



МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ  
УКРАЇНИ

АВТОМАТИЗОВАНИЙ  
ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПЛЕКС  
ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ  
КАНДИДАТІВ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ  
В НАЦІОНАЛЬНУ ГВАРДІЮ УКРАЇНИ  
І НАВЧАННЯ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ  
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ МВС УКРАЇНИ

Монографія

Харків

УДК 159.9:355.23.6-211.1  
ББК 88.4+68.68+68.4(4 укр.)39  
А18

*Рекомендовано до видання вченою радою Національної академії  
Національної гвардії України як монографія (протокол № 14 від 21.11.2016 р.)*

**Рецензенти:**

*О. В. Землянська*, професор кафедри прикладної психології Навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор психологічних наук, професор;

*І. В. Завгородній*, завідувач кафедри гігієни та екології № 2, проректор з науково-педагогічної роботи Харківського національного медичного університету, доктор медичних наук, професор

**А18 Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України** : монографія [Текст] / І. В. Воробйова, І. І. Приходько, С. Т. Полторак та ін.; за заг. ред. проф. І. І. Приходька, 2-ге вид. – Х. : НА НГУ, 2016. – 296 с.

**ISBN 978-966-8671-26-5**

У монографії викладено матеріали теоретико-експериментального дослідження проблеми професійного психологічного відбору в Національну гвардію України. Подано результати психологічного вивчення професійної діяльності військовослужбовців Національної гвардії України, зокрема: професіографічних досліджень; емпіричних досліджень особливостей мотивації професійного навчання в Національній академії НГУ курсантів з різними рівнями успішності; досліджень ефективності розробленої системи професійного психологічного відбору на військову службу за контрактом, на навчання у ВВНЗ МВС України.

Для психологів-практиків, викладачів, слухачів магістратури, аспірантів, ад'юнктів, курсантів та студентів вищих навчальних закладів – майбутніх психологів, офіцерів – структур по роботі з особовим складом, а також слухачів курсів підвищення кваліфікації офіцерського складу психологічного профілю.

Іл. 63. Табл. 49. Бібліогр.: 168 назв.

**А в т о р с ь к и й к о л е к т и в:**

**І. В. Воробйова**, канд. психол. наук, с.н.с. (підрозд. 3.3, 4.1, 6.1–6.3, висновки);  
**І. І. Приходько**, д-р психол. наук, професор (вступ, підрозд. 2.1–2.4, 3.1–3.2);  
**С. Т. Полторак**, канд. пед. наук, професор (підрозд. 1.1, 1.3, 2.1); **О. В. Тімченко**, д-р психол. наук, професор (підрозд. 1.1–1.3, 3.1–3.2); **В. В. Рютін**, канд. пед. наук, доцент (підрозд. 4.2–4.9, дод. А–Л); **І. І. Ліпатов**, канд. психол. наук, професор (підрозд. 1.1–1.3, 4.2–4.9, дод. А–Л); **Я. В. Мацегора**, канд. психол. наук, с.н.с. (підрозд. 3.3, 4.1, 6.1–6.3); **С. А. Горелишев**, канд. техн. наук, доцент (підрозд. 5.1–5.4, дод. М, Н); **А. А. Побережний** (підрозд. 5.1–5.4, дод. М, Н)

**УДК 159.9:355.23.6-211.1**

**ББК 88.4+68.68+68.4(4 укр.)39**

© Національна академія Національної гвардії України, 2016

## З М І С Т

<b>ВСТУП</b> .....	6
<b>Р о з д і л 1. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ДО СИЛОВИХ СТРУКТУР УКРАЇНИ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН</b> .....	8
<b>1.1. Професійний психологічний відбір як науково-практична проблема</b> .....	8
<b>1.2. Психологічне вивчення професійної діяльності у процесі професійного відбору</b> .....	18
<b>1.3. Професійний психологічний відбір до силових структур</b> .....	25
1.3.1. Професійний психологічний відбір військовослужбовців у зарубіжних країнах.....	25
1.3.2. Генезис і ретроспектива вітчизняного професійного психологічного відбору військовослужбовців.....	33
1.3.3. Сучасний стан професійного психологічного відбору військовослужбовців Національної гвардії України та нормативно-правова основа його здійснення.....	40
1.3.4. Професійний психологічний відбір кандидатів на навчання у вищих навчальних закладах МВС України.....	43
<b>Р о з д і л 2. ПРОФЕСІОГРАФІЧНИЙ АНАЛІЗ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ</b> .....	47
<b>2.1. Основні умови та характерні ознаки службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ різних спеціальностей</b> .....	47
<b>2.2. Службово-бойова діяльність з реалізації спеціальної охоронної функції</b> .....	56
2.2.1. Професіограма військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони особливо важливих об'єктів.....	56
2.2.2. Професіограма військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав.....	61
2.2.3. Професіограма військовослужбовця підрозділу НГУ з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних.....	66
<b>2.3. Службово-бойова діяльність з охорони громадського порядку та забезпечення громадської безпеки</b> .....	70
2.3.1. Професіограма військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони громадського порядку.....	70
<b>2.4. Екстремальна діяльність</b> .....	76
2.4.1. Професіограма військовослужбовця підрозділів НГУ спеціального та оперативного призначення.....	76
<b>Р о з д і л 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИБОРУ КАНДИДАТІВ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ЗА КОНТРАКТОМ У НАЦІОНАЛЬНУ ГВАРДІЮ УКРАЇНИ</b> .....	83

3.1. Сучасні підходи до поняття та структури мотивації.....	83
3.2. Мотивація професійної діяльності як предмет психологічного аналізу.....	90
3.3. Особливості мотивації курсантів Національної академії Національної гвардії України з різними рівнями успішності професійного навчання.....	99
<b>Розділ 4. ДОБІР МЕТОДІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТЕСТУВАННЯ ТА ВИВЧЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ З МЕТОЮ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНУ ГВАРІЮ УКРАЇНИ.....</b>	
4.1. Обґрунтування добору психодіагностичних тестів для автоматизованого комплексу професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу.....	117
4.2. Психодіагностичні методики визначення психодинамічних властивостей.....	119
4.3. Психодіагностичні методики визначення когнітивних здібностей кандидата .....	122
4.4. Психодіагностичні методики визначення у кандидатів особливостей мотивації до служби в Національній гвардії України та навчання у ВВНЗ МВС України.....	126
4.5. Психодіагностичні методики визначення особливостей характеру, наявності акцентуацій у кандидатів на військову службу...	128
4.6. Питальник суїцидального ризику.....	131
4.7. Метод колірних виборів.....	132
4.8. 16-факторний питальник Р. Кеттелла.....	137
4.9. Багаторівневий особистісний питальник “Адаптивність”.....	141
<b>Розділ 5. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВ’ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ АВТОМАТИЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ.....</b>	
5.1. Сучасні підходи до розв’язання проблеми комп’ютерної діагностики у прикладній психології.....	149
5.2. Основи автоматизації психологічного і психофізіологічного відбору.....	152
5.3. Загальна структура автоматизованого психодіагностичного комплексу та форма надання результатів.....	153
5.3.1. Структура баз даних та їх логічний взаємозв’язок у психодіагностичному комплексі.....	154
5.3.1.1. Вибір форматів зберігання даних.....	155
5.3.1.2. Структура зберігання інформації у тематичних таблицях бази.....	159
5.3.2. Особливості побудови “дружнього” інтерфейсу психодіагностичного комплексу.....	166

5.3.3. Аналіз та інтерпретація результатів тестування для визначення професійної придатності кандидатів на військову службу.....	167
<b>5.4. Перспективні напрямки подальшого вдосконалювання психодіагностичного комплексу визначення професійної придатності військовослужбовців Національної гвардії України.....</b>	<b>189</b>
<b><i>Р о з д і л 6. ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОЗРОБЛЕНОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ЗА КОНТРАКТМ, НА НАВЧАННЯ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ МВС УКРАЇНИ...</i></b>	<b>191</b>
6.1. Визначення ефективності запропонованої моделі оцінювання військового фахівця.....	191
6.2. Особливості акцентуацій характеру у курсантів з різною успішністю навчання в Національній академії Національної гвардії України.....	193
6.3. Роль особистісних і характерологічних якостей в успішності навчання і стажування курсантів Національної академії Національної гвардії України.....	203
<b><i>ВИСНОВКИ</i></b> .....	<b>207</b>
<i>Додаток А. Методика “Самооцінки структури темпераменту”</i> (Б. Смірнов).....	210
<i>Додаток Б. Прогресивні матриці Равена</i> .....	212
<i>Додаток В. Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС</i> .....	216
<i>Додаток Г. Питальник Леонгарда – Шмішека</i> .....	219
<i>Додаток Д. Питальник суїцидального ризику</i> .....	223
<i>Додаток Ж. Методика колірних виборів</i> .....	225
<i>Додаток К. 16-факторний питальник Р. Кеттелла</i> .....	254
<i>Додаток Л. Багаторівневий особистісний питальник “Адаптивність”</i> ...	264
<i>Додаток М. Структура таблиць бази даних та їх полів</i> .....	278
<i>Додаток Н. Структура файлу профілю курсанта Національної академії Національної гвардії України</i> .....	285
<b><i>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</i></b> .....	<b>286</b>

## ВСТУП

Автоматизацію діяльності фахівців, які проводять психологічне і психофізіологічне обстеження, варто розглядати як одну з обов'язкових умов удосконалення системи професійного психологічного відбору і супроводу професійної діяльності.

У психології, а особливо під час проведення професійного психологічного відбору, значну роль відіграють експериментальні психодіагностичні методики. Ці методики дозволяють кількісно виразити такі різні особливості людей, що визначають їх внутрішній стан і відносини з навколишнім світом. Таке кількісне вираження досягається шляхом організації спеціального стимульного середовища, в яке поміщається людина, реєстрацією тих або інших показників реакцій випробуваного і завданням правил перетворення показників, що реєструються, в оцінку властивостей, що діагностуються.

Велике значення у розвитку експериментальних психодіагностичних методик мають технічні засоби стимуляції, реєстрації й оброблення психодіагностичної інформації. Ці технічні засоби знайшли своє найбільш повне втілення в сучасних високопродуктивних комп'ютерах з їх потужними операційними і зображувальними можливостями.

Крім того, як зазначають фахівці, до основних недоліків традиційної процедури відбору претендентів на вакантні посади з використанням співбесіди належать різні прояви суб'єктивізму інтерв'юера і відсутність реальних інструментів для перевірки індивідуально-психологічних особливостей, когнітивних якостей здобувачів, які не мають прямого відношення до їх вузькопрофесійних знань і вмінь, у той час як автоматизоване (комп'ютерне) тестування позбавлене цих недоліків.

Автоматизація процесу психологічного тестування можлива завдяки тому, що більшість професійних психологічних тестів є високоформалізованими, тобто побудованими на основі жорсткої регламентації процедури тестування, стандартній оцінці результатів тестування, що відповідає вимогам надійності й валідності. При цьому якість (надійність) бланкових психодіагностичних методик, що піддалися автоматизації, зберігається. Таким чином, автоматизація психологічних тестів, зберігаючи якість результатів тестування, знижує витрати на його проведення.

Використання у психодіагностиці можливостей сучасних комп'ютерів компактно зберігати, швидко виймати, оперативно і всебічно аналізувати й наочно відображувати експериментальну інформацію спричиняє ефекти, які умовно можна назвати кількісними та якісними.

Перший тип кількісних ефектів пов'язаний, головним чином, з автоматизацією рутинних операцій традиційного психодіагностичного експерименту, таких, як інструктаж випробуваного, пред'явлення стимулів і реєстрації його відповідей, ведення протоколу, розрахунок і видача результатів тощо. За рахунок такої автоматизації підвищуються рівень стандартизації, точність і швидкість одержання вихідних діагностичних даних. Крім того,

оперативність обробки інформації у процесі комп'ютерного експерименту дозволяє проводити у стислий термін масові психодіагностичні обстеження, які, зокрема, використовуються для вирішення завдань професійного психологічного відбору або професійної орієнтації в умовах дефіциту часових ресурсів.

Якісні ефекти можна поділити на дві категорії. Першу категорію становлять ефекти, що забезпечуються можливостями сучасних комп'ютерів реалізовувати нові види психодіагностичних експериментів. Сюди належать можливості генерувати нові види стимулів (динамічні і полімодальні), поновому організовувати стимульну послідовність (наприклад, так зване адаптивне тестування), реєструвати раніше не допустимі параметри реакцій випробуваних, оформляти психодіагностичні методики у вигляді комп'ютерних ігор тощо. Друга категорія якісних ефектів пов'язана із застосуванням у психодіагностиці останніх досягнень у галузі інформаційних технологій. Ці досягнення стосуються способів створення і ведення комп'ютерних баз даних, алгоритмів розпізнавання образів у психодіагностиці та методів штучного інтелекту, що ґрунтуються на маніпулюванні знаннями у розглянутій предметній галузі.

Разом з тим поширення інформаційних технологій у багатьох сферах суспільної практики призвело до появи безлічі психодіагностичних програмних продуктів сумнівної якості, різних як за цілями застосування, так і за змістом тестових завдань, вихідними показниками, інтерпретацією результатів, організацією зберігання й оброблення даних. Практично жодна із запропонованих комп'ютерних програм не містить відомостей про теоретичне обґрунтування тієї або іншої методики обстеження. У них не наводяться дані, що підтверджують валідність, надійність і вірогідність використаних тестів. Це у більшості випадків унеможлиблює застосування наявних комп'ютерних психодіагностичних засобів для проведення професійного психологічного відбору і психологічного супроводу службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України.

Таким чином, з одного боку, подальше вдосконалювання систем професійного психологічного відбору і психологічного супроводу службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ неможливе без упровадження нових інформаційних технологій і комп'ютерного психологічного і психофізіологічного обстеження. З іншого боку, нові технічні засоби повинні строго відповідати потребам практики.

На основі викладеного вище можна зазначити, що проблема розроблення автоматизованого психодіагностичного комплексу визначення професійної придатності військовослужбовців НГУ, кандидатів на військову службу за контрактом, на навчання у вищих та середніх військових навчальних закладах МВС України є вкрай актуальною.

## РОЗДІЛ 1

### СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ДО СИЛОВИХ СТРУКТУР УКРАЇНИ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

#### 1.1. Професійний психологічний відбір як науково-практична проблема

У сучасній науці спостерігається тенденція до інтенсивної розробки проблем міждисциплінарного характеру, їх розгляду з позицій системно-структурного підходу. До найактуальніших варто віднести проблему професійного відбору фахівців, що сформувалася на стику філософії, ергономіки, психології, медицини, соціології, педагогіки тощо.

У психологічному словнику визначено, що професійний відбір – це спеціалізована процедура вивчення та ймовірнісної оцінки придатності людей до оволодіння спеціальністю, досягнення необхідного рівня майстерності й успішного виконання професійних обов'язків у типових і специфічно складних умовах [127].

В іншому аналогічному виданні професійний відбір трактується як система засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини і професії у тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих небезпечних умовах (гігієнічних, мікрокліматичних, технічних, соціально-психологічних), що потребують від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, високої працездатності й точності виконання завдання, стійкої емоційно-вольової регуляції [130].

Поняття професійного відбору А. Г. Маклаков формулює як визначення вимог до людини, передбачених тією або іншою професією, й оцінка наявності у конкретної людини індивідуально-психологічних професійно важливих якостей, що дають їй змогу успішно освоювати і здійснювати цю діяльність [128]. Як зазначає М. В. Макаренко, професійний відбір являє собою систему заходів, які дозволяють виявляти осіб, котрі за своїми індивідуальними якостями найбільш придатні до навчання і подальшої професійної діяльності за конкретною спеціальністю [86]. Стосовно професійної діяльності військовослужбовців О. Г. Караяні та І. В. Сиромятніков під професійним відбором розуміють систему заходів і засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини і професії, вибір на цій основі із групи цивільних людей найбільш відповідних за своїми якостями до певної військової спеціальності й попередження вступу людини на контрактну службу, до якої вона не здатна за віком, станом здоров'я, освітою та психологічними якостями [61].

На нашу думку, найширше і найповніше проблему професійного психологічного відбору розкрито у працях В. О. Бодрова [17–21]. Сутність професійного відбору він вбачає у комплексній оцінці фізичних і психічних якостей кандидата, а також освітнього рівня за допомогою системи заходів соціального, освітнього, медичного і психологічного відбору.



Наразі проблема професійного відбору перебуває в центрі уваги фахівців різних галузей науки. При цьому практично кожен із них, з одного боку, розглядає професійний відбір як соціальний феномен у цілому, а з іншого – займається поглибленою науковою розробкою одного з його видів (психологічного, медичного тощо). Тому в науці є безліч поглядів з цього питання і немає єдиної думки щодо елементів системи професійного відбору, його структури та змісту.

Дослідження показало, що в структурі професійного відбору фахівці, як правило, виділяють чотири компоненти, які відбивають медичні, психологічні, соціальні та педагогічні аспекти. Однак у їхніх формулюваннях, на наш погляд, є певні різночитання [52, 61, 71, 86, 96, 127, 130]. Компоненти структури професійного відбору, які виділяють різні автори, подано у табл. 1.1.

*Таблиця 1.1*

*Структурні компоненти професійного відбору*

<i>Автор, джерело</i>	<i>Компоненти</i>
Офіційні документи [120–123]	Освітній рівень, індивідуальні психологічні якості, стан здоров'я і фізична підготовленість
Психологічний словник [127]	Педагогічний, психологічний, медичний, фізіологічний
Психологія. Словник [130]	Розглядається як різновид психологічного відбору
Барко В. І. [14, 15]	Психологічний, соціально-психологічний, медичний, освітній
Бодров В. О. [17, 18, 20, 21]	Освітній, психологічний (психофізіологічний), медичний, соціальний
Караяні О. Г., Сиромятніков І. В. [61]	Психологічний, медичний, фізіологічний, педагогічний
Макаренко М. В. [86]	Освітній, психофізіологічний, медичний, соціально-психологічний
Маклаков А. Г. [128]	Психологічний, медичний, оцінка освітньої і фізичної підготовленості
Крилов А. О. [114]	Освітній, психологічний, медичний, соціальний
Новіков В. С., Боченков О. А. [106]	Соціально-психологічний, психофізіологічний, медичний
Приходько І.І. [116]	Освітній, психологічний, медичний, соціально-психологічний
Стасюк В. В. [145]	Психологічний, соціальний, психофізіологічний, оцінка фізичних параметрів і фізіологічних резервів організму

Як видно з табл. 1.1, провідні фахівці у цій галузі дотримуються єдиної точки зору щодо структури професійного відбору, де обов'язковим елементом є медичний відбір. Його сутність полягає у виявленні осіб, стан здоров'я яких дозволяє успішно й у регламентований термін опанувати ту спеціальність, за якою проводиться відбір, а також надійно й ефективно працювати за певною спеціальністю протягом тривалого часу без шкоди для здоров'я.

Так, для військовослужбовців Національної гвардії України придатність до проходження військової служби або навчання у вищому військовому навчальному закладі МВС України визначається наказом Міністра Оборони України від 14.08.2008 р. № 402 [121]. Особи, які не пройшли медичний відбір, іншим видам професійного відбору не піддаються.

Учені, які розглядають педагогічний аспект проблеми професійного відбору, обмежуються формулюванням “освітній відбір”, мета якого – виявлення осіб з рівнем знань, що забезпечує успішне навчання певній професії і безпосереднє виконання пов’язаних з нею обов’язків. При цьому оцінка професійної придатності визначається особливостями конкретної навчальної або трудової діяльності, а також наявністю конкурсу кандидатів. До змісту такого виду відбору зазвичай входить аналіз успішності навчання у середньому навчальному закладі (конкурс атестатів), результати вступних іспитів із профільюючих предметів.

Деякі сучасні вчені розглядають професійний відбір як один із факторів соціалізації особистості й виділяють у його структурі соціальний аспект. Так, В. О. Бодров стверджує, що метою соціального відбору є вивчення й оцінка моральних якостей особистості, мотивів вибору професії, інтересів, потреб, відносин у колективі, стійкості до впливу соціальних факторів, здатності до адаптації у новому середовищі тощо [18]. Як зазначає В. В. Стасюк, соціальний відбір виконує низку функцій соціально-психологічного характеру, визначення таких професійних якостей, як патріотизм, моральність, духовність, дисциплінованість, колективізм тощо [145]. На думку А. О. Крилова, джерелами одержання інформації під час проведення соціального відбору можуть бути автобіографії, характеристики з місця роботи або навчання, індивідуальні співбесіди за задалегідь складеними питальниками, письмові твори з певної тематики, обговорення яких дозволяє оцінити соціальну зрілість претендента [114].

Розглядаючи соціальний і психологічний компоненти професійного відбору в єдності, М. В. Макаренко зазначає, що соціально-психологічний відбір спрямований на виявлення тих соціально зумовлених психологічних властивостей і моральних якостей особистості, які визначають її прагнення і готовність до виконання професійних обов’язків у звичайних та екстремальних умовах, сприяють появі задоволення від своєї праці й успішності роботи людини у колективі [86].

У деяких наукових працях [86, 106, 145] розглядаються в єдності психологічний і фізіологічний – психофізіологічний (психолого-фізіологічний) відбір, під яким (наприклад, Ю. І. Погодін, В. С. Новіков, О. А. Боченков) розуміють оцінку і прогнозування функціонального стану організму і професійної працездатності військовослужбовців для підтримання високої боєздатності частин і підрозділів [112]. На думку М. В. Макаренка, психофізіологічний відбір являє собою складову частину професійного відбору, сутність якого полягає у проведенні обґрунтованих і послідовних заходів, що дозволяють виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуальними якостями і можливостями до навчання в установленій термін і успішної

професійної діяльності за тією чи іншою спеціальністю [86]. За визначенням О. А. Боченкова, В. І. Булика, О. М. Глушка, Є. Б. Науменка, С. В. Чермяніна, психофізіологічний відбір є системою заходів, спрямованих на оцінку рівня фізіологічних резервів організму кандидата, що забезпечують його стійкість до несприятливих факторів середовища і професійної діяльності [24].

Розглянута деякими авторами позиція об'єднання психологічного і фізіологічного видів професійного відбору, на наш погляд, пояснюється тим, що у період 1960–1990-х рр. у науці існувала думка про те, що результати психологічної оцінки якостей особистості (психодіагностики, тестування) повинні обов'язково підтверджуватися фізіологічними даними: зіставленням результатів тестування з особливостями вищої нервової діяльності, динамікою біоелектричної активності мозку та ін. На підтвердження цієї тези Л. Ф. Бурлачук у доповіді на III Харківських Міжнародних психологічних читаннях зазначив, що аж до останнього часу мірилом усього у психології була фізіологія, зокрема, вчення про вищу нервову діяльність [107]. Однак сучасні психологи (Л. Ф. Бурлачук, В. Д. Шадриков та ін.) дедалі частіше наполягають на тому, що спроби однозначного, прямого, поелементного зіставлення психічних і нейрофізіологічних процесів виявляються малопродуктивними, а дослідження психологів і фізіологів повинні тільки доповнювати одне одного. Ефективність же їх взаємного узгодження істотно підвищиться, якщо і психологічні, і фізіологічні дослідження проводитимуться з позицій функціональної системи в рамках “єдиної архітектури”, але будуть спрямовуватися на розкриття конкретних механізмів психічної діяльності “в рамках мови своєї науки” [156].

Тому головний акцент робився нами на змісті психологічного аспекту у психофізіологічному відборі, оскільки загальна мета цих відборів полягає у виявленні й оцінюванні характерних для людини стійких психофізіологічних, психологічних і соціально-психологічних якостей, а також співвіднесенні їх із якостями, необхідними для успішного оволодіння конкретною професійною діяльністю, і подальшим ефективним виконанням посадових обов'язків [128].

Сутністю психологічного компонента професійного відбору, як і його теоретичною основою, є діагностика і прогнозування здібностей. У зв'язку з цим у працях різних учених [18, 145, 157] поняття “професійний відбір” і “психологічний відбір” найчастіше ототожнюються.

Аналіз існуючих понять “професійний психологічний відбір” дозволив сформулювати й упровадити у наукову сферу його нове трактування. Так, під *професійним психологічним відбором* І.І. Приходько розуміє безперервний керований процес, що включає комплекс психодіагностичних заходів щодо виявлення рівня розвитку сукупності професійно важливих якостей особистості і наступного визначення професійної придатності до навчання, а також прогнозування подальшої ефективної професійної діяльності за обраною спеціальністю [116].

Одним із ключових понять психології праці є професійна придатність. Під нею розуміють сукупність психологічних і психофізіологічних особливостей,

необхідних і достатніх для досягнення людиною за наявності спеціальних знань, умінь і навичок суспільно прийнятної ефективності праці. Професійна придатність не є вродженою якістю: вона формується у процесі трудової діяльності людини.

Під час тривалої професійної праці, що проходить у певних соціально-економічних умовах, формуються не тільки окремі функціональні системи і психічні процеси людини (професійне сприйняття, пам'ять, мислення тощо), але і її особистість, складається соціально-професійний тип особистості з певними ціннісними орієнтаціями, характером, особливостями міжгрупового та внутрішньогрупового спілкування тощо. Нерідко професія накладає відбиток на зовнішній вигляд людини.

Час, необхідний для формування професійної придатності, за інших рівних умов залежить від природних особливостей людини, її професійної мотивації і відповідної професійної підготовки (знань, умінь, навичок). У різних професіях і за різних рівнів майстерності кожен із цих факторів має різну питому вагу в загальній картині професійної придатності людини. Формування професійної придатності завжди є індивідуальним процесом, при організації якого можна створити умови для досягнення особами певного рівня професійної підготовки й позитивної професійної мотивації. Цього не можна сказати стосовно вроджених якостей людини: такі передумови її трудової діяльності досить універсальні, професійно нейтральні й пластичні, що дозволяє людині опанувати досить широке коло професій [38].

У процесі вивчення професійної придатності виходять із психологічних, медичних та інших критеріїв. Для встановлення рівня професійної придатності, досягнутого на момент дослідження, використовується різноманітний арсенал психологічних засобів: тести, що діагностують ступінь оволодіння професійними знаннями і навичками (тести досягнень); тести, що діагностують рівень розвитку професійно важливих якостей і психічних функцій, методики вивчення мотивації тощо.

Сьогодні залежно від вимог, які висуваються до фахівця, для винесення підсумкового висновку про професійну придатність кандидата використовується п'ять основних принципів комплектування оцінок: монофакторний, критеріальний, компенсаторний, компенсаторно-критеріальний і поліфакторний [24].

При використанні монофакторного принципу за основу беруть підсумкову оцінку одного із досліджуваних компонентів діяльності (інтелект, сенсомоторні якості, нервово-психічна стійкість, рівень фізіологічних резервів організму) залежно від профілю професії. Цей принцип застосовується у процесі відбору для навчання професіям, що висувають підвищені вимоги, переважно до однієї зі сфер психічної структури особистості.

В основу критеріального принципу покладено врахування однієї, але мінімальної оцінки із чотирьох досліджуваних компонентів, що забезпечують ефективне оволодіння професією кандидатом. Його використовують у процесі відбору для навчання спеціальностям, що висувають менш жорсткі, але однакові вимоги до всіх функціональних систем організму людини [37].

Основою компенсаторного принципу є сумарна оцінка всіх чотирьох компонентів із виведенням інтегральної оцінки. Здебільшого його застосовують для прогнозування успішної діяльності різних фахівців в екстремальних умовах [8, 63].

Компенсаторно-критеріальний принцип, що ґрунтується на сумарній оцінці всіх компонентів діяльності, використовують при винесенні підсумкового висновку про професійну непридатність до спеціальностей, що висувають підвищені вимоги до конкретних професійно важливих якостей, які неможливо розвинути за певний строк до рівня, мінімально необхідного для ефективної діяльності за визначеними спеціальностями.

Поліфакторний принцип, що враховує значущість окремих психічних процесів у діяльності фахівця, є універсальним і найперспективнішим при прогнозуванні професійної придатності на тривалий термін. Проте на сучасному етапі розвитку професійного психологічного відбору через відсутність уніфікованих методів обстеження й математичної обробки результатів підрахунок інтегрального бала у практичних цілях є досить трудомістким.

Деякі автори (К. М. Гуревич, А. О. Крилов) виділяють два типи професійної придатності: абсолютну (до професій, що вимагають наявності спеціальних індивідуальних рис) і відносну (до професій, оволодіти якими може практично будь-яка здорова людина) [38, 114]. Оцінюючи професійну придатність у процесі проведення професійного психологічного відбору, багато авторів орієнтуються, насамперед, на виявлення осіб з високим рівнем розвитку деяких якостей, найбільш важливих для досягнення успіхів у навчанні та діяльності (підхід по максимуму). Інші фахівці, навпаки, головним чином намагаються визначити осіб з низькими показниками розвитку професійно важливих якостей (підхід по мінімуму). Вибір підходу багато в чому зумовлюється конкурсом кандидатів і складністю професії.

На наш погляд, ефективнішим є другий підхід, оскільки виявлення осіб з показниками “нижчий за середній” рівень дозволяє ймовірно прогнозувати їхній неуспіх у навчанні та діяльності і рекомендувати їм програму спеціальної психологічної підготовки або вибір іншої професії. У разі реалізації підходу по мінімуму найменш допустимі показники тестів зазвичай визначаються розмірами конкурсу, але у низці випадків вони можуть бути чітко визначені тільки вимогами професії (наприклад, краще не добрати кандидатів на навчання льотчиків, ніж приймати осіб з показниками, на підставі яких можна ймовірно прогнозувати їхні низькі успішність у навчанні та надійність під час професійної діяльності).

Вивчення наукових досліджень з цієї проблеми [44, 86, 128] показало, що у практиці проведення професійного психологічного відбору найчастіше застосовується диференційований підхід з поділом обстежуваних осіб на чотири групи за ступенем імовірності прогнозу подальших успіхів у навчанні й діяльності, наприклад: 1) придатні у першу чергу; 2) придатні у другу чергу; 3) умовно придатні; 4) професійно непридатні. Деякі автори рекомендують ранжирування на три групи: групу умовно придатних у цьому випадку не виділяють [131]. Наявність проміжної градації зумовлена неможливістю

одержання однозначного висновку про професійну придатність (непридатність) кандидата.

Характеризуючи першу групу кандидатів, необхідно зазначити, що до неї відносять осіб безумовно або абсолютно придатних. Це випробовувані, які можуть успішно опанувати конкретну спеціальність у встановлений термін і надалі успішно виконувати функціональні обов'язки цієї професії. У цих осіб відзначається повна відповідність психологічних властивостей і функціональних можливостей до вимог щодо конкретної спеціальності. Їм надають найбільші переваги при зарахуванні до числа тих, кого навчатимуть.

Друга група – професійно придатні, або придатні у другу чергу. Особи, що входять до цієї групи, можуть допускати у процесі роботи за спеціальністю незначні помилки, що істотно не впливають на ефективність професійної діяльності. Ці помилки найчастіше можуть бути пов'язані зі зміною умов діяльності, появою нових функцій, ускладненням обстановки. Для таких фахівців характерним є деяке зниження резервних фізіологічних і психічних можливостей. Їх рекомендують до зарахування на загальних підставах.

Третю групу становлять особи з невизначеним прогнозом професійної придатності (умовно придатні). Для них необхідні збільшення строків підготовки і коригування програм навчання. Зарахування кандидатів і призначення таких осіб на відповідні посади можливе у разі гострого дефіциту людських ресурсів, оскільки пов'язане з підвищеною небезпекою допущення ними помилок у процесі професійної діяльності. У цьому випадку потрібен комплекс спеціальних заходів щодо додаткового навчання, проведення періодичного психологічного обстеження і контролю за працівниками або тими, хто навчається. Певне значення для компенсації недостатньої професійної придатності може мати психологічна підготовка і тренування цих осіб, а також комплекс фізіологічних методів підтримання і підвищення працездатності. У процесі професійного відбору осіб третьої групи рекомендують у разі досягнення високих показників у конкурсних іспитах.

Четверта група – професійно непридатні особи. Це кандидати, не здатні опанувати конкретну спеціальність у встановлений термін. Їх рекомендують не зараховувати на навчання на цю спеціальність. Однак висновок про професійну непридатність стосується тільки конкретної спеціальності. Будучи не придатними до певної спеціальності, ці особи можуть увійти у групу з високою придатністю до роботи і навчання за іншою професією [86].

