

*Невмерзицький В. М., кандидат психологічних наук,
доцент, доцент кафедри суспільних наук НУОУ (м. Київ)*

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

У статті розглядаються особливості професійно-психологічного відбору окремих категорій військовослужбовців армій провідних країн до особливих умов діяльності. Основну увагу приділено розгляду професійно- психологічного відбору льотного складу військово-повітряних сил та відбору військовиків для закордонних військових місій (гуманітарних операцій). Констатується, що організація відбору зазнає постійного удосконалення. При цьому зазначається, що вибір методики проведення, розробка інструментарію та процедур повинні здійснюватися на основі врахування науковцями результатів, отриманих під час практичної діяльності військ.

Ключові слова: професійно-психологічний відбір, процедури та інструментарій відбору льотного складу і членів екіпажів, відбір військовиків для закордонних військових місій (гуманітарних операцій).

В статті рассматриваются особенности профессионально- психологического отбора отдельных категорий военнослужащих армий ведущих стран к особым условиям деятельности. Основное внимание уделено рассмотрению профессионально-психологического отбора летного состава военно-воздушных сил и отбора военнослужащих для заграничных военных миссий (гуманитарных операций). Констатируется, что организация отбора постоянно совершенствуется. При этом отмечается, что выбор методики проведения, разработка инструментария и процедур должны осуществляться на основе учета учеными результатов, полученных во время практической деятельности войск.

Ключевые слова: профессионально-психологический отбор, процедуры и инструментарий отбора летного состава и членов экипажей, отбор военнослужащих для заграничных военных миссий (гуманитарных операций).

Професійно - психологічний відбір (ППВ) забезпечує прогнозування взаємовідповідності людини і професії. Людині повинна подобатися її робота, разом з тим, вона сама повинна відповідати вимогам професії.

Крім цього, ППВ особливо необхідний для тих видів діяльності, які здійснюються в нормативно передбачених небезпечних умовах (гігієнічних, мікрокліматичних, технічних, соціально-психологічних), що вимагають від людини підвищеної відповідальності, відповідного стану здоров'я, високої працездатності, стресостійкості і точності виконання завдання. Такий відбір, перш за все, здійснюється для того, щоб захистити саму людину - виконавця від аварій, травм, а також, щоб захистити інших людей від наслідків її професійних помилок.

Метою статті є розгляд особливостей професійно-психологічного відбору окремих категорій військовослужбовців армій провідних країн до особливих умов діяльності. Завданнями є висвітлення сутності та загальних підходів до: організації професійно-психологічного відбору; інструментарію для оцінки придатності до служби у військово-повітряних силах та у миротворчих підрозділах; методів відбору до участі в гуманітарних операціях (в таких

країнах, як Бельгія, Велика Британія, Канада, Нідерланди, Португалія, США, ФРН, Туреччина, Швейцарія).

У зв'язку з цим постає питання щодо необхідності зосередження уваги відбору на високих показниках діяльності у мирний час або на показниках діяльності військовослужбовців у воєнний час. Наприклад, кращі військовослужбовці під час миротворчих операцій не обов'язково будуть кращими у воєнний час. Пілот літака у воєнний час повинен бути схильним йти на ризик, але в умовах миротворчих місій він повинен уникати ставити життя людей під загрозу, бути джерелом небезпеки або заподіювати матеріальну шкоду.

Зокрема, це пов'язане з тим, що у перебігу останніх десятиліть, в практику діяльності військ ввійшли закордонні військові місії (гуманітарні операції). Підхід до цих місій відрізняється від підходу до традиційних військових операцій. Це було викликано тим, що традиційно навчені військовики не могли, на початковому етапі, долати труднощі закордонної військової місії (наприклад, в підрозділах Канади та Бельгії) [1,2, 3].

Розглянемо особливості відбору льотного складу і членів екіпажів.

Почнемо з відбору пілотів. Необхідність цього відбору пов'язана з тим, що пілотування військовими літаками є однією із

самих складних і небезпечних спеціальностей в збройних силах. Літаки пересуваються на великих швидкостях, мають велику вартість, помилки пілота можуть призвести до аварій з великими матеріальними і людськими втратами.

Професія військового пілота повною мірою відноситься до тих видів професій, в який відбір є обов'язковим, оскільки льотна праця пов'язана з діяльністю в умовах, незвичайних для людини: відриву від землі, змінених просторово-часових показниках інтенсивної інформаційної дії, високої вірогідності небезпечних для життя ситуацій,

тривалих психофізіологічних перевантажень і так далі. Отже, при професійному відборі на льотні спеціальності необхідний суворий медичний, психологічний і психофізіологічний відбір кандидатів [4].

У таблиці 1 зазначені основні (біологічні і психологічні) якості, які необхідні людині для успішного освоєння льотної професії. Деякі з них, такі як швидкість реакції, відчуття кольору і так далі є генетично заданими, тоді як акуратність, наполегливість, логічність мислення - результат навчання, виховання та самовиховання.

Таблиця 1

Професійні якості, необхідні льотному складу

№ з/п	Особливості професійної діяльності льотного складу	Професійні якості
1.	Управління літальними апаратами	Гострота зору, окомір, відчуття кольору, просторові уявлення, розподіл і перемикання уваги, швидкість реакції, координація рухів, психічна і фізична витривалість, емоційна стійкість
2.	Робота з колірною сигналізацією і відчуття кольору	Точність відчуття кольору
3.	Ремонт, налагодження, регулювання і випробування об'єктів	Оперативна пам'ять, технічне мислення, координація рухів, акуратність, наполегливість
4.	Робота у вимушеній позі	Координація рухів, гнучкість, витривалість
5.	Велика різноманітність операцій	Об'єм пам'яті, перемикання уваги, гнучкість мислення
6.	Дія прискорень, часта зміна положення тіла в просторі	Стійкість вестибулярного апарату, фізична витривалість
7.	Змінний графік роботи	Психічна і фізична витривалість
8.	Колективна форма праці	Комунікативність, готовність до співпраці, доброзичливість
9.	Математичні обчислення, розрахунки	Пам'ять на числа, концентрація уваги
10.	Планування	Логічність мислення, оперативна пам'ять, передбачливість
11.	Можливість аварійних ситуацій	Оперативне мислення, швидкість реакцій, емоційна стійкість

Крім цього, навчальні програми з підготовки пілотів та їх виконання потребують багато часу і матеріальних ресурсів. Наприклад, у Великій Британії, підготовка одного військового пілота коштує приблизно 3 мільйона фунтів та триває 3 роки [5]. Ці причини пояснюють, чому збройні сили повинні приділяти багато уваги здійсненню процедури відбору пілотів. Багато з вимог до придатності пілотів можливо використовувати для визначення придатності інших фахівців льотного та інженерно-технічного складу. Так, наприклад, пілот повинен мати високі показники мислення, здатність швидко реагувати, розвинене почуття координації, здатність зберігати спокій в небезпечних умовах, гарний фізичний розвиток а також здатність відчувати себе невимушено і

взаємодіяти в малих групах. Більшість тестових батарей для пілотів опрацьовуються на комп'ютерах (Computer Based Test batteries).

Для того, щоб показати, як може виглядати тестова батарея для відбору пілотів, розглянемо таку батарею, яка використовується у військово-повітряних силах Туреччині з 1999 року. Відбір складається з шістьох етапів, після кожного з яких кандидат може бути відрахований. Спочатку, кандидат в пілоти повинен скласти іспит для вступу до університету (University Entrance Examination (UEE)), який виявляє ступінь академічної кваліфікації, як, наприклад тест Air Force Qualifying Test (AFQT) в США. На другому етапі здійснюється медичне обстеження. Третій етап містить в собі автобіографічне вивчення,

спортивне тестування, психологічне тестування, психологічні неструктуровані групові інтерв'ю, групову дискусію з питань лідерства та вирішальне підсумкове інтерв'ю. Відбіркова комісія, на основі результатів цих тестів, приймає рішення про те, які кандидати можуть продовжувати приймати участь у відборі. Четвертим кроком є поглиблене медичне обстеження. П'ятий етап є дуже важливим, тому що у його перебігу кандидати повинні прийняти участь у 14 польотах з відповідним спостереженням. Кандидати отримують теоретичну і практичну підготовку, а також, навчаються літати з інструктором. На заключному шостому етапі вони повинні здійснити успішний самостійний політ для того, щоб пройти місячний курс початкової військової підготовки, у перебігу якого існує вірогідність не пройти відбір.

Когнітивні здібності. У королівських ВПС Великобританії, ВПС Норвегії, Туреччини, Швейцарії та Португалії, використовується п'ять субтестів (або деякі з них), зазначених далі, для оцінки здібностей до пілотування:

- в Control and Velocity Test (тест управління і швидкості) кандидати повинні відстежувати рухомі цілі за допомогою джойстика;

- Instrument Comprehension Test (тест розуміння вимірювальних приладів) є мірою загального та просторового мислення на основі авіаційних приладів;

- тест вимірювання координації між руками, очима і ногами. Це приклад психомоторних тестів, в яких кандидатам пропонується використовувати джойстик і педалі, щоб зберегти точку якомога ближче до фіксованого перехрестя на екрані комп'ютера;

- четвертий субтест тесту вивчення обсягу короткострокової пам'яті, цифровий. У ньому кандидат повинен запам'ятати набори цифр. Після часу на запам'ятовування кандидат повинен відтворити їх за допомогою клавіатури;

- Vigilance Test (тест пильності) визначає показники уваги. Кандидату пропонується матриця чисел на екрані. Далі він повинен виконати безперервну монотонну задачу і кожен раз, коли з'являється стрілка, виконувати випадкові завдання.

Вивчення особистості. При

використання тестів, відзначається важливість з'ясування залежності між особистісними показниками та продуктивністю праці. Це відноситься також і до пілотів. Деякі збройні сили використовують NEO-PI-R (США, Бельгія), у ВПС Туреччини використовують 16-ти особистісних факторів опитувальник (16 PF) Р. Кеттела. За думкою британських фахівців з військово-професійного відбору, перевагу треба надавати спокійним пілотам, що володіють меншими показниками психомоторних навичок, ніж нервовим, нестабільним людям, що володіють вражаючими показниками психомоторних навичок, які наочно ілюструють важливість певних рис особистості. У всіх процедурах відбору пілотів часто використовуються інтерв'ю.

Інтерв'ю. У багатьох випадках кандидати проходять два або три інтерв'ю у відбірковій комісії, що складається з інтерв'юерів з досвідом польотів і психологів, що спеціалізуються на військовій авіаційній психології. Одна з найкращих систем використовується у королівських ВПС Великобританії. Відбір пілотів не залежить тільки від даних особистісних тестів, але також базується на ґрунтовному інтерв'ю (45 хвилин) і виконанні групи вправ під спостереженням. Один офіцер веде структуроване інтерв'ю, в той час як інший робить нотатки. Кандидат, який проходить співбесіду переходить до наступного етапу - групових вправ. Вся процедура співбесіди і двох перших групових вправ, про які буде сказано далі, контролюються за допомогою телевізійної системи. Це дає можливість спостерігати на моніторі поведінку інтерв'юера та оцінювати це інтерв'ю з боку інших інтерв'юерів, не порушуючи його перебіг.

Група спостережень за вправами. У ВПС Туреччини для кандидатів у пілоти здійснюється групова дискусія з питань лідерства. У британських ВПС використовується набір групових вправ, як згадувалося вище. Після закінчення інтерв'ю, відбір кандидатів в офіцери продовжується у груповій дискусії і вправах з планування. Це є два усно орієнтовані випробування. День завершується фізичним фітнес-тестом. У наступний день група вправ відпрацьовується у великому ангарі і ці вправи мають більш практичний характер,

ніж у попередні дні. Це одна вправа на лідерські якості і також вправа на здійснення керівництва, в перебігу якої кожний кандидат отримує можливість бути керівником вправи протягом 15 хвилин.

Навички пілотування. Ці навички можуть бути визначені в штучній ситуації або в реальних умовах. Перший спосіб вимірювання навичок пілотування здійснюється за допомогою психологічних тестів з використанням маніпуляцій джойстиком і певними педалями. Додатковим способом перевірки в штучних умовах є використання тренажерів, які дозволяють спостерігати за поведінкою в умовах пілотування. У Федеративній Республіці Німеччина (Instrument Coordination Analyser або ICA), Канаді (Canadian Pilot Selection System або CAPSS) і Нідерландах (Pilot Automated Selection System або PASS) здійснюють тестування кандидатів у пілоти на тренажерах. Для британських кандидатів у пілоти вертольота використовується тест MICROPAT (Micro Computerized Personal Aptitude Test). В деяких країнах, наприклад, таких як Туреччина, льотні навички кандидатів вивчають в простих умовах реальних польотів.

Розглянемо питання відбору військовиків для закордонних військових місій (гуманітарних операцій). Це вимагає від них наявності складних компетенцій і використання дещо іншого підходу до відбору.

Компетенції для закордонних військових місій (гуманітарних операцій). Виходячи з досвіду перших операцій такого роду, в збройних силах провідних держав зрозуміли, що більш важливими стали інші навички, ніж традиційні для війська. В цих операціях ситуація є набагато складнішою, хоча бойові навички займають центральне місце. Значно більше уваги слід приділяти навичкам міжособистісного спілкування. Військовослужбовець повинен бути готовим до діяльності в багатонаціональному професійному середовищі, бути психологічно гнучким та адаптованим. Крім того, важливо, крім участі у військових зіткненнях, знати як поводитися з цивільними і місцевим населенням. Це потребує певного рівня самоконтролю і незалежного мислення, що необхідні в ситуаціях потреби прийняття швидкого рішення або невикористання зброї [6].

Поступово збройних сили провідних держав світу змінили свої підходи до відбору військовиків та підготовки до майбутніх місій. За думкою австрійських фахівців, мета психологічного відбору полягає в переконанні у тому, що кандидати здатні виконувати свої обов'язки в стресових ситуаціях, можуть успішно інтегруватися у військове співтовариство і не несуть небезпеки для себе або для інших. Для цього використовуються чотири критерії відбору: інтелект і соціальний інтелект, точність і концентрація, стійкість до стресів та соціальна інтеграція. Використовується велика кількість тестів та інструментарію: когнітивні тести, особистісні опитувальники, тести вимірювання продуктивності і концентрації, спостереження за динамікою групової взаємодії в стресових умовах. Зокрема, у перебігу доби, для відбору кандидатів використовується тест Cadre Aptitude Test (CAT). Після CAT відбуваються фізичні тести. Потім кандидати опрацьовують ще кілька батареї тестів в стресових умовах, перебуваючи до 24 годин без сну. Заключний тест являє собою інтерв'ю з психологом.

Фахівці словацької армії відбирають контингент для таких операцій серед всіх військовослужбовців. В першу чергу, це кандидати, що досягли високих показників під час навчання та мають хорошу фізичну форму. Третій компонент психологічного відбору полягає у вивченні стресостійкості і показників групової згуртованості. Крім того, доцільним вважається дати майбутнім учасникам багато інформації про район операції. У цілому, найбільш успішними вважаються ті кандидати, що виявили найвищу психічну готовність до участі.

Таким чином, історичні події, культурні та етнопсихологічні особливості, соціальні зміни і наявні ресурси впливають на профіль військових компетенцій та політику професійно-психологічного відбору. Особливий характер професійно-психологічного відбору полягає, швидше, в необхідних конкретних компетенціях і політиці його проведення, ніж в інструментарії оцінки, що використовується. Аналіз джерел свідчить, що великі військові батареї тестів і батареї тестів для льотного складу використовуються в комп'ютерному варіанті і будуть залишатися такими у майбутньому. Політика відбору зазнає

постійного удосконалення. Деякі тенденції продовжують бути або виявляються важливим для того, щоб врахувати їх у політиці відбору (зокрема, стосовно миротворчої діяльності). По-перше, майбутні військовій місії і відповідні компетенції військовослужбовців повинні постійно вивчатися. По-друге, все більше стає зрозумілим, що в майбутньому буде відбуватися подальша “роботизація” військово-професійної діяльності. Але на даний момент, не зовсім все зрозуміло стосовно ступеню впливу цього на відбір. По-третє, зміна способу життя молоді, зокрема, її комп’ютерна грамотність та мережа Інтернет, негативно впливає на стан

здоров’я цієї молоді, але має позитивний вплив на деякі психомоторні якості. Комп’ютерна грамотність та Інтернет можуть стати могутнім інструментом для відбору кандидатів на військову службу. Четвертою тенденцією, при відборі, є політика відтермінування прийняття остаточного рішення про придатність кандидата до самого кінця процедури відбору, або навіть наприкінці початкової військової підготовки. При цьому важливо, що вибір політики проведення, розробка інструментарію та процедури будуть здійснюватися на основі врахування науковцями результатів, отриманих під час практичної діяльності військ.

Література

1. Adler Amy B., Bartone Paul T. International Survey of Military Psychologists [Електронний ресурс]/ Amy B. Adler, Paul T. Bartone. - Режим доступу: <http://nato.int/docu/colloq/w970707/p1.rtf>
2. Military selection [Електронний ресурс]/Режим доступу:<http://www.1011.psyweb.nl/research/orta/ZKhfgREqq/pdf/7f.pdf>
3. Peter Murphy, Stephanie Hodson, Geoff Gallas. Defence psychology: A diverse and pragmatic role in support of the nation <http://www.psychology.org.au/publications/inpsych/2010/april/murphy/>
4. Введение в военно-авиационную профессию :учебное пособие / Д.В. Гандер, С.И . Шевченко, Н.Д. Лысаков, Е.Н. Лысакова. - М. : Изд. ВВИА им. проф. Н.Е. Жуковского, 2008 г. - 176 с.
5. Turnbull GJ. A review of military pilot selection [Електронний ресурс] / GJ. Turnbull. - Режим доступу: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1524541#>
6. Visser Wim H.M. Can Psychological Selection be the Same for All Dutch Officers? [Електронний ресурс] / Wim H.M. Visser. - Режим доступу: <http://ftp.rta.nato.int/public//PubFulltext/RTO/MP/RTO-MP-055//MP-055-31.pdf>

Nevmerzhitski V., candidate of psychological sciences, assistant professor
FEATURES PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SELECTION SOLDIERS TO THE SPECIFIC CONDITIONS

The article discusses the features of professional psychological selection of individual categories of military armies of leading countries to the special conditions of activity. Emphasis is placed on the consideration of professional psychological selection of flight personnel of the Air Force and the selection of personnel for overseas military missions (humanitarian). It is stated that the organization continually improve selection. Computer literacy and the Internet can be a powerful tool for selecting candidates for military service. It is noted that the choice of methods, the development of tools and procedures should be based on accounting scholars of the results obtained during the practical activities of the troops.

Keywords: professional psychological selection, procedures and tools selection of flight personnel and crew members, the selection of personnel for overseas military missions (humanitarian).