

витку і функціонування особистості як суб'єкта діяльності в особливих умовах діяльності; соціально-психологічні основи збереження фізичного, психічного та морального здоров'я фахівців служби цивільного захисту; акмеологічний опис основних управлінських спеціальностей в межах ДСНС України.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Гнізділова О. А. Характеристика дефініції «наукова школа» / О.А. Гнізділова // Теорія та методика навчання та виховання. – 2008. – № 22. – С. 13–23.
2. Енгальчев В. Ф. О калужской научной школе юридической психологии / В. Ф. Енгальчев // Вестник Калужского университета. – 2008. – С. 30–39.
3. Криворученко В. К. Научные школы – важнейший фактор развития современной науки [Электронный ресурс] / В. К. Криворученко. – Режим доступа: [http://www.mosgu.ru/nauchnaya/scientificschools/about/Krivoruchenko\\_factor](http://www.mosgu.ru/nauchnaya/scientificschools/about/Krivoruchenko_factor).
4. Садковий В. П. Харківська наукова школа екстремальної психології / В. П. Садковий, О. О. Назаров // Новий колегіум. – 2009. – № 1. – С. 15–18.
5. Храмов Ю. А. Наукові школи в НАН України / Ю. А. Храмов // Наука та наукознавство. – 2008. – № 4. – С. 122–133.
6. Шикун А. А. Феномен научных психологических школ / А. А. Шикун // Вестник ТГПУ. – Серия : психология. – 2007. – № 10 (73). – С. 132–136.

УДК 159.922

*Кузьменко М.Д., ад'юнкт науково-організаційного відділу, Військовий інститут Київського національного університету імені Тараса Шевченка.*

### ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ЯК ЗАСІБ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

У статті розглянуто проблему психологічного вивчення особового складу в інтересах реалізації кадрової політики у Збройних Силах України. Актуальність теми зумовлена швидкою професіоналізацією сучасного війська, повним переходом до комплектування військовослужбовцями військової служби з контрактом. Тому психологічне вивчення із застосуванням психодіагностичного методу у різних формах стає засобом інформаційної підтримки посадових осіб, що приймають кадрові рішення. Встановлено, що реалізація комп'ютерного тестування є перспективним напрямом вдосконалення процедури психологічного вивчення та може суттєво покращити механізм прийняття кадрових рішень у Збройних Силах України.

*Ключові слова:* психологічне вивчення, психодіагностичний метод, комп'ютерне тестування, кадрова політика.

В статье рассматривается проблема психологического изучения личного состава в интересах реализации кадровой политики в Вооруженных Силах Украины. Актуальность темы обусловлена быстрой профессионализацией современного войска, полным переходом к комплектованию военнослужащими военной службы по контракту. Поэтому психологическое изучение с применением психодиагностического метода в разных формах становится средством информационной поддержки должностных лиц, которые принимают кадровые решения. Установлено, что реализация компьютерного тестирования является перспективным направ-

лением усовершенствования процедуры психологического изучения и может существенно улучшить механизм принятия кадровых решений в Вооруженных Силах Украины.

*Ключевые слова:* психологическое изучение, психодиагностический метод, компьютерное тестирование, кадровая политика.

**Постановка проблеми.** В умовах переходу Збройних Сил України (ЗС України) на професійну основу, роль і значення офіцерського корпусу неухильно зростає. Комплектування особового складу ЗС України професіоналами високої кваліфікації, підготовка таких кадрів становить одне з важливих питань кадрової роботи у ЗС України. Існуючі підходи до комплектування посад офіцерського складу базуються на принципах сучасної кадрової політики та зумовлюють перехід до науковообґрунтованих методів психологічного вивчення особового складу екстремального профілю діяльності. Це, у свою чергу, дасть можливість ефективно діагностувати професійно-важливі якості та прогнозувати успішність діяльності на вищій посаді та ефективно розподіляти кандидата залежно від його компетентності. Саме психологічне вивчення із застосуванням науковообґрунтованого надійного інструментарію може стати засобом ефективної реалізації кадрової політики у ЗС України.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У «Концепції кадрової політики в ЗС України» наголошено, що пріоритетним напрямом у кадровій роботі вважається ефективне службове використання військовослужбовців, які мають оперативно-стратегічний (оперативно-тактичний) рівень освіти, високий рівень професійної підготовки (класної кваліфікації), науковий ступінь (вчені звання), пройшли підготовку за кордоном, є учасниками бойових дій, мають практичний досвід участі в миротворчих операціях, служби в міжнародних штабних елементах, володіють іноземними мовами, та командирів (начальників) підрозділів, що протягом останніх років мають високі показники у бойовій та професійній підготовці. Наразі психологічна підготовка особового складу є елементом професійної підготовки. Тому оцінка психологічної підготовленості може здійснюватись за допомогою засобів психологічного вивчення, психодіагностичним методом зокрема [6].