Значне місце у сучасних дослідженнях із психології праці займають виявлення закономірностей та обґрунтування принципів проведення професійного психологічного відбору. На думку вчених [19, 61, 128], на них мають ґрунтуватися методологія, підбір методів вирішення цієї проблеми, вибір організаційних форм проведення професійного відбору, визначення його взаємозв'язку з ефективністю діяльності у цілому. На наш погляд, принципи професійного психологічного відбору найповніше розкрито у працях В. О. Бодрова [17–21]. В узагальненому вигляді ці принципи професійного психологічного відбору наведено у табл. 1.2.

## Принципи професійного психологічного відбору (за В. О. Бодровим)

Принцип	Зміст
Системний підхід	Рекомендації з відбору повинні ґрунтуватися на вивченні особливостей розвитку і взаємозв'язку різних професійно важливих психологічних якостей особистості, взаємного впливу на них характеристик об'єкта, змісту, умов та організації діяльності
Особистісний підхід	Усебічне вивчення динамічної функціональної структури особистості за результатами психологічного обстеження й аналізу даних про особливості професійної, соціальної та інших форм її активності
Діяльнісний підхід	Необхідно враховувати: 1) ступінь відповідності структури конкретної особистості до вимог майбутньої професії; 2) особливість розвитку особистості в різних умовах, проявах дійсної і попередньої професійної (навчальної, трудової) діяльності
Актуальність відбору	Наявність розбіжностей у рівні професійної підготовленості, ефективності діяльності обстежуваних, що обумовлені станом індивідуально-психологічних якостей, професійних здібностей
Наукова обґрунтованість	Рекомендації з професійного психологічного відбору повинні бути результатом обґрунтування: 1) необхідності, доцільності проведення відбору для певної професії (спеціальності); 2) конкретизації завдань відбору (прогнозування придатності до навчання, діяльності за конкретною спеціальністю, роботи у визначених умовах і т. д.); 3) характеристики обстежуваного контингенту (обсяг вихідної вибірки, ступінь загальної спрямованості на оволодіння конкретною професією тощо); 4) професійних вимог до кандидатів; 5) валідності та надійності психодіагностичних методик; 6) критеріїв прогнозування професійної придатності; 7) ефективності розроблених рекомендацій з відбору; 8) організаційних форм проведення відбору. Рекомендації з відбору, розроблені для певної категорії фахівців, без спеціальної наукової перевірки не можуть бути використані у процесі відбору до інших професій
Динамічність і прогнозованість	Під час оцінювання професійних здібностей повинна передбачатися можливість їх зміни і розвитку. Тому необхідно вивчати стан професійно важливих якостей особистості безперервно у процесі навчання і подальшої діяльності: проводити періодичне психологічне обстеження, аналізувати інформацію про прояви індивідуально-психологічних особливостей особистості у різних сферах життя та діяльності
Комплексність	Психологічний відбір тісно пов'язаний з медичним, освітнім, соціально-педагогічним відборами: їх результати дозволяють доповнити характеристику особистості та зрозуміти особливості стану професійно важливих якостей, досліджуваних у ході психологічного обстеження
Активність	Результати психологічного обстеження необхідно використовувати не тільки для прогнозування професійної придатності, але й для розвитку і формування професійних здібностей у процесі навчання, виховання, тренування, діяльності фахівців

<i>Принцип</i>	<i>Зміст</i>
Динамічність та адаптивність критеріїв відбору	Передбачає можливість зміни значень інтегрального показника професійної придатності: у випадках зміни вимог до професії, умов набору, показників конкурсу тощо
Диференційоване прогнозування	Результати психологічного відбору повинні забезпечувати можливість оцінювання професійної придатності до навчання і діяльності до конкретного класу професій, об'єднаних за принципом спільності основних елементів структури діяльності й обумовлених ними властивостей особистості, а потім і до окремих спеціальностей цього класу
Практичність	Заходи з психологічного відбору повинні бути невід'ємним складником системи комплектування навчальних закладів (виробничих колективів), економічними за матеріальними витратами, прийнятними за тривалістю обстеження, видачею висновків тощо

Як бачимо з табл. 1.2, сучасний професійний психологічний відбір є складною комплексною науковою проблемою і розглядається вченими, з одного боку, як система, а з іншого – як процес.

Система психологічного відбору має такі компоненти:

- обґрунтований і експериментально перевірений комплекс діагностичних методик, необхідних технічних засобів та стандартизовану процедуру обстеження;

- методи узагальнення, інтерпретації вихідної діагностичної інформації і складання прогнозів;

- показники професійної ефективності та критерії оцінки успішності діяльності;

- логічні й математичні апарати верифікації прогнозів.

У процесі психологічного відбору передбачаються: по-перше, оцінка психофізіологічних функцій, тобто деяких характеристик аналізаторних систем організму і типологічних властивостей вищої нервової діяльності; по-друге, виявлення у процесі життєдіяльності набутих соціально-психологічних якостей (спрямованість особистості, комунікативність, схильність до лідерства, організаторські здібності, конформізм тощо); по-третє, вивчення психічних процесів, властивостей і станів [21]. Процес психологічного відбору включає такі етапи: отримання та первинне оброблення необхідної вихідної діагностичної інформації; психодіагностика й оцінювання рівня придатності обстежуваних, формулювання прогнозів придатності до навчання та (або) цього виду професійної діяльності; верифікація зазначених прогнозів на основі співвідношення даних про фактичну професійну діяльність відібраних осіб.

Розглянувши професійний відбір як процес, А. О. Крилов виділив такі етапи:

- психологічне вивчення професії з метою виявлення вимог до людини (розкриття структури діяльності й обґрунтування цілісності та взаємозв'язку психічних і психомоторних процесів, що перебувають під найбільшим



навантаженням), її докладна характеристика, складання професіограми (психограми);

– вибір психодіагностичних методів дослідження (тестів), що дозволяють оптимально оцінити професійну придатність на основі виділених психічних процесів і професійних дій;

– психодіагностика: психологічне вивчення претендентів для оволодіння професією, оцінка їхнього загального розвитку, спрямованості на оволодіння конкретною професією, ступеня розвитку якостей, найважливіших для подальшого оволодіння професією, оцінка здатності виконання певних цілісних дій або їх елементів у різних умовах;

– психологічний прогноз успішності навчання і подальшої діяльності на підставі: а) співвідношення відомостей про вимоги певної професії до людини й отриманих психодіагностичних даних; б) урахування можливості цілеспрямованого вдосконалення та компенсації професійно значущих якостей (з урахуванням строків навчання), імовірності адаптації до професії, можливості появи екстремальних впливів [18].

У процесі професійного відбору Б. Ф. Ломов виділяє чотири етапи [82]:

1) аналіз професійної діяльності;

2) визначення мети і критеріїв відбору, підбір методів відбору;

3) перевірка інформативності та надійності методик;

4) проведення відбору, аналіз результатів і коригування критеріїв та методів.

На першому етапі повинен здійснюватися аналіз трудового процесу, а також фізіолого-гігієнічних і психологічних особливостей трудової діяльності. Метою такого аналізу є визначення вимог, які висуває діяльність до професійно важливих якостей особистості. Один із можливих шляхів вирішення цього завдання полягає у складанні професіограми (детального опису професійної діяльності). Протягом цього етапу досліджуються структура і характер діяльності, проводиться аналіз можливих ситуацій і, насамперед, найбільш несприятливих, екстремальних, що висувають підвищені вимоги до тих або інших якостей людини [54]. На підставі такого аналізу визначають основні вимоги до кандидата на певну спеціальність (медичні, освітні, соціальні, психофізіологічні). З урахуванням цих вимог розробляють критерії професійної придатності (непридатності) для конкретного виду діяльності.

На другому етапі процесу професійного відбору повинні визначатися мета і критерії відбору, підбір та розробка методичних прийомів, що дозволяють оцінити професійно важливі якості особистості. Головними труднощами цього етапу є встановлення об'єктивних критеріїв, адже вони не можуть бути строго фіксованими і змінюються під впливом низки умов (факторів зовнішнього середовища, часу, тренування, навчання тощо).

Третій етап відбору – контрольний. Його метою є перевірка, наскільки вірогідно відібрані методики можуть прогнозувати результати відбору.

Четвертий етап – безпосереднє проведення професійного психологічного відбору, аналіз отриманих даних, коригування критеріїв і методів відбору. Після

обробки результатів формуються рекомендації щодо професійної придатності кожного кандидата на навчання або для роботи за конкретною спеціальністю.

Таким чином, проведений теоретичний аналіз проблеми дослідження дозволяє зробити висновок, що проблема професійного психологічного відбору актуальна, багатогранна і розглядається фахівцями у комплексі з педагогічним, медичним і соціальним компонентами професійного відбору. Вона вимагає постійного вивчення, наукового аналізу й удосконалення з урахуванням вимог сьогодення. Наразі окремі аспекти наведеної проблеми розроблені недостатньо і потребують подальших комплексних динамічних досліджень.

## **1.2. Психологічне вивчення професійної діяльності у процесі професійного відбору**

Аналіз наукових досліджень свідчить, що вихідним етапом вирішення методологічних, методичних та організаційних питань проведення професійного відбору має бути психологічне вивчення конкретних видів професійної діяльності та визначення вимог до людини як до суб'єкта праці. Дослідження за цією проблемою дозволяє визначити критерії успішності професійної діяльності, обґрунтувати процедуру вибору тестів для оцінювання і прогнозування ефективності діяльності.

У сучасній психологічній науці розроблено низку концепцій діяльності, методологічних і методичних підходів до її вивчення. Загальнотеоретичний аспект досліджуваної проблеми широко розкрито у працях К. О. Абульханової-Славської, Б. Г. Ананьєва, А. М. Леонтьєва, С. Л. Рубінштейна, Б. М. Теплова, В. Д. Шадрікова та ін.; дослідженнями з психології праці та інженерної психології займалися С. П. Бочарова, О. В. Землянська, В. П. Зінченко, О. М. Іванова, А. О. Крилов, Б. Ф. Ломов, В. Д. Небиліцин, Ю. Л. Трофімов та ін. Значний внесок у розуміння психофізіологічної сутності трудової діяльності своїми дослідженнями зробили П. К. Анохін, І. П. Павлов, І. М. Сеченов, О. О. Ухтомський, Л. М. Балабанова, О. М. Кокун та ін. Психологічному вивченню професійної діяльності військовослужбовців окремих спеціальностей і працівників МВС присвячено дослідження В. І. Барка, В. О. Бодрова, І. В. Ващенко, Ю. Б. Ірхіна, М. С. Корольчука, В. О. Лефтерова, М. Г. Логачова, С. Ю. Лебедевої, М. В. Макаренка, А. Г. Маклакова, В. С. Медведєва, О. М. Морозова, О. Р. Охременко, Є. М. Потапчука, І. І. Приходька, О. Д. Сафіна, В. В. Стасюка, О. В. Тімченка, С. О. Філіппова, С. І. Яковенка та багатьох інших.

Категорія “діяльність” широко трактувалась у філософській, економічній, педагогічній, психологічній, фізіологічній та інших науках. У психології одним із найбільш загальноприйнятих є визначення, відповідно до якого діяльність розглядається як активна взаємодія з навколишньою дійсністю, під час якої жива істота виступає як суб'єкт, що цілеспрямовано впливає на об'єкт і задовольняє у такий спосіб свої потреби [127]. Структурними складниками діяльності є мета, мотив, способи, умови, результат.

Діяльність сучасної людини дуже різноманітна, однак є принципові розбіжності та труднощі: у тлумаченні самого поняття “діяльність”, у виборі

основ для класифікації її видів; одиниць, призначених для її аналізу; у виборі адекватних методів її дослідження як у лабораторних, так і природних (виробничих, навчальних) умовах; у порівнянні результатів, отриманих різними методами як між собою, так і стосовно категоріального апарату тощо. Сьогодні існує (і далеко не повний) перелік різних форм і видів діяльності: матеріальна і духовна, зовнішня і внутрішня, безпосередня й опосередкована, довільна і мимовільна, свідомо і несвідомо, індивідуальна і колективна, репродуктивна і творча; ігрова, навчальна, трудова, спортивна; пізнавальна (перцептивна, мнемонічна, розумова), комунікативна, управлінська та виконавча тощо. До цього можна додати диференціацію діяльності за мотивами, цілями, предметним змістом, способами здійснення, кінцевим результатом [13].

Будь-яка діяльність людини являє собою систему, що, на думку В. І. Медведєва, складається із чотирьох взаємозалежних ланок: органи сприйняття зовнішнього світу і поточної обробки інформації, що надходить; органи руху, які здійснюють безпосередній матеріальний вплив на навколишній світ; механізми формування і внутрішньої оцінки людиною свого сприйняття і дій; енергетичне забезпечення стійкої і надійної роботи всього організму. А. Г. Маклаков уточнює, що діяльність – це динамічна система взаємодії суб'єкта зі світом, у процесі якої відбуваються виникнення та втілення в об'єкті психічного образу, а також реалізація опосередкованих суб'єктом відносин з навколишньою дійсністю [128].

Головним видом діяльності людини, що відіграє вирішальну роль у розвитку її фізичних і психічних якостей, є праця. З нею генетично пов'язані інші види людської діяльності (ігрова, навчальна, пізнавальна тощо). Водночас трудова (професійна) діяльність людини спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей, за організацією і результатами праці являючи собою суспільний вид діяльності людини. Процес праці буває складним, нерідко пов'язаним з напруженням фізичних і психічних сил, подоланням зовнішніх і внутрішніх перешкод. Тому особливості професійної діяльності висувають різні вимоги до фізичних і психічних якостей людини. Психологічне вивчення професійної діяльності спрямоване на виявлення вимог щодо певної діяльності до психічних якостей, необхідних для успішного оволодіння конкретною спеціальністю у найкоротший термін, та подальшу ефективну працю.

Виходячи з мети психологічного аналізу професійної діяльності, Б. Ф. Ломов його завдання вбачає у визначенні суб'єктивного відбиття дійсності, а також механізму психічної регуляції діяльності та його впливу на розвиток психологічних функцій, процесів, станів і властивостей людини [83]. Поряд із цим В. Д. Шадріков доповнює завдання психологічного вивчення діяльності необхідністю виявлення механізму її індивідуалізації [157].

Слід зазначити, що кожна діяльність, у тому числі професійна, складається із численних дій людини. Тому дія займає чільне місце в ієрархічній структурі діяльності і є основною одиницею її аналізу. Кожну дію можна виконати за допомогою різних способів – операцій, які є найбільшими одиницями діяльності, ніж дії. Операції розкривають технічний бік виконання дій.

Прагнення вдосконалювати свою професійну діяльність, тренування дій приводять до формування автоматизованих дій – навичок і звичок, яким характерна стереотипність. Система знань, умінь і навичок забезпечує готовність людини до самостійного вирішення поставлених перед нею завдань [57, 157].

Як показали дослідження видатних вітчизняних психологів О. М. Леонтєва, С. Л. Рубінштейна, Б. М. Теплова, В. Д. Шадрікова, С. П. Бочарової, Ю. Л. Трофімова та деяких інших, перебіг і розвиток різних психічних процесів істотно залежать від змісту і структури діяльності, від її мотивів, цілей і засобів здійснення [13]. Разом із тим у наукових дослідженнях, проведених П. Я. Гальперіним, Д. Б. Ельконіним та іншими вченими, визначено, що на основі зовнішніх матеріальних дій шляхом їх послідовних змін і скорочень формуються внутрішні, ідеальні дії, які відбуваються в розумовому плані і забезпечують людині всебічне орієнтування у навколишньому світі.

Аналіз теоретичних наукових праць дає змогу виділити такі основні елементи, що становлять зміст діяльності: мотиви, які спонукають суб'єкт до діяльності та визначають їх спрямованість; мета – усвідомлений образ результату, на досягнення якого спрямована діяльність людини; програми (плани) діяльності, які відображують стратегію і тактику їх реалізації, забезпечують взаємозв'язок між діями; інформаційна основа діяльності; прийняття рішень; професійно важливі якості. Однак відокремленість елементів (функціональних блоків) зовсім не означає їх автономності, такий поділ досить умовний. Природно, що всі складники психологічної системи діяльності є взаємозалежними, і виділити їх можна лише для дослідницьких цілей. Наприклад, процеси приймання рішення, інформаційного забезпечення діяльності мають місце в усіх блоках. Під час аналізу міжелементних зв'язків цієї системи виявляється, що кожен із них тісно взаємопов'язаний з усіма іншими, і фактично вони взаємодоповнюють один одного [156].

Дослідження показало, що у процесі вивчення професійної діяльності широко використовується системний підхід, який передбачає: по-перше, визначення ступеня активності окремих аналізаторів; по-друге, вивчення перебігу перцептивних, мнемонічних та інтелектуальних процесів; по-третє, виявлення психологічної структури діяльності у цілому. Поряд із цим необхідно виявити найскладніші особливості професійної діяльності, етапи роботи, що загрожують зривами та помилками у діяльності.

Обґрунтовуючи психологічну структуру діяльності у цілому, В. Д. Шадріков характеризує її як цілісну єдність психічних компонентів та їх усебічних зв'язків, які спонукають, програмують, регулюють і реалізують діяльність [156]. Водночас у своїй теорії він розглядає діяльність як психологічну систему, в якій психологічна структура являє собою послідовне виконання функцій конкретної діяльності для досягнення певної мети. Як основні функціональні блоки цієї системи В. Д. Шадріков виділяє: мотиви, мету, програму, інформаційну основу діяльності, прийняття рішень, підсистеми професійно (діяльнісно) важливих якостей. Останній компонент, що входить до

психологічної системи діяльності, на наш погляд, набуває особливої актуальності під час проведення професійного психологічного відбору [115, 119].

У процесі розвитку системи діяльності професійно важливі якості, їх підсистеми виступають у ролі тих внутрішніх умов, через які виявляються зовнішні впливи та вимоги діяльності. Отже, розвиток професійно важливих якостей та їх підсистем є вузловим моментом формування психологічної системи діяльності. Відповідно до визначення В. Д. Шадрікова професійно важливі якості (ПВЯ) – це індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності та успішність її освоєння [157]. До професійно важливих якостей він відносить і здібності, але вони не вичерпують усього обсягу ПВЯ. Вивчення розвитку ПВЯ у професійній діяльності має проводитись у двох напрямках: 1) розвиток окремих ПВЯ; 2) розвиток структури ПВЯ.

Сьогодні є надзвичайно багато різноманітних спеціальностей і чітко помітна тенденція до стрімкої перебудови професійної діяльності у межах окремих спеціальностей. У зв'язку з цим у психології праці роблять спроби створити типологію професій. Так, К. М. Гуревич виділяє два типи професій за критерієм контрастності вимог, запропонованих ними до людини [38]. Перший тип – це види діяльності, що проходять у нормативно заданих екстремальних умовах. Для них, насамперед, необхідні психофізіологічна витривалість і висока працездатність. Цей тип професій вимагає абсолютної професійної придатності, а отже, і професійного відбору. До другого типу належать професії масового характеру, які доступні для оволодіння практично кожною людиною за наявності у неї усвідомленого і спрямованого інтересу до конкретного виду діяльності, схильностей, знань і бажання працювати.

Багатоознакова концепція професійної типології, розроблена Є. О. Клімовим, ґрунтується на виділенні основних якостей, що діагностуються за психофізіологічною і психологічною значущістю, а також вимог до особистості. Ця концепція охоплює п'ять типів професій, виділених із конкретних сфер професійної діяльності людини: “людина – техніка”; “людина – людина”; “людина – природа”; “людина – знак”; “людина – художній образ”. Особливість цієї концепції полягає в єдиному компонентному складі структури будь-якої професії і видів психологічних дій, специфічних для виконання різних професійних завдань. До компонентів структури професії, на погляд Є. О. Клімова, належать: предмет, знаряддя, мета й умови праці. До видів психологічних дій він відносить: гностичні, перетворювальні, пізнавальні та комунікативні [64–65].

Під час аналізу психологічного змісту різних видів професійної діяльності А. О. Деркач, Л. Г. Лаптев та інші вчені виділяють кілька компонентів, за якими поділяють спеціальності, де критичними є такі професійно важливі якості [41]:

- особистісний компонент діяльності – характеристики емоційної, вольової і мотиваційної сфер;
- сенсорно-перцептивний компонент – характеристики сприйняття й уваги;

– гностичний, або інтелектуальний компонент – характеристики процесів оброблення інформації, приймання рішення тощо;

– моторний компонент – характеристики психомоторних якостей та мови.

Варто звернути увагу на те, що А. І. Кліменко до першого компонента діяльності відносить й організаторські здібності, розуміючи під цим сукупність таких якостей: контактність з колективом; об'єктивність в оцінці підлеглих; уміння правильно підбирати й розставляти кадри; здатність оцінювати і контролювати роботу підлеглих; уміння координувати поточні і перспективні завдання колективу; талант не тільки виховувати і навчати інших, але й навчатися у них; уміння спонукати людей до праці, використовуючи і моральну, і матеріальну зацікавленість працівників у кінцевих результатах праці; уміння чітко організувати власну роботу [116].

Вивчення різних концепцій професійної типології і вимог до професійно важливих якостей дозволяє зробити висновок, що професійна діяльність має єдину психологічну структуру, але різний зміст структурних компонентів, а виділення оптимальних наборів професійно важливих якостей обумовлює типологічну диференціацію професій за системами взаємодії “суб’єкт–об’єкт” праці.

Аналіз наукових досліджень з наведеної проблеми свідчить, що основним методом психологічного вивчення професійної діяльності є професіографія. Відповідно до визначення В. О. Бодрова професіографія – це загальний метод аналізу й опису трудової діяльності та умов праці, який використовується в усіх галузях науки. Він стверджує, що психологічна професіографія є комплексом методів і технічних засобів, за допомогою яких отримана й оброблена вагома, з позиції психології, інформація про професії. Крім психологічних, у ній використовуються медичні, фізіологічні, соціологічні та інші методи різних наук про людину і працю [19].

Розглядаючи сутність професіографічного опису як методу психологічного вивчення професійної діяльності, М. В. Макаренко зазначає, що він полягає у цілеспрямованому, організованому процесі, який включає збирання інформації щодо оцінки значущості різних фізіологічних, гігієнічних, ергономічних, соціально-психологічних та інших аспектів діяльності [86]. З цією метою під час проведення професіографії використовуються різні традиційні методи: вивчення літератури, звітних документів, що характеризують особливості праці, бесіди, спостереження та експеримент, які доповнюються об'єктивною реєстрацією робочих операцій, оцінкою функціонального стану організму працюючих, різними формами самоспостереження й самозвіту. Оцінку складності кожної спеціальності можна одержати з офіційних та інших документів (інструкцій, настанов, керівництв з експлуатації технічних засобів, нормативних документів з підготовки та визначення рівня кваліфікації фахівців тощо). Матеріали, в яких наведено дані динаміки продуктивності праці та якості продукції, що випускається, плинності кадрів, співвідношення фахівців з високими і низькими показниками трудової діяльності, дані аварійності з провини персоналу, факти травматизму тощо, які дають підставу орієнтовно

вирішувати питання щодо необхідності або недоцільності проведення професійного відбору для певних професій.

У сучасних умовах набув розвитку такий напрямок психологічного вивчення професійної діяльності, як акмеологія, завдання якої – створити цілісну модель соціального суб'єкта, прийнятний алгоритм і технологію його дослідження, формування й активної реалізації творчого потенціалу у професійній діяльності в єдиному процесі життєдіяльності. Акмеологічний підхід до аналізу професійної діяльності широко розглядається у працях К. О. Абульханової-Славської, О. О. Бодальова, А. О. Деркача, Є. О. Клімова, В. Г. Михайловського, В. А. Пономаренка, А. А. Реан, В. Д. Шадрікова та багатьох інших.

Акмеографія як основний метод акмеології ґрунтується на професіографії і включає визначення рольових характеристик персоналу, особливостей взаємодії фахівця у процесі професійної діяльності з предметами, засобами та продуктами праці, з оточуючими людьми та іншими явищами, а також на виявленні індивідуальних, професійних якостей та акмеологічних інваріантів, які є основними внутрішніми збудниками творчого розвитку і самовдосконалення особистості. Ще стародавні греки найвищий ступінь чогонбудь, досягнення вершини досконалості або розвитку визначили як “акме”. Саме спрямованість до “акме” на рубежі ХХ – ХХІ ст. виявляється як одна з головних тенденцій людського розвитку, що набуває характеру провідної закономірності прогресивного суспільства. Відмітною рисою акмеографічного підходу є його орієнтованість на визначення та продуктивний розвиток творчого потенціалу людини, її професійної культури [11, 14, 54, 62, 106, 116, 156].

У результаті акмеографічного (професіографічного) дослідження складається акмеограма (професіограма), яка являє собою комплексний, систематизований, короткий і багатобічний опис професійної діяльності, призначений для психологічного вивчення праці та використання у подальшій практичній діяльності.

Із численних трактувань професіограм, які наведено у працях В. О. Бодрова, С. П. Бочарової, А. О. Крилова, Б. В. Кулагіна, Б. Ф. Ломова, К. К. Платонова, Я. Райскупа та ін. [13, 18, 21, 74, 82, 109–110], можна зробити висновок, що її сутність полягає у систематизованому описі характеристик конкретної професійної діяльності (завдань, функцій, результатів, умов праці тощо), соціальних, психологічних та інших вимог до суб'єкта професії і, виходячи з них, у визначенні необхідних професійно важливих якостей особистості, що становлять основу професійної придатності людини. Ці відомості мають міститись у ключовому компоненті будь-якої акмеограми (професіограми) – психограмі, тобто описі психологічних особливостей конкретної професійної діяльності та професійно важливих особистісних якостей.

Вивчення матеріалів з цієї проблеми показало, що акмеограма (професіограма) може складатися з різною метою: для профорієнтації, профконсультації, професійного відбору і розміщення кадрів, підвищення кваліфікації, раціоналізації та оптимізації роботи, що й визначатиме її основний

зміст. У працях сучасних учених дається чітка специфіка складання професіограми з метою професійного психологічного відбору, яка орієнтована на виявлення:

- сукупності стійких, стабільних якостей, що мають вирішальне значення у обстежуваних людей за ефективністю праці;

- необхідних і бажаних якостей, що компенсуються, і тих, що не компенсуються;

- не бажаних для певної професії якостей;

- не сумісних з діяльністю або протипоказаних для конкретної спеціальності.

Таке ранжирування професійних якостей, за А. О. Криловим та В. О. Бодровим, найбільш широко наведено у сучасній психологічній теорії. Вони обґрунтовують і рекомендують певну послідовність в аналізі структури професійної діяльності. На їхню думку, насамперед варто виділяти сукупність основних, найбільш стабільних якостей, що визначають можливість досягнення високого рівня професійної майстерності; потім – якості, які компенсуються, і ті, що не компенсуються у будь-якого середнього працівника певної професії, а після цього – якості, не сумісні з діяльністю за цією професією.

Вивчення наукових матеріалів за аналізованою проблемою показало, що у сучасній науці за змістом виділяють два типи професіограм: комплексні і спеціальні (окремі). Комплексна професіограма, за Я. Райскупом, полягає у всебічному описі професійної діяльності, заснованому на результатах досліджень усіх галузей ергономіки і спеціальних (технічних, економічних, організаційних тощо) дисциплін [116]. У спеціальній професіограмі зосереджено вузькоспеціальні найважливіші характеристики, необхідні для виконання конкретних завдань.

У змісті професіограми слід відбити загальні (об'єктивні й суб'єктивні) особливості професійної діяльності: виділити основні дії та операції, їх послідовність і взаємозумовленість; указати на необхідний обсяг спеціальної підготовки, знань, умінь та навичок; визначити режим праці й відпочинку, санітарно-гігієнічні умови, фактори екстремального впливу на суб'єкт праці; виявити характерні психофізіологічні стани (монотонність, стомленість, емоційна напруженість, фізично важка праця тощо); визначити обсяг і характер інформації, що опрацьовується; охарактеризувати технологічні аспекти, устаткування, яке використовувалося тощо.

У сучасній психологічній теорії і практиці існує кілька форм складання акмеограм і професіограм. Найбільш поширеними є описова (В. О. Бодров, К. К. Платонов, Б. Л. Покровський та ін.) і графічна, або аналітична (О. М. Іванова, Л. Г. Лаптев, І. І. Приходько, В. С. Сіцинський, В. А. Стаднік, А. А. Толчинський та ін.) акмеограми і професіограми [17–21, 109, 144].

Таким чином, аналіз психологічної структури професійної діяльності полягає у послідовному виявленні сукупності основних, найбільш стабільних професійно важливих якостей, що визначають можливість досягнення високого рівня професійної майстерності. Головним методом психологічного вивчення професійної діяльності є професіографія.



Наразі розвивається такий напрямок, як акмеографія, що включає визначення об'єктивних і суб'єктивних характеристик праці. До об'єктивних належать мета, завдання, функції та результати праці. До суб'єктивних відносять: професійно-рольові знання, уміння, навички; професійно важливі якості (індивідуальні, професійні, акмеологічні інваріанти); психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності. У результаті проведення акмеографії складається системно-структурна модель професії – акмеограма – комплексний систематизований багатобічний опис професійної діяльності, призначений для психологічного вивчення праці і виявлення на практиці ступеня оптимальної відповідності індивідуально-психологічних якостей особистості вимогам професії.

### **1.3. Професійний психологічний відбір до силових структур**

#### ***1.3.1. Професійний психологічний відбір військовослужбовців у зарубіжних країнах***

У сучасній зарубіжній теорії і практиці професійного психологічного відбору військовослужбовців виробилися основні організаційні форми, що певною мірою характерні для низки країн світу. Серед найбільш розроблених можна назвати системи професійного психологічного відбору в арміях США, Німеччини та Франції. В інших країнах світу, де існує система відбору військових фахівців, як у методичному, так і в організаційному плані вона побудована на повному запозиченні або на частковому використанні основних принципів і методів відбору вказаних країн [77, 162].

Вивчення матеріалів іноземних учених з наведеної проблеми показало, що групове психологічне обстеження (тестування) відповідало загальній потребі практики [162, 163]. Так, у 1917 р. після вступу США у Першу світову війну Американською психологічною асоціацією було організовано комітет, який очолював Р. М. Йорк. Завданням комітету було у короткий термін визначити інтелектуальний рівень 1,5 млн. новообранців, щоб прийняти експертне рішення про придатність призовників до військової служби, розподіл за різними родами військ, прийом до шкіл для навчання майбутніх офіцерів тощо. Військові психологи створили два тести: “армійський альфа” та “армійський бета”, призначені для виявлення загальних здібностей кандидатів на військову службу. Армійський альфа-тест використовувався для обстеження всіх категорій кандидатів, які вільно володіли англійською мовою. Інший тест у вигляді невербальної шкали призначався для обстеження неписьменних осіб і новобранців іноземного походження. Перевагою цих тестів була можливість обстеження великих груп людей, а їх сучасні варіанти використовуються й сьогодні.

На підставі аналізу сучасного стану професійного психологічного відбору військових фахівців у зарубіжних арміях і досліджень більшості вчених з цієї проблеми (С. Бешуел, Дж. Фланаган, С. Геллерман тощо) можна зробити висновок, що тестові методики продовжують відповідати вимогам відбору,

особливо у тих випадках, коли доводиться проводити масові обстеження кандидатів на військову службу [162, 165].

Активізація інтересу до проблеми професійного психологічного відбору військовослужбовців, найбільшою мірою у військово-повітряних силах, спостерігалася напередодні Другої світової війни. У 1940 р. було створено набір бланкових тестів для відбору кандидатів на навчання офіцерів морської авіації. Появу комплексних тестових батарей багато в чому визначили дослідження військових психологів США. Так, ними розроблено кваліфікаційну батарею тестів, що застосовувалася для відбору льотного складу (пілотів, штурманів). Вона розроблялася представниками різних видів і родів військ збройних сил США (Р. Воунт, А. Гілген, К. Гілген, І. Лаушнер, А. Байроф, Дж. Морш, Е. Фатс, Б. Витола, В. Алей та ін.) [162–168].

Сьогодні проведення професійного відбору військових фахівців у США покладено на низку спеціалізованих установ, які послідовно здійснюють психологічне обстеження новобранців. Відмовившись у 1973 р. від строкової служби на користь більш ефективної – контрактної, США відразу ж стикнулися з проблемами при комплектуванні: недостатність бажаючих служити в армії, традиційно пов'язані зі службою обмеження, труднощі та ризик. Тому уряду довелося вживати екстрених заходів для залучення добровольців у збройні сили шляхом різкого підвищення грошового утримання і запровадженням соціальних пільг. Особливе значення при цьому надавалося рекламі й популяризації служби в армії. Широко пропагувалася теза про корисність і суспільну значущість військової професії, підкреслювалися її переваги, пов'язані зі стабільністю та впевненістю у завтрашньому дні, відсутністю безробіття, наданням пільг для військовослужбовців і членів їхніх родин, безоплатним медичним обслуговуванням, можливістю вибору військової спеціальності, виду збройних сил, роду військ, місця служби, підвищення кваліфікації, забезпеченням досить високого рівня грошового утримання військовослужбовців порівняно з цивільними фахівцями. У підсумку мета рекламної кампанії була досягнута: з 1982 р. за основний критерій відбору в армію вербувальники змогли взяти якісні параметри призовників, а з 1987 р. вимоги до найманого контингенту ще більше зросли. Для вербування та відбору одного новобранця потрібно перевірити в середньому 24 кандидати. На сьогодні у США недостатньо добровольців, що змусило командування збройних сил країни знизити вимоги до якісних параметрів новобранців [162].

Система професійного психологічного відбору кандидатів у збройні сили США має таку структуру. Основний орган управління – штаб командування з набору добровольців, що контролює діяльність польових вербувальників у 2 200 консультаційних і вербувальних пунктах. Відбір добровольців ґрунтується на використанні батареї тестів професійних здібностей до військової служби (Armed services vocational aptitude battery – ASVAB), що складається із 10 бланкових методик. Пройшовши на вербувальному пункті співбесіду, новобранці направляються на психотехнічні станції, де проходять випробування за єдиною кваліфікаційною батареєю тестів для збройних сил – AFQT. Ця

батарея тестів є засобом попереднього відбору, що дозволяє визначити лише загальну придатність новобранців до військової служби. Вона заснована на виконанні завдань, за допомогою яких виявляються словниковий запас, арифметичні, технічні здібності, розуміння просторових відносин тощо. На основі тестування за AFQT усіх новобранців розподіляють на п'ять груп: особи з груп *A* і *B* (високі інтелектуальні дані) направляються у військово-навчальні заклади, група *C* – у рядові, група *D* та *E* звільняються або з групи *D* направляються до нестройових частин. Потім оцінюється рівень інтелектуального розвитку за відповідними результатами виконання трьох, чотирьох або п'яти методик ASVAB і визначається придатність для підготовки та служби за 10 групами військових спеціальностей сухопутних військ. Через втрату необхідного ступеня інформативності та з метою попередження поширення тестів завдання методик обновляються кожні три-п'ять років.

Остаточне рішення про висновок придатності до контрактної військової служби приймається на підставі результатів обстеження за згаданими батареями тестів з урахуванням рівня освіти, медичних та фізичних даних, моральних якостей. Після зарахування на військову службу новобранці вступають до навчальних центрів видів збройних сил і родів військ. У спеціальних центрах початкової підготовки військовослужбовці проходять додаткове обстеження з метою уточнення професійного призначення: у сухопутні війська – за тестами EST (комплект кваліфікаційних тестів армії); у військово-морські сили – за батареєю ВТВ (комплект основних тестів флоту); у морську піхоту – ВСТВ (комплект основних кваліфікаційних тестів); у військово-повітряні сили – AQE (кваліфікаційна перевірка рядових військово-повітряних сил). Необхідно зазначити, що всі наведені вище батареї тестів мають багато спільного, час обстеження за ними становить 1-2 години [162].

Діюча в американських збройних силах система професійного психологічного відбору в цілому забезпечує досить високу якість їх комплектування. Показники інтелектуального й освітнього рівня рекрутів вищі, ніж в аналогічній вибірці цивільної молоді. Із запровадженням професійного психологічного відбору поліпшився і стан дисципліни: кількість самовільних відлучень знизилася на 80 %, дезертирства – на 75 %, фактів учинення злочинів, що розбираються військовим судом, – на 64 %.

Система професійного психологічного відбору, аналогічна американській, ефективно діє у збройних силах Великої Британії. Беручи участь у двох світових війнах, країна комплектувала свої збройні сили за призовом на строкову службу. У 1961 р. такий принцип комплектування було скасовано і здійснено перехід до формування професійної армії. Її комплектування проводиться шляхом вербування добровольців у віці від 16 (у військово-морські сили – 17) до 30 років (у сухопутні війська і військово-повітряні сили – до 40 років) згідно з “Положенням про вступ на військову службу” 1991 р.

Керівництво набором особового складу покладено на штаби видів збройних сил, кожен з яких має свої пункти, що відбирають кандидатів для вербування і направлення їх у вербувальні (відбірні) центри. Для проведення

безпосередньої роботи з набору добровольців по всій країні функціонують армійські інформаційні (вербувальні) пункти (окремо для чоловіків і жінок) та пункти по зв'язках з університетами і коледжами, що проводять роботу з набору добровольців. На території Шотландії у м. Единбурзі створено об'єднаний вербувальний центр.

У Великій Британії встановлено такий порядок вступу на військову службу: особи, котрі досягли певного віку, спочатку на письмі або в усній формі звертаються в інформаційний пункт або до офіцера по зв'язках з цивільним навчальним закладом, одержують необхідні бланки і документи для заповнення, а також рекламну літературу. Для тих, хто ще сумнівається у правильності вибору майбутньої спеціальності, організується відвідування навчальних центрів родів військ і служб, яких у збройних силах налічується більше 230. Після цього кандидатів для вербування направляють у відбірну комісію вербувального центру (пункту), що існує при кожному виді збройних сил, де протягом трьох днів з ними проводять співбесіду, психодіагностичне тестування, а також перевіряють їх на фізичну витривалість. На підставі результатів тестування військово-вербувальна комісія визначає рід військ і службу для кандидатів, після чого направляє їх до військових навчальних закладів і навчальних центрів. Для рядового складу визначено дві основні категорії вступу на військову службу: “молодий солдат” (16-17 років) і “дорослий солдат” (17-30 років). У сухопутних військах функціонують 207 вербувальних пунктів, 6 пунктів зв'язків з університетами та 24 – з коледжами; у військово-повітряних силах – відповідно 61 і 5; у військово-морських силах – 60 вербувальних пунктів, є також більше 10 пунктів вербування жінок – майбутніх військовослужбовців.

Особи, які виявили бажання служити у сухопутних військах, звертаються в армійські інформаційні пункти, в яких перевіряють вік, національність, благонадійність добровольця, організують медичне обстеження. Потім придатних за станом здоров'я для військової служби кандидатів направляють у вербувальний центр сухопутних військ, розташований у Саттон Голдфіл (західний військовий округ), де протягом двох днів вони проходять співбесіди, під час яких визначається (за згодою добровольців) їхня придатність до навчання різним військовим спеціальностям. Сухопутні війська Великої Британії мають шість дивізіонних навчальних центрів. Строк навчання у них становить 16–20 тижнів, у тому числі один тиждень – відбірний період, шість тижнів – одиночний початковий вишкіл, у ході якого велика увага приділяється ретельному виявленню рівня фізичного і психічного розвитку для того, щоб остаточно визначити придатність до конкретної військової спеціальності добровольця. У процесі навчання відраховують до 25 % військовослужбовців, що підписали контракт.

Питаннями комплектування військово-повітряних сил займається авіаційний вербувальний центр у Біггін Хілл (графство Кент), де відібрані на інформаційних пунктах кандидати протягом чотирьох днів проходять медичну комісію і психологічний відбір, який виявляє рівень загального психічного

розвитку та спеціальні здібності (наприклад, визначається розподіл уваги і координації рухів). Перевіряється також певний рівень знань з математики та англійської мови. Кандидатів, що відповідають вимогам, допускають до другого етапу перевірки. Їх розбивають на групи по шість осіб для визначення придатності до управлінської діяльності як майбутнього командира підрозділу. Їм пропонують розв'язати низку вступних завдань з керування групою, прийняття рішень і самостійних дій в ускладненій обстановці.

Під час проведення професійного психологічного відбору до повітрянодесантних військ головна увага приділяється визначенню психологічних здібностей кандидатів до дій в екстремальних умовах.

Для вербування добровольців у військово-морські сили на території Великої Британії створено п'ять вербувальних районів, штаби яких розташовуються у містах Глазго, Бірмінгем, Дербі, Брістоль і Лондон. Кожен такий район включає від восьми до десяти інформаційних (вербувальних) пунктів.

Підготовка сержантського й унтер-офіцерського складу здійснюється у професійно-технічних коледжах, куди приймаються юнаки віком 16-17 років після успішного проходження співбесіди і психологічного тестування. З метою підвищення професійного рівня розвитку офіцерського корпусу міністерство оборони Великої Британії здійснює широку загальноосвітню програму. Серед школярів, які захоплені військовою справою і які найбільше придатні для служби на офіцерських посадах, відбирають стипендіатів (не більше двох осіб на рік для кожного виду збройних сил) віком 15,5-16,5 років. За даними англійських фахівців, із 500 молодих людей, що виявили бажання вступити на військову службу, з різних причин одержують відмову 410. Однак навіть ретельний професійний психологічний відбір кандидатів до військової служби не виключає вербування осіб, які не відповідають запропонованим вимогам, або розчарованих у військовій службі вже під час початкового навчання. За офіційним даними щорічно від 16 до 26 % завербованих добровольців, які не прослужили й шести місяців, з різних причин звільнюються з лав збройних сил [162].

У збройних силах Німеччини також велике значення приділяється проведенню професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу. Сьогодні проведенням заходів з відбору займаються чотири регіональних центри відбору добровольців для сухопутних військ і військово-повітряних сил, один центр відбору кандидатів на службу до військово-морського флоту. До складу регіональних центрів організаційно входить також група відбору кандидатів із числа громадян Німеччини, що перебувають за межами території держави.

До кандидатів у навчання на офіцерські посади ставлять такі вимоги: вік 17-25 років, наявність атестата про закінчення середньої школи або гімназії, відсутність судимості та фінансових боргів. Потім визначається придатність до служби за станом здоров'я, після отримання позитивних результатів психологічного тестування з метою виявлення професійної придатності підписується зобов'язання служити до закінчення терміну дії контракту. Під час

відбору офіцерів для навчання в академії керівного складу бундесверу (м. Гамбург) вимоги значно вищі: високі професійні знання і навички; певні професійно важливі якості, такі, як здатність до логічного, аналітичного й абстрактного мислення, чесність, кмітливість, спостережливість, рішучість, моральна стійкість тощо.

Сьогодні державними органами управління планується радикально змінити структуру збройних сил ФРН, які будуть складатись із сил оперативного реагування (їм надається особливе значення), сил стабілізації та сил підтримки. На думку німецьких фахівців, при їх комплектуванні необхідно використовувати різні критерії відбору для різних складників збройних сил.

У збройних силах Франції, де скасовано строкову військову службу, професійний психологічний відбір кандидатів проводиться із застосуванням таких методів, як співбесіда, психодіагностичне тестування. Після успішного проходження психологічного відбору проводиться медичне обстеження кандидата. Велика увага приділяється також вивченню професійно важливих психологічних якостей кандидатів на військову службу, пропонуються індивідуальні рекомендації щодо їхнього розвитку.

Порядок проходження військової служби у збройних силах Туреччини та система їх комплектування визначаються законом про загальну військову повинність, відповідно до якого військова служба протягом 15 місяців є обов'язковою для всіх громадян чоловічої статі віком старше 20 років, придатних до неї за станом здоров'я. Професійний психологічний відбір у збройні сили цієї країни не проводиться. Облік і призов військовозобов'язаних здійснюються військово-мобілізаційними управліннями (їх існує 23) та військово-мобілізаційними відділами (635), які щорічно призивають близько 460 тис. осіб.

Особливу увагу психологічному відбору призовників на військову службу стали приділяти у збройних силах Румунії, яка у березні 2004 р. увійшла до складу НАТО. До 2002 р. новобранці проходили тільки медичний огляд.

Наведені вище дані переконливо підтверджують наявність позитивних сторін у системі організації і проведення професійного психологічного відбору та комплектування особовим складом армій держав, що входять до складу НАТО. До них, зокрема, належать: добре організована робота з проведення реклами, популяризації і пропаганди військової служби, визначення військово-професійної орієнтації; здійснення з цією метою широкої загальноосвітньої програми, яка передбачає активне залучення до неї підлітків; конкурсна система рекрутування, що забезпечує проведення ретельного відбору кращих кандидатів із числа бажаючих служити; вербування у збройні сили осіб, що мають цивільні спеціальності, близькі до військових; наявність висококваліфікованих підготовлених фахівців з вербування та професійного психологічного відбору кандидатів; використання з цією метою різноманітних тестових методик, що дозволяють усебічно вивчати претендентів і уточнювати їхнє професійне самовизначення; регулярне відновлення методик (три-п'ять років); чітка професійна спрямованість на військові спеціальності з можливістю

використання професійних знань, умінь і навичок після звільнення зі збройних сил; наявність науково-дослідних структур у кожному виді збройних сил, що займаються розроблюванням й удосконалюванням наукового та методичного забезпечення професійного психологічного відбору, оцінкою його ефективності; існування групи відбору добровольців із числа громадян країни, що перебувають за межами території держави.

Проте деякі іноземні фахівці зазначають, що, незважаючи на явні досягнення, проблема професійного психологічного відбору гостро стоїть і сьогодні. Зокрема, психологи Ф. Бартлетт, З. Гератеволь, П. Міл, Л. Кронбах указують на недоліки тестологічного підходу до визначення професійної придатності, серед яких головними є:

1) методологія тестового підходу не дозволяє повною мірою оцінити умови і рівень розвитку осіб, які проходять випробування: оцінка здібностей індивіда за результатами короткочасного випробування дає лише статистичний зріз;

2) вимоги щодо випробуваного в тестовому дослідженні не збігаються з професійною діяльністю;

3) ситуація у процесі проведення тесту має характер експертизи, що може впливати на кінцевий результат;

4) під час оцінювання визначаються тільки результат, ефект роботи, а не перебіг дії, процес мислення [163].

Поряд із цим за даними тестових психологічних випробувань, проведених у військово-повітряних силах інших країн, максимальний збіг прогнозів не перевищує 70–73 %. Зауважується також про досить часту розбіжність даних тестових досліджень і реальної професійної діяльності військових фахівців.

Саме тому закордонні фахівці особливу увагу приділяють перевірці відповідності психологічних методів відбору до ефективності військової діяльності. З цією метою воєнні дії у Кореї та В'єтнамі та миротворчі операції широко використовуються американськими військовими фахівцями для проведення наукових досліджень у галузі професійного психологічного відбору військовослужбовців. Однак результати роботи показали, що кореляція результатів тестів з поведінкою військовослужбовців у бойовій обстановці, професійною успішністю у більшості випадків досить незначна – усього від 0,09 до 0,22 [162]. Тому у збройних силах США, Великої Британії, ФРН та Ізраїлю є спеціальні підрозділи та центри, які проводять цілеспрямовану психологічну підготовку особового складу, профілактику і коригування стресогенних розладів військовослужбовців у бойовій обстановці. Це дає можливість повертати до строю після відповідних медико-психологічних заходів до 80 % військовослужбовців, які мали різні психічні порушення, і дозволяє підтримувати боєздатність особового складу на необхідному рівні [165].

Цей досвід змусив іноземних фахівців дещо інакше сформулювати роль і завдання психологічних методів відбору: оскільки у мирний час з високим ступенем вірогідності не можна визначити наявність тих або інших професійних бойових якостей, то доцільно виявляти й фіксувати якості, що з найбільшою

ймовірністю можуть розглядатись як потенційні. Отже, дослідження повинні спрямовуватися на встановлення таких психологічних якостей особистості, які виявляються найціннішими у бойовій практиці.

У цілому іноземними фахівцями звертається увага на позитивний ефект запровадження психологічних методів у процесі проведення відбору. Широке застосування цих методів забезпечує раціональніший розподіл за посадами особового складу в зарубіжних арміях і створює передумови для економії досить значних коштів [162, 164].

Удосконалення системи професійного психологічного відбору військовослужбовців за кордоном відбувається так само, як і в Україні, у двох напрямках: удосконалення психодіагностичних методик (тестів) і розвиток технічних засобів проведення професійного психологічного відбору. Так, Д. Еванс запропонував автоматизовану тестову систему APES, призначену для психологічного обстеження особового складу. У ній є програми, що реалізують тести Дж. Равена, Д. Векслера, 16-факторний особистісний питальник Р. Кеттелла, ММРІ тощо, але вона не включає методик визначення психомоторних якостей. Тестування з її використанням у шість разів дешевше, ніж звичайне [74].

Одна із сучасних тенденцій у дослідженнях іноземних учених з наведеної проблеми – аналіз поведінкових реакцій людини в різних екстремальних умовах і на підставі отриманих результатів – моделювання ситуацій, спрямованих на виникнення стресових реакцій у обстежуваних. Такі дослідження проводяться для відбору кандидатів у військову розвідку. Крім спеціально розроблених ситуаційних тестів на стрес програма відділу стратегічних служб США включає тести оцінювання здібностей, проєктивні методики, інтенсивне інтерв'ювання та спостереження за поведінкою кандидатів [77].

Сьогодні у зарубіжній психології чітко простежується тенденція вивчення поведінки людини в різних екстремальних ситуаціях, що зумовлено такими негативними явищами в житті сучасного суспільства, як кіднепінг, тероризм, проблема заручників. Прикладами цих досліджень можуть бути вивчення: інформаційно-психологічного впливу на свідомість людини та її ідеологічної обробки В. Саргентом; релігійного фанатизму і впливу рекламних кампаній у військових цілях Дж. Браунгом; поведінки людини в умовах полону П. Уотсоном тощо [165]. Наведені дослідження спрямовані на виявлення різних видів психологічного реагування людини на екстремальні ситуації, які можуть провокувати різні стресові реакції за типом копіювання (адаптивні або неадаптивні), сприяти виникненню психічних захворювань або виробленню й активізації механізмів психологічного захисту (регресія, сублімація, раціоналізація, ідентифікація тощо).

З позиції ресурсного підходу стрес виникає у результаті реальної або передбачуваної втрати частини ресурсів, які включають поведінкову активність, соматичні та психічні можливості, індивідуально-психологічні особливості, вегетативні й обмінні процеси тощо. У дослідженнях П. Хенкока зазначається, що можливості ресурсу уваги оператора пов'язані з психологічною



адаптивністю людини до стресу [77]. Аналогічна думка про співвідношення стресу і ресурсів наводиться А. Гейлардом, який стверджує, що стрес так само, як і розумове навантаження, відбиває характер співвідношення між вимогами середовища або діяльності та величиною ресурсів для їх задоволення [162].

Результати проведених досліджень дозволяють вважати, що стресові реакції людини на екстремальні впливи, їх сприйняття й оцінка як несприятливих (шкідливих, небезпечних) факторів обумовлюються сукупністю психологічних якостей і властивостей особистості, від яких залежать тип індивідуально-психологічних реакцій людини, характер домінуючої поведінкової активності у цих умовах [162, 168].

Вивчення процесів реагування на стрес і механізмів захисту є актуальним для прогнозу поведінкових реакцій людей, що потрапили у різні екстремальні умови. Ці дослідження доцільно використовувати для вдосконалювання системи професійного психологічного відбору військовослужбовців у спеціальні підрозділи різних силових структур.

### ***1.3.2. Генезис і ретроспектива вітчизняного професійного психологічного відбору військовослужбовців***

Проблема професійного психологічного відбору військовослужбовців актуальна практично в усіх країнах світу, проте, як показало дослідження, джерела виникнення відбору фахівців сягають давнини. Так, П. Дюбуа наводить цікавий опис існуючої близько 3 тис. років тому системи прийому на цивільну службу в китайській імперії, де так само, як і у стародавніх греків, невід'ємним визнанням супутником процесу відбору і навчання було тестування [78]. Однак широке запровадження професійного психологічного відбору військовослужбовців в арміях багатьох держав розпочалося тільки під час Першої світової війни.

Вітчизняний професійний відбір військовослужбовців започатковано у середньовіччі, коли державі насамперед були необхідні фізично підготовлені воїни. До початку XVIII ст. армія складалася зі стрільців, що з XVI ст. виконували функцію палацевої охорони, і “служивих людей” – бояр і дворян. Останні у періоди воєн самостійно набирали ополчення зі своїх селян [78].

Уже за тих часів робилися спроби визначати придатність до військової служби. За свідченням дослідників, першим документом, що вказує на зачатки професійного відбору військовослужбовців, є “Соборное уложение царя Алексея Михайловича 1649 года”. У спеціальній главі “Про службу всяких ратных людей Московской державы” були узаконені форми комплектування військ, що існували давно. Однак експертизою хворих, “увечных и престарелых” воїнів, а також рекрутів займалися не лікарі, а воєводи: перед набором на військову службу їм необхідно було оцінити здоров'я та фізичні якості майбутнього воїна.

Значним внеском у становлення вітчизняного професійного відбору військових фахівців були реформи Петра I. Створення у країні у XVIII ст. регулярної армії і флоту потребувало навчених, грамотних фахівців. В указах

Петра I від 1705, 1722, 1724 рр. були сформульовані головні вимоги, яким повинен відповідати рекрут. Так, в указі від 20 лютого 1705 р. записано, що в рекрути повинні здаватися люди “добрые, человечесные, не старые, не увечные и не дураки”. Акцент на виділення особистісних якостей майбутніх воїнів неодноразово робився Петром I і в наступні роки його правління [88].

Прогресивна традиція оцінювати людину в цілому, за сукупністю його фізичних і духовних сил, підтримувалася багатьма військовими фахівцями у XIX ст., зокрема лікарями. У першому посібнику з військової експертизи І. В. Протасова “Начертание врачебного осмотра рекрут, притворных и утаиваемых недугов и их обнаружение” (1801 р.) містяться вказівки про досить тонку функціональну оцінку емоційної сфери: “Ежели по наружности ничего возбраняющего к принятию осматриваемого в военную службу найдено не будет, тогда врач приступает к испытанию свойств душевных. А дабы робость не почесть за едино со слабоумием, то надлежит ведать действий их различие. Нечувствительность, или тупое внимание внешних предметов, хладнокровие и равнодушие означают слабоумного, а постепенное обращение беспорядочных ответов в основательность и прохождение измененного и боязливого лица, полного и скорого биения боевых жил, сердца и членов дрожания в естественное состояние знаменуют робость” [116].

До перших теоретиків та організаторів військової медицини і військово-лікарської експертизи варто віднести Р. С. Четиркіна. У своїй праці “Опыт военно-медицинской помощи, или правила к сохранению здоровья русских солдат в сухопутной службе” (1834 р.) він зазначав про необхідність не тільки відбирати рекрутів, але й розподіляти їх за родом здібностей: одного потрібно направити до гренадерів або карабінерів, другого – до стрільців або єгерів, третього – до музикантів тощо. Р. С. Четиркіним вперше було розроблено класифікацію ступенів придатності до військової служби, відповідно до якої рекрутів поділяли на чотири групи: здатні до військової служби; сумнівні, які повинні бути направлені для спостереження у шпиталі; тимчасово нездатні; зовсім нездатні.

У 1867 р. російський учений І. М. Турчинський вивчав вплив здібностей та індивідуальних особливостей на результати навчання у полках та унтер-офіцерських школах. В основу системи підготовки унтер-офіцерських кадрів як важливої армійської проміжної ланки між офіцерами і солдатами було покладено принцип індивідуального відбору кращих представників рядового складу. При їхньому навчанні і вихованні постійно пропагувався та застосовувався індивідуальний підхід, уміло враховувалися схильності, психологічні якості того, кого навчали.

Отже, уже на початку XIX ст. з виникненням військово-лікарської експертизи військовослужбовців (прообразу професійного медичного відбору) поставало питання про необхідність визначення професійної придатності військовослужбовців різних родів військ і служб, про клінічне вивчення соматичних і психічних властивостей людини у системі військово-лікарської

експертизи і з'являються перші вказівки про необхідність визначення професійно важливих психологічних властивостей особистості та їх виявлення.

Наприкінці XIX – на початку XX ст. після появи у нашій країні повітроплавання, аварій перших літаків і загибелі офіцерів-льотчиків у 1909–1910 рр. у Військово-медичній академії за ініціативи В. М. Бехтерева В. В. Абрамов проводив клініко-психологічні дослідження льотчиків. Їм передували дослідження М. А. Рикачова (1882 р.), який розробив перелік якостей, необхідних повітроплавцеві для керування літальним апаратом: швидкість міркування, розпорядливість, збереження і цілковите самовладання, обачність, спритність [109]. Вартий уваги факт, що ці якості передбачали вимоги до пізнавальних процесів, моторики, емоційно-вольових і моральних якостей особистості. Наведені положення згодом частково використовувалися під час відбору пілотів вітчизняної авіації, причому набагато раніше, ніж в інших країнах.

Першим, хто висунув тезу про те, що не кожен може стати льотчиком, був загальнознаний теоретик авіації М. Є. Жуковський, який у 1910 р. прямо наголошував на тому, що при сучасному стані аеропланів далеко не будь-хто може літати, потрібні дуже велика увага, узгодженість рухів, спритність і холонокровність [116]. У 1913 р. “Военно-медицинский журнал” видає окремою брошурою статтю Г. Є. Шумкова “Психофизиологическое состояние воздухоплателей во время полета”, в якій порушувалося питання про емоційний стан пілота, оцінку його сприйняття, відчуттів тощо.

Проблема професійного психологічного відбору військовослужбовців, зокрема льотчиків, гостро постала під час Першої світової війни, коли стало очевидним, що успіхи застосування авіації залежать насамперед від пілота, який керує літаком. Водночас з'ясувалося, що не кожна фізично здорова людина може стати гарним льотчиком, і для успішного оволодіння льотною справою вона повинна мати певні психофізіологічні якості, тобто виникло питання про необхідність практичного проведення психологічного відбору льотної складу [77].

У перші роки після Жовтневої революції проблемі професійного психологічного відбору військовослужбовців приділялася велика увага. У 20-х – на початку 30-х років XX ст. захоплення тестовим профвідбором стало повсюдним: основними методами проведення відбору були бланкові тести. На початку 20-х років за ініціативою командування Робітничо-селянської Червоної армії (РСЧА) створено широку мережу психофізіологічних лабораторій різних родів військ (у 1924 р. відкрито Центральну психофізіологічну лабораторію РСЧА), у яких на основі вивчення психофізіологічних особливостей праці різних військових фахівців складалися професіограми та розроблялися методики професійного відбору льотчиків, водіїв, артилеристів, піхотинців, кулеметників, танкістів. Наукові дослідження з фізіології та психології військової праці спрямовувалися на розроблення теоретичних і практичних методів діагностики професійної придатності військових фахівців. Провідними фахівцями у цій галузі науки були С. Г. Геллерштейн, В. М. Коган, Ю. І. Шпігель, І. М. Шпільрейн. У 1929 р. опубліковано “Пособие по психотехническому профессиональному

отбору”, де були систематизовані тестові методики, які застосовувалися закордонними психотехніками з метою відбору військових фахівців і промислових робітників [78].

У цей період перед військовою психіатрією також було поставлено завдання проведення професійного відбору військовослужбовців у Червону армію. Так, у 1922–1923 рр. відповідно до наказу заступника Наркомздраву З. П. Соловйова військово-психіатричні відділення були повністю ліквідовані, тому що уявлення політичних і деяких великих військових керівників про психічні розлади серед військовослужбовців РСЧА зводилися до поділу на “душевнохворих” і “політично незрілих”, будь-які варіанти межових розладів заперечувалися через відсутність соціальних причин для їх розвитку у РСЧА. Оскільки військово-психіатричної служби не існувало, науково-методичні рекомендації військовим лікарям стосувалися переважно питань професійного відбору і розподілу військових кадрів, контролю за психічним і фізичним розвитком, працею і побутом з метою оздоровлення трудових процесів та побуту [162].

У 1932 р. видано інструкцію про проведення психотехнічних випробувань у військових навчальних закладах і червоноармійських частинах. Найбільш глибокої розробки набула проблема професійного психологічного відбору фахівців-військовослужбовців Військово-повітряних сил. У 1933 р. видано “Руководство по медицинскому и психофизиологическому отбору кандидатов, поступающих в школы ВВС” – єдиний посібник з відбору в авіацію тих часів [78]. Відповідно до його вимог усі кандидати, визнані придатними за станом здоров’я до льотного навчання, повинні були проходити психофізіологічний відбір.

Досвід проведення психофізіологічного відбору льотчиків того часу, як зазначають сучасні дослідники [78, 88, 116], показав, що його результати переважно збігалися, по-перше, з оцінкою успішності льотного навчання з боку командування; по-друге, – неодноразово підтверджувалися фактами відрахувань із льотних шкіл. Ці дані вказували на ефективність окремих психотехнічних методів.

Проте головним недоліком перших вітчизняних психодіагностичних методик була відсутність диференційованого підходу під час проведення професійного психологічного відбору до окремих видів військових спеціальностей, зокрема льотних, за браком розроблених відповідних професіограм (психограм) [78].

У цей період професійний відбір військовослужбовців мав не тільки прихильників, але й противників. Вони вказували на недостатню теоретичну обґрунтованість низки методик, неадаптованість запозичених із-за кордону (США та інших країн) методик до місцевих умов, а також низьку кваліфікацію більшості фахівців-психотехніків.

Недостатня наукова розробленість і недоліки психотехнічних тестових випробувань потребували пошуку нового підходу до вирішення актуальних проблем психодіагностики професійної діяльності військовослужбовців.

Фахівцями підкреслювалося, що не можна обмежуватися вивченням окремих психічних функцій, а необхідно розглядати їх у взаємозв'язку з цілісною структурою професійної діяльності військовослужбовців. Об'єктом психологічного вивчення має стати структура особистості й оцінка ступеня відповідності сполучень професійних здібностей та особистісних якостей до вимог професії [41, 45, 54, 100]. Це положення, сформульоване у 30-х рр. ХХ ст., стало одним із головних принципів у процесі проведення сучасного професійного психологічного відбору військовослужбовців.

Необхідно зазначити, що вітчизняна система професійного психологічного відбору у своєму становленні й розвитку пройшла складний і суперечливий шлях, який мав періоди як розквіту, так і гоніння. Починаючи з 1936 р. і аж до 60-х рр. ХХ ст. було припинено практично всі дослідження у цій галузі. У 1936 р. вийшла постанова ЦК ВКП(б) “О педологических извращениях в системе наркомпросов” [78], де тести піддавалися гострій критиці і не стали застосовуватися для діагностики професійної придатності в усіх галузях, у тому числі й при відборі військових фахівців. У тимчасовому посібнику з медичного відбору кандидатів у льотні школи (1937 р.) передбачалося виявлення тільки психічних захворювань, а оцінка психологічних якостей не враховувалася взагалі. Припинення тестового психотехнічного відбору в усіх сферах призвело не тільки до виключення експериментально-психологічних методик, які ототожнювалися з тестами, але й до відступу від уже завойованих наукою і практикою позицій у професійному комплексному відборі військовослужбовців (медичному і психологічному) як складника єдиної експертизи.

Зламним етапом розвитку теорії і практики професійного психологічного відбору військовослужбовців стали 60-ті роки, що насамперед зумовлювалося впровадженням нових розробок у галузь авіаційної і космічної реактивної техніки [54, 78, 116]. Після двадцятип'ятирічної перерви відновились експериментальні дослідження у галузі професійного психологічного відбору військовослужбовців, розпочалася науково-дослідна робота зі створення комплексу методик для психологічного відбору кандидатів у військові авіаційні училища, і у 1961 р. було проведено психологічний відбір у низку військових, в основному льотних, училищ.

На початку 60-х років у військових авіаційних училищах відкрилися штатні психофізіологічні лабораторії, завданнями яких було проведення професійного психологічного відбору кандидатів, а також вирішення проблеми прогнозування професійної діяльності льотчика, тобто його професійного довголіття, що оцінювалося з урахуванням стану здоров'я, психологічних якостей, соціальних, військових та інших аспектів діяльності. Так, середня тривалість льотного довголіття у військовій авіації становить 15,3 року, у цивільній – 20 років, серед льотчиків-випробувачів авіаційної промисловості – до 25 років. Ці факти потребували впровадження в систему професійного відбору нових методологічних і методичних підходів до вивчення психологічних особливостей професійної діяльності льотчиків різних відомств [96].

Із 1966 р. професійний психологічний відбір курсантів у ВВНЗ став проводитися за єдиними схемою і нормативами, основні методологічні і методичні принципи яких не втратили своєї значущості й сьогодні.

Надалі розроблюванням й удосконалюванням методів і організації професійного психологічного відбору військовослужбовців займалися фахівці різних галузей науки: Б. Ф. Баєв, В. О. Бодров, Ф. Д. Горбов, Т. Т. Джамгаров, Г. М. Зараковський, Є. О. Мілерян, В. Л. Маріщук, Б. Л. Покровський, Д. І. Шпаченко і багато інших.

У цей період стала проводитися оцінка результатів обстеження кандидатів у ВВНЗ за певними методиками. Спочатку процедура обробки та винесення висновку здійснювалася за стандартною чотирибальною системою (5, 4, 3, 2 бали), потім – за дев'ятибальною шкалою. Остаточний висновок (рекомендації щодо зарахування до ВВНЗ) виносився на засіданні психологічної комісії після узагальнення показників усіх методик, даних бесіди та спостереження за кожним кандидатом у процесі обстеження. За результатами відбору, вираженими інтегральною оцінкою, всіх кандидатів розподіляли на три або чотири групи, які визначали ступінь придатності до навчання у ВВНЗ [78].

З подальшим розвитком Збройних Сил у післявоєнний період з'явилося багато нових військових спеціальностей, істотно змінились умови та характер військової праці, що зумовило необхідність проведення професійного психологічного відбору в різних видах і родах військ. У 1964 р. було створено штатну Військово-лікарську комісію Ракетних військ стратегічного призначення (РВСП), одним із завдань якої стало проведення професійного психологічного відбору військовослужбовців, вивчення особливостей професійної діяльності військових фахівців, пов'язаної з професійною шкідливістю (робота з компонентами ракетних палив, джерелами іонізуючих випромінювань, джерелами електромагнітних полів, тривалим режимом чергування у спецспорудах, стаціонарних і мобільних комплексах в умовах одноманітної обстановки і гіподинамії з високим рівнем нервово-психічних навантажень). Усе це вимагало обов'язкового проведення психологічних досліджень військовослужбовців РВСП. Командування РВСП також покладало надії на те, що за допомогою професійного психологічного відбору вдасться запобігти нештатним взаєминам, розстрілам у вартових приміщеннях тощо. Перша науково-дослідна робота (шифр “Добір”) відразу була комплексною, і її результатом стала інструкція з професійного відбору, апробація якої у військах показала її достатню ефективність [78]. Була сформульована й обґрунтована концепція створення системи професійного відбору фахівців РВСП. При цьому проведення відбору не зводилося лише до визначення психологічних і психофізіологічних показників, а передбачало оцінку стану здоров'я, рівня фізичного і загального розвитку військовослужбовців, соціально зумовлених якостей.

У 1965 р. були розроблені “Методические указания по профессиональному отбору корабельных специалистов Военно-Морского Флота”, запроваджена система психофізіологічного відбору фахівців Військово-

Морського Флоту операторської ланки, гідроакустиків, радіотелеграфістів, водолазів-глибоководників та ін. При розв'язанні завдань професійного відбору фахівців ВМФ урахувалася специфіка військової служби на кораблях, пов'язаної із впливом на організм комплексу несприятливих факторів навколишнього середовища (своєрідний газовий склад повітря і мікроклімат корабельних приміщень, особливості розміщення особового складу, дефіцит сенсорних подразників, швидка й часта зміна кліматичних і годинних поясів, інтенсивний шум, вібрація, хитавиця, гіподинамія тощо). Запровадження системи професійного психологічного відбору дозволило успішно прогнозувати придатність осіб, котрі навчались у вищих військово-морських навчальних закладах, навчальних загонах і школах ВМФ [26, 131, 143]. За отриманими результатами майбутні моряки з добре розвиненими психофізіологічними якостями, доброю і відмінною успішністю становили 80–85 %, з недостатньо розвиненими – тільки 15–20 %. На кораблях і в частинах випускники навчальних загонів та шкіл ВМФ, що пройшли професійний психологічний відбір і мали добре розвинені професійно важливі якості та допуск до самостійного керування бойовим постом, на 30 % ефективніше виконували отримані завдання, ніж це передбачалося керівними документами.

Специфіка професійного психологічного відбору військовослужбовців повітрянодесантних військ полягає у вивченні негативних наслідків фізичного перенапруження під час виконання ознайомлювальних і тренувальних стрибків, перевірки емоційно-вольової стійкості десантників до факторів стрибка. До найважливіших якостей відносять почуття відповідальності за виконання отриманого бойового завдання, рішучість, ініціативність, кмітливість, уміння враховувати непередбачуване, швидкість і точність дій у момент десантування тощо [143, 145]. Ці та інші особливості військової праці враховувалися у процесі розроблення та запровадження системи професійного психологічного відбору військовослужбовців у повітрянодесантні війська.

У 70–80 роках ХХ ст. було розгорнуто широкі дослідження з проблеми професійного психологічного відбору в усіх видах та родах Збройних Сил СРСР. Безпосередньо у Збройних Силах проводилося масове психологічне і психофізіологічне обстеження особового складу за всіма основними військовими спеціальностями. При цьому апробувалося кілька десятків методик, давалася оцінка їх вірогідності та надійності, аналізувався отриманий матеріал. Проведені наукові дослідження показали, що тільки за рахунок заходів професійного відбору боєдатність військових підрозділів та ефективність діяльності окремих військових фахівців можуть бути підвищені на 15–30 % [52, 112]. Особлива увага приділялася матеріально-технічному забезпеченню професійного психологічного відбору: розроблялися і модифікувалися психодіагностичні засоби, частину з яких вдалося розмістити для серійного виробництва на відомчих заводах. До кінця 1980-х років дивізії і навчальні центри Збройних Сил СРСР було оснащено необхідною апаратурою, спеціальними рухомими лабораторіями, методиками, стандартними бланками тощо.

Таким чином, дослідження показало, що з розвитком видів і родів Збройних Сил СРСР, зокрема, Військово-Повітряних сил (ВПС), Військово-Морського Флоту, Військово-десантних військ і Ракетних військ стратегічного призначення (РВСП), відбувалось інтенсивне становлення, розвиток і вдосконалення системи професійного психологічного відбору військовослужбовців у двох напрямках: по-перше, вдосконалення методологічних і методичних принципів та підходів, спрямованих на визначення стану, ступеня розвитку сукупності індивідуально-психологічних якостей і когнітивних особливостей особистості; по-друге, на основі вивчення специфічних особливостей професійної діяльності військовослужбовців різних спеціальностей визначення професійно важливих якостей, що сприяють успішному оволодінню конкретними професіями й ефективній роботі надалі. Найбільш інтенсивного розвитку проблема професійного психологічного відбору військовослужбовців набула у ВПС і РВСП.

### ***1.3.3. Сучасний стан професійного психологічного відбору військовослужбовців Національної гвардії України та нормативно-правова основа його здійснення***

Сучасна система професійного психологічного відбору військовослужбовців Збройних Сил (ЗС) України та Міністерства внутрішніх справ (МВС) України сформувалась у середині 1980-х років і стала активно розвиватися після виходу наказу МО СРСР № 162 від 1986 р., а також сучасних керівних документів МО та МВС України [120–123].

Саме у цей період було створено штатні й позаштатні підрозділи професійного відбору у військових комісаріатах, окружних навчальних центрах, навчальних військових частинах, військових навчальних закладах ЗС України, а також лабораторію професійного відбору в науково-дослідному інституті проблем військової медицини Української військово-медичної академії, запроваджено посади офіцерів з професійного відбору в Головних штабах видів Збройних Сил, Головному управлінні кадрів та Генеральному штабі МО України.

На початку 1990-х років при відділах охорони здоров'я управлінь МВС України створено центри професійного психофізіологічного відбору та психіатричної допомоги МВС України, Автономної Республіки Крим та в кожній області, на які покладалося проведення професійного відбору кандидатів, що вступають на службу в органи внутрішніх справ і призиваються на контрактну службу у внутрішні війська, вступають до ВНЗ та ВВНЗ МВС України.

Сучасна система професійного психологічного відбору кандидатів на службу в Національну гвардію України діє відповідно до вимог наказу МВС України від 28.07.2004 р. № 842 “Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України” і передбачає поетапну оцінку професійної придатності призовників, що вступають на військову службу в Національну



гвардію України. Після проведеного дослідження виявлено чотири таких етапи: I – попередній; II – головний; III – пролонгований; IV – заключний.

Попередній етап проводиться у військовому комісаріаті з використанням даних соціально-психологічного вивчення та результатів оцінки загальних пізнавальних здібностей і нервово-психічної стійкості кандидатів. У результаті аналізу отриманих даних прогнозується професійна придатність кандидатів до навчання у військово-навчальних закладах МО України, а також до підготовки до військової служби за сімома класами військових спеціальностей: командні (організаторські); операторські (гностично-сенсорні); зв'язку та спостереження (сенсорні); водійські (сенсомоторні); спеціального призначення (моторно-вольові); технологічні (фахівці з обслуговування та ремонту техніки); інші (ті, що не потребують особливих професійно важливих якостей).

Результати вивчення індивідуально-психологічних якостей і висновки про професійну придатність кожного призовника до певного класу військових спеціальностей із зазначенням однієї із чотирьох груп професійної придатності (I – рекомендується в першу чергу, II – рекомендується, III – рекомендується умовно, IV – не рекомендується) вносять до спеціально розробленого документа – карти професійного психологічного відбору й ураховуються у процесі приймання рішення про службу у Збройних Силах України та Національній гвардії України.

Основний етап професійного відбору проводиться після прибуття молодих солдат у військову частину на навчальних зборах, де за допомогою спеціальних психодіагностичних методик здійснюється поглиблене оцінювання професійної придатності кандидатів до підготовки за конкретними військовими спеціальностями [24, 44, 68, 100]. Результати обстеження вносять у карти професійного психологічного супроводження й ураховуються під час розподілу військовослужбовців за різними підрозділами.

Головний етап професійного психологічного відбору при вступі до ВВНЗ МВС України проводиться у три стадії:

1) групове обстеження із застосуванням психодіагностичних (переважно бланкових) методик;

2) індивідуальна бесіда з метою виявлення рівня загального розвитку кандидатів, спрямованості на певний вид діяльності, особливостей особистості тощо [115–119].

Пролонгований етап професійного психологічного відбору (у військових частинах Національної гвардії України та ВВНЗ МВС України) передбачає участь психологів у комплектуванні підрозділів з урахуванням психологічної сумісності військовослужбовців, виявленні осіб з нервово-психічною нестійкістю, поглибленому психологічному вивченні військовослужбовців з ознаками утрудненої адаптації до військової служби і навчання з метою розроблення пропозицій командуванню щодо проведення індивідуальної роботи з ними, а також програми психологічної роботи з указаною категорією військовослужбовців (групи посиленої психологічної уваги).

Заключний етап проводиться перед звільненням військовослужбовців строкової служби у запас або закінченням ВВНЗ курсантами. Передбачається винесення висновку про їхню відповідність займаним посадам і результати служби в НГУ та навчання у ВВНЗ для подальшої оцінки психологами військових частин НГУ ефективності проведених заходів. Такі відомості офіцер-психолог військової частини вносять у картки психологічного супроводження військовослужбовців [118].

Сучасна оцінка психологічних властивостей кандидатів на навчання у ВВНЗ з метою проведення професійного психологічного відбору і розподілу за спеціальностями проводиться за допомогою бланкових та апаратурних методик. Проте деякі якості, наприклад особливості сенсомоторної сфери, не можуть бути досліджені повною мірою за допомогою тільки бланкових методик: для цього необхідні різні технічні засоби. На перспективу розвитку даної проблеми вказують А. Ф. Богачов, І. В. Захаров, Б. В. Кулагін [74].

Теоретично обґрунтовано і проведено експериментальні дослідження чотирьох самостійних напрямків у процесі професійного психологічного відбору військовослужбовців: вивчення інтелектуальних (когнітивних) властивостей; рухових (сенсомоторних) якостей; нервово-психічної стійкості та фізіологічних резервів організму. Четвертий напрямок є межовим між професійним психологічним і медичним відбором [24].

Для розподілу військовослужбовців за різними спеціальностями Б. В. Кулагін, Л. Є. Поляков, С. Т. Сергєєв пропонують використовувати автоматизовані системи, зокрема автоматизовану систему комплектування військових підрозділів (АСКВП) [74]. Для прогнозування ефективності професійної діяльності в екстремальних умовах деякі вчені (В. О. Бодров, А. А. Генкін, Л. В. Забродіна, А. В. Карпов, І. Б. Соловійова, А. П. Чернишов, В. Д. Шадріков) пропонують її експериментальне моделювання [17–21, 156–157].

Більшість дослідників цієї проблеми подальший розвиток системи професійного психологічного відбору військовослужбовців убачають в удосконалюванні психодіагностичних бланкових методик, так званих тестів. Зокрема, О. А. Боченков та О. М. Глушко пропонують підвищувати надійність психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення нервово-психічної стійкості, оскільки остання на рівні поведінки і діяльності особистості проявляється в особливостях пізнавальної та емоційно-вольової сфери, у порушенні структур соціального рівня [24]. І. М. Ареф'єв, В. В. Нечипоренко вважають доцільною розробку нових методів психодіагностики особистісних особливостей, зокрема спрямованих на виявлення ознак патологічного розвитку особистості [116].

Як зазначають Ю. В. Астапов, Ю. В. Горський, В. В. Кормачов, А. І. Хорішко, для прогнозування успішності діяльності необхідно використовувати три групи критеріїв, значущих для конкретної спеціальності, а не одного інтегрального показника, нівелюючого нюанси індивідуальної професійної специфіки [116]. Г. М. Загородніков підкреслює, що під час проведення професійного відбору військовослужбовців необхідно приділяти належну увагу рівню фізичної

підготовленості як одному з факторів адаптації до військової служби. Б. В. Кулагін, С. Т. Сергєєв рекомендують використання типологічного підходу до проведення професійного психологічного відбору військовослужбовців, заснованого на переході від лінійної схеми відбору до розгалуженої із застосуванням алгоритму таксономічного аналізу, і вказують на необхідність індивідуалізації прогнозу [74]. К. Б. Булаєва, В. А. Вавілов, С. М. Чарухілова пропонують використовувати психогенетичний підхід до професійного відбору. А. Т. Давидов, А. В. Старченко для оцінки і прогнозування психічного здоров'я військовослужбовців рекомендують вивчати імунологічні показники [116].

Таким чином, аналіз матеріалів з питань дослідження дозволяє зазначити, що проблема професійного психологічного відбору військовослужбовців має суспільно-історичний характер, її постановка безпосередньо пов'язана з потребою держави у підготовці боєздатної армії та інших силових структур для внутрішнього і зовнішнього захисту.

Під час проведення професійного психологічного відбору і визначення рівня професійної придатності майбутнього військового фахівця необхідно враховувати, що, з одного боку, розвиток професійно важливих якостей особистості є динамічним процесом, і тому оцінювати рівень їхнього розвитку треба не одноразово, а періодично; з іншого боку, – науково-технічний прогрес і постійне збільшення та відновлення інформації в усіх сферах громадського життя зумовлює зміну вимог до професії, а отже, й до професійно важливих якостей.

У подальшому розвитку професійного психологічного відбору майбутніх військових фахівців нам убачаються такі тенденції: удосконалення психодіагностичного інструментарію (апаратурних або батарей тестів); визначення комплексу професійно важливих якостей на основі вивчення специфічних особливостей конкретних військових спеціальностей; поглиблене дослідження психологічних реакцій військових фахівців на вплив екстремальних факторів; розроблення автоматизованих засобів професійного психологічного відбору.

#### ***1.3.4. Професійний психологічний відбір кандидатів на навчання у вищих навчальних закладах МВС України***

Відбір та прийом кандидатів до вищих навчальних закладів МВС України здійснюються відповідно до наказу МВС України від 04.11.2008 р. № 568 “Про затвердження Правил відбору та прийому до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України” [122].

Правила прийому до Національної академії Національної гвардії України та на факультет підготовки фахівців для НГУ Національної академії внутрішніх справ розробляються цими навчальними закладами та затверджуються начальником Головного управління Національної гвардії України – командувачем НГУ за узгодженням з Департаментом освіти та науки МВС України.

Відбір кандидатів на навчання здійснюється кадровими підрозділами Національної гвардії України спільно з постійно діючими комісіями з питань профорієнтації кандидатів та відбірковими комісіями ВНЗ МВС України.

Відповідальними за відбір кандидатів на навчання, якість проведення обстеження військово-лікарською комісією та професійного психологічного відбору, а також за правильність оформлення особових справ є керівники кадрових підрозділів та командири військових частин НГУ.

Наразі професійний відбір до вищих навчальних закладів МВС України складається з декількох послідовних етапів, кожен з яких являє собою певний вид професійного відбору і на кожному з яких вирішується питання про готовність кандидата до служби за визначеними критеріями. Це соціально-правовий відбір, медичний, освітній і психологічний. Рішення про непридатність кандидата, прийняте на будь-якому етапі, як правило, припиняє подальшу процедуру обстеження, тобто кожний етап професійного відбору є цілком самостійним щодо ухвалення рішення про професійну придатність [94, 101]. Проте важливо відмітити, що серед визначених видів професійного відбору саме психологічний відбір поки що є найменш розробленим. Про його недостатню розробленість свідчить той факт, що основною причиною низької успішності курсантів, відрахувань із вищих навчальних закладів системи МВС, порушень дисципліни та законності є невідповідність їхніх психологічних якостей вимогам навчання та майбутньої професійної діяльності. Зазначені проблеми виникають через те, що бракує єдиного комплексного теоретично й експериментально обґрунтованого підходу до якісного професійного психологічного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України.

Психологічний відбір кандидатів до вищих навчальних закладів МВС України – це вивчення особистісних, когнітивних якостей та підготовка відповідних висновків щодо рівня інтелектуально-мотиваційної, психологічної готовності кандидатів до навчання в освітніх закладах МВС України [60].

Взагалі, за своєю сутністю професійний психологічний відбір являє собою систему якісного відбору абітурієнтів на підставі комплексної оцінки рівня сформованості професійно значущих якостей особистості. Особливе значення професійного психологічного відбору визначається тим, що успішність підготовки абітурієнтів залежить від певної сукупності індивідуально-психологічних якостей, а недостатній їх розвиток є причиною низької придатності до навчання та майбутньої діяльності.

Проблему професійного відбору кандидатів до вищих навчальних закладів системи МВС відбито у працях О. М. Бандурки, В. І. Барка, Б. Г. Бовіна, С. П. Бочарової, В. Л. Васильєва, О. В. Землянської, А. Ф. Караваєва, В. В. Лебедько, Н. І. Мягих, І. І. Приходько, В. В. Романова, А. Н. Роша, А. Д. Сафронова, О. В. Шаповалова та ін. У цих працях розкриваються окремі підходи до організації професійного психологічного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС: визначення інтелектуально-мотиваційної готовності до навчання в освітніх закладах МВС (В. І. Барко, Б. Г. Бовін, В. В. Лебедько, Н. І. Мягих, А. Д. Сафронов, О. В. Шаповалов); організація системи профорієнтації у

правоохоронних органах, де психологічний відбір розглядається тільки як одна з її форм (А. Ф. Караваєв, А. Н. Роша).

Як зазначає А. П. Москаленко, існуючий психологічний відбір до вищих навчальних закладів МВС України поділено на три, практично не взаємопов'язані між собою, етапи [99].

Перший етап проводиться психодіагностичними центрами та лабораторіями при військово-лікарських комісіях і має виражену медичну (психіатричну) спрямованість. На цьому етапі кандидати на навчання привіряються за станом здоров'я до контингенту тих осіб, які вступають на службу. Вимоги щодо навчання у ВНЗ, а також вимоги, обумовлені майбутньою професією кандидата, цей вид відбору не враховує, тобто професійно значущі якості майбутніх спеціалістів не оцінюються.

Метою другого етапу психологічного відбору, що здійснюється фахівцями служби психологічного забезпечення апаратів УМВС України в областях, є відбір кандидатів, придатних саме до навчання. При цьому вимоги, обумовлені особливостями системи МВС, а також майбутньої професії кандидатів, не враховуються. По суті, на думку А. П. Москаленка, здійснюється відбір на професію "студент".

Третій етап психологічного відбору проводиться психологами ВНЗ. Висновки про придатність до навчання на цьому етапі не мають належного правового статусу, і відбір, в основному, має за мету виділення "групи посиленої психологічної уваги" та визначення кандидатів на посади молодших командирів із числа осіб, зарахованих на навчання.

Незважаючи на таку багатоетапність, психологічний відбір не є достатньо ефективним. Усі етапи відбору є самостійними і мають, як вважає А. П. Москаленко, різні цілі. Відсутність взаємозв'язку між вказаними етапами створює громіздкість у процедурі відбору та негативно впливає на його кінцевий результат [98].

Важливим напрямком у розробленні системи професійного психологічного відбору є теоретичне й експериментальне дослідження проблеми професійних здібностей. У теоретичному плані ця проблема розроблена ще недостатньо повно, незважаючи на те, що вона отримала певне відображення у дослідженнях Б. Г. Ананьєва, Т. І. Артем'євої, О. Г. Ковальова, Н. Д. Левітова, А. О. Леонтєва, В. Н. Мясичева, К. К. Платонова, Б. М. Теплова (у положеннях про співвідношення задатків, здібностей та обдарованості, про загальні та спеціальні здібності, про психологічну структуру особистості тощо). Значного розвитку проблема здібностей набула у процесі її вивчення з позиції системного підходу (Б. Ф. Ломов), змісту динамічної функціональної структури особистості (К. К. Платонов), регулюючої ролі функціональних систем організму в поведінковій активності людини (В. Д. Шадріков).

На думку О. В. Бодрова, розв'язуючи питання щодо методологічних принципів вивчення професійних здібностей, слід виходити із положення про те, що будь-яка психологічна якість не може бути описана однією одиницею

виміру: різні рівні реалізації якостей вимагають як різних прийомів опису, так і різних одиниць виміру [18].

У більшості випадків згадані принципи реалізуються за допомогою методу тестування. Незважаючи на певну критику цього методу (Ф. Бартлетт, Є. А. Мілерян та ін.), він залишається ключовим в оцінці професійних здібностей. Одним із напрямків усунення недоліків наведеного методу В. О. Бодров вважає більш широке використання методичних прийомів вивчення особистості, врахування і додержання загальних принципів створення та використання системи професійного психологічного відбору [18].

Проведений аналіз існуючих професіографічних описів видів діяльності та військових спеціальностей Національної гвардії України, які зустрічаються у психологічній і спеціальній літературі, дозволив зазначити, що доцільність удосконалення професійного психологічного відбору до вищих навчальних закладів МВС України визначається такими чинниками:

- високою вартістю підготовки курсантів ВНЗ МВС України;
- високим рівнем складності та відповідальності професійної діяльності;
- високим ступенем психологічного напруження та частотою виникнення екстремальних ситуацій, великою вірогідністю професійних деформацій;
- суттєвими показниками плинності кадрів та відрахувань із навчальних закладів через профнепридатність і з психологічних причин;
- високими вимогами до мотиваційної сфери особистості, її емоційно-вольових якостей і когнітивних здібностей [15].

З іншого боку, недостатня визначеність вимог щодо індивідуально-психологічних якостей кандидатів на навчання в Національну академію Національної гвардії України та на факультеті підготовки фахівців для НГУ Національної академії внутрішніх справ призводить, у свою чергу, до обмеженості оцінки та прогнозування придатності кандидатів до навчання і майбутньої професійної діяльності. Відповідно існуюча методика відбору не фіксує необхідні й достатні професійно важливі психологічні якості кандидатів на навчання у ВНЗ і не повною мірою вирішує завдання професійного психологічного відбору. Відсутність аналізу та узагальнення результатів психологічного відбору не дає можливості розробляти і запроваджувати заходи щодо його вдосконалення.

Таким чином, проведений нами аналіз стану проблеми професійного психологічного відбору до вищих навчальних закладів МВС України вказує на те, що існує актуальна потреба у чіткому визначенні вимог, які впливають з особливостей як навчальної діяльності у ВНЗ МВС України, так і професійної діяльності сил охорони правопорядку. Аналіз та систематизація цих вимог дозволять виділити структуру індивідуально-психологічних характеристик кандидата на навчання, які він повинен мати для успішного оволодіння професією та виконання своїх професійних і службових обов'язків.

## РОЗДІЛ 2

### ПРОФЕСІОГРАФІЧНИЙ АНАЛІЗ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

#### 2.1. Основні умови та характерні ознаки службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ різних спеціальностей

Наразі відбувається зміна змісту основних видів професійної діяльності офіцерів різних спеціальностей у зв'язку з об'єктивним процесом подальшого розвитку і реформування силових структур України, що зумовлено необхідністю вдосконалення озброєння, військової техніки, інформаційного забезпечення військової сфери, функціонування військових формувань у сучасних економічних умовах, загальною тенденцією до інтелектуалізації військової праці тощо. Це, у свою чергу, сприяє підвищенню вимог до військових фахівців, а отже, й до системи професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу в НГУ та її ефективності.

Вивчення сучасних теоретичних концепцій психології праці дало змогу зробити висновок, що ефективний професійний психологічний відбір повинен ґрунтуватися на виявленні й зіставленні особистісних характеристик конкретного суб'єкта діяльності з існуючою моделлю професії, яка включає як основні професійно важливі якості та мотиви діяльності, що дозволяють досягти професіоналізму (акмеологічні інваріанти), так і психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності.

Акмеографічний (професіографічний) підхід до вивчення службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ ґрунтувався на застосуванні комплексу методів, зокрема таких, як: аналіз документації, експертна оцінка, бесіда, спостереження, акмеографія й аналітична професіографія.

Аналіз документів та інтерпретація отриманих даних були необхідні для:

- обґрунтування мети конкретної службово-бойової діяльності військових фахівців НГУ;
- виявлення основних завдань і функціональних обов'язків різних військових фахівців НГУ;
- визначення системи необхідних знань, умінь і навичок, основних вимог, які висуваються до конкретних військових спеціалістів;
- установа умов, характеру діяльності та їх специфіки.

У процесі дослідження також вивчалися різні нормативно-правові документи: статuti, накази, інструкції, розпорядження, настанови тощо.

Основним критерієм відбору документів визначалася їх значущість як джерела інформації про зміст, сторони, властивості та умови професійної діяльності з конкретних досліджуваних військових професій. Дані, які отримані в результаті вивчення документів, доповнювалися і коригувалися за допомогою матеріалів аналізу літератури, бесіди, експертної оцінки, спостереження.

Експертна оцінка використовувалася для визначення системно-структурних блоків об'єктивних і суб'єктивних характеристик професійної діяльності та їх

взаємозв'язків, специфічних особливостей, характерних для кожного виду діяльності, а також уточнення і доповнення інформації, отриманої під час аналізу літературних джерел з проблеми дослідження. Експертами були офіцери, які проходили службу на керівних посадах у підрозділах і частинах Національної гвардії України, та професорсько-викладацький склад Національної академії Національної гвардії України. Відбір експертів проводився за такими критеріями:

- успішність проходження військової служби у поєднанні з професійним авторитетом у середовищі товаришів по службі;
- професійне довголіття (стаж за фахом більше 20 років);
- військово-професійна класність (майстер і клас I);
- військова служба в оперативних частинах та підрозділах спеціального призначення;
- участь у бойових діях, спеціальних операціях, миротворчих місіях, у ліквідації наслідків аварій та екологічних катастроф;
- наявність наукового ступеня й ученого звання.

Одним із методів збирання інформації про професійну діяльність військовослужбовців НГУ була бесіда з фахівцями різних видів військових спеціальностей. Завданнями бесіди були такі:

- формування групи експертів;
- уточнення цілей, завдань, функцій, змісту та результатів досліджуваної службово-бойової діяльності;
- виявлення особливостей службово-бойової діяльності у звичайних та екстремальних умовах;
- визначення професійно важливих якостей і психологічних якостей, що негативно впливають на ефективність службово-бойової діяльності;
- виявлення й аналіз професійно значущих мотивів, покладених в основу вибору професії військовослужбовця НГУ в сучасних умовах.

Спостереження за діяльністю військовослужбовців НГУ, важливим принципом якого був порівняльний підхід під час вивчення професій, допомогло виявити професійно значущі особливості різних психічних процесів шляхом вивчення і зіставлення зовнішніх проявів діяльності. Це спостереження дало змогу уточнити отримані відомості про відповідність реальної служби вимогам наказів, настанов, директив, розпоряджень та інших керівних документів, що регламентують службово-бойову діяльність, доповнити дані про психічне напруження, що виникає у діяльності військовослужбовців за звичайних та екстремальних умов (під час виконання спеціальних службово-бойових завдань, у разі виникнення надзвичайних ситуацій, у процесі проведення навчань тощо). Це, у свою чергу, дало можливість краще усвідомити причини успіху і труднощів в оволодінні конкретною спеціальністю, а також чіткіше виявити психологічну структуру професійної діяльності військовослужбовців НГУ у цілому.

Основними методами психологічного вивчення службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ різних спеціальностей були акмеографія й аналітична професіографія. Акмеографічний підхід, який розвиває досягнення сучасної професіографії, дозволив вивчити феноменологію індивідуальних і



групових суб'єктів професійної діяльності, закономірності, механізми, умови та фактори їхнього продуктивного розвитку і здійснення вибраної життєвої стратегії [14, 19, 41]. При цьому акмеографія дала змогу всебічно розкрити психологічні особливості службово-бойової діяльності НГУ, визначити умови та фактори приведення її в оптимальний стан у сучасних умовах, що постійно змінюються.

Відмітною рисою акмеологічного підходу у процесі аналізу службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ стало виділення акмеологічного компонента або акмеологічних інваріантів, які орієнтують військовослужбовця НГУ на виконання всіх функцій військової праці раціональним чином, тобто в рамках найпродуктивнішої моделі, алгоритму і технології цілісного процесу.

Аналітична професіографія, як метод системного аналізу професійної діяльності, являє собою структуру порівневого вивчення різних етапів роботи. У ній розкриваються не окремі характеристики професії, а узагальнюються нормативні й морфологічні компоненти психологічної структури професійної діяльності [62]. Цей підхід, у свою чергу, дав можливість виявити конкретні взаємозв'язки між зовнішніми (об'єктивними) і внутрішніми (суб'єктивними) складниками процесу праці як єдиного цілого. Втім ознаки основних компонентів професійної діяльності розглядалися не окремо, а як цілісна система показників, що нормативно орієнтують, організують виконання професійних дій суб'єкта праці.

Психологічне вивчення службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ різних спеціальностей проводилось у два етапи: попередній і основний. Схему попереднього етапу вивчення професійної діяльності офіцерів різних спеціальностей наведено на рис. 2.1.



*Рис. 2.1. Попередній етап системно-структурного моделювання службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ різних спеціальностей*

На попередньому етапі визначалися мета, завдання, зміст і структурні компоненти різних видів службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ, виявлялися головні передумови успішності роботи та умови, які позитивно і негативно впливають на якість професійних функцій військового фахівця. Після цього проводилися аналіз отриманих даних та їх порівняльна оцінка, поєднувалися різні види діяльності в єдині категорії спеціальностей, які були схожі за змістом, умовами праці, вимогами щодо професійно важливих якостей і індивідуально-психологічних особливостей особистості військовослужбовця НГУ.

Аналіз службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ різних спеціальностей дозволив виявити загальні ознаки, що органічно сполучаються і є характерними для будь-якого виду військової праці, та специфічні особливості конкретної професії, що мають місце в усіх її складниках: цілях, завданнях, функціях, результатах військової праці, умовах, змісті та технології її здійснення.

До загальних ознак службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ відносять такі, як:

- соціальна обумовленість і регламентованість військової праці законодавством, статутами, наказами, розпорядженнями тощо;
- поліфункціональність, яка виявляється у поєднанні різноманітних службово-бойових завдань і функціональних обов'язків;
- комплексність, що зумовлена одночасною досить інтенсивною залученістю у процесі службово-бойової діяльності військовослужбовця НГУ практично до всіх систем праці: “людина – людина”, “людина – техніка (озброєння)”, “людина – знакова система” тощо;
- екстремальність умов виконання службово-бойових завдань;
- колективний характер діяльності;
- психолого-педагогічне і психологічне супроводження службово-бойової діяльності НГУ;
- творчий пошук новаторських підходів та інноваційних технологій у межах посадових обов'язків.

Аналіз службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ різних спеціальностей свідчить, що залежно від умов її виконання у ній розрізняються два періоди: повсякденна діяльність у звичайних (повсякденних) умовах та виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах.

Узагалі військова служба належить до таких видів діяльності, які завжди пов'язані з екстремальними умовами й елементами ризику для здоров'я та життя. Тому загальну характеристику екстремальних факторів та механізми розвитку психічних реакцій і станів людини розглянемо докладніше.

Аналізуючи службово-бойову діяльність військовослужбовців НГУ під час повсякденної діяльності, необхідно зазначити, що вона проходить в умовах депривації, монотонії і комбінованого впливу інших несприятливих факторів, що спричиняють тривале психічне напруження, виснаження адаптаційних механізмів і виникнення різних негативних психічних реакцій та станів, які призводять до значного зниження працездатності й ефективності діяльності. У процесі впливу негативних військово-професійних факторів людина, яка потрапила у незвичайне

середовище перебування, стикається з новими для неї вимогами до властивостей особистості, уперше усвідомлює свої здібності та функціональні резерви організму і відповідно перебудовує себе. При цьому індивідуальне реагування набуває форми певного стилю поведінки залежно від рівня розвитку пізнавальних процесів, типу темпераменту, характеру, загальних здібностей, рівня знань, досвіду, інтересів тощо. Це можуть бути нормальна професійна діяльність і неадекватне реагування, яке виникає епізодично у вигляді відмов від діяльності, помилок, омани, що призводить до конфліктних ситуацій з командирами та товаришами по службі. Успішність адаптації до умов життя і побуту військовослужбовців НГУ визначається також рівнем фізичного розвитку, когнітивними, комунікативними особливостями особистості тощо.

Розглядаючи службово-бойову діяльність військовослужбовців НГУ різних спеціальностей, що проходить в умовах, наближених до бойової обстановки (під час виконання спеціальних службово-бойових завдань та операцій, тактико-спеціальних навчань із бойовою стрільбою тощо), необхідно зазначити, що для неї характерні надзвичайно швидка зміна видів праці, висока ймовірність виникнення реальної вітальної загрози і значні психоемоційні навантаження, які безпосередньо відбиваються на якості професійної діяльності, функціональному стані військовослужбовців.

Екстремальні фактори посідають особливе місце в ієрархії зовнішніх подразників організму військовослужбовця. У спеціальній літературі поняття “екстремальний” співвідноситься із крайнім, граничним, таким, що виходить за рамки звичайного, надзвичайним впливом [57]. Під екстремальними розуміють досить жорсткі умови середовища, які не адекватні вродженим і набутих властивостям організму. Однак дотепер немає загальноприйнятих і достатньою мірою обґрунтованих критеріїв розбіжностей адекватних і неадекватних умов середовища. За інтенсивністю впливу еколого-професійних факторів виділяється (за В. С. Новіковим) три ступені екстремальності середовища проживання [116]:

- відносно екстремальні умови, в яких життя хоча й утруднене, але можливе;
- абсолютно екстремальні умови, коли для підтримання життя потрібні спеціальні системи захисту;
- суперекстремальні умови, в яких існування людини неможливе.

У психологічному аспекті як екстремальні розглядаються умови життя і діяльності людини, що характеризуються непередбачуваністю, невпорядкованістю майбутнього при несформованості, нез'ясовності для суб'єкта способів досягнення мети, коли у відповідь на дію цих несприятливих умов (факторів) можуть виникати стани крайньої напруженості функціональних систем організму, що характеризуються вираженою напруженістю механізмів адаптації з явищами дезадаптації і дезорганізації професійної діяльності.

Серед екстремальних ситуацій особливе місце займають соціальні катастрофи, до яких належать війни і військові локальні конфлікти. Як відомо, психологічні і медичні наслідки впливу психогенних факторів військових

конфліктів спричиняють широке коло різних порушень, описаних як посттравматичні стресові розлади.

Аналіз психологічних особливостей особистості у процесі адаптації до екстремальних умов діяльності свідчить, що незалежно від інтенсивності психоемоційних навантажень зміна структури психологічних характеристик, в основному, має негативний характер. Сучасні дослідження показують, що тільки 25 % військовослужбовців, які беруть участь у збройних конфліктах і локальних війнах, адекватно реагують на бойову обстановку і спроможні вести активні бойові дії [88, 112]. В інших відбувається дезорганізація психічної діяльності, аж до розвитку патологічних реактивних станів (у 10–25 % особового складу виникають гострі реактивні психози), у 35 % військовослужбовців виникають стійкі психічні порушення, які можуть зберігатися протягом усього життя. Необхідно зважати на те, що у психічних реакціях військовослужбовців на вплив психогенних факторів в екстремальних умовах відзначаються істотні розбіжності, що насамперед пов'язано із суб'єктивністю сприйняття подій, які відбуваються. Так, за умов психологічного стресу в одних виникає руховий ступор, в інших, навпаки, з'являється психомоторне порушення. Одні сприймають те, що відбувається, як смертельну загрозу, інші відзначають усього лише певний елемент ризику. Коли враховувати, що характер психічних реакцій людини на вплив психогенних факторів залежить від психологічних особливостей особистості, то можна припустити, що й характер наслідків впливу факторів психотравмуючих ситуацій для конкретної людини здебільшого буде зумовлюватися її індивідуально-психологічними особливостями.

Таким чином, дотепер немає єдиної думки щодо механізмів, які викликають посттравматичні порушення, що підвищує актуальність вирішення практичних проблем, пов'язаних із впливами екстремальних факторів на організм людини. На практиці проблема впливу екстремальних факторів на людину має кілька аспектів: прогнозування наслідків такого впливу на людей і прогнозування поведінки людей в екстремальних ситуаціях. Розв'язання цих проблем є досить актуальним для психологічного забезпечення професійної діяльності військовослужбовців, які виконують професійні обов'язки в особливих умовах. Тому у процесі проведення професійного психологічного відбору військових фахівців НГУ для повсякденної діяльності треба враховувати індивідуальні реакції організму на вплив різних екстремальних факторів та умов праці в обстановці, максимально наближеній до бойової, і виявляти необхідні потенційні професійно важливі якості з метою прогнозування ефективності професійної діяльності різних військових фахівців під час виконання службово-бойових завдань, що дозволить скоротити санітарні та психогенні втрати особового складу і підвищити боєздатність НГУ.

Метою основного етапу психологічного вивчення службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ було розроблення професіограм військових фахівців. Спочатку вивчалися особливості військових спеціальностей, визначалися мета, завдання, соціально-психологічні функції і результати праці конкретних видів військових спеціальностей. Потім виявлялися взаємозв'язки об'єктивних і суб'єктивних характеристик службово-бойової діяльності військовослужбовців конкретних спеціальностей; визначалися професійно-рольові характеристики

(знання, уміння і навички) та професійно важливі якості. Наприкінці виявлялися акмеологічні інваріанти і психологічні якості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності військових фахівців НГУ.

Завершенням основного етапу психологічного вивчення службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ стало складання професіограм (акмеограм) кожного блоку військових спеціальностей.

Зміст основного етапу психологічного вивчення службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ схематично наводиться на рис. 2.2.



*Рис. 2.2. Основний етап системно-структурного моделювання службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ різних спеціальностей*

На ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ істотно впливають різні зовнішні та внутрішні фактори.

До зовнішніх факторів можна віднести такі, як:

- соціально-економічна і політична стабільність військової служби;
- службово-функціональні взаємини між суб'єктами й об'єктами професійної діяльності (лінійні та функціональні зв'язки);
- психологічний клімат у військовому підрозділі;
- умови праці (звичайні й екстремальні), побуту тощо.

До внутрішніх факторів відносять:

- рівень професійної підготовленості військовослужбовця НГУ (набуті знання, уміння і навички);
- сформованість професійно важливих якостей та акмеологічних інваріантів, що дозволяють досягти оптимального рівня професійного розвитку,

самовдосконалення і самореалізації фахівця, забезпечення високого рівня мотивації досягнень у професійній діяльності.

У процесі розробки переліку професійно важливих якостей було виділено чотири блоки його складників:

- функціональна структура службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ різних спеціальностей;
- психологічна структура особистості військового фахівця НГУ;
- емпіричне уявлення про особистість і професійну діяльність самих фахівців;
- психолого-педагогічна та спеціальна військова література, керівні документи.

Спочатку було складено перелік професійно важливих якостей, необхідних для ефективної діяльності військовослужбовців різних спеціальностей. Для визначення правильності розв'язання цього завдання використовувався метод експертної оцінки. Експертам було запропоновано оцінити кожну якість за п'ятибальною шкалою залежно від ступеня значущості для успішного здійснення конкретного виду професійної діяльності. Результати експертної оцінки піддавалися статистичній обробці (за Пірсоном). Для з'ясування узгодженості думок експертів було розраховано коефіцієнт кореляції ( $r = 0,83$ ), що свідчить про високий рівень узгодженості щодо значущості запропонованих якостей. У результаті було складено перелік професійно важливих якостей, необхідних для ефективної діяльності з конкретних спеціальностей.

Професійна діяльність потребує від військових фахівців НГУ певної системи і послідовності дій, які є взаємозалежними і створюють певну психологічну структуру. У результаті проведеного аналізу встановлено, що службово-бойова діяльність є найбільш результативною, коли структура особистості військового фахівця відповідає основним вимогам, які висуваються до конкретної професійної діяльності. Такий збіг можливий за умов, якщо військовий фахівець має необхідні професійно важливі якості – сукупність не тільки індивідуальних психологічних і професійних якостей, які розкриваються і розвиваються у процесі професійної діяльності, але й акмеологічних інваріантів, що виступають основними мотивами, головними побудниками до активного й ефективного виконання конкретної праці, розвитку конструктивних відносин у військовому колективі й особистісного професійного зростання.

Тому особливе місце займало вивчення мотивації вибору професії військового, що, на нашу думку, обов'язково слід урахувувати у процесі аналізу ефективності будь-якого виду професійної діяльності. Оцінка мотивації професійного вибору проводилася шляхом бесіди, в якій брало участь 69 висококваліфікованих фахівців, та анкетування військовослужбовців різних спеціальностей. Таким чином, було визначено перелік професійно значущих мотивів, що знайшов своє відображення в акмеологічних інваріантах.

У результаті проведеного дослідження виявлено, що характер мотивації професійного вибору військовослужбовців, як правило, мав комплексний характер, однак домінуючими типами мотивації були:

– соціальна мотивація (соціальна значущість і захищеність, службова кар'єра, престижність професії, конкурентоздатність здобутої цивільної спеціальності на ринку праці тощо);

– змістовно-сміслова мотивація (служіння Батьківщині, вірність військовому обов'язку і Військовій присязі, продовження сімейних традицій, прагнення стати висококласним військовим фахівцем, можливість керувати людьми, самореалізація і самовдосконалення в службово-бойовій діяльності, творчо-інноваційна діяльність тощо);

– матеріальна мотивація (порівняно високий рівень і стабільність заробітної плати, надання пільг, більш раннє пенсійне забезпечення тощо).

Результати проведеного дослідження показали, що військовослужбовці під час вибору спеціальності і військові фахівці у процесі професійного становлення керуються певними групами мотивів. Порівняльний аналіз професійно значущих мотивів для військовослужбовців з різним стажем роботи за спеціальністю свідчить, що мотивація, на підставі якої спеціальність вибиралась як засіб реалізації цілей, була переважною на початковій стадії професійного становлення. Так, провідне місце у мотивації на початкових етапах професійної діяльності одержали мотиви: матеріальні (стабільність заробітної плати та її порівняно високий рівень, пільги, що надаються), соціальні (престижність професії, конкурентоздатність одержуваної цивільної спеціальності на ринку праці), змістовно-сміслові (продовження сімейних традицій, прагнення стати висококласним військовим фахівцем, можливість керувати людьми).

У процесі просування по службовій ієрархії, професіоналізації фахівців зростала питома вага змістовно-сміслових мотивів, яка відображує потребу творчої самореалізації військового професіонала в усіх видах його діяльності: можливість проявлення певних особистісних якостей, прагнення до самовдосконалення, реалізація творчо-інноваційної діяльності. Результати вивчення мотивації вибору професії використовувалися під час розроблення акмеологічних інваріантів акмеограм військових фахівців, яких досліджували.

Під час акмеографічного дослідження було виявлено єдину методологію діяльності військових фахівців. До основних її елементів відносять такі завдання:

– постійне вдосконалення методів професійної діяльності військових фахівців;

– підтримання у постійній бойовій і мобілізаційній готовності особового складу підлеглих служб.

Для вирішення цих завдань військовим фахівцям необхідно правильно визначати головні напрямки роботи, виявляти ключові проблеми та використовувати оптимальну технологію професійної діяльності, систематизувати, узагальнювати, коригувати і контролювати результати праці.

Проведення експертної оцінки й аналіз праці груп військових спеціальностей дали змогу виявити психологічні якості, що негативно впливають на ефективність їхньої професійної діяльності, основними серед яких є:

– нервово-психічна нестійкість;

– дезадаптивність;

- підвищена тривожність;
- швидка стомлюваність;
- низький рівень розвитку когнітивних, організаторських, комунікативних, моральних і фізичних якостей;
- конфліктність;
- консерватизм;
- авторитарно-бюрократичне розуміння принципу єдиноначальності у військових умовах, прагнення до абсолютної влади;
- стереотипні методи і форми роботи;
- безвідповідальність, невміння працювати з людьми;
- низькі моральні якості;
- нездатність до об'єктивної оцінки своєї професійної діяльності.

Результати проведених досліджень свідчать, що специфікою складання професіограм військових фахівців НГУ є розгляд взаємозв'язків об'єктивних і суб'єктивних характеристик службово-бойової діяльності з урахуванням, з одного боку, більш високих вимог, які висуваються до певних індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців НГУ і є професійно важливими для конкретного виду діяльності, а з іншого, – необхідністю здійснення професійної діяльності в екстремальних умовах.

## **2.2. Службово-бойова діяльність з реалізації спеціальної охоронної функції**

Службово-бойова діяльність з реалізації спеціальної охоронної функції покладена на військові частини НГУ з охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав; з охорони особливо важливих державних об'єктів; з конвоювання, екстрадицій та охорони підсудних. Особливістю виконання завдань особовим складом цих частин є несення вартової і конвойної служби.

### ***2.2.1. Професіограма військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони особливо важливих об'єктів***

#### *1. Загальна характеристика службово-бойової діяльності*

Основними завданнями службово-бойової діяльності військовослужбовців підрозділу НГУ з охорони особливо важливих об'єктів є:

- охорона та оборона об'єкта;
- здійснення пропускнуго режиму працівників на територію (з території) об'єкта;
- контроль за в'їздом (виїздом) транспортних засобів;
- недопущення пронесення (ввезення) на територію об'єкта заборонених предметів та матеріалів.

Основні функції службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ з охорони особливо важливого об'єкта:



– попередження навмисного чи необережного виведення з ладу об'єкта, обладнання, органів керування, комунікацій об'єкта, встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку, радіаційної, хімічної та протипожежної безпеки;

– затримання осіб, які намагаються незаконно пронести (винести) матеріальні цінності та заборонені предмети на об'єкт (з об'єкта) охорони;

– контроль працівників об'єкта та інших осіб щодо дотримання встановленого пропускового режиму;

– здійснення огляду автотранспорту з метою недопущення ввезення (вивезення) заборонених предметів;

– затримання та передача взаємодіючим органам осіб, які вчинили протиправні діяння;

– здійснення огляду речей на контрольно-пропускних пунктах, а також огляду транспортних засобів, перевірка відповідності вантажів супроводжувальним документам у разі в'їзду (виїзду) на територію (з території) об'єкта охорони.

Крім основних функціональних обов'язків, кожен військовослужбовець військової служби за контрактом з охорони особливо важливого об'єкта під час несення служби повинен:

– володіти оперативною обстановкою на своєму посту (маршруті патрулювання), знати розташування й особливості об'єкта охорони;

– знати розташування сил і засобів у зоні поста;

– знати особливості об'єктів охорони і можливі місця проникнення, приховані підходи та під'їзди до них;

– дотримуватися правил радіообміну та телефонного зв'язку;

– додержуватися законності, ретельно працювати на місці з порушниками пропускового режиму та інструкцій;

– доповідати начальникові варти або його помічникові про всі випадки скоєння порушень пропускового режиму і необхідність залучення технічної допомоги й аварійних служб;

– не допускати громадян у небезпечну зону;

– у випадках аварій, катастроф, пожеж, стихійних лих та інших надзвичайних подій вживати необхідні заходи з порятунку людей і надання їм першої медичної допомоги, а також з охорони майна, що лишилося без нагляду;

– забезпечувати у межах поста або маршруту спостереження за місцями найбільш імовірного скоєння злочинів, можливої появи й укриття правопорушників;

– вчасно припиняти вчинення громадянами протиправних дій.

Застосування військовослужбовцями фізичної сили, спеціальних засобів і вогнепальної зброї регулюються Статутом бойової служби спеціальних частин.

## *2. Санітарно-гігієнічні умови та безпека службово-бойової діяльності*

Більша частина робочого часу військовослужбовця військової служби за контрактом проходить у закритому приміщенні під час проведення огляду персоналу об'єкта, а також огляду автотранспорту на предмет виявлення заборонених предметів на КПП.

Служба у частині організовується цілодобово, одна варта заступає на 12 годин, тобто дві варти на добу. Військовослужбовці можуть бути зібрані за сигналом тривоги, у разі перевірки бойової готовності підрозділів або проведення занять.

До самостійного несення служби допускаються лише підготовлені військовослужбовці, які мають необхідний рівень бойової підготовки, пройшли відповідну тактичну підготовку, отримали табельну вогнепальну зброю і мають відповідний висновок медичної комісії.

*Організація і режим праці.* Номінально робочий день у частині згідно з розпорядком дня для військовослужбовців, які заступають у варту, розпочинається о 07.10 і закінчується о 21.00. Варта, яка заступає на ніч о 19.15, закінчується о 9.00. Однак в окремих випадках, якщо потрібно негайно вирішити службові питання або перевірити бойову готовність підрозділів, робочий день військовослужбовця може бути ненормованим і спричиняти підвищену нервово-психічну напруженість.

Військовослужбовці зобов'язані проходити обов'язковий щорічний медичний огляд. Командир частини має право притягнути до дисциплінарної відповідальності військовослужбовця, що ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, порушує вимоги безпеки військової служби (охорони праці), пожежної безпеки.

Військовослужбовці перед допуском до виконання службових обов'язків та протягом подальшої роботи проходять інструктаж з питань охорони праці, пожежної безпеки, надання першої медичної допомоги постраждалим від нещасних випадків та випадків, які можуть статися під час аварій чи пожежі на об'єкті, що охороняється.

Не допускаються до виконання службових обов'язків військовослужбовці, які хворі або які перебувають у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння.

Військовослужбовці забезпечуються засобами індивідуального захисту відповідно до норм та табеля належності.

Особи, винні у недотриманні та порушенні вимог безпеки праці, несуть дисциплінарну чи кримінальну відповідальність у порядку та у випадках, передбачених чинним законодавством України.

### *3. Вимоги професії до військовослужбовця військової служби за контрактом підрозділу НГУ з охорони особливо важливих об'єктів*

Серед найголовніших якостей військовослужбовців військової служби за контрактом військових частин НГУ з охорони особливо важливих об'єктів виділяють, насамперед, здоровий глузд та зрілість суджень. Мозок військовослужбовці використовують значно частіше, ніж вогнепальну зброю. Уміння планувати свої дії, здібність швидко приймати рішення необхідні

військовослужбовцям охорони особливо важливих об'єктів. Рішучість, хороші рефлекси потрібні у 10 % випадків.

*Професійно важливі якості військовослужбовця військової служби за контрактом підрозділу НГУ з охорони особливо важливих об'єктів.*

До важливих особливостей уваги і спостережливості відносять:

– спроможність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому і сторонні подразники;

– уміння розподіляти увагу під час виконання кількох дій, функцій, завдань;

– спроможність вести спостереження за підступами до охоронюваного поста, а також за великою кількістю працівників одночасно;

– уміння помічати незначні (малопомітні) зміни об'єктів спостереження;

– уміння концентрувати увагу у процесі пропускного режиму на охоронюваному об'єкті та переносити її на інші об'єкти.

Професійно важливими емоційними і вольовими якостями є:

– емоційна стійкість під час прийняття відповідальних рішень;

– урівноваженість і самовладання у разі конфліктів;

– спроможність до тривалого зберігання високої активності;

– низька сугестивність, тобто здатність не піддаватися сторонньому впливу, особливо з боку авторитетних осіб;

– спроможність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях;

– спроможність об'єктивно оцінювати свої дії, сили і можливості.

Особливості мотивації мають бути такі:

– ретельне, чітке виконання своїх службових зобов'язань;

– низький рівень корисливої мотивації;

– дотримання загальноприйнятих норм моралі;

– відсутність адитивних розладів.

Серед особливостей інтелекту повинні бути такі, як:

– уміння бачити кілька можливих шляхів і подумки вибирати найбільш ефективний;

– спроможність до відтворення зорового образу за словесним описом;

– уміння визначити характер інформації, необхідний для прийняття рішень;

– спроможність приймати правильне рішення у разі недостатності необхідної інформації чи браку часу на її осмислення;

– уміння співвідносити схеми з реальною обстановкою.

Комунікативними особливостями є:

– наявність навичок вільного спілкування з людьми різного віку, статі, соціального статусу;

– спроможність швидко знайти потрібний тон, доцільну форму спілкування залежно від психологічного стану й індивідуальних особливостей співрозмовника;

– уміння погоджувати свої дії з діями інших осіб.

Найбільш суттєвими особливостями пам'яті є такі:

– пам'ять на зовнішність і поведінку людини;

- моторна пам'ять;
- зорова пам'ять на обстановку, на схеми розташування об'єктів на території, схеми евакуації працівників з об'єкта.

Важливими моторними якостями слід вважати:

- здатність до точних та координованих дій в умовах дефіциту часу та стресу;
- швидку сенсомоторну реакцію.

#### *4. Вимоги до загальноосвітньої і спеціальної підготовленості*

Військовослужбовці підрозділів НГУ з охорони особливо важливих об'єктів повинні мати повну середню (професійно-технічну) або вищу освіту, пройти строкову військову службу.

Військовослужбовці проходять загальну та спеціальну професійну підготовку, яка забезпечує їх достатній рівень:

- соціально-правової підготовки;
- психологічної підготовки;
- технічної підготовки;
- тактичної підготовки;
- фізичної підготовки;
- стройової підготовки;
- вогневої підготовки.

#### *5. Протипоказання до виконання професійних обов'язків*

Основними протипоказаннями є:

- слабкий тип нервової системи, наявність високої невротизації і психопатизації особистості, підвищена тривога та страх, емоційна неврівноваженість, імпульсивність, низька стресостійкість;
- низькі показники розподілу та концентрації уваги, недостатньо розвинені пам'ять та мислення;
- страх закритих приміщень (клаустрофобія);
- домінування установок на застосування фізичної та вербальної агресії;
- безвідповідальність, легковажність, недисциплінованість;
- відсутність мотивації до служби, нечесність, жадібність;
- пристрасть до алкоголю або наркотиків.

Нижче наведено психограму військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони особливо важливих об'єктів (табл. 2.1).

*Т а б л и ц я 2.1*

*Психограма військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони особливо важливих об'єктів*

<i>№ пор.</i>	<i>Вимоги професії до індивідуально-психологічних якостей</i>	<i>Професійно важливі якості</i>	<i>Психодіагностичні методики</i>
1	Особливості уваги та пам'яті	Швидкість переключення уваги, концентрація та стійкість уваги.	Коректурна проба "Мнемотест" (додатково

№ пор.	Вимоги професії до індивідуально-психологічних якостей	Професійно важливі якості	Психодіагностичні методики
		Об'єм, точність і прочність запам'ятовування зорової та слухової інформації	Тест Равена (додатково тести "Коректурна проба", "Мнемотест")
2	Комунікативні якості та вміння	Комунікативна компетентність; широкий спектр стилів поведінки в конфліктних ситуаціях	Методика інтерперсональної діагностики міжособистісної поведінки (ДМП) (тест Лірі в модифікації Л. Собчік); визначення інтегральних форм комунікативної агресивності (В.Бойко);
3	Професійна мотивація	У мотиваційній структурі особистості провідні мотиви відповідають завданням професійної діяльності, мотиви професійного самовдосконалення, низьке значення корисливої мотивації, відсутність адикцій	Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору кандидатів на службу, методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі та П. Мартін)
4	Емоційно-вольові якості	Стресостійкість, контрольованість прояву емоцій. Дисциплінованість, відповідальність. Оптимальний рівень тривожності	БОО "Адаптивність"; Вольові якості особистості (М.В. Чумаков); 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла, тест Люшера; тест життестійкості; вольової регуляції особистості (М. С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко)
5	Психомоторні особливості	Швидкість сенсомоторної реакції, координованість і чіткість рухів, збереження чіткості і координованості рухів в умовах дефіциту часу	Теплінг-тест
6	Інтелектуальні особливості	Здатність до аналізу та узагальнення інформації, гнучкість процесів мислення	Тест Равена (додатково КОТ)

### 2.2.2. Професіограма військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав

#### 1. Загальна характеристика службово-бойової діяльності

Військовослужбовці підрозділу НГУ з охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав (ОДПКУІД) виконують такі завдання:

– охорона дипломатичних представництв і консульських установ іноземних держав від будь-яких вторгнень або заподіяння шкоди та запобігання всякому порушенню спокою чи образи їх гідності;

– участь в охороні громадського порядку поблизу об'єктів, що охороняються, та здійснення режиму допуску до них.

Під час надзвичайних обставин військовослужбовці цих підрозділів залучаються до виконання таких завдань:

– вжиття термінових заходів щодо забезпечення безпеки об'єктів під час групових масових порушень громадського порядку;

– відбиття нападу на об'єкти, які охороняються;

– участь у спеціальних операціях щодо звільнення заручників з числа персоналу;

– охорона дипломатичних представництв і консульських установ іноземних держав під час їх евакуації.

*В особливий період крім зазначених, на військовослужбовців цієї категорії покладається виконання таких службово-бойових завдань:*

– здійснення охорони місць компактного перебування персоналу представництв, а також супроводження автоколон з вантажем та персоналом представництв, що евакуюються;

– забезпечення охорони приміщень, будівель, квартир та іншого майна представництв після їх евакуації.

## *2. Санітарно-гігієнічні умови та безпека службово-бойової діяльності*

Служба у підрозділі з ОДПКУІД здійснюється у складі службових нарядів добовим чергуванням. Військовослужбовці підрозділів з ОДПКУІД повинні бути готові до ситуацій збройного нападу на об'єкт. Такі ситуації нерідко загрожують життю та здоров'ю особового складу. Тому вони більш за все піддаються значним нервово-психічним перевантаженням, стресам та психосоматичним захворюванням.

Факторами, що негативно впливають на здоров'я цих військовослужбовців, є:

– значні фізичні та нервово-психічні перевантаження;

– прийняття відповідальних рішень в умовах дефіциту часу;

– небезпека для життя;

– небезпека для здоров'я;

– негативні емоційні впливи;

– високий темп діяльності;

– необхідність підтримувати постійну бойову готовність до дій у надзвичайних умовах.

Незалежно від професійної підготовленості особового складу та наявності у них відповідних професійно важливих якостей дія можливих негативних факторів, до яких відносять безпосереднє протистояння з потенційними злочинцями, перевтому, дефіцит часу й інформації, можливе застосування зброї, викликає певні негативні зміни фізичного і, насамперед, психічного стану, що суттєво погіршує ефективність виконання службових завдань і небезпечно впливає на особистість військовослужбовця.

Професійна діяльність також сприяє виникненню простудних, серцево-судинних захворювань, хвороб кістково-м'язової системи, нирок, травматизму, психічних розладів.

Тому існуючий стан професійної діяльності дає змогу за рівнем виробничого травматизму, можливістю загибелі військовослужбовців віднести її до групи високого професійного ризику.

### *3. Вимоги професії до військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав*

Діяльність військовослужбовців підрозділів з ОДПКУІД є напруженою і відповідальною, тому що гіпотетично існує можливість вчинення теракту; виникнення міждержавного конфлікту; отримання поранень (або смерть) від злочинців, які проникли на територію об'єкта охорони. Уважність, тактовність, уміння швидко приймати рішення є необхідними військовослужбовцям цих підрозділів.

*Професійно важливі якості військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав.*

До важливих особливостей уваги і спостережливості належать:

- спроможність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому і сторонні подразники;
- уміння розподіляти увагу під час виконання кількох дій, функцій, завдань;
- уміння концентрувати увагу у процесі пропускного режиму;
- уміння розрізняти особливості облич людей інших національностей та рас;
- уміння за візуальними ознаками визначати душевний стан людини, наявність у неї зброї, заборонених речовин (вибухівки, отруйних речовин).

Комунікативними особливостями є:

- наявність навичок вільного спілкування з людьми різного віку, статі, національності та громадянства;
- спроможність швидко знайти потрібний тон, доцільну форму спілкування залежно від психологічного стану й індивідуальних особливостей співрозмовника;
- уміння спілкуватися у конфліктних ситуаціях;
- уміння визначати ситуації маніпулювання під час спілкування;
- уміння проявляти тактовність та наполегливість у спілкуванні з особами з високим соціальним статусом;
- контроль голосової експресії та міміки.

Професійно важливими емоційними і вольовими якостями є:

- емоційна усталеність під час прийняття відповідальних рішень;
- урівноваженість і самовладання у разі конфліктів;
- низька сугестивність, тобто спроможність не піддаватися сторонньому впливу, особливо з боку авторитетних осіб;
- дисциплінованість, відповідальність, принциповість;
- спроможність об'єктивно оцінювати свої дії, сили і можливості.

Особливостями мотивації є:

- сумлінне ставлення до своїх обов'язків, ретельне і чітке їх виконання;
- розвинене почуття обов'язку;

- повага до державного устрою країни, політична свідомість;
- дотримання загальноприйнятих норм моралі, толерантність до традицій інших країн.

Серед особливостей інтелекту мають бути такі:

- спроможність до відтворення зорового образу за словесним описом;
- спроможність приймати правильне рішення за браком необхідної інформації чи часу на її осмислення;
- загальна ерудованість з питань традицій та релігії;
- уміння висловити думку чітко, лаконічно, тактовно; великий словниковий запас.

Найбільш суттєвими особливостями пам'яті є такі:

- пам'ять на зовнішність і поведінку людини;
- моторна пам'ять.

Важливими моторними якостями слід вважати:

- точність і координованість рухів в умовах дефіциту часу та стресу;
- швидку сенсомоторну реакцію.

#### *4. Вимоги до загальноосвітньої і спеціальної підготовки*

Відповідно до вимог МО, МВС України, командувача НГУ проходити військову службу можуть громадяни, які мають повну середню або вищу освіту.

Військовослужбовець підрозділу НГУ з ОДПКУІД повинен мати достатній обсяг знань, зокрема таких, як:

- засади загального та службового етикету, професійної етики;
- основи конституційного ладу України, місце, роль та значення НГУ в суспільстві;
- політика держави у забезпеченні законності та правопорядку;
- сутність соціально-політичних процесів та закономірностей їх розвитку в умовах становлення правової держави в Україні;
- соціально-економічні, політичні, соціально-психологічні, кримінологічні та інші чинники, що впливають на стан правопорядку і законності;
- основні характеристики злочинності як соціального явища, системи заходів щодо запобігання їй;
- місце НГУ у системі органів державної влади, їх правовий статус;
- сучасні форми, методи, засоби та прийоми службово-бойової діяльності.

#### *5. Протипоказання до виконання професійних обов'язків*

Серед основних протипоказань до служби у підрозділах з ОДПКУІД визначають такі:

- недисциплінованість, відсутність почуття обов'язку та відповідальності;
- відсутність тактовності, вміння спілкуватися з людьми різного соціального статусу;
- невміння переборювати страх під час дій у складних умовах;
- нездатність до взаємодії з іншими людьми під час виконання спільної роботи;
- неспроможність прогнозувати розвиток подій, брати до уваги ймовірність зміни ситуації;



– невміння швидко приймати оптимальне рішення у ситуації, яка змінюється;  
 – недостатній рівень освітньої та спеціальної підготовки, нездатність до професійного навчання та відсутність необхідних показників таких психічних процесів, як пам'ять, увага, логічне мислення, емоційна стійкість.

Наведемо психограму військовослужбовця підрозділу НГУ з ОДПКУІД (див. табл. 2.2).

*Таблиця 2.2*

*Психограма військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав*

<i>№ пор.</i>	<i>Вимоги професії до індивідуально-психологічних якостей</i>	<i>Професійно важливі якості</i>	<i>Психодіагностичні методики</i>
1	Особливості уваги та пам'яті	Швидкість переключення уваги, концентрація та стійкість уваги. Об'єм, точність і тривалість запам'ятовування зорової та слухової інформації	Тест Равена (додатково тести "Коректурна проба", "Мнемотест")
2	Комунікативні якості та вміння	Комунікативна компетентність; комунікативна, етнічна, расова толерантність, неконфліктність	Методика інтерперсональної діагностики міжособистісної поведінки (тест Лірі в модифікації Л. Собчік); визначення інтегральних форм комунікативної агресивності (В.Бойко); індекс толерантності (Г.У. Солдатова та ін.); шкала фашизму (Т. Адорно та ін.)
3	Професійна мотивація	У мотиваційній структурі особистості провідні мотиви відповідають завданням професійної діяльності, мотиви професійного самовдосконалення, почуття патріотизму, обов'язку, відсутність адикцій	Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору кандидатів на службу, методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі, П. Мартін); опитувальник особистісної зрілості (Ю. Гільбух)
4	Емоційно-вольові якості	Стресостійкість, контрольованість прояву емоцій. Дисциплінованість, відповідальність. Оптимальний рівень тривожності	БОО "Адаптивність"; 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла, тест Люшера; вольові якості особистості (М.В. Чумаков); вольової регуляції особистості (М.С. Гуткіна, Г.Ф. Міхальченко); тест життєстійкості;
5	Психомоторні особливості	Швидкість сенсомоторної реакції, координованість і чіткість рухів, збереження чіткості і координованості рухів в умовах дефіциту часу	Теппінг-тест
6	Інтелектуальні особливості	Здатність до аналізу та узагальнення інформації, гнучкість процесів мислення, загальна ерудованість	Тест Равена, КОТ (додатково шкала В 16-факторного опитувальника Р. Кеттелла)

### **2.2.3. Професіограма військовослужбовця підрозділу НГУ з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних**

#### **1. Загальна характеристика службово-бойової діяльності**

До основних службово-бойових завдань, які виконують підрозділи та військові частини НГУ з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних (КЕОП), відносять:

– конвоювання осіб, які утримуються під вартою, зі слідчих ізоляторів, місць тимчасового утримання, виправно-трудових установ та тюрем згідно із заявками прокуратури, судів, органів (установ) внутрішніх справ та Служби безпеки України, на засідання Верховного Суду, обласних, міських і військових судів, їх виїзні сесії;

– охорона цих осіб під час судового засідання, а також конвоювання до інших слідчих ізоляторів, тюрем, на пункти обміну з плановими вартами, з місць тимчасового розміщення затриманих до слідчих ізоляторів плановими залізничними маршрутами;

– конвоювання з установ-поселень засуджених за вироком суду для відбуття покарання в установи виконання покарань, що перебувають під охороною, а також осіб, які скоїли в установах-поселеннях злочини та яких переводять у зв'язку з цим до слідчих ізоляторів;

– охорона об'єктів, військових вантажів у процесі перевезення, баз і складів військового та матеріально-технічного забезпечення МВС України.

Вони також можуть залучатися до участі в охороні громадського порядку та боротьбі зі злочинністю.

#### **2. Санітарно-гігієнічні умови та безпека службово-бойової діяльності**

Значна частина робочого часу цих військовослужбовців проходить у закритому приміщенні. Їхня робота є малорухомою, проте напруженою.

Серед осіб, які конвоюються, є досить багато таких, що хворіють на сухоти, гепатит тощо чи мають психопатичні риси і провокують конфлікт. Військовослужбовці повинні бути готовими до ситуацій нападу на них чи особу, яку конвоюють. Такі ситуації можуть загрожувати життю та здоров'ю особового складу. Тому ця категорія військовослужбовців понад усе піддається значним нервово-психічним перевантаженням, стресам та психосоматичним захворюванням.

Факторами, що негативно впливають на здоров'я цих військовослужбовців, є:

- значні нервово-психічні перевантаження;
- небезпека для життя;
- небезпека для здоров'я;
- негативні емоційні впливи;
- неможливість відреагувати на накопичені негативні емоції дією;
- необхідність підтримувати постійну бойову готовність до дій у ситуаціях втечі чи нападу.

Професійна діяльність також сприяє виникненню інфекційних, серцево-судинних захворювань, психічних розладів.

Тому до несення служби допускаються лише підготовлені військовослужбовці, які мають необхідний рівень службово-бойової підготовки та емоційно стійкі.

Військовослужбовці повинні проходити обов'язковий щорічний медичний огляд.

*3. Вимоги професії до військовослужбовця підрозділу НГУ з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних*

Виконання своїх функціональних обов'язків вимагає від військовослужбовців цієї категорії таких психологічних якостей, умінь та властивостей, як:

- а) підвищена відповідальність за свої дії, за прийняття рішення;
- б) постійна готовність до ситуацій силового (а деколи із застосуванням вогнепальної зброї) протидіювання з підконвойною особою;
- в) здатність до виконання службово-бойових завдань у ситуаціях, що характеризуються ризиком та небезпекою для життя та здоров'я;
- г) здатність військовослужбовців до інтенсивної комунікації як із цивільними, так із асоціальними та кримінально-орієнтованими особами;
- д) постійна когнітивна активність (аналіз ситуації та інформації, що швидко змінюються або можуть змінитися, необхідність прийняття рішення в умовах обмеженого часу);
- е) здатність витримувати тривале емоційне навантаження, тривожність, страх, невизначеність; достатня психофізіологічна витривалість у зв'язку з ненормованим (нефіксованим) робочим днем, нічною службою після виснажливого робочого дня та ін.;

ж) кмітливість у встановленні вербальних контактів, вміння приховувати власні наміри під час проведення пошукових дій з іншими людьми.

Особи, які безпосередньо виконують службово-бойові завдання з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних, мають бути "схильними до розумного ризику", тому що відсутність елементів ризику сама по собі часто унеможливує успішне виконання зазначеного завдання.

Під час опитування конвойованих військовослужбовець повинен бути готовим до здійснення психологічного впливу на нього.

*Основні професійно важливі якості, необхідні для військовослужбовця підрозділу НГУ з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних.*

Комунікативні якості та вміння:

- здатність налаштовувати конвойованих до безумовного виконання правил конвоювання, викликати у відношенні до себе почуття покорі;
- вміння швидко, правильно вибрати форму відносин залежно від психологічного стану й індивідуальних якостей особи, яка підлягає конвоюванню (етапуванню);
- здатність та вміння відстояти власну думку.

Інтелектуальні якості:

- вміння аналізувати інформацію, виділити з отриманої інформації ту, яка необхідна для виконання завдання;

- здатність визначити можливі варіанти виконання одного й того ж завдання, вибрати найбільш ефективні заходи щодо його виконання;
- уміння прийняти правильне рішення за мінімумом інформації, правильно визначити напрямок діяльності;
- відчуття наявності проблеми там, де здавалось, що вже все вирішено;
- здатність розглядати проблеми з кількох різних позицій, уміння уявити та осмислити ситуацію.

Особливості пам'яті:

- здатність утримувати інформацію, необхідну для аналізу;
- уміння точно та безпомилково відтворювати одержану інформацію.

Особливості уваги:

- уміння помічати незначні деталі у поведінці осіб;
- уміння помічати зміни у зовнішніх проявах поведінки конвойованого;
- уміння переключати увагу з одного об'єкта на інший, з одного виду діяльності на другий;
- здатність тривалий час підтримувати стійку увагу, незважаючи на втому та сторонні подразники;
- уміння водночас з концентрацією уваги на одному об'єкті помічати те, що змінюється навколо.

Вольові якості:

- здатність брати на себе відповідальність у складних та небезпечних ситуаціях;
- здатність адекватно оцінювати власні можливості, сили та досягнення;
- наполегливість у разі подолання труднощів;
- дисциплінованість, відповідальність.

Емоційні особливості:

- урівноваженість і самовладання у конфліктних ситуаціях;
- емоційна стійкість під час приймання відповідальних рішень.

Моторні якості:

- здатність до швидких дій в умовах дефіциту часу;
- швидка сенсомоторна реакція.

Мотиваційна сфера (несприятливі показники прогнозу):

- несхильність до ризикованості й аутоагресії (почуття провини);
- перевага виробничої мотивації над споживацькими мотивами;
- інтернальність.

#### *4. Вимоги до загальноосвітньої і спеціальної підготовки*

Військовослужбовці підрозділу НГУ з КЕОП повинні мати повну середню або вищу освіту, бажано пройти строкову військову службу.

Військовослужбовці цих підрозділів постійно перебувають у контакті з особами, які скоїли злочин і є соціально небезпечними. Особливо небезпечними є особи, які засуджені до довічного ув'язнення, та особи, які скоїли насильницькі злочини. Це потребує від особового складу якісного рівня психологічної, фізичної, вогневої підготовки.

#### *5. Протипоказання до виконання професійних обов'язків*

Серед основних протипоказань до військової служби у підрозділах НГУ з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних визначають такі:

- схильність до ризику, імпульсивність;
- некритичність до своїх знань, умінь, фізичної підготовленості;
- схильність до відкритої агресивної поведінки;
- невміння переборювати страх у складних умовах, зависока тривожність;
- нездатність до взаємодії з іншими людьми під час виконання спільної діяльності;
- неспроможність прогнозувати розвиток подій, брати до уваги ймовірність зміни ситуації;
- невміння швидко приймати оптимальне рішення у ситуації, яка змінюється;
- недостатній рівень інтелекту, освітньої та спеціальної підготовки.

Наведемо психограму військовослужбовця підрозділу НГУ з КЕОП (табл. 2.3).

*Т а б л и ц я 2.3*

*Психограма військовослужбовця підрозділу НГУ з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних*

<i>№ пор.</i>	<i>Вимоги професії до індивідуально-психологічних якостей</i>	<i>Професійно важливі якості</i>	<i>Психодіагностичні методики</i>
1	Комунікативні якості та вміння	Комунікативна компетентність; уміння переконувати, відстоювати власну думку, контроль вербальної агресивності	Методика інтерперсональної діагностики міжособистісної поведінки (тест Лірі в модифікації Л. Собчік); визначення інтегральних форм комунікативної агресивності (В. Бойко)
2	Інтелектуальні особливості	Здатність до аналізу та узагальнення інформації, гнучкість процесів мислення, уміння виділяти проблему, здатність працювати з недостатньою інформацією, уміння бачити альтернативне рішення	тест Равена, КОТ, (додатково шкала В 16-факторного опитувальника Р. Кеттелла)
3	Особливості уваги та пам'яті	Швидкість переключення уваги, концентрація та стійкість уваги. Розвинена оперативна пам'ять, точність відтворення інформації	“Коректурна проба”, “Мнемотест”, методика вивчення оперативної пам'яті
4	Емоційно-вольові якості	Відповідальність, наполегливість, адекватність самооцінки. Дисциплінованість, відповідальність. Оптимальний рівень тривожності	Вольові якості особистості (М.В. Чумаков), вольова регуляція особистості (М.С. Гуткіна, Г. Ф. Міхальченко); 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла; “Психологічна готовність до діяльності екстремального профілю”
5	Психомоторні особливості	Швидкість сенсомоторної реакції, координованість і чіткість рухів, збереження чіткості і координова-	Теппінг-тест

<i>№ пор.</i>	<i>Вимоги професії до індивідуально-психологічних якостей</i>	<i>Професійно важливі якості</i>	<i>Психодіагностичні методики</i>
		ності рухів в умовах дефіциту часу	
6	Професійна мотивація	Несхильність до ризику, перевага виробничої мотивації над споживчою, інтернальний локус контролю	Методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі, П. Мартін); Локус контролю; “Психологічна готовність до ризику”; особистісні чинники прийняття рішення, “Діагностика психологічної безпеки особистості”

### **2.3. Службово-бойова діяльність з охорони громадського порядку та забезпечення громадської безпеки**

Підрозділи та військові частини НГУ з охорони громадського порядку (ОГП) беруть участь в охороні громадського порядку та забезпеченні громадської безпеки. Вони становлять приблизно третину загальної чисельності Національної гвардії України.

Для цього виду службово-бойової діяльності характерними є спостереження та припинення правопорушень у громадських місцях. Особливістю цієї діяльності є кваліфікація протиправних дій у галузі забезпечення громадського порядку:

- застосування засобів адміністративного впливу;
- своєчасне попередження скоєння протиправних дій з боку громадян;
- спостереження за місцями найбільш імовірного скоєння злочинів;
- виявлення антигромадських груп громадян, установа місць їх концентрації;
- затримання осіб, що перебувають у розшуку, та інші дії наглядового характеру.

#### **2.3.1. Професіограма військовослужбовця підрозділу НГУ з охорони громадського порядку**

##### *1. Загальна характеристика службово-бойової діяльності*

Провідною метою цієї діяльності є досягнення високого рівня особистої і майнової безпеки суспільства. Основна функція – охорона громадського порядку та забезпечення громадської безпеки на вулицях, об'єктах транспорту та в інших громадських місцях у містах та інших населених пунктах.

Завданнями військовослужбовців підрозділів НГУ з ОГП є:

- участь у забезпеченні безпеки громадян і громадського порядку;
- виявлення, запобігання злочинам, їх припинення, вжиття профілактичних заходів, передбачених чинним законодавством;
- участь у припиненні адміністративних правопорушень;
- виявлення причин і умов, що сприяють вчиненню правопорушень, вжиття у межах своєї компетенції заходів для їх усунення;

– участь у спеціальних заходах щодо виявлення, блокування і затримання озброєних осіб, які захопили заручників, особливо важливі державні об'єкти та адміністративні споруди;

– надання органам внутрішніх справ та пенітенціарної системи допомоги у припиненні масових заворушень, що супроводжуються насильством із застосуванням зброї, у населених пунктах, а також в установах виконання покарань;

– сприяння забезпеченню відповідно до чинного законодавства режиму воєнного або надзвичайного стану у разі його введення на всій території України або в окремій місцевості;

– участь у забезпеченні безпеки вищих посадових осіб України, громадян та громадського порядку у районах дій режиму надзвичайного стану;

– участь у спеціальних операціях із знешкодження озброєних злочинців, припиненні діяльності не передбачених законодавством озброєних воєнізованих формувань чи груп;

– взаємодія із спеціальними підрозділами органів внутрішніх справ із боротьби з організованою злочинністю, а у разі потреби – з відповідними підрозділами Служби безпеки України, іншими правоохоронними органами, заінтересованими міністерствами, відомствами, також місцевими органами влади і самоврядування;

– надання у межах наявних можливостей невідкладної, у тому числі медичної, допомоги особам, які постраждали від правопорушень і нещасних випадків, перебувають у безпорадному або небезпечному для життя і здоров'я стані, а також неповнолітнім, які лишилися без опіки;

– вивчення й аналіз інформації про різні прояви терористичної та озброєної організованої злочинної діяльності з метою використання її для виконання покладених на ці військові частини завдань;

– участь у проведенні карантинних заходів під час епідемій, епізоотій та епіфітотій;

– повідомлення відповідних державних органів і громадських об'єднань про аварії, пожежі, катастрофи, стихійне лихо та інші надзвичайні події, вжиття невідкладних заходів щодо ліквідації їх наслідків, рятування людей і надання їм допомоги та охорони майна.

## *2. Санітарно-гігієнічні умови та безпека службово-бойової діяльності*

Несприятливими є такі умови служби військовослужбовців підрозділів ОГП:

– ненормований робочий день;

– погане харчування під час служби;

– важкість нічного чергування;

– довготривале знаходження на відкритому просторі у будь-яких погодних умовах;

– тривале перебування на ногах;

– надмірна кількість контактів з людьми;

– досить частий контакт із криміногенними, асоціальними, маргінальними шарами населення;

- невідповідність технічного забезпечення засобами зв'язку, автотранспортом, комп'ютерною технікою поставленим службово-бойовим завданням;
- необхідність прийняти рішення у короткий час;
- загроза здоров'ю і життю.

Зазначені умови вимагають від військовослужбовця фізичної і психічної витривалості.

Усі військовослужбовці підрозділів ОГП зазначають, що протягом робочого дня вони часто потрапляють у дуже напружені ситуації, у середньому 4-5 разів за чергування, коли потрібно терміново мобілізуватися і бути готовим до протидії.

Служба у підрозділах ОГП сприяє отриманню таких хронічних недуг, як захворювання шлунково-кишкового тракту, серцево-судинної системи, радикуліт, хвороби кістково-м'язової системи, нервової системи, хвороби вуха, горла, носа, вегето-судинна дистонія.

Досить часто у цих військовослужбовців виявляються різні функціональні порушення. Як правило, це порушення сну, втома, роздратованість, головні болі, болі у попереку, сухість у роті, слабкість.

*3. Вимоги професійної діяльності до військовослужбовця підрозділу охорони громадського порядку*

Характер виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями підрозділів ОГП висуває багато вимог, що стосуються їх професійних якостей, зовнішнього вигляду, жестикуляції, міміки, лексики, манер поведінки, вчинків – усе це привертає до себе увагу оточуючих і викликає, відповідно, їх схвалення чи осуд. Залишення поза увагою факту порушення громадського порядку чи, навпаки, надмірна прискіпливість, негативізм, небажання слухати пояснення постраждалих або навіть підозрюваних дискредитують військовослужбовців НГУ.

Військовослужбовця бажають бачити доброзичливим, привабливим, ввічливим, тактовним, гуманним та розумним, професійно грамотним, вимогливим, справедливим представником влади.

Упевнений, акуратний, підтягнутий, фізично розвинений військовослужбовець НГУ, який постійно спостерігає за обстановкою у громадському місці і вчасно втручається в ситуації протиправної поведінки, зміцнює впевненість населення у своїй захищеності, підвищує імідж НГУ.

Успішне виконання СБЗ здебільшого визначається спроможністю військовослужбовця НГУ встановити правильні взаємовідносини з громадянами – це одна із найважливіших професійних вимог до військовослужбовця.

Діяти зрозуміло для громадян – ще одна з особливостей виконання службових обов'язків. У громадських місцях постійно виникають ситуації, що потребують втручання нарядів. І тут важливо діяти так, щоб оточуючі розуміли, що військовослужбовець діє зі знанням справи, виходячи з інтересів охорони громадського порядку, захисту особистості, прав і свобод.

Бути справедливим і твердим у своєму рішенні – невід'ємна якість військовослужбовця, який виконує СБЗ з ОГП. Із того, що і як він робить, наскільки він доброзичливий і готовий у будь-яку хвилину прийти на допомогу, громадяни роблять висновки не тільки про військовослужбовця особисто, але й про



НГУ у цілому (тим більше, що підрозділи та військові частини ОГП – це третина всієї НГУ). Усе це накладає неабияку відповідальність, потребує від військовослужбовця бездоганної поведінки у будь-якій, навіть найскладнішій криміногенній ситуації, належного знання правил, уставу та порядку виконання служби.

*Основні професійно важливі якості, необхідні для військовослужбовця підрозділу ОГП*

Військовослужбовець повинен мати такі особливості нервової системи:

- сильна, врівноважена нервова система;
- стресостійкість;
- психічна стійкість.

Особливості мотивації мають бути такі:

- просоціальність, активна особистісна позиція, повага до прав людини, чесність, справедливість;
- мотивація афіліації та мотивація досягнень;
- цікавість до людини, її мотивів;
- дотримання загальноприйнятих норм моралі;
- охайність;
- ретельне, чітке виконання своїх службових обов'язків;
- відсутність адитивних розладів.

Комунікативними особливостями є:

- наявність навичок вільного спілкування з людьми різного віку, статі, соціального статусу;
- спроможність швидко знайти потрібний тон, доцільну форму спілкування залежно від психологічного стану й індивідуальних особливостей співрозмовника;
- контроль голосової експресії, міміки;
- контроль агресії у спілкуванні;
- уміння знижувати (“розряджати”) напруження у спілкуванні, проявляти емпатію, доброзичливість, терплячість у спілкуванні;
- уміння у разі необхідності “тягнути час” у спілкуванні;
- уміння погоджувати свої дії з діями інших осіб.

До важливих особливостей уваги і спостережливості належать:

- уміння розподіляти увагу під час виконання кількох дій, завдань;
- уміння помічати незначні (малопомітні) деталі обстановки;
- уміння запам'ятовувати деталі місця правопорушення, обличчя людей, номери і марки автомашин;
- уміння виділяти особливості облич, співвідносити фото, фоторобот та реальні обличчя людини;
- увага до рухів і зміни положення підозрюваного, затриманого.

Найбільш суттєвими особливостями пам'яті є такі:

- пам'ять на зовнішність і поведінку людини, на прикмети людини за описом чи фотокарткою;
- моторна пам'ять;

- зорова пам'ять на обстановку, деталі обстановки, розташування об'єктів, марки та номери автомобілів, пози постраждалих, запахи, погодні умови;
- значний обсяг зорової пам'яті, пам'яті на цифри та змістовної пам'яті (пам'ять на важливі об'єкти і місця їх розташування, на номери телефонів важливих служб свого маршруту, на нормативно-правові акти, режими роботи підприємств, маршрути транспорту і назви зупинок тощо).

Професійно важливими емоційними і волевими якостями є:

- урівноваженість і самовладання у разі конфліктів;
- контроль проявів емоцій;
- наполегливість у подоланні труднощів;
- упевненість у собі;
- сміливість, рішучість, активність;
- витримка.

Важливими моторними якостями слід вважати:

- швидку сенсомоторну реакцію;
- розвинену крупну моторику.

Когнітивними особливостями мають бути такі:

- уміння формулювати свою думку у словах, роз'яснювати норми права і відповідальність за їх порушення;
- уміння передавати на письмі розповідь іншої людини;
- уміння виділяти суттєве;
- спроможність до відтворення зорового образу за словесним описом;
- уміння визначити інформацію, необхідну для прийняття рішень, уміння кваліфікувати протиправні події відповідно до адміністративного, карного, цивільного права;
- спроможність приймати правильне рішення за браком необхідної інформації чи часу на її осмислення;
- уміння користуватися планами місцевості, складати схеми за реальною обстановкою.

#### *4. Вимоги до загальної і спеціальної підготовленості*

Військовослужбовці підрозділу ОГП повинні мати повну середню або вищу освіту, бажано пройти строкову військову службу.

Основну частину військовослужбовців підрозділів ОГП складають особи рядового і молодшого офіцерського складу, які не мають спеціальної юридичної освіти, попри те, що їх діяльність вимагає вміння кваліфікувати правопорушення, що стосуються порушення громадського порядку. Тому з ними регулярно повинні проводитися заняття зі службової підготовки з вивчення чинного законодавства, службових статутів та інструкцій.

Загострення конфронтації між правоохоронцями і кримінальним світом дедалі частіше має ознаки збройної боротьби. Це потребує від особового складу якісного рівня бойової, професійної, фізичної, загальної та спеціально-тактичної, вогневої і професійно-психологічної підготовки.

Бойова підготовка військовослужбовців, які безпосередньо здійснюють ОГП на вулицях та дорогах населених пунктів, передбачає:

- загальну професійну підготовку;
- тактико-спеціальну підготовку для дії в екстремальних умовах;
- професійно-психологічну підготовку.

5. *Протипоказання до виконання професійних обов'язків:*

- слабка конституція;
- недостатньо розвинені пам'ять, увага та мислення;
- домінування установок на застосування фізичної та вербальної агресії, запальність, жорстокість, демонстрація сили, кримінальні стереотипи поведінки;
- надмірна довірливість, необережність, легковажність;
- недисциплінованість, безвідповідальність, неохайність тощо;
- залежність від алкоголю, наркотиків, азартних ігор.

Наведемо психограму військовослужбовця підрозділу ОГП (табл. 2.4).

*Т а б л и ц я 2.4*

*Психограма військовослужбовця підрозділу ОГП*

<i>№ пор.</i>	<i>Вимоги професії до індивідуально-психологічних якостей</i>	<i>Професійно важливі якості</i>	<i>Психодіагностичні методики</i>
1	Нейродинамічні та психомоторні особливості	Сила, врівноваженість нервової системи, рухливість нервових процесів	Теплінг-тест, методика Смірнова
2	Професійна мотивація	У мотиваційній структурі особистості провідні мотиви відповідають завданням професійної діяльності, просоціальна позиція, повага до прав людини, відсутність адикцій	Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору кандидатів на службу; методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі, П. Мартін); шкала фашизму (Т.Адорно та ін.)
3	Емоційно-вольові якості	Стресостійкість, здатність швидко приймати рішення, самостійність, сміливість, рішучість, активність, відповідальність	Вольові якості особистості (М.В. Чумаков); вольова регуляція особистості (М.С. Гуткіна, Г.Ф. Міхальченко); здатність до самоврядування (Н. Пейсахов); 16-факторний опитувальник Р.Кеттелла; тест життестійкості
4	Комунікативні якості та вміння	Уміння встановлювати і підтримувати психологічний контакт, уміння поводитися у конфліктних ситуаціях, адекватний рівень агресивності у спілкуванні та взаємодії	Методика інтерперсональної діагностики міжособистісної поведінки (тест Лірі в модифікації Л. Собчік); визначення інтегральних форм комунікативної агресивності (В. Бойко)
5	Особливості уваги та пам'яті	Швидкість переключення уваги, концентрація та стійкість уваги. Розвинена зорова та слухова пам'ять	тест Равена, “Коректурна проба”, “Мнемотест”
6	Інтелектуальні особливості	Розвинений вербальний інтелект, конкретно-практичне мислення	КОТ, (додатково шкала В 16-факторного опитувальника Р. Кеттелла).

## 2.4. Екстремальна діяльність

Професійну діяльність, яку військовослужбовці НГУ виконують в особливих умовах, пов'язаних з високим ризиком для життя та здоров'я, називають екстремальною. До цього виду службово-бойової діяльності відносять службу у підрозділах та військових частинах спеціального та оперативного призначення НГУ.

Загальним для них є те, що виконання СБЗ пов'язане з високим ступенем ризику, потребує великого напруження психічних і фізичних ресурсів, прийняття відповідальних рішень в умовах дефіциту часу. Військовослужбовці підрозділів спеціального та оперативного призначення НГУ повинні бути максимально зібраними і мати постійну бойову готовність до виконання своїх службових обов'язків. Служба в умовах підвищеного ризику, серйозної загрози життю та здоров'ю може призводити до того, що військовослужбовці нерідко переживають події, які виходять за рамки звичайного досвіду. Ці переживання можуть травмувати психіку практично здорової людини. Тому чітке та суворе дотримання вимог особистої безпеки працівниками спецпідрозділів є найважливішим фактором запобігання втратам серед особового складу в умовах повсякденної діяльності та в екстремальних ситуаціях. Ці підрозділи можуть бути тимчасово передислоковані в інші регіони держави для участі у невідкладних заходах щодо забезпечення правопорядку, боротьби зі злочинністю, виявленні, локалізації та знешкодженні злочинних угруповань та озброєних злочинців, для забезпечення безпеки вищих посадових осіб України в умовах надзвичайних ситуацій, а також для забезпечення громадського порядку в умовах техногенних катастроф.

### ***2.4.1. Професіограма військовослужбовця підрозділів НГУ спеціального та оперативного призначення***

#### *1. Загальна характеристика службово-бойової діяльності*

Завданнями військових частин та підрозділів спеціального та оперативного призначення є:

– участь у спеціальних операціях із знешкодження озброєних злочинців, припинення діяльності не передбачених законодавством озброєних воєнізованих формувань чи груп;

– надання органам внутрішніх справ допомоги в охороні громадського порядку, припиненні масових безладь, що супроводжуються насильством із застосуванням зброї, у населених пунктах, а також в установах виконання покарань;

– участь у спеціальних заходах щодо виявлення, блокування і затримання озброєних осіб, які захопили заручників, особливо важливі державні об'єкти та адміністративні споруди;

– здобуття, вивчення й аналіз інформації про різні прояви терористичної та озброєної організованої злочинної діяльності з метою використання її для виконання покладених на ці підрозділи завдань;

– взаємодія із спеціальними підрозділами органів внутрішніх справ з боротьби з організованою злочинністю, а у разі потреби – з відповідними підрозділами СБУ, іншими правоохоронними органами, заінтересованими міністерствами, відомствами, а також місцевими органами влади і самоврядування;

– участь у забезпеченні безпеки вищих посадових осіб України, громадян та громадського порядку у районах дій режиму надзвичайного стану;

– участь у забезпеченні громадського порядку та взаємодія з підрозділами ДСНС під час ліквідації наслідків техногенно-екологічних аварій (катастроф), у тому числі пов'язаних з радіоактивними випромінюваннями і хімічними небезпечними речовинами.

Основними функціями підрозділів спеціального та оперативного призначення є:

– забезпечення та підтримка громадського порядку і безпеки на вулицях та в інших громадських місцях, об'єктах транспорту, у тому числі під час проведення загальнодержавних та спеціальних заходів;

– здійснення заходів щодо попередження, припинення та локалізації групових порушень громадського порядку, масових безладів, пов'язаних із цим протиправних дій, виявлення та затримання осіб, причетних до них;

– проведення самостійно та спільно з територіальними органами внутрішніх справ спеціальних операцій із забезпечення правопорядку на вулицях та в інших громадських місцях;

– здійснення спеціальних заходів щодо виявлення, блокування та знешкодження терористів, членів бандитських угруповань та інших озброєних злочинців.

Під час виконання завдань з ліквідації наслідків аварій, катастроф, пожеж, стихійного лиха, інших надзвичайних подій, а також надзвичайних подій криміногенного характеру на спеціальні та оперативні підрозділи НГУ додатково покладаються такі функції:

– охорона громадського порядку і безпеки у районі виникнення надзвичайної події і на території, що до неї прилягає;

– охорона особливо важливих об'єктів, а також об'єктів транспорту та життєзабезпечення населення, збереження майна, що лишилося без нагляду, попередження та припинення фактів розкрадання власності, її навмисного псування чи знищення;

– участь у невідкладних заходах щодо рятування, евакуації людей та надання їм першої медичної допомоги;

– участь у виконанні заходів із тимчасового обмеження, заборони руху транспорту, пішоходів вулицями і дорогами як у районі виникнення надзвичайної події, так і на території, що прилягає, огляд у встановленому порядку транспортних засобів, пасажирів та їх вантажу і багажу;

– участь у проведенні заходів, пов'язаних із розблокуванням транспортних магістралей, об'єктів життєзабезпечення, розгородження перешкод під час припинення та локалізації масових безладів, а також під час виникнення

надзвичайних подій, викликаних іншими причинами, у тому числі техногенного і природного характеру.

## *2. Санітарно-гігієнічні умови та безпека службово-бойової діяльності*

Особовий склад підрозділів та військових частин спеціального та оперативного призначення до несення служби з охорони громадського порядку залучається 3 рази на тиждень по 6 годин на добу з моменту прибуття військовослужбовців до органу внутрішніх справ (на об'єкт проведення масового заходу) та до моменту відбуття його до військової частини. Офіцери, військовослужбовці за контрактом можуть нести службу з охорони громадського порядку до 8 годин, але середньодобова тривалість несення служби не повинна перевищувати 40 годин на тиждень. У разі ускладнення оперативної обстановки за рішенням старшого оперативного начальника та за погодженням з командувачем НГУ служба військовим нарядам може бути продовжена ще до 2 годин.

Військовослужбовці можуть бути переміщені в іншу область країни (в інший кліматичний регіон) за кілька годин. Для цього може використовуватися повітряний, автомобільний, залізничний та водний транспорт. Військовослужбовці можуть виконувати службово-бойові завдання як у приміщеннях, так і на вулиці. Приміщення можуть мати несприятливі санітарно-гігієнічні умови. Під час виконання завдань поза приміщень військовослужбовці можуть стикатися з несприятливими погодними умовами, діяти в умовах хімічного, бактеріологічного та радіоактивного забруднення території.

Військовослужбовці оперативних і спеціальних підрозділів НГУ постійно стикаються із ситуаціями збройного єдиноборства з кримінальними елементами. Такі ситуації нерідко загрожують їх життю та здоров'ю. Тому військовослужбовці цих підрозділів більш за все піддані великим нервово-психічним перевантаженням, стресам та психосоматичним захворюванням.

Негативний вплив частих стресів акумулюється в організмі і призводить до різноманітних фізіологічних і соматичних порушень, які сприяють розвитку парапрофесійної патології і зростанню загальної захворюваності.

Для цієї категорії військовослужбовців характерними є передчасна втома і виснаження організму. Крім психогенних стрес-факторів службово-бойової діяльності оперативних і спеціальних підрозділів, на динаміку захворюваності системи кровообігу як стрес-фактори впливає диспропорція між фізичним навантаженням і функціональними можливостями серцево-судинної системи організму. Це може викликати морфологічні зміни в серцевих функціях.

Особливо напруженими є серцево-судинна та дихальна системи у військовослужбовців підрозділів, які готуються до виконання своїх службово-бойових завдань у гірській місцевості та у морській акваторії, де додаються особливості зовнішнього атмосферного тиску.

Крім цього, індивідуальні особливості характеру військовослужбовця оперативного та спеціального підрозділу зумовлюють вибір роду професійної діяльності, що потребує психоемоційного і фізичного напруження, відповідальності, та формують визначений стиль служби, за якого схильність до

глибокого і тривалого переживання негативних емоцій може мати вирішальне значення у розвитку ішемічної хвороби серця або гіпертонічної хвороби.

Умови професійної діяльності оперативних і спеціальних підрозділів, що потребують тривалого напруження психічної активності особового складу, також можуть бути віднесені до факторів, що сприяють розвитку захворювання.

Найбільш поширені психологічні складники загибелі та поранень військовослужбовців оперативних і спеціальних підрозділів, що трапляються під час виконання службово-бойових завдань, такі:

- прорахунки планування заходів;
- неповне інформаційно-аналітичне опрацювання операцій;
- дефіцит часу, який використовується під час приймання оперативних рішень;
- некваліфіковані дії військовослужбовців під час виконання поставлених службово-бойових завдань.

Крім зазначених психосоматичних недуг мають місце захворювання кістково-м'язової системи, нирок, простудні, психічні розлади та травматизм.

Тому існуючий стан службово-бойової діяльності дозволяє за рівнем виробничого травматизму і частотою загибелі військовослужбовців віднести її до групи високого професійного ризику.

*3. Вимоги професійної діяльності до військовослужбовця підрозділу спеціального та оперативного призначення:*

– теоретичні знання і практичні навички для дій в екстремальних ситуаціях під час виконання службово-бойових завдань, досконале оволодіння штатною зброєю (у тому числі й холодною), спеціальними засобами індивідуального захисту та активної оборони, прийомами рукопашного бою;

– високий рівень фізичної витривалості та резерву організму;

– високий рівень емоційної стійкості; здатність безпомилково, максимально ефективно вирішувати професійні завдання в умовах граничного внутрішнього напруження, уміння володіти собою, не допускаючи зривів у поведінці;

– високий рівень особистого професіоналізму, високої фізичної підготовленості, морально-психологічної витримки;

– чіткі відпрацьовані дії в елементах бойових порядків під час проведення спеціальних операцій із знешкодження (ліквідації) особливо небезпечних і озброєних злочинців, які захопили заручників в адміністративних спорудах, у місцях скупчення людей і в умовах проявів актів тероризму;

– уміння проводити підривні роботи та користуватися різноманітними засобами зв'язку;

– уміння використовувати спеціальну техніку, зокрема, керувати різними видами автотранспорту, плавальними засобами, застосовувати водомети, альпіністське спорядження, спорядження для підводного плавання (залежно від індивідуальної спеціалізації);

– уміння співпрацювати (груповий характер діяльності), інтенсивні стосунки із співслужбовцями;

– високий рівень відповідальності та виконання завдань, покладених на військовослужбовців, у правовому полі (у своїй діяльності військові частини оперативного і спеціального підрозділу керуються Конституцією України, законами України “Про Національну гвардію України”, іншими законодавчими актами, указами і розпорядженнями Президента України, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, статутами Збройних Сил України, нормативними актами МВС України);

– службові завдання військовослужбовців цих підрозділів характеризуються складністю та різнобічністю, що вимагає від них гнучкості, інтелектуального розвитку, вміння переносити знання та навички на нові ситуації.

*Професійно важливі якості військовослужбовця підрозділів спеціального та оперативного призначення.*

Професійно важливими емоційними і волевими якостями військовослужбовця підрозділів спеціального та оперативного призначення є:

- сміливість;
- хоробрість;
- упевненість у своїх силах та можливостях;
- здатність приймати на себе відповідальність у складних ситуаціях;
- контрольована агресивність;
- спонтанність, активованість;
- контрольовані емоційність та тривожність;
- стійкість до стресу;
- стенічний тип реагування.

Особливості мотивації мають бути такі:

- схильність до розумного, виправданого ризику;
- високий рівень зазіхань;
- активна життєва позиція;
- стійка установка на захист інтересів народу України;
- самовідданість у діях під час виконання покладених на військовослужбовця службових завдань, розуміння їх державної необхідності і безперечного виконання;

– ціннісна орієнтація на використання зброї лише у правомірних випадках (регламентованих законом);

- внутрішній локус контролю;
- особистісна зрілість, смислове та ціннісне регулювання діяльності;
- відповідність мотивації сенсу професійної діяльності;
- професійна гордість.

До важливих особливостей уваги і спостережливості належать:

- професійна спостережливість;
- здатність тривалий час зберігати увагу, незважаючи на виснажливість та сторонні подразники.

Найбільш суттєвими особливостями пам’яті є такі:

- особлива пам’ять на зовнішність та поведінку людей;



– моторна пам'ять.

Важливими моторними якостями слід вважати:

– здатність до швидкодії в умовах дефіциту часу;

– розвинену крупну моторику.

Серед когнітивних особливостей повинні бути наявні:

– уміння бачити кілька можливих шляхів і подумки визначати найбільш ефективний;

– здатність приймати рішення за браком інформації і часу на її осмислення;

– здатність відтворювати зоровий образ за словесним описом;

– почуття гумору.

Комунікативними особливостями є:

– лідируючий стиль поведінки;

– почуття суперництва, некомформність;

– уміння довести до слухача свої думки і наміри;

– здатність швидко знайти потрібний тон, доцільну форму спілкування залежно від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника;

– уміння погоджувати свої дії з діями інших осіб.

#### *4. Вимоги до загальноосвітньої і спеціальної підготовленості*

Військовослужбовці підрозділів спеціального та оперативного призначення повинні мати повну середню або вищу освіту, пройти строкову військову службу.

Екстремальний характер діяльності потребує від особового складу якісного рівня бойової, фізичної, загальної та спеціально-тактичної, вогневої і професійно-психологічної підготовки. Особлива увага приділяється фізичній і вогневій підготовці, постійному вдосконалюванню професійних навичок.

#### *5. Протипоказання до служби в оперативних і спеціальних підрозділах:*

– слабка фізична підготовка, малий резерв організму;

– невміння швидко приймати оптимальне рішення у швидкозмінюваній ситуації;

– невміння переборювати страх під час роботи у складних умовах;

– недисциплінованість, відсутність почуття обов'язку та відповідальності;

– нездатність до взаємодії з іншими людьми під час виконання спільних

дій;

– неспроможність прогнозувати розвиток подій, брати до уваги ймовірність зміни ситуації;

– слабка просторова та часова орієнтація;

– недостатній рівень освітньої підготовки, нездатність до професійного навчання та відсутність необхідних показників таких психологічних процесів, як пам'ять, увага, логічне мислення, емоційна стійкість.

Наведемо психограму військовослужбовців підрозділів НГУ спеціального та оперативного призначення (див. табл. 2.5).

*Психограма військовослужбовців підрозділів спеціального та оперативного призначення*

<i>№ по Р</i>	<i>Вимоги професії до індивідуально-психологічних якостей</i>	<i>Професійно важливі якості</i>	<i>Психодіагностичні методики</i>
1	Емоційно-вольові якості	Сміливість, хоробрість, впевненість у своїх силах та можливостях, здатність приймати на себе відповідальність у складних ситуаціях. Контрольовані агресивність, спонтанність, емоційність та тривожність. Стійкість до стресу, стеничний тип реагування.	ООО “Адаптивність”; вольові якості особистості (М.В. Чумаков); Здатність до самоврядування (Н. Пейсахов); 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла; “Психологічна готовність до діяльності екстремального профілю”, “Психологічна готовність до ризику”, тест життестійкості С. Мадді
2	Професійна мотивація	Схильність до розумного ризику, високий рівень зазіхань, внутрішній локус контролю. Особистісна зрілість, смислове та ціннісне регулювання діяльності; відповідність мотивації сенсу професійної діяльності.	“Особистісні чинники прийняття рішень”, локус контролю, закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору кандидатів на службу; методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі, П. Мартін); тест опитувальник особистісної зрілості (Ю.Гільбух), СЖО; вольова регуляція особистості (М.С. Гуткіна, Г.Ф. Міхальченко)
3	Особливості уваги та пам’яті	Концентрація, стійкість, розподіл, переключення. Оперативна пам’ять, зорова пам’ять, наочно-образна пам’ять.	Коректурна проба, тест ОП-1, “Мнемотест”, тест КНОП-1
4	Орієнтація на місцевості та у часі. Просторова уява	Точність окоміру, орієнтація у просторі, орієнтація у часі. Комбінаторність, просторова координація.	Методика “Окомір”, тест компаси, методика Шепарда, тест Амтхауера
5	Інтелектуальні особливості	Загальний інтелект (вербальний, невербальний), здатність до аналізу інформації, здатність до аналітичного мислення	КОТ, методика Равена (додатково шкала В 16-факторного опитувальника Р. Кеттелла)
6	Комунікативні здібності	Лідерство, конкурентність, комунікативна компетентність, соціальний інтелект (уміння встановлювати контакт, зрозуміти хід думок)	Методика інтерперсональної діагностики міжособистісної поведінки (тест Лірі в модифікації Л. Собчік), визначення інтегральних форм комунікативної агресивності (В.Бойко)
7	Нейродинамічні та психомоторні особливості	Рухливість, лабільність, врівноваженість нервової системи. Точність, координованість рухів в умовах стресу та дефіциту часу	Теппінг-тест, методика Смірнова.

## РОЗДІЛ 3

### СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИБОРУ КАНДИДАТІВ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ЗА КОНТРАКТОМ У НАЦІОНАЛЬНУ ГВАРДІЮ УКРАЇНИ

#### 3.1. Сучасні підходи до поняття та структури мотивації

Мотивація – одне з основних понять, що використовується для пояснення рушійних сил поведінки і діяльності особистості. Теоретичне її осмислення, проте, не однозначне. Це відбито, насамперед, у багатозначності трактувань основних пояснювальних конструктів у цій галузі, таких, як потреба, мотив, мотиваційна сфера та ін. Описи мотиваційної феноменології вирізняються понятійною розмаїтістю, багатоаспектністю, тому в психології не вдається прийти до несуперечливих і цілісних уявлень про структуру і функції мотивації [58]. Дослідник мотивації В. К. Вілюнас порівнює термінологічну неоднозначність у психології мотивації із ситуацією пошуку адреси у місті, де кілька вулиць і провулків мають одну й ту ж саму назву [31].

Як зазначає Х. Хекхаузен, навряд чи знайдеться галузь, яка б не апелювала до ефектів мотиваційних процесів, хоча б заради того, аби у підсумку принаймні якимось чином пояснити неочікувані результати [149]. Так, вважаючись найбільш розробленою галуззю у психології особистості, мотиваційна сфера розглядається у контексті різних наукових напрямків, пов'язаних з вибором певної методологічної й експериментальної бази. Це доводить багатогранність і складність зазначеної проблеми. Існують різні підходи до визначення мотиваційної сфери особистості, розуміння її структури, змісту, динаміки, механізмів. Цим проблемам присвячена велика кількість праць як у вітчизняній психології (К. О. Абульханова-Славська, В. Г. Асеев, Л. І. Божович, В. К. Вілюнас, Л. С. Виготський, С. С. Занюк, Є. П. Ільїн, В. І. Ковальов, В. Т. Кондрашенко, О. М. Леонтьєв, Д. О. Леонтьєв, Б. Ф. Ломов, А. К. Маркова, В. С. Мерлін, Р. С. Немов, Л. С. Рубінштейн, Б. А. Сосновський, П. М. Якобсон), так і в закордонній (Дж. Аткинсон, К. Левін, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, Х. Хекхаузен та інших учених). Істотно розширили уявлення про структуру мотивації і мотиваційної сфери особистості дослідження Є. П. Ільїна, М. Ш. Магомед-Емінова, Л. М. Мітіної та ін.

Складно назвати всіх науковців, які вивчали проблему мотивації, через її глобальність. Для більшості з них мотивація була складовою частиною інших проблем, яка згодом виділилася у самостійний напрямок. Майже у кожній сучасній науковій праці обов'язково є розділ, присвячений проблемі мотивації, що свідчить як про усвідомлення фундаментальності цієї проблеми, так і про необхідність створення сучасних проблемно-орієнтованих психодіагностичних засобів дослідження мотивації.

У зарубіжній психології на сьогодні виділяють чотири основних підходи до дослідження мотивації: біхевіористський, психоаналітичний, когнітивний та гуманістичний.

З погляду прихильників біхевіористичного напрямку (основоположники – Дж. Уотсон, Е. Торндайк, послідовники-необіхевіористи – К. Халл, Е. Толмен, Б. Скіннер), людині від народження дається певна кількість вроджених схем поведінки. В онтогенезі над цими схемами надбудовуються нові поведінкові схеми, які дедалі більше ускладнюються аж до найскладніших репертуарів поведінки. В основі їхнього формування – механізм успіху: реакції, що приводять до позитивного результату, фіксуються, відтворюються, закріплюються і, нарешті, автоматизуються; тобто згодом при дії тих же самих стимулів, що відповідають реакції, вони запускаються автоматично, без додаткових побудників з боку індивіда. Таким чином, у біхевіоризмі поняття мотивації виявляється зайвим, воно не входить до основних пояснювальних процедур. Головною детермінантою активності є стимул, саме він запускає відповідні реакції організму. Реагування тварини і людини на зовнішні і внутрішні впливи якісно не розрізняються між собою, мають однакову природу й аналогічні механізми, обумовлені впливом зовнішнього середовища як на рівні організму, так і на рівні складних програм реалізації поведінкової активності [69].

Найвидатніший представник динамічної психології – американець Р. Вудвордс, критикуючи біхевіористів, трактував відповідь на зовнішній вплив як складний і мінливий акт, у якому інтегруються минулий досвід і своєрідність зовнішніх і внутрішніх наявних умов. Цей синтез досягається завдяки психічній активності, основою якої є прагнення до мети (потреба). У повсякденному житті прийнято вважати, що поведінка людини визначається планом і прагненням реалізувати цей план, досягти мети [90].

У рамках психоаналітичного напрямку (З. Фрейд) система мотивації являє собою багаторівневе утворення, що містить три постійно конфліктує між собою компоненти: “Я” (самосвідомість), “Воно” (неусвідомлювані спонукання), “Над-Я” (моральні стандарти, соціальні норми, санкції, табу, способи стимулювання, освоєні людиною у процесі життєдіяльності). Мотиваційна сфера людини – це арена нескінченної роботи свідомості над примиренням двох тенденцій: імпульсів, спонукань, потягів, які продукуються підсвідомістю, і заборон, що накладаються з боку суспільства [50].

У цьому ж напрямку розробляв свою теорію й У. Макдауголл, який вважав, що людина має вісімнадцять інстинктів. Він висунув концепцію, відповідно до якої рушійною силою поведінки, у тому числі й соціальної, є особлива вроджена (інстинктивна) енергія (“горме”), яка визначає характер сприйняття об’єктів, створює емоційне напруження і спрямовує розумові та тілесні дії організму до мети. Таким чином, він намагався пояснити поведінку індивіда споконвічно закладеним у глибинах його психофізіологічної організації прагненням до мети [29].

У другій половині ХХ ст. з’явилися мотиваційні концепції Дж. Роттера, Дж. Келлі, Х. Хекхаузена, Дж. Аткинсона, Д. Мак-Клелланда, для яких

характерним є визнання провідної ролі свідомості у детермінації поведінки. Когнітивні теорії мотивації спричинили запровадження у науковий вжиток нових мотиваційних понять: соціальні потреби, життєві цілі, когнітивні фактори, когнітивний дисонанс, цінності, очікування успіху, боязнь невдачі, рівень зазіхань [47, 49, 85, 150].

Найбільш важливе значення приділяється мотивації у системі гуманістичної психології. Її прихильники (Е. Фромм, Г. Оллпорт, К. Роджерс, А. Маслоу) вважають, що в людині споконвічно закладені прагнення до саморозвитку, самовдосконалювання, повної втіленості отриманого при народженні і розвиненого у процесі життєдіяльності індивідуального потенціалу [91, 166].

Серед вітчизняних психологів початку ХХ ст., які порушували питання щодо мотивації поведінки людини, слід зазначити, насамперед, О. Ф. Лазурського, який опублікував у 1906 р. книгу “Очерк науки о характерах”. У ній велика увага приділяється докладному обговоренню питань, пов’язаних з бажаннями і потягами, боротьбою мотивів і прийняттям рішень, стійкістю рішень (намірів) і здатністю до внутрішньої затримки спонукальних імпульсів. Висловлені положення не втратили актуальності й на цей час [27].

У зв’язку з питаннями про волю і вольові акти, про потяги і бажання людини розмірковував у своїх працях й інший великий вітчизняний психолог М. М. Ланге. Зокрема, він дав своє розуміння відмінностей “потягів” від “бажань”, вважаючи, що останні – це потяги, що переходять в активні дії. Для нього “бажання” – це діяльна воля [29, 30].

У своїх працях Л. С. Виготський розглядав проблему детермінації і мотивації поведінки людини. Він вважав, що проблема співвідношення потягу й інтересів є ключем до розуміння психічного розвитку підлітка, що обумовлений, насамперед, еволюцією інтересів поведінки дитини, зміною структури спрямованості його поведінки [33]. Цей учений також одним із перших став розрізняти мотив і стимул, вживав поняття “довільна мотивація”.

Досить складне визначення “мотиву діяльності” або “мотиву дії” дає В. М. Дружинін: мотив дії – це є функціонально-енергетичне утворення особистості, що породжується соціально і щоразу заново для кожної конкретної ситуації діяльності під впливом зовнішніх умов і неусвідомлюваної внутрішньої установки, як ціль, що осмислюється, емоційно переживається суб’єктом, на основі моральної оцінки перетворюється у моральну цінність як усвідомлену потребово-цільову установку, що набуває особистісного сенсу, і в тому або іншому ступені приймається суб’єктом [42]. Цей дослідник пропонує розглядати “мотив дії” не просто як психологічне поняття, а як філософську категорію, що відображує деякі істотні закономірні зв’язки і відносини духовної сфери особистості, сутність внутрішніх сил, які спонукують і регулюють її діяльність.

З погляду В. Е. Мільмана [95], у структурі особистості є два види мотивації: продуктивна і потребова. Продуктивна мотивація (цінності) детермінує творчий розвиток особистості і сприяє включенню людини у соціум. Цей вид цінностей орієнтує людину на майбутнє; вони містять передумови

предметного, змістовного розвитку як окремого індивідуума, так і суспільства у цілому. Продуктивна мотивація, виходячи з її сутності, є творчою, тому що сприяє породженню суспільно значущих матеріальних і духовних цінностей. Потребова мотивація спрямована на підтримку життєдіяльності суб'єкта й обумовлена його натуральними потребами.

За Р. С. Немовим, мотивація є системою причин психологічного характеру, яка пояснює поведінку людини, її початок, спрямованість та активність. Мотив – це поняття, яке містить усе розмаїття людських диспозицій. Із усіх можливих диспозицій провідною є поняття потреби. Для задоволення актуалізованої потреби необхідно безпосередньо усвідомити результат, на який спрямовано дію як складник цілеспрямованої діяльності [105].

Як зазначає В. К. Вілюнас, для визначення мотивації доцільним є виділення її складових одиниць, зокрема потреби, мети [31].

Таким чином, визначення мотивації проходить через конкретизацію понять “мотив”, “потреба”, “мета”, які, у свою чергу, уточнюються через зв'язки між ними.

Взагалі, у науковій літературі опис мотивації індивіда, як і породження його активності, починається з висвітлення поняття потреби.

Проблема потреб як самостійний науковий напрямок стала обговорюватися у психології порівняно недавно – у першій чверті ХХ ст. На сьогодні вчені дійшли єдиної думки тільки з одного питання: потреби є рушійною силою людської поведінки і діяльності. У розумінні сутності потреб виявляється надзвичайно широкий діапазон думок – від біологічного трактування до космогонічного. Причиною такої розбіжності думок є існування багатьох рівнів людської психіки, численності відносин людини з навколишнім світом: від прямої залежності від матеріального світу як джерела засобів біологічного виживання – до перетворення людиною природи відповідно до її власних уявлень про благо, від індивідуального характеру розвитку в процесі онтогенезу – до складних відносин із суспільством, культурою у цілому. Така неоднозначність людського існування, неможливість звести його до якогось одного, генерального фактора й обумовила безліч підходів до проблеми потреб [2, 10, 42, 80, 83, 95, 137].

Проаналізувавши існуючі підходи, Є. П. Ільїн виділив низку загальних аспектів, які слід ураховувати для розуміння сутності потреб. Наведемо їх.

1. Необхідно розрізняти потреби організму і потреби особистості. При цьому потреби організму (дефіцит) можна поділяти на неусвідомлювані й усвідомлювані. Потреби особистості завжди усвідомлювані або на рівні відчуттів (біологічні потреби), або на рівні розуміння (соціальні потреби).

2. Потреба тісно пов'язана з нестатком, що розуміється як потрібність, бажаність чогось, а не тільки як дефіцит чогось. Однак пряма аналогія потреби з нестатком не завжди правомірна: нестаток організму в чомусь відбиває його об'єктивний стан, а потреба особистості пов'язана зі свідомістю і розумінням нестатку, тобто має і суб'єктивну сторону.

3. Із потреби особистості неможливо виключити потребовий стан, що відбивається у свідомості суб'єкта і є сигналом для людини про необхідність задоволення бажання, що виникло.

4. Виникнення потреби є механізмом, що запускає активність людини на пошук і досягнення мети, здатної задовольнити цю потребу [58].

Такий аналіз дозволив Є. П. Ільїну стверджувати, що будь-яка потреба являє собою системний спосіб реагування людини на зовнішні та внутрішні зміни і зачіпає різні рівні відображення (від фізіологічного до особистісного), різні джерела детермінації (від біологічно обумовленого до соціально-культурного), різні механізми (специфічні і неспецифічні) та різні фактори (зовнішні і внутрішні).

Разом з тим потреба – це необхідна умова будь-якої діяльності, однак сама по собі потреба ще не здатна надати діяльності чіткого напрямку. Потреба повинна “знайти” предмет, який здатен її задовольнити. Отже, потреба спонукає до активності, а до спрямованої діяльності спонукає мотив [50].

Мотив є другим за значенням після потреби мотиваційним поняттям.

У психології існує велика кількість поглядів на сутність мотиву. О. М. Леонтьєв писав, що праці, які стосуються проблеми мотивації, не піддаються систематизації, – такою мірою різними є ті поняття, з приводу яких використовується термін “мотив” [79]. Проте, головним чином, мотив розглядають у таких ракурсах [22, 79, 83, 85, 93, 133, 150, 161]:

- як спонукування (Б. Ф. Ломов, Х. Хекхаузен, П. М. Якобсон, С. Л. Рубінштейн);
- як риси особистості (В. С. Мерлін, М. Ш. Магомед-Емінов, К. К. Платонов);
- як намір (Л. І. Божович, К. Левін);
- як ціль, предмет задоволення потреб (О. М. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн);
- як стан (Р. А. Пілоян, Дж. Гілфорд) та ін.

Так, П. М. Якобсон розуміє під мотивом таке спонукування, що приводить до здійснення вчинку [161].

Сутність трактування мотиву С. Л. Рубінштейном зводиться до того, що мотив розуміється як спонукування або прагнення досягти мети, як відображення відбитих у свідомості об'єктивних, рушійних сил людської поведінки. Це переживання чогось особистісно-значущого для індивіда [133].

О. М. Леонтьєв розглядав мотив як предмет задоволення потреби. Він вважав, що потреба, яка розуміється як стан незадоволеності, нестатку, призводить лише до недоцільної активності, виявляючи при цьому, однак, сильну тенденцію “прозріти”, конкретизуватися у чомусь визначеному, істотному. У випадку, коли це відбувається, формується нове, значно більш стійке утворення – опредмечена потреба або мотив. Таким чином, мотив – це предмет, який, відповідаючи актуальній потребі, тобто виступаючи як засіб її задоволення, організує і певним чином спрямовує діяльність або поведінку [80].

Л. І. Божович мотив розуміє як намір. При цьому підкреслюється його свідомий вольовий характер як спонукування до діяльності і поведінки, що, зберігаючись протягом тривалого часу, є вектором активності людини, спрямованої на задоволення певної потреби [22].

Як зазначають В. О. Бодров, Г. В. Ложкін та А. Н. Плющ, мотив – це відбита потреба, відображення у свідомості відносин суб'єкта із світом, які вимагають активності у формі діяльності. Поняття мотиву залежить від конкретного виду діяльності і поза нею практично втрачає сенс [21].

З нашого погляду, визначення, яке найбільш повно відбиває природу мотиву, надано Є. П. Ільїним. З метою систематизації багатьох психологічних феноменів автор пропонує об'єднати визначені феномени і визначити мотив як складне інтегральне психологічне утворення, що спонукає людину до свідомих дій і вчинків, а також є для них підґрунтям. Так, мотив містить у собі і потребу, і мету, і спонуку, і намір [58].

Є. П. Ільїн виділяє у структурі мотиву компоненти, що розподіляє по блоках:

– потребовий блок: біологічні і соціальні потреби, повинність і мотиваційна настанова;

– “внутрішній фільтр”: моральний контроль, інтереси, переваги, зазіхання, оцінка зовнішньої ситуації і самооцінка;

– цільовий блок: потребова ціль, певна дія, процес задоволення потреби.

Конкретні мотиви, на думку Є. П. Ільїна, будуються із сполучення окремих компонентів, що входять до структури згаданих вище блоків. Кількість цих компонентів, як і їх належність до блоків, може змінюватися. Смысловий зміст мотивів визначається індивідуальними особливостями людей, їх інтересами і ціннісними орієнтаціями [58].

Як вважає Б. Ф. Ломов, мотив є компонентом мотиваційної сфери особистості, під якою розуміється вся сукупність мотивів, що вже сформувалися і розвиваються протягом життя певного індивіда. Ця сфера може змінюватися під впливом життєвих ситуацій, але, разом з тим, деякі мотиви досить стійкі й утворюють “стрижень” мотиваційної сфери, виявляючись у спрямованості особистості [83].

На думку Є. П. Ільїна, під мотиваційною сферою особистості треба розуміти всю наявну у певної людини сукупність мотиваційних утворень: диспозицій (мотивів), потреб і цілей, атитюдів, поведінкових патернів, інтересів, на відміну від спрямованості особистості, що пов'язана з домінуючими потребами й інтересами [58].

Виходячи з теоретичного аналізу Л. І. Божович висунула гіпотезу про те, що цілісна структура особистості визначається, насамперед, її спрямованістю. На її думку, в основі спрямованості особистості лежить виникаюча у процесі життя і виховання людини стійко домінуюча система мотивів, де провідні мотиви, підкоряючи собі все інше, характеризують будову мотиваційної сфери людини. Виникнення такого роду ієрархічної системи мотивів забезпечує найвищу стійкість особистості [22].

Л. В. Засекіна також зазначає, що людина у розмаїтті когнітивних, емоційних та мотиваційних параметрів, як правило, активізується наявністю не одного мотиву, а їх ієрархізованістю та варіативністю. Проте сутність особистості визначатиметься, власне, через мотив, який посідає привілейоване



місце у цій ієрархії. Чим вищим за своєю сутністю є провідний мотив, тим більше коло потреб і цілей він породжуватиме, при цьому здійснюючи когнітивну економію за рахунок уже існуючих смислових відношень між метою та мотивом [53].

Як зазначає О. М. Леонтьєв, структура особистості являє собою порівняно стійку конфігурацію головних, усередині себе ієрархізованих, мотивованих ліній. Навіть за наявності в людини виразної провідної лінії життя вона не може залишатися єдиною. Служіння вибраній меті, ідеалу зовсім не виключає і не поглинає інших життєвих відносин людини. Образно кажучи, мотиваційна сфера особистості завжди є багатoverшинною [80].

В. Т. Кондрашенко мотиваційну сферу особистості подає у вигляді низки пірамід взаємозалежних і взаємообумовлених мотивів. На вершині однієї піраміди може бути громадянський обов'язок, другої – кар'єра, третьої – розваги, пияцтво і т. ін. [66].

Р. С. Немов характеризує мотиваційну сферу особистості з погляду її розвиненості за такими показниками, як широта, гнучкість та ієрархізованість [105].

Під широтою мотиваційної сфери розуміється якісна розмаїтість мотиваційних факторів-диспозицій (мотивів), потреб, цілей. Чим більше у людини різноманітних мотивів, потреб і цілей, тим більш розвинутою є її мотиваційна сфера. Наприклад, за класифікацією В. Хеннінга, розрізняють такі мотиви, як: громадянські (наприклад, прагнення бути корисним суспільству), пізнавальні, соціальної ідентифікації (з батьками і значущими особистостями), діяльнісні, матеріальні, престижні. При розвинутій мотиваційній сфері більшість цих мотивів достатньо сформована і перебуває у конструктивній взаємодії, не викликаючи конфліктів [137].

Гнучкість мотиваційної сфери відображує динамічні характеристики взаємодії і взаємозаміни різних мотивів і цілей. Так, більш гнучкою, за Р. С. Немовим, є мотиваційна сфера людини, яка для задоволення певної потреби може використати різноманітний арсенал засобів і предметів, включаючи їх у нові зв'язки і відносини [105].

Взагалі, широта і гнучкість характеризують різні сторони мотиваційної сфери. Так, широта – це різноманітність кола предметів, на які “відгукуються” актуальні для певної людини потреби, тоді як гнучкість відображує скоріше рухливість зв'язків, що виникають між різними рівнями мотиваційної сфери: мотивами і потребами, мотивами і цілями, потребами і цілями [137].

Ієрархізованість мотиваційної сфери відбиває ступінь організованості її структури і є відображенням у свідомості людини значущості тієї чи іншої потреби, мотиваційної установки, інших мотиваційних диспозицій, відповідно до чого одні мають домінуюче значення при формуванні мотиву, а інші – підпорядковане, другорядне; одні використовуються частіше, інші – рідше [105]. Отже, ієрархізованість мотиваційної сфери визначається кількістю різних за силою і частотою актуалізацій мотиваційних утворень.

Мотиваційна сфера є досить динамічною: значення і вплив окремих мотивів змінюються, відповідно змінюється й ієрархія мотивів. На цю ієрархію можуть впливати різні чинники. Поштовхом до мотиваційної перебудови можуть бути спілкування, залучення до певної діяльності, переживання внаслідок конфлікту з оточенням тощо. Динамічність мотиваційної сфери особистості проявляється й у зміні сукупності мотивів певного виду діяльності або всіх її основних видів [102].

Як зауважує С. С. Занюк, хоча мотиваційна сфера є динамічною, кожній людині притаманна відносна стабільність ієрархії мотивів. Можна стверджувати, що мотиви, які спонукають людину до діяльності, є порівняно сталими, незмінними протягом певного проміжку часу. Відносна стабільність ієрархії мотивів зумовлюється тим, що особистість у цілому і мотиви зокрема (але не мотивація, яка залежить і від ситуативних факторів) не дуже легко піддаються зміні. Досить неважко змінити або розвинути мотиваційну сферу дитини, але складніше зробити це щодо дорослої людини [50]. Таким чином, незважаючи на вплив різних чинників, які здатні змінити ієрархію мотивів, є підстави також стверджувати про її відносну стабільність.

### **3.2. Мотивація професійної діяльності як предмет психологічного аналізу**

Професіональна діяльність є найважливішою стороною життєдіяльності людини, яка забезпечує повну самореалізацію особистості, актуалізацію всіх її можливостей [84].

Проблеми мотивації професійної діяльності висвітлюються у великій кількості праць. Аналіз цих праць свідчить про те, що мотивація професійної діяльності має свою специфіку порівняно з іншими видами мотивації. Одним із ключових питань є питання щодо впливу трудової мотивації на успішність діяльності.

В історії дослідження мотивації на виробництві були періоди, коли як об'єкт дослідження виділялась якась одна група мотивів, при цьому її вплив на ефективність діяльності перебільшувався. Така ситуація склалася у процесі вивчення “економічних” мотивів та їх ролі у парадигмі Ф. Тейлора, а також ролі мотивів, пов'язаних із груповою взаємодією, у парадигмі Е. Мейо. У деяких дослідженнях значний вплив на діяльність приписувався змісту праці [84, 136, 158, 159].

Найбільш відомими теоріями мотивації праці є: патерналістична концепція мотивації трудової діяльності, так названа теорія “Х”, теорія “У” Мак Грегора, теорія Герцберга, модель робочої мотивації Хакмана й Олдхема та деякі інші.

У патерналістичній концепції мотивації праці зазначається, що чим більше людей задоволені своєю роботою, тим більше вони спонукаються до її виконання, і чим більше нагороджувати їх, тим більш старанно вони будуть працювати. Винагороди, що використовуються у разі такого підходу, не залежать від продуктивності діяльності працівників, а отримуються ними в силу

належності до конкретної організації. Це різні додаткові пільги, відпочинок, організований компанією і т. д. [136, 158].

Психолог Д. Мак Грегор виділяє теорію “Х”, що являє собою традиційний підхід до управління, та теорію “У”, розроблену ним самим. Відповідно до першої, що базується на системі наукового управління Ф. Тейлора, середня людина є ледачою і не любить відповідальності. Тому її необхідно постійно примушувати. А звідси випливає необхідність постійного зовнішнього контролю і стимуляції працівників заробітною платою, що повинна бути прямо пов’язана із результативністю праці. У низці досліджень показана ефективність такого підходу, хоча існують й істотні недоліки. Зокрема, деякі працівники навмисно обмежують свою продуктивність, рівняючись на групові норми. Крім того, багато американських психологів вважають, що, використовуючи тільки зовнішній контроль за трудовою діяльністю індивіда, важко задовольнити його потреби у самоповазі і самореалізації [84, 158].

Теорія “У” була сформульована Мак Грегором на протигагу теорії “Х”. Її сутність полягає у такому. У певних обставинах сама робота може бути джерелом задоволеності. За наявності відповідних умов людина не тільки приймає на себе відповідальність, але навіть шукає її, намагається використовувати свої творчі сили.

Автор “мотиваційно-гігієнічної” теорії Ф. Герцберг об’єднав дві згадані вище концепції і виділив дві групи факторів, що впливають на задоволеність своєю працею: гігієнічні, зовнішні відносно процесу роботи і самого працівника, і мотиваційні, внутрішні, властиві самому процесу роботи. До перших автор відніс заробітну плату, умови праці, політику компанії, взаємини і т. п. Якщо наведені фактори мають негативний характер, то це призводить до незадоволеності людини роботою. За наявності сприятливих зовнішніх факторів, на думку дослідника, виникає не задоволеність, а лише нейтральний стан. До мотиваційних факторів автор відніс досягнення у роботі, визнання, інтерес до неї і т. д. Саме ці фактори впливають, за Ф. Герцбергом, на задоволеність роботою, ними мотивується збільшення активності людини. Проте їх відсутність не обов’язково спричиняє незадоволеність роботою. Таким чином, зовнішні фактори впливають на незадоволеність роботою, а мотиваційні, внутрішні – на задоволеність [124, 137, 146, 158].

Як і раніше, сьогодні досить популярною є теорія мотивації А. Маслоу. Ця теорія дозволяє намітити зміни в умовах праці для задоволення того або іншого рівня потреб [91, 166].

Окрім перерахованих вище теорій мотивації існують й інші, наприклад, теорія очікувань. Згідно з цією теорією очікування необхідно розглядати як оцінку особистістю імовірності певної події. Наприклад, належно зробивши роботу, людина очікує отримати більш солідну винагороду [30, 136].

Інший підхід до описування мотивації пропонує теорія справедливості. За цією теорією люди суб’єктивно визначають співвідношення отриманої винагороди з витраченими зусиллями і потім порівнюють його з тим, що мають інші люди, які

виконують аналогічну роботу. Якщо порівняння виявляє дисбаланс і несправедливість, то у людини виникає психічне напруження [51, 65].

Взагалі, мотивація до праці не вичерпує всієї мотивації особистості, тому що особистісний простір ширший за професійний. Разом з тим, як зазначає А. К. Маркова, саме праця у її гуманістичній спрямованості на благо людства надає справжнього сенсу всьому людському життю. Тому мотиваційна сфера професійної діяльності не зводиться виключно до детермінації виконання певних професійних обов'язків; вона являє собою ієрархізовану систему, до якої входять у складному взаємозв'язку з прямими спонуканнями професійної активності (цілями, мотивами, установками) і непрофесійні спонукання та цілі – психічне самозбереження і саморозвиток, відпочинок і розваги, набуття певного соціального статусу [89].

Розвиток і трансформація мотиваційної структури суб'єкта діяльності відбуваються у процесі засвоєння професії, у ході навчання і трудової діяльності. Цей розвиток має два напрямки: по-перше, загальні мотиви особистості трансформуються у професійні; по-друге, із зміною рівня професіоналізації змінюється й сама система професійних мотивів [156, 157]. Отже, перебудова мотиваційної сфери супроводжується формуванням нових інтересів і потреб, розвитком особистості у цілому.

Особистість, за визначенням В. Н. Панф'єрова, – це людина, яка включена у соціальні відносини завдяки своїй діяльності. Успішність цієї діяльності визначає значущість особистості та її впливовість для інших людей [108]. Таке доповнення, на думку деяких авторів, є дуже важливим у розумінні проблеми мотивації професійної діяльності [29].

Під діяльністю у психології мається на увазі цілеспрямована активність людини, що спонукається тими або іншими мотивами і здійснюється характерними для цієї діяльності способами [16]. При цьому найважливішими стимулами людської діяльності, як пише А. Г. Здравомислов, є потреби (що потрібно людині?), інтереси (у чому вона зацікавлена?) та цінності (що вона цінує у житті?) [55].

Зважаючи на соціальну природу людини, що накладає відбиток на всі без винятку її потреби, і розглядаючи людську особистість згідно з концепцією Б. Г. Ананьєва як суб'єкт праці, спілкування і пізнання, можна віднести до основних соціальних потреб відповідно потребу у трудовій активності, у контактах з іншими людьми, в одержанні нової інформації [6].

Як зазначає А. Л. Свенцицький, є великі індивідуальні розбіжності у потребах особистості. Крім того, характер спонукання до праці в однієї і тієї ж самої людини постійно змінюється разом з її віком, інтелектуальним, моральним та емоційним розвитком. Таким чином, мотиви діяльності особистості постійно змінюються під впливом як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів [136].

Взагалі, для професійної діяльності необхідна потреба у професійній праці – готовність людини до активності, яка викликана браком будь-чого, психічний стан, який створює передумову до професійної праці. Проте поряд з потребою до праці людина має й інші потреби – у забезпеченні свого життя, у пошуку

сенсу життя, у досягненні, у самореалізації, у творчій діяльності, у приєднанні до певного соціального кола, у визнанні, у захищеності, у безпеці, у задоволеності тощо [135]. Сама по собі потреба ще не визначає характеру професійної праці, тому що одна й та ж сама потреба задовольняється по-різному залежно від ціннісних орієнтацій.

Плануючи своє майбутнє, намічаючи конкретні події – плани і цілі, людина виходить, насамперед, з певної ієрархії належних їй цінностей. Орієнтуючись у широкому спектрі соціальних цінностей, індивід вибирає ті серед них, що найтісніше пов'язані з його домінуючими потребами. Предмети цих потреб, будучи усвідомленими особистістю, стають її головними життєвими цінностями [32, 36, 76, 111, 148]. Індивідуальний вибір цінностей багато в чому визначає спрямованість особистості, яка, за В. С. Мерліним, виявляється у ставленні до людей, до суспільства і до самого себе [93]. Отже, цінності задають спрямоване ставлення до оточуючого світу і виступають орієнтирами діяльності для особистості, утворюють аксіологічну спрямованість особистості [70].

Розробляючи проблематику аксіологічної спрямованості особистості, А. В. Капцов і Л. В. Карпушина обґрунтовують її диференціацію на позитивну і негативну, гуманістичну і прагматичну. Гуманістична спрямованість (цінності розвитку себе, духовне задоволення, креативність, соціальні контакти), на думку цих авторів, указує на важливість для особистості всього того, що пов'язано із людиною і гармонізацією відносин з іншими людьми. Прагматична спрямованість характеризує людину з точки зору отримання практичного результату незалежно від інших людей, а іноді й на шкоду іншим людям (досягнення цілей будь-якими шляхами, матеріальне благополуччя за рахунок інших). Як основні життєві сфери, в яких виявляються вказані види спрямованості, А. В. Капцовим і Л. В. Карпушиною виокремлюються сфера професії, сфера навчання й освіти, сфера сім'ї, громадського життя і захоплень [70].

Отже, потреби і ціннісні орієнтації лягають в основу мотивів професійної діяльності. Це внутрішні спонукання, що визначають спрямованість активності людини у професійній поведінці у цілому й орієнтацію людини на різні сторони самої професійної діяльності (на зміст, процес, результат тощо) або на фактори поза професійною діяльністю (заробіток, пільги і т. ін.) [160].

Відомо, що мотиви трудової діяльності вкрай різноманітні. Опис цих мотивів починається з прагматичних (необхідність у матеріальному самозабезпеченні) і закінчується одержанням задоволення від заняття. Різноманітність і відмінності мотивів свідчать про комплексну природу цього мотиваційного утворення, що забезпечує індивідуально-особистісні варіанти праці, а також специфіку його продуктів. Необхідним елементом цього комплексу є потреба в активності, специфічність змісту якої визначається другим компонентом. Наприклад, якщо як останнє виступає мотивація споживчої поведінки, то мається стандартний у соціальному відношенні тип трудової поведінки “заради шматка хліба і даху над головою”. Стимулами до посилення витрати енергії тут будуть грошова винагорода і речі, які можна придбати на ці засоби. У сполученні потреби в активності з мотивацією

самоствердження формується варіант трудової діяльності “заради кар’єри і соціального престижу”. У цьому випадку вже не кожна оплачувана праця буде привабливою, і професійна перевага визначатиметься соціальними механізмами, що залежать від культурного стану суспільства [30].

У своїй праці Є. П. Ільїн поділяє мотиви, що пов’язані з трудовою діяльністю людини, на три групи: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії і мотиви вибору місця роботи. Конкретна діяльність, на його думку, визначається у підсумку всіма цими мотивами (мотиви трудової діяльності приводять до формування мотивів вибору професії, а останні – до мотивів вибору місця роботи) [59].

У праці Д. А. Зарайського [51] подано види мотивів, що виявляються у трудовій діяльності. Наведемо їх.

1. Мотив афіляції. Його сутність полягає в тому, що людина у небезпечній ситуації і у разі міжгрупового суперництва тягнеться до інших людей, шукає серед них підтримку, довіряє їм і високо цінує. При цьому наведений мотив проявляється у тому випадку, якщо життєвий досвід відносин з людьми є позитивним. Якщо ж людина орієнтована на негативну оцінку оточення, тобто у неї домінує очікування покарання, то вона уникатиме інших людей, ставитиметься до них з підозрою. В окремих суб’єктів можуть бути однаково виражені як спрямованість до людей, так і спрямованість до їх уникнення. У такій ситуації людина перебуває у стані постійного внутрішньоособистісного конфлікту.

2. Мотив страху ухилення. Проявляється у тому, що суб’єкт за необхідності спілкування з людьми виявляє тривогу, напруженість, що передається і партнерам по спілкуванню.

3. Альтруїстичний мотив. У структурі цього мотиву виокремлюють два компоненти – мотив морального обов’язку і мотив морального співчуття. Якщо у суб’єкта домінує мотив морального обов’язку, то він здатен на альтруїстичні вчинки заради морального задоволення, самоповаги. При цьому допомога іншій людині надається незалежно від ставлення до “об’єкта” допомоги. Така допомога може мати “жертвний” характер. Якщо ж у людини найбільш вираженим є мотив морального співчуття, то вона співчуває іншій людині, допомагає їй, але така допомога не має “жертвного” характеру.

4. Мотив досягнення успіху. Проявляється у прагненні людини розвивати здібності і вміння щодо діяльності, в якій досягнення є необхідними. Цей мотив містить у собі мотив досягнення успіху і мотив уникнення невдачі.

А. К. Маркова [89] виділяє такі групи мотивів професійної діяльності, що охоплюють різні сторони професійної поведінки, як-то:

- а) мотиви розуміння призначення професії;
- б) мотиви професійної діяльності:
  - діяльнісно-процесуальні мотиви (орієнтація на процес професійної діяльності);
  - діяльнісно-результативні мотиви (орієнтація на результат професійної діяльності);

- в) мотиви професійного спілкування:
  - мотиви престижу професії у суспільстві;
  - мотиви соціального співробітництва у професії;
  - мотиви міжособистісного спілкування у професії;
- г) мотиви прояву особистості у професії:
  - мотиви розвитку і самореалізації особистості у професії;
  - мотиви розвитку індивідуальності у професії.

Авторка також розрізняє змістовні і динамічні характеристики професійних мотивів. Зокрема, на її думку, до змістовних характеристик можна віднести такі: домінування одного з видів мотивів як його перевага у структурі особистості; усвідомленість як відображення у свідомості предмета мотивації і способу її досягнення; дієвість як вираження мотивів у реальній професійній поведінці; опосередкованість як обумовленість спонукань певними соціальними еталонами і нормами; самостійність виникнення як прояв спонукання без допомоги іншої людини, без стимулу ззовні; узагальненість як поширеність мотиву на низку видів трудової діяльності; вибірковість як спрямованість на певну сторону професійної праці й ін. Поряд зі змістовними характеристиками професійні мотиви мають також певні динамічні параметри, зокрема: стійкість як тривалість збереження через якийсь час і в різних ситуаціях, у тому числі у складних та екстремальних умовах; інтенсивність, сила як виразність спонукань; тривалість як поширеність на великі проміжки часу; переключення як легкість переходу від одного спонукання до іншого; широта як розповсюдженість на різну кількість об'єктів, сторін праці; емоційна позитивна або негативна модальність, емоційне зафарбовування [89].

Важливим аспектом у процесі розгляду проблеми професійної мотивації є також те, що праця може бути ефективною за наявності смислу професійної діяльності.

Видатний учений В. Е. Чудновський відзначає явну недостатність розробленості питань щодо сенсу життя як феномена, який має свої особливості виникнення й етапи розвитку як психологічне утворення, що суттєво впливає на думки, почуття, вчинки і діяльність людини [154].

Смисл професійної діяльності – це підстави для оцінки людиною значущості професійної діяльності особисто для себе, тобто упереджене особистісне опосередковане індивідуальним досвідом ставлення людини до праці. Тільки будучи індивідуально емоційно забарвленими, ціннісні орієнтації, ідеали (значення) перетворюються у смисли для конкретної людини. Зрілій особистості властивим є постійний пошук усе нових, більш глибоких або більш індивідуальних сенсів (життя, праці) [140, 142, 154].

Сукупність смислів (сенсу життя, смислу професії) утворюють систему особистих духовних цінностей людини, її особистий професійний менталітет. Важливо, щоб людина володіла смислотворчістю, тобто вміла “вичерпувати” все нові смисли зі своєї професії. Рівень смислотворчості буває також і низьким, тоді в людини спостерігається втрата смислу роботи, “опускаються руки” у разі найменших труднощів [81, 89].

Більш успішною праця людини також стає за наявності професійних інтересів. Професійні інтереси – це зовнішнє вираження всього того, що відбувається у мотиваційній сфері (мотивів, смислів, емоцій, зазіхань тощо).

Професійні інтереси виникають на стадії вибору професії й означають виборчу активність у відношенні до передбачуваної професії. У літературі є спроби класифікації інтересів за різними параметрами. Однак, як зауважує Л. М. Мітіна, у строгому розумінні слова всі інтереси є суто пізнавальними [97].

Так, С. П. Крягжде [73] описав різні рівні інтересу під час вибору професії: інтерес споживача (споглядальний, тобто такий, що виникає, головним чином, під впливом іззовні), інтерес діяча (зростаюча активність, самопланування своєї діяльності, орієнтація на задоволення від самого процесу діяльності, усвідомлення своїх успіхів), власне професійний інтерес (усвідомлене прагнення перетворити визначену діяльність у професію, розуміння соціальної значущості професії, автономність, незалежність від середовища і ситуації). Підтримка і зміцнення власне професійного інтересу важливі не тільки під час вибору професії, але й у процесі подальшої професійної діяльності. Професійні інтереси і цікавість незмінно супроводжують успішну професійну діяльність.

Самовизначення молоді в сучасних умовах, як зауважує І. О. Корнієнко, є не одноразовим вибором професії, а перманентним процесом самопізнання, який проходить через усі етапи трудової діяльності людини. Вибір тієї чи іншої професії залежить значною мірою від об'єктивних умов, серед яких можна виділити соціальний стан і матеріальне становище сім'ї, рівень освіти батьків. Головною умовою успішного самовизначення є повноцінний психічний та особистісний розвиток людини, сформованість її мотиваційної сфери, наявність різноманітних інтересів та потреб, достатній рівень самосвідомості. Як показало опитування, проведене згаданим автором, серед факторів, що мають визначальний вплив на вибір майбутньої професії у старшокласників м. Львова, найвищі оцінки отримали такі чинники, як престиж професії (48,3 %), реальна можливість працевлаштування (41,0 %) та можливі заробітки (31,0 %) [67].

Як наголошує Л. Музиченко [103], важливим фактором, який визначає сьогодні формування професійного самовизначення, є комерціалізація відносин у суспільстві. По суті, відбувається заміна професійної кар'єри на комерційну. А це не дає можливості людині самоактуалізуватись у професійному сенсі. І це, на її думку, викликає тривогу. Перехідний стан економіки зумовив відхилення у системі професійних цінностей: сучасна людина (особливо молода) з її особистісними особливостями, яка вступає у ринкові відносини, прагне добитися матеріального благополуччя найкоротшим шляхом. Необхідність виживання змушує зрадити своє покликання і вибрати таку професію, оволодіння якою принесе більші матеріальні статки. Тобто є сильна мотивація оволодіння “прибутковою” професією, але досить часто у молодій людині немає необхідних для цього особистісних якостей. Спостерігається також протиріччя між мотивацією вибору професії та можливістю оволодіти нею (елементарний брак коштів на навчання).



На підставі досліджень американських учених було проведено зіставлення зміни мотивів у працівників у різні періоди економічної стабільності. Як зазначає І. О. Баклицький, загальний рівень задоволеності будь-якою роботою підвищується зі збільшенням безробіття; структура мотивів праці зі збільшенням нестійкості роботи змінюється до виходу на перший план економічних факторів і зміщення на задній план тих, які пов'язані зі змістом роботи: працівники кваліфікованої роботи могли виявляти більше інтересу до змісту своєї роботи не тільки тому, що це зумовлено її особливостями, а й унаслідок вищого рівня впевненості у стабільності свого становища [11].

За класифікацією О. С. Чугунова [153] виділяються мотиви вибору професії та місця роботи і відповідно до цього – кілька типів професійної мотивації. Так, авторка виділяє домінуючий тип професійної мотивації (стійкий інтерес до професії), ситуативний тип професійної мотивації (вплив виниклих життєвих обставин, що не завжди збігаються з інтересами людини) і конформістський тип професійної мотивації (навіюваний вплив з боку найближчого оточення – поради рідних, друзів, знайомих).

Взагалі відомо, що існує кілька груп мотивів вибору професії: соціальні, такі, як бажання своєю працею сприяти суспільному прогресу, посісти гідне місце у суспільстві відповідно до інтересів і можливостей; моральні – приносити користь людям, надавати їм допомогу, спілкуватися; естетичні – прагнення до краси, гармонії, бажання працювати за спеціальністю, що пов'язана зі створенням красивого, високого; пізнавальні – пов'язані з прагненням до оволодіння спеціальними знаннями, до проникнення у сутність професійної діяльності, усередину явищ і подій; творчі мотиви – як можливість бути оригінальним, неповторним, творчим; матеріальні мотиви – прагнення мати високооплачувану роботу, пільги; престижні мотиви – прагнення, що дозволяють набути високого статусу у суспільстві, вибір професії, що забезпечує швидке просування по службі, професії, яка “цінується серед друзів і знайомих”; утилітарні мотиви – можливість працювати у місті, мати чисту роботу, близько до будинку, а також поради і приклади рідних, друзів, знайомих [4, 28, 39].

Ієрархія мотивів вибору професії багато в чому визначається соціальними й економічними змінами у житті суспільства, культурою, груповою свідомістю і поведінкою [28].

У дослідженні Н. А. Данілічевої та Л. А. Балакіревої визначено чітку ієрархію мотивів вибору професії. Так, на перше місце вийшли матеріальні мотиви, на друге – група соціальних мотивів, на третє – моральні; далі – група престижних мотивів, професійні і пізнавальні, утилітарні, мотиви творчості і, нарешті, естетичні мотиви. [39]. Однак, незважаючи на те, що творчість як мотив посіла лише сьоме місце, багато вчених вважає, що творчі здібності необхідно розвивати, адже саме вони сприяють самореалізації особистості і професійному успіху.

Л. А. Рудкевич і Е. Ф. Рибалко відзначають, що творча самореалізація залежить від мотиваційної сфери особистості, від того, якою мірою її спрямованість на творче є домінуючою у структурі мотивів [134]. У цілому

сьогодні проблему мотивації професійної діяльності важливо розглядати у контексті проблеми саморозвитку і самореалізації, яка є надзвичайно значущою для багатьох сучасних концепцій про людину.

Отже, мотиваційна сфера особистості впливає як на вибір професії, так і на успішність професійної діяльності.

Важливо зауважити, що на різних стадіях професійного становлення мотиваційна сфера професійної діяльності не є однаковою.

Так, на стадії вибору професії складається інтерес до змісту майбутньої професії, розуміння значущості професії і професійне покликання, прагнення ввійти у певну професійну спільноту та виникають професійні очікування.

На стадії професійного навчання починається адаптація як пристосування особистості до професії, уточнення своїх професійних зазіхань, можливе охолодження інтересу до вибраної професії, намічається прийняття ролі професіонала.

На стадії практичного оволодіння професією поглиблюється адаптація, відбувається коригування професійних мотивів і цілей, усталюються мотиви оволодіння високими нормами і зразками професійної майстерності, з'являється перша задоволеність працею, виникають мотиви самореалізації особистості у праці, а також зростає кількість спонукань у мотиваційній сфері, ускладнюється їх ієрархія.

На стадії розквіту ("акме") професійної діяльності зміцнюються мотиви індивідуального внеску в професію і професійну творчість, підсилюється смислотворчість у професії як пошук усе нових смислів професії для себе, усталюється перевага конструктивної мотиваційної тенденції, що орієнтує людину на творення.

На стадії завершення професійної діяльності, відходу з професії може спостерігатися або мотивація до самореалізації особистості у нових формах діяльності – наставництві, мемуарах, або захисна мотивація уникнення неприємностей, протиставлення професійним інтересам молоді, регрес.

Іншими словами, на різних стадіях професіоналізації відбувається зміна складу мотивації, структури мотиваційної сфери, змінюється "вага", домінування окремих спонукань у загальній структурі [89, 156].

Як джерела зміни мотивації зазначають такі: перебудову суспільних відносин людини; умови професійної діяльності, що потребують нового переосмислення; нерівномірність розвитку і неузгодженість між рівнями діяльності, професійного спілкування, зрілості особистості; неузгодженість між окремими складниками мотиваційної сфери (мотивами, цілями, смислами); зміна загальних обставин життя, поява нових актуальних сфер (одруження, народження дітей і т. ін.), що потребують певного перерозподілу пріоритетів і часу [137].

Отже, враховуючи все викладене вище, основними ознаками зрілої мотиваційної сфери, такої, що вже склалася, на думку науковців [89, 105, 137, 157], є:

– різноманітність спонукань, наявність у мотиваційній сфері таких спонукань, як смисли, цілі, мотиви, інтереси тощо, які підтримують і укріплюють мотивацію за різних обставин професійної діяльності;

- якість і наявність необхідних параметрів спонукань (наприклад, усвідомленість, стійкість);
- ієрархічність спонукань (наприклад, прагнення працювати на користь іншим людям);
- гнучкість залежно від умов праці, соціальних відносин у суспільстві, логіки саморозвитку особистості й ін.

У свою чергу, протилежні до визначених ознак характеризують мотиваційну сферу професійної діяльності з боку її недостатності, а саме:

- бідність мотиваційної сфери, присутність тільки окремих спонукань (наприклад, виконавчих мотивів у разі втрати мотивів творчості);
- утрата базових ціннісних орієнтирів, дискредитація мотивів праці, їх підпорядкованість другорядним мотивам;
- домінування мотивів, які є зовнішніми щодо професійної діяльності (наприклад, заробітку, престижу), над внутрішніми (інтерес до змісту праці);
- незрілість спонукань (неусвідомленість, нестійкість);
- несприятлива динаміка мотивації, її згасання, втрата інтересу до професії, “емоційне вигорання”;
- неадекватність мотиваційної сфери фактичному змісту професійної діяльності, звідси виникнення і посилення “хибних смислів”, нереальних цілей і т. д. [89, 137].

Підсумовуючи, зазначимо, що на всьому шляху професійної діяльності спостерігаються суттєві зміни у мотиваційній сфері. Критичними моментами у генезисі мотивації є прийняття професії і розкриття особистісного смислу діяльності.

На різних етапах професіоналізації провідними стають різні мотиви. Це явище В. Д. Шадріков визначає як “дрейф” мотивів [157].

Мотивація організує цілісну поведінку, підвищує професійну активність, суттєво впливає на формування цілі та вибір шляхів її досягнення. Таким чином, мотивація істотно впливає на весь процес генезису психологічної системи діяльності.

### **3.3. Особливості мотивації курсантів Національної академії Національної гвардії України з різними рівнями успішності професійного навчання**

Кандидати, які вступають на навчання до Національної академії Національної гвардії України (НА НГУ), проходять досить жорсткий професійний психологічний відбір, під час якого особлива увага приділяється дослідженню мотивації. Встановлені для кандидатів норми за показниками мотиваційного тесту забезпечують успішність навчання в НА НГУ. Проте наявність лише допустимих показників за всіма окремо взятими шкалами тесту, що визначає особливості мотивації, не гарантує високої успішності навчання, хоча й дозволяє відсіяти осіб, що матимуть занижку успішності. Наявність у курсантів НА НГУ не лише високої, а й середньої успішності професійного навчання пояснюється (поряд з іншими особливостями) відмінностями у їх структурі мотивації.

Результати порівняння особливостей мотивації у курсантів-першокурсників, що мають високий та середній рівні успішності професійного навчання, надано у табл. 3.1.

*Таблиця 3.1*

*Показники типів мотивації курсантів НА НГУ з високою та середньою успішністю професійного навчання наприкінці першого року професійної підготовки*

Тип мотивації	Група досліджуваних, $M \pm t$		Показники розбіжностей	
	висока успішність профнавчання	середня успішність профнавчання	$t$	$\rho$
Адекватний	4,22 ± 0,14	4,26 ± 0,11	0,21	-
Ситуативний, пов'язаний із престижем і матеріальними стимулами	3,38 ± 0,19	3,58 ± 0,15	0,80	-
Ситуативний, пов'язаний із романтичною привабливістю професії	2,99 ± 0,18	3,43 ± 0,15	1,93	0,1
Конформний	1,66 ± 0,16	1,80 ± 0,15	0,67	-
Компенсаторний	3,80 ± 0,19	3,88 ± 0,18	0,30	-
Кримінальний	2,74 ± 0,20	3,37 ± 0,21	2,15	0,05

Як бачимо з даних, наведених у табл. 3.1, у курсантів як з високим, так і з середнім рівнем успішності професійного навчання спостерігається практично однакова сила окремих мотивів.

Так, провідними мотивами вибору професії в обох групах є мотиви, які адекватні змісту професійної діяльності, а також мотиви прагнення подолати у собі слабкі риси характеру і досягти престижного становища в суспільстві, які сприяють саморозвитку і навчанню. З'ясовано, що в обох групах першого року професійної підготовки спостерігається прагнення до самовдосконалення, до поліпшення своїх особистісних, професійних рис та соціального стану. Зауважимо, що таке прагнення міцно пов'язане з усвідомленням і реалізацією Я-ідеального. Однак це призводить і до того, що в обох групах достатньо сильними є ефекти фасаду, орієнтація на соціальну бажаність. Про це можуть також свідчити і гранично низькі показники за шкалою конформізму в обох досліджуваних групах. Такі низькі показники свідчать про свідомий контроль за відповідями на запитання, що орієнтовані на соціальну бажаність. Курсанти цілеспрямовано вибудовують образ відповідального й самостійного чоловіка, тому показники за шкалою конформної мотивації у них низькі не лише на першому, але й на всіх старших курсах навчання.

Деякі деталі образу військовослужбовців у першокурсників є запозиченими із книг та кінофільмів, що формує навколо нього романтичний ореол.

Аналіз отриманих результатів буде неповним, якщо ми не звернемо увагу на те, що у групі першокурсників з середньою успішністю професійного навчання особистісно значущими є й мотиви вибору професії військовослужбовця, які зазвичай співвідносять з кримінальним типом мотивації ( $3,37 \pm 0,21$ ). За цими показниками першокурсники з середньою успішністю професійного навчання значущо відрізняються від курсантів першого року навчання з високою успішністю професійного навчання ( $2,74 \pm 0,20$ ),  $t = 2,15$ ,  $p \leq 0,05$ . Однак, аналізуючи загальну структуру мотивації, у якій, як зазначалося вище, виражені мотивація на розвиток, орієнтація на соціальну бажаність, ми схильні інтерпретувати ці показники групи із середньою успішністю професійного навчання не як наявність антисоціальної спрямованості, а як наявність авантюристських рис особистості, як певну незрілість особистості. Це положення підтверджує і наявність тенденції до значущих відмінностей між досліджуваними групами за ступенем вираженості ситуативного типу мотивації, пов'язаного з романтичною привабливістю професії. Так, обстежувані із середнім рівнем успішності у професійному навчанні мають більш високі показники ( $3,43 \pm 0,15$ ), ніж обстежувані з високим рівнем успішності професійного навчання ( $2,99 \pm 0,18$ ),  $t = 1,93$ ,  $p \leq 0,1$ .

Отже, за наявності спільних для першокурсників