

article, and the qualification of the major ways of the activities of the National Sanitary and Epidemiological Service of the Ministry of Defense of Ukraine There were qualified factors which in combination with the factors of professional activity can lead to infection of the social-dangerous diseases and the deterioration of health, reduction of capacity of work and, as a result, the reduction of professional longevity.

Key words: *sanitary-hygienic, anti-epidemic support, infectious diseases, preventing work, healthy lifestyle.*

УДК 159.9:62

Сучасні методи психологічного тестування офіцерів – кандидатів на просування на вищі посади

**М.Г. МАСЛОВА, Л.К. КУРТСЕІТОВ,
В.Л. ВОЛОДАРСЬКИЙ, А.П. МАКАРЕВИЧ**

Резюме. *У статті подана сучасна комплексна методика психологічного тестування офіцерів-кандидатів до просування на вищі посади, а саме автоматизоване робоче місце психолога. Проведена апробація цього психодіагностичного комплексу, яка виявила його інформативність, зручність, суттєві переваги порівняно з бланковими методами.*

Ключові слова: *автоматизація, психодіагностика, кадрові рішення.*

Офіцерський корпус складає основу Збройних Сил і потребує підготовки в плані кар'єрного росту [1]. Професія офіцера об'єднує декілька самостійних і достатньо різнорідних за цілями і механізмами впливу на об'єкт видів діяльності: виховання, навчання, керівництво підлеглими у мирний час, управління під час бою, психологічна робота з підлеглими, самовдосконалення тощо. Кожна функція управління (оцінка обставин, що оточують, прийняття рішення, планування, організація і координація діяльності, контроль) потребує від офіцера організаційних здібностей, високо розвинуеного інтелекту, рішучості, самовладання. Тому в умовах сьогодення існує необхідність у безперервному вдосконаленні системи підготовки офіцерських кадрів.

Існуюча сьогодні система оцінювання службової діяльності офіцерів, за результатами якої приймають рішення щодо їх подальшого службового використання, зорієнтована переважно на основі професійної складової військової служби. На жаль, моральні, соціально-психологічні та індивідуально-психологічні якості офіцерів зазначена система не оцінює або оцінює досить опосередковано. Але сучасний стан функціонування та розвитку професійних Збройних сил висуває нові вимоги як до їх

технічного стану, так і до розвитку у військовослужбовців професійних, а також індивідуально-психологічних якостей та здібностей (розумових, аналітичних, комунікативних, емоційних, організаційних). Зазначене зумовлює необхідність більш ретельного психологічного вивчення особистості кандидатів при прийнятті кадрових рішень, особливо щодо призначення на вищу посаду.

Наукові дослідження та практика діяльності кадрових органів вказують на те, що не кожна людина, яка є компетентним фахівцем на займаній посаді, обов'язково буде таким самим фахівцем і на вищій посаді. Тому дуже важливо вивчити і врахувати потенційні можливості того чи іншого кандидата на вищу посаду. Такі відомості можна визначити за допомогою відповідних психодіагностичних методик; критерії відбору кандидатів до службового просування, запровадження сучасних технологій вивчення психологічного стану цих кандидатів та автоматизації вказаних вище процесів потребують подальшої наукової розробки.

На сучасному етапі програмне забезпечення стає невід'ємним елементом діагностичної діяльності психолога. Розвиток інформаційних технологій створив умови для виникнення нового покоління комп'ютерних діагностичних схем, прискорив процес впровадження в практику автоматизованих методик, створив основу наступної автоматизації процесу збирання, обробки та зберігання психодіагностичної інформації. Процедура психодіагностичного дослідження змінилася, так як спілкування досліджуваного з персональним комп'ютером (ПК) набуває форму «діалогу», а запровадження зворотного зв'язку дозволяє змінити стратегію досліджень залежно від попередніх результатів.

Зроблений нами аналіз зарубіжної та вітчизняної літератури, консультації з фахівцями психологічних служб різних військових формувань України та з іноземними радниками свідчать про зростаючу необхідність застосування сучасного механізму з використанням автоматизованих систем, створення автоматизованого робочого місця (АРМ) психолога для поглибленого психологічного вивчення особистості офіцера щодо визначення відповідних рекомендацій при прийнятті кадрового рішення про призначення на вищу (управлінську) посаду.

Аналіз нечисленних за даною проблемою публікацій щодо використання АРМ психолога вказує на те, що комп'ютерне психологічне тестування частіше застосовують для підбору персоналу на службу до правоохоронних органів [2].

АРМ психолога успішно використовують у різних галузях виробничої, освітньої, наукової та іншої діяльності [3, 4, 5]. Досвід існуючої практики використання АРМ психолога вказує на те, що комп'ютерне тестування широко впроваджується в різні види діяльності цих спеціалістів, оскільки

робить роботу психолога більш продуктивною і точною. У публікаціях надані схеми АРМ, технічне оснащення кабінетів психолога, перелічені методики комп'ютерних психологічних тестувань, їх переваги. На жаль, даних про використання АРМ психолога у військових формуваннях занадто мало [5, 6]. У публікаціях також надані основні принципи організації АРМ психолога, його матеріальне оснащення, переваги комп'ютерних психологічних тестувань.

Різноманітність та специфіка робочих місць психологів різних сфер діяльності не дають єдиного рецепту їх раціональної організації. Однак існує низка загальних принципів проведення цієї роботи. Сучасні умови висувають нові вимоги до організації робочих місць у сфері управління, і це насамперед пов'язано із виникненням комп'ютерної та іншої електронної техніки та програмного забезпечення, які створили нові можливості в роботі з інформацією. Вище сказане зумовлює актуальність створення сучасного АРМ психолога для всебічного вивчення індивідуально-психологічних властивостей військового керівника.

Психодіагностична технологія охоплює такі складові:

- змістовну – психодіагностична модель особистості (надана далі в психограмі військового керівника);
- методичну – комплекс психодіагностичних методик;
- математичну – алгоритм обробки й інтерпретації часткових показників;
- організаційну – комплекс заходів забезпечення проведення психодіагностичного дослідження.

Психодіагностична модель особистості (змістовна складова) створена з врахуванням професійно важливих якостей (ПВЯ) особистості. До термінологічного набору психологічних теорій особистості увійшло поняття «якості особистості» як тривало існуючої окремо взятої людини. Ця характеристика постійно виявляється в поведінці людини незалежно від ситуації.

ПВЯ – це професійні, соціально-психологічні, психофізіологічні якості військовослужбовців, що відповідають вимогам військово-професійної діяльності та зумовлюють успішне виконання своїх обов'язків на певній посаді. Професійно важливими якостями успішного управлінця, які адекватно характеризують його психологічний потенціал, виступають прагнення до лідерства, управлінське мислення, емоційна стійкість, професійна комунікабельність, уміння позитивно впливати на соціально-психологічний клімат у колективі [7]. За висловом деяких авторів, «ядром всіх ресурсів людини є її інтелект» [8]. Для військового керівника рівень інтелекту має важливе значення, так як дозволяє осмислено приймати необхідні рішення, визначає поведінку і взаємовідношення з підлеглими і вищим командуванням.

У рамках науково-дослідної роботи «Керівник» нами була розроблено психограму особистості офіцера оперативно-стратегічного рівня, в якій надані загальні ПВЯ військового керівника. Психограма представлена на рисунку [9].

Психограма – це суттєва частина професіограми, яка містить вимоги посади до психологічних якостей особистості офіцера, що забезпечить успішну професійну діяльність

структура психограми

1. Ділові якості – відповідальність, заповзятливість, знання комп'ютерних процесів управління.	6. Риси характеру – врівноваженість, дисциплінованість, вимогливість, товарицькість.
2. Нейродинаміка – нервово психічна стійкість; емоційна і фізична витривалість.	7. Пам'ять – добра оперативна і довготривала пам'ять. Добре запам'ятовування візуальної і слухової інформації.
3. Емоційно-вольова сфера – емоційна стабільність, добра вольова регуляція психічних процесів. Самовладання, рішучість.	8. Мислення – розвинуте абстрактно-логічне та системне мислення, чіткість, виразність і грамотність мови.
4. Інтелект – розвинутий вербальний і невербальний інтелект. Вміння приймати правильні рішення у будь-якій ситуації.	9. Увага – високий рівень розвитку і концентрації уваги. Добра вольова регуляція уваги
5. Здібності – добрі організаторські здібності. Високий рівень розвитку загальних і спеціальних знань, вмінь, навичок.	10. Психомоторика – добра координація рухів. Виразне мовлення. Чітка дикція.

Надання відповідних рекомендацій щодо прогнозу ефективності професійної діяльності офіцера на вищій посаді

Рис. Психограма особистості офіцера керівного складу

Методичний розділ психодіагностичних технологій складають шість автоматизованих тестових методик:

- багатofакторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла;
- тест визначення рівня інтелекту Г. Айзенка;

- тест визначення рівня тривожності (Ч. Спілберга – Ю. Ханина, Д. Тейлора);
- опитувальник структури темпераменту В. Русалова;
- методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса;
- проективна методика Н. Хитрової «Ділові ситуації».

Цей перелік методик психодіагностичного тестування слід вважати достатнім для визначення загального психологічного портрету офіцерів керівного складу. Запропоновані методики дозволяють оцінити управлінські якості офіцера, його креативність, інтелектуальний розвиток, комунікативність, лідерські якості, особливості ділової активності.

Програмне забезпечення (комп'ютерна версія психодіагностичних методик, перелічених вище) розроблено на кафедрі бойового застосування математичного та програмного забезпечення АСУ Військового інституту телекомунікацій та інформатизації Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут» (ВІТІ НТУУ КПІ).

До структури АРМ психолога входить підсистема технічних засобів. Це ПК, який доповнюється іншими допоміжними електронними пристроями, а саме дисковими накопичувачами, друкувальними пристроями. У ПК містяться автоматизовані тестові методики про досліджених.

При проведенні психологічного тестування увагу приділяють питанням організації взаємодії у системі «людина–машина». Принцип взаємодії досліджуваного і машини є діалог у формі «меню». Досліджуваний працює з ПК за допомогою керування курсором або мишею: відповідає на поставлені запитання, аналізує різні завдання, надані у психологічних тестах.

Математична обробка отриманих даних тестування, яка закладена у програмне забезпечення, є важливим функціональним процесом. За кожним психологічним тестом надано значення параметрів показників тестування, розрахунок привільних і помилкових відповідей, кінцевий результат за тестами і загальний висновок.

Для перевірки програмного забезпечення функціонування АРМ психолога і визначення інформативності запропонованого комплексу комп'ютерних психологічних методик проведено пілотні дослідження 19 чоловіків. Серед досліджених 10 осіб — курсанти ВІТІ НТУУ КПІ, 2 — слухачі НУОУ, 12 — співробітники НМЦ КП МОУ. Вікові групи були такими: молодша група від 17 до 30 років і старша — від 30 і більше. Тестування показало, що в молодшій віковій групі (17–30 років) негативні оцінки частіше спостерігали за тестами багатofакторного особистісного опитувальника і проективної методики Н. Хитрової «Ділові ситуації». Це зрозуміло, так як курсанти мають ще недостатньо розвинути ділові якості і не мають достатнього досвіду в організаційній роботі.

У старшій віковій групі негативні оцінки були частіше за тестом визначення рівня тривожності Ч. Спілберга – Ю. Ханина, що можна пояснити віковими особливостями нервової системи. У процесі проведення тестувань визначено та усунуто недоліки математичної обробки отриманих даних. При співставленні даних тестування з особистісними характеристиками досліджуваних (відношення до справи, ділова активність, дисципліна, комунікабельність, загальний інтелектуальний розвиток, учбові оцінки для курсантів) констатовано їх відповідність. Більш детально результати проведених тестувань надані у звіті науково-дослідної роботи «Кар'єра».

Проведена науково-дослідна робота зі створення АРМ психолога і апробації комплексу автоматизованих психологічних методик визначила ряд суттєвих переваг порівняно з бланковим тестуванням і ручною обробкою даних тестувань.

До переваг сучасних комп'ютеризованих методик психодіагностики можна віднести:

- збереження високої точності та однозначності можливих реакцій досліджуваного;
- вивільнення психолога від монотонної та об'ємної роботи під час проведення психологічних досліджень, оброблення та інтерпретації результатів психодіагностики;
- поліпшення збереження конфіденційності результатів тестування;
- розширення можливостей застосування математично-статистичного апарату аналізу даних, засобів комп'ютерної графіки;
- мінімізація негативних реакцій, які виникають під час спілкування між психологом і досліджуваним.

У процесі атестації офіцера для вирішення питання його кар'єрного зростання психологічна оцінка особистості кандидата не може бути окремою, самостійною. Її результати поряд з іншими необхідними характеристиками мають бути надані атестаційній комісії для загального висновку. Матеріали атестації можуть бути використані для більш раціонального розподілу керівних кадрів, прийняття відповідних рішень.

Висновки

1. У системі підготовки офіцерських кадрів, оцінки їх професійно важливих якостей недостатньо використовують оцінку індивідуально-психологічних якостей, які впливають на виконання професійних обов'язків.

2. Проведено підбір і обґрунтування методик психодіагностичного тестування, включених у програмний комплекс АРМ психолога, розроблений авторами.

3. Запропонований програмний комплекс АРМ психолога дозволяє провести психологічне тестування, оперативно отримати результати обстеження за кожним тестом і загальне заключення про психологічну складову відповідності досліджуваного вимогам керівної посади.

4. Проведені пілотні дослідження визначили ряд суттєвих переваг запропонованого психологічного комплексу АРМ психолога, який характеризується інформативністю, зручністю, не потребує спеціальних складних умов для проведення тестувань.

5. Застосування сучасних комп'ютерних технологій (АРМ психолога) для поглибленого вивчення особистості офіцера дозволить прийняти більш виважене кадрове рішення про призначення на вищу посаду.

**Современные методы психологического исследования офицеров –
кандидатов на продвижение на высшие должности.**

**М.Г. МАСЛОВА, Л.К. КУРТСЕИТОВ,
В.Л. ВОЛОДАРСКИЙ, А.П. МАКАРЕВИЧ**

Резюме. *В статье представлена современная комплексная методика психологического тестирования офицеров-кандидатов на более высокие должности, а именно автоматизированное рабочее место психолога. Проведена апробация данного психодиагностического комплекса, которая выявила его информативность, удобство, существенные преимущества по сравнению с бланковыми методами.*

Ключевые слова: *автоматизация, психодиагностика, кадровые решения.*

**Modern methods of psychological research of officers-candidates
on advancement on the higher position.**

M. MASLOVA, L. KURTSEITOV, V. VOLODARSKY, A. MAKAREVITCH

The resume. *In article the modern complex technique of psychological testing of officers-candidates on higher posts, namely the automated workplace (AWP) of the psychologist is presented. Approbation of the given psychodiagnostic complex which has revealed it informativeness, the convenience, essential advantages in comparison with blank methods is spent.*

Keywords: *automation, psycho diagnostics, personnel decisions.*