необхідність обов'язкового терміну служби вже не чинником, який "висить" над ними. У цьому сенсі з'ясуванню з їхнього боку підлягають аспекти, пов'язані з вибором професії на відносно тривалу перспективу, оцінка у цьому зв'язку власного професійно-психологічного ресурсу і внеску у його розвиток військової служби. Зростий рівень розбіжностей у системі "мотиви/цілі – умови" на тлі не занадто помітного зниження "задоволеності" може свідчити про появу (або посилення) побудників, кризь призму яких існуючі умови розглядаються як чинники, які блокують можливу активність у напрямку досягнення власних цілей, перспектив. Не випадково у цей період зафіксовано найбільше (у відсотковому відношенні) випадків розриву контракту, які ініціюються (відкрито, або приховано: наприклад,

хвороба, порушення дисципліни) військовослужбовцями з різних підстав.

**Висновки.** Таким чином, проведене дослідження дозволило виявити такі особливості динаміки професійного самовизначення. Загальний рівень розвитку функціонально-психологічної структури, що визначає здатність до ефективного професійного самовизначення, зростає, під час якого відбувається перерозподіл рівня виразності у загальній структурі окремих компонентів. Цей факт свідчить про опосередкований вплив, професійної діяльності на розвиток адекватності уявлень про себе і військової професії, навичок планування і здійснення проєктувальних дій і дій планування у відношенні свого професійного майбутнього. Разом з тим рівень погодженості, деталізованості та обґрунтованості професійної перспективи залишається низьким. У загальній динаміці професійного розвитку виявлені етапи, що характеризуються особливою проблемною насиченістю, що обумовлює підвищену потребу у професійному самовизначенні, а, отже, що вимагають їхнього спеціального профорієнтаційного супроводу. Показано, що на позитивність вибору і ставлення до професії військового, бажання продовжувати службу в Збройних Силах України впливають ті обставини та умови, які найбільшою мірою пов'язані з актуальною мотивацією військовослужбовців тих або інших груп. Неузгодженість задоволеності певними групами умов з найбільш актуальними мотивами і цілями військовослужбовців породжує або підсилює проблемність актуальної ситуації, активізуючи процеси професійного самовизначення.

Конкретними показниками ефективності формування експерименту були: адекватність і змістовність професійного Я-образу; динаміка самооцінки; змістовність цілей професійно-особистісного розвитку; динаміка мотиваційних обґрунтувань вибору професії і професійного розвитку; прагнення до самостійного вибору; задоволеність військовослужбовців змінами, що відбулися з ними у період участі в експерименті, рівень володіння навичками узгодження цілей і засобів їхнього досягнення.

Як незалежна перемінна виступала сукупність методик і процедур, об'єднаних у межах розвивальної тренінгової роботи, що забезпечують цілеспрямований вплив на структурні елементи функціонально-психологічної структури професійного самовизначення. При цьому під розвитком функціонально-психологічної структури професійного самовизначення розумівся цілеспрямований вплив на структурні компоненти професійного самовизначення (рефлексивний, мотиваційний, операційний) з метою: формування внутрішньої позиції, що визначає позитивну спрямованість уявлень військовослужбовця про себе як про суб'єкта професійного шляху, здатного з опорою на власний особистісний ресурс переборювати типові ускладнення військової служби, розвитку навичок самодіагностики проблем професійного розвитку і готовності до їхнього подолання, навичок самоорганізації власної професійної активності у прогнозованих умовах реалізації професійної перспективи.

1. Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т.В. Кудрявцев, В.Ю.Шегурова// Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С.51-59. 2. Леонтьев Д.А., Шелобанова Е.В. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего /Д.А. Леонтьев, Е.В.Шелобанова// Вопросы психологии. – 2001. – №1. – С.57-65. 3. Пряхников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: Учебно-методическое пособие / Н.С. Пряхников. – М.: Издательство Московского психолого-социального института. – 2002. – 400 с. 4. Ткачук Л.В. Професійне самовизначення та його емпатійні детермінанти у сучасного юнацтва: Дис... канд. психол. наук /Л.В. Ткачук/ Південний науковий центр АПН України. – О., 2003. – 186 с.