Проблема етично-правового регулювання дослідницької діяльності психологів є вкрай актуальною для сучасної української військової психології. Брак нормативного регулювання діяльності психологів в Україні призводить до зниження відповідальності за вчинки та їх наслідки. Постулат «психолог несе особисту відповідальність» навряд чи може бути ефективним через його розмитість та суб'єктивність. Крім цього, не відпрацьовано систему ліцензування та сертифікації, що призводить до безконтрольності та безвідповідальності: займатись дослідницькою діяльністю може, практично, будь-хто, в кого є бажання. Для прикладу, у книзі Л.Ф. Бурлачука наведений витяг із «Державного сертифікаційного реєстру британської психологічної спільноти» із зазначенням стандартів контролю компетентності у тестуванні професійної придатності. [3, С. 629–642].

Саме засоби психологічного вивчення особового складу можуть стати механізмом забезпечення ефективного відбору, добору, ефективної розстановки кадрів, особливо що стосується офіцерського корпусу. Схожі проблеми потребують вирішення і в інших силових відомствах України [5, С. 110].

**Метою** статті є теоретико-прикладний аналіз проблеми психологічного вивчення особового складу з метою реалізації кадрової політики у Збройних Силах України.

**Виклад основного матеріалу.** Сам термін «кадрова політика» як соціальне явище має багаторівневу структуру її суб'єктами можуть виступати, наприклад, політичні рухи, партії, громадські організації, підприємницькі структури тощо. Можна говорити також про кадрову політику уряду, міністерства, відомства, певного регіону тощо [8, С. 5]. Кадрова політика у Збройних Силах є частиною державної кадрової політики, сукупністю принципів, напрямів, форм та методів діяльності органів військового управління, спрямованої на створення цілісної системи формування, підготовки, ефективного використання персоналу, забезпечення потреб кожної особистості, розвитку у неї стійкої мотивації до військової служби та можливості реалізації свого потенціалу під час її проходження [6].

У «Положенні про Вищу атестаційну комісію Міністерства оборони України» зазначено, що формування висновку Вищої атестаційної комісії здійснюється з урахуванням висновків військових рад та атестаційних комісій структурних підрозділів центрального апарату Міністерства оборони України, Генерального штабу Збройних Сил України, видів Збройних Сил України, а також висновків і рекомендацій експертної групи фахівців Департаменту кадрової політики Міністерства оборони України щодо психологічного вивчення кандидатів, які пропонуються для призначення на посади номенклатури призначення Міністра оборони України.

У наказі Міністра оборони України [9], п. 1.3, зазначено: «... кінцевою метою комплексу заходів з організації дослідження є інформаційно-аналітичне забезпечення діяльності органів військового управління, досягнення високого рівня професійної та морально-психологічної готовності особового складу Збройних Сил України до виконання завдань за призначенням у будь-яких умовах обстановки. ... метою проведення досліджень є вивчення ... індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців Збройних Сил України, надання пропозицій і рекомендацій до управлінських рішень керівництва». Таким чином, необхідність здійснення психологічного вивчення особового складу обумовлена не тільки об'єктивними потребами в ефективному комплектуванні відповідних посад, а й закріплена на рівні відомих нормативно-правових документів.

Ступінь потреби суспільства у вивченні індивідуально-психологічних особливостей людей багато в чому визначається складною кон'юнктурою: станом соціально-економічного й політичного розвитку, характеристикою людського ресурсу й наявністю контингенту для вибору, потребою суспільства в тих або інших спеціальностях і професіях, роллю «особистісного» фактора у професійній діяльності й т.п. Методологічною основою психологічного вивчення особового складу можуть бути положення психодіагностичного методу, який стає механізмом виміру індивідуально-психологічних особливостей особистості, за умови дотримання необхідних вимог.

При здійсненні психологічного вивчення особового складу в інтересах реалізації кадрової політики у Збройних Силах України фактично мова йде

про прийняття рішення щодо доцільності (придатності) призначення на конкретну категорію посад, до конкретної трудової діяльності. Розкриваються особливості процесу вибору, сприяння визначенню майбутньої професійної діяльності на основі діагностики особливостей та прогнозування можливостей людини успішно нею оволодіти й ефективно функціонувати. Також прогнозується успішний розвиток комплекс професійно важливих якостей – формування професіонала. Здійснення відбору кандидатів на вакантні посади з використанням виключно співбесіди характеризується проявами суб'єктивного ставлення психолога та фактичною відсутністю дієвих інструментів для перевірки особистісних особливостей кандидатів.

Однією з форм організації психодіагностичного дослідження є диференціально-діагностичне (диференціально-психологічне дослідження) дослідження, що є комплексом теоретичних та експериментальних робіт, спрямованих на формулювання концепції (знаходження прихованого фактора, що впливає на успішність і характер діяльності), на виявлення діагностичних ознак, за якими можна робити висновок про конкретну властивість, на створення й випробування методик реєстрації виявлених ознак. Методичними засобами виступають різного роду тести, опитувальники, психодіагностичні методики.

Цікавою є думка А.М. Костіна, який вважає, що «теоретичною основою вирішення проблеми розкриття багаторівневості психічних властивостей у процесі психодіагностики є положення про розгляд виконання будь-якого тесту як діяльності. При тестуванні досліджуваній прагне досягнення певної цілі, що спрямована на розв'язання завдань чи пошук відповідей на запитання тесту; у нього формується певний мотив ... він приймає рішення ... , тобто у суб'єкта фактично актуалізуються різні компоненти чи складові діяльності» [2, с. 59]. Цей тезис також свідчить про суб'єктивність ставлення досліджуваного до конкретної діяльності – чи то професійної, чи тестування (випробувальної). Дійсно, О.Г. Шмельов, розглядаючи проблему валідності тестів, відмічав, що на достовірність результатів можуть впливати наступні фактори: розуміння змісту завдання, соціальна бажаність відповіді, тактика поведінки при тестуванні, ставлення до тестування та мотивація [10, С. 79–157].

Кількісна (та якісна) кваліфікація явища, що вимірюється психодіагностичним методом стає можливою завдяки виконанню ряду вимог, однією з яких є стандартизація. В її основі лежить поняття норми, оскільки індивідуальна оцінка, наприклад, успішності виконання того чи іншого завдання, може бути отримана тільки шляхом співставлення з результатами інших досліджуваних. Проте, на нашу думку, для вирішення завдань психологічної діагностики в інтересах визначення професійної придатності до оволодіння програмою підготовки, виконання функціональних обов'язків за посадою, слід звернутися до іншої – «емпіричної норми». На увазі мається емпіричним шляхом встановлені нормальні показники характерні для групи успішних спеціалістів (та порівняння з неуспішними). Для поділу на ці групи використовується метод експертних оцінок, де у ролі експертів можуть виступати найбільш підготовлені, з найменшою кількістю помилок та зривів діяльності, успішні у практичному виконанні обов'язків або самі обстежувані. Проте через можли-

вість суб'єктивних суджень, що можуть мати місце у недосвідчених «експертів», самі досліджувані не братимуть участі в експертній оцінці. Ще одним інформативним показником можуть бути результати успішності професійної діяльності чи професійної підготовки військовослужбовців.

Наукове обґрунтування психологічного вивчення особового складу пов'язане із необхідністю вирішення ряду питань з розробки, перевірки і практичного використання конкретних методик. Вони мають визначатися за підсумками вже здійсненого теоретичного аналізу, професіографічного дослідження, виходячи з вимог, що висувуються до особистості відповідних військових фахівців. Цей вибір може визначатися наступними принципами: 1) кількість методів повинна бути мінімальною за одночасного збереження вірогідності прогнозу успішності; 2) методи повинні бути спрямовані на оцінку тих якостей, які є найбільш важливими для успішного виконання службових обов'язків; 3) оцінка розвитку професійно важливих якостей повинна бути комплексною та враховувати сукупність особистісних й інтелектуальних показників за найменших витрат часу на обстеження; 4) методи та критерії повинні враховувати статеву приналежність та можуть відрізнятися для чоловіків та жінок.

Ще одним важливим питанням стає спосіб реалізації психологічного вивчення стосовно застосування комп'ютерного тестування. Тенденція до поширення реалізації тестових процедур шляхом залучення відповідного програмного забезпечення та комп'ютерної мережі останнім часом значно актуалізувалася. Програмне забезпечення стає невід'ємним елементом діагностичної діяльності психолога. Розвиток інформаційних технологій створив умови для виникнення нового покоління комп'ютерних діагностичних систем на базі ПЕОМ, прискорив процес впровадження у практику автоматизованих методик, створив основу наступної автоматизації процесу збирання, обробки та зберігання психодіагностичної інформації.

Досвід організації та використання спеціального програмного забезпечення психолога існує у нечисленних публікаціях. Так, у дисертаційному дослідженні Шама І.В. теоретично обґрунтовано, методично розроблено й емпірично апробовано комп'ютерну психодіагностику та технологію оцінки професійної придатності та психологічного потенціалу управлінських кадрів Державної прикордонної служби України [11]. Створено автоматизований комплекс психологічної діагностики професійної придатності управлінських кадрів, який включає в себе: апаратно-технічну частину (сервер, локально-обчислювальну мережу), загальне програмне забезпечення (оперативна система Windows XP, Office 2003) та спеціалізоване програмне забезпечення, розроблене автором комплексу.

Дослідження психологів Внутрішніх військ МВС України також мають суттєві здобутки. В межах дослідження підходів до автоматизації професійного психологічного відбору розглядається автоматизований комплекс «Психодіагностика» [4]. Обґрунтовується склад та надійність методичного інструментарію, що включено до програмного комплексу. Значна увага зосереджена на труднощах створення адекватних бланковим варіантам програмних засобів, шляхах створення функціонального та зручного інтерфейсу для респон-

дентів із різним ступенем володіння ПК. Розробники рекомендують дотримуватись наступних правил:

- виводити тексти завдань тільки шрифтами зі звичайним написанням, що не призводить до погіршення читабельності і не знижує результатів респондента;
- здійснювати вирівнювання за рядками коротких завдань по лівому боці;
- не вводити без необхідності в екранну форму службову інформацію, що відволікає увагу респондента;
- використовувати тільки кольори, що добре поєднуються ергономічно і мають достатню контрастність;
- не застосовувати форми, що розраховані на підготовлених респондентів [4, С. 45].

Автоматизована система дозволяє діагностувати не тільки за однією методикою, а й за батареями психодіагностичних методик професійного відбору, причому комбінацію психодіагностичних методик обирає сам психолог. Психолог також отримує можливість використовувати підключений до системи оброблення результатів математичний апарат.

В різних регіонах РФ, в різних галузях виробничої, наукової, освітньої та іншої діяльності використовується автоматизоване робоче місце (АРМ) психолога. Так, в публікації А.В. Белокопя, Г.А. Кураєва, В.Б. Войнова надані дані про АРМ психолога центру здоров'я. За допомогою комп'ютерних тестів (їх більше 100) психологи проводять оцінку особистісних та психофізіологічних особливостей досліджуваних. Для обстеження стану ЦНС обладнаний кабінет, де проводяться оцінка і прогноз адаптивних властивостей ЦНС при виконанні спеціальних тестових навантажень. Обладнаний також кабінет психологічного розвантаження й реабілітації [2].

В Російській Федерації розроблено систему, призначену для автоматизації психодіагностичного обстеження військовослужбовців і громадян, які поступають на військову службу. Це автоматизоване робоче місце спеціаліста професійного відбору (АРМ СПО «Відбір»). Воно забезпечує проведення індивідуального інтерактивного і групового бланкового обстеження, оцінку професійно важливих психологічних, психофізіологічних і соціально-психологічних якостей кандидатів, виявлення осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості, автоматизацію винесення заключення про професійну придатність кандидата. Всі АРМ СПО «Відбір» виготовляються відповідно до ТУ, затверджених замовником, і проходять експертизу у військовому представництві Міністерства оборони. На жаль, в публікації немає конкретних даних про застосування АРМ СПО «Відбір» у практичній роботі відповідних військових формувань.

У Збройних Силах України, представниками Науково-методичного центру кадрової політики Міністерства оборони України розроблено АРМ психолога, для проведення психодіагностичного обстеження військовослужбовців, які рекомендуються до просування по службі на вищі посади номенклатури призначення Міністра оборони України. В АРМ міститься створена спеціалізована комп'ютерна система психодіагностичного обстеження війсь-

ковослужбовців «Психолог» яка призначена для організації та проведення відповідного тестування.

АРМ переважно орієнтовані на користувача, який не має спеціальної підготовки з використання обчислювальної техніки. Основним призначенням АРМ вважаються децентралізована обробка інформації на робочих місцях, використання відповідних баз даних за одночасної можливості входження до локальної мережі АРМ і ПК, котрі також можуть входити у глобальні обчислювальні мережі, які включають потужні ЕОМ.

Застосування комп'ютерного тестування має ряд суттєвих переваг. Комп'ютерні мережні технології тестування дозволили подолати багато недоліків бланкових технологій. Основними перевагами комп'ютеризованого тестування з використанням мережі Інтернет є наступні: можливість здійснення тестування респондента, що знаходиться на великій відстані; швидкий аналіз результатів великої кількості досліджуваних, що здійснюється автоматизовано, звільняючи фахівців від механічної роботи; застосування технології адаптивного тестування, суть якого полягає у пред'явленні наступного завдання (запитання) з урахуванням відповіді на попереднє; накопичення значної бази результатів з метою їх подальшої обробки в інтересах вдосконалення інструментарію; оптимізація процедури пред'явлення тестових завдань та варіантів відповідей з метою унеможливлення використання підказок (ключів) тощо; більш раціональне використання часу тестування через можливість пред'явлення окремих структурних блоків чи завдань.

**Висновки.** Реалізація завдань Концепції кадрової політики у Збройних Силах України потребує розробки науковообґрунтованих підходів до оцінки потенціалу кадрових ресурсів, особливо офіцерського корпусу. Одним із найбільш ефективних способів такої оцінки є психологічне вивчення особового складу шляхом застосування психодіагностичного методу. Його реалізація знаходить своє відображення у різноманітні засобів (тестів, психодіагностичних методик) та форм (бланкове чи комп'ютерне) здійснення психологічного вивчення. Аналіз сучасних наукових джерел та тенденцій дозволив встановити, що застосування комп'ютерного психодіагностичного тестування є перспективним напрямом вдосконалення психологічного вивчення особового складу. Наукова обґрунтованість та суттєві практичні досягнення у цій сфері не викликають сумніву. Саме тому подальше забезпечення ефективної реалізації кадрової політики у Збройних Силах України, шляхом дослідження різних професійних груп, пошуку нових підходів до забезпечення надійності та ефективності психологічного вивчення є вкрай актуальним та перспективним завданням подальших наукових пошуків.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Автоматизоване робоче місце військового психолога / [Електронний ресурс] Режим доступу : <http://www.multipsycometr.ru/izdel/armvp/>. Назва з екрану.
2. Белоконь А. В. Концептуальные методологические основы функционирования и оснащения центра здоровья вуза / А. В. Белоконь, Г. А. Кураев, В. Б. Войнов. – Ростов-на-Дону : УНИИ валеологии РГУ, 2002. – 145 с

3. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, 3-е изд. – 2008. – 688 с.
4. Воробйова І. В. Сучасні підходи до автоматизації професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу у Внутрішні війська МВС України / І. В. Воробйова, Я. В. Мацегора, А. А. Побережний, С. А. Горелишев // Честь і закон. – № 4 – 2010 С. 42–46
5. Гусева К. Правовий аналіз кадрової політики Служби Безпеки України та шляхи її удосконалення / К. Гусева // Збірник наукових праць студентів, аспірантів і молодих вчених «Молода наука"2013» : у 5 т. / Запорізький національний університет. – Запоріжжя : ЗНУ, 2013. – Т. 4. – с. 109–112.
6. Концепція кадрової політики в Збройних силах України: затверджена наказом Міністра оборони України 27.11.2007 р. № 659. – К. : МОУ, 2007. – 35 с
7. Костин А. Н. Многоуровневость психической регуляции как одно из оснований развития психодиагностики / А. Н. Костин, Ю. А. Голиков // Психологический журнал. – 2010. – т. 31, – № 3 – С. 58–72
8. Медвідь А. П. актуальні проблеми розвитку кадрової політики в Збройних Силах України / А. П. Медвідь // Електронне наукове видання ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ ПИТАННЯ ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ. Збірник наукових праць Випуск 8 2011 Режим доступу [http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2011\\_8/zmist/R\\_3/02Medvid.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2011_8/zmist/R_3/02Medvid.pdf) Назва з екрану.
9. Наказ Міністра оборони України № 336 від 29. 06. 2010 р «Про затвердження Положення про організацію військово-соціологічних, соціально-психологічних та психологічних досліджень у Збройних Силах України»
10. Общая психодиагностика / под ред. А. А. Бодалёва, В. В. Столина. – Спб. : Речь, 2006. – 440 с
11. Шама І. В. Психологічна діагностика професійної придатності управлінських кадрів Державної прикордонної служби України засобами комп'ютерних технологій // Автореф. дис. ... канд. психологічних наук за спеціальністю 19.00.19 / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2009. – 18 с.

**УДК 59.07.**

*Макаренко С., к. психол. н., доцент, доцент кафедри практичної психології, Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*

## **МЕТОДИ І СПОСОБИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ СИТУАЦІЙ**

У статті досліджено розуміння психологічного захисту в психологічній науці, розкрито його сутність і зміст, а також висвітлено методи і способи здійснення психологічного захисту особистості в умовах екстремальних ситуацій.

*Ключові слова:* заперечення, придушення, раціоналізація, витіснення, проєкція, деперсоналізація, відчуження, ідентифікація, компенсація, сублімація, катарсис, регресія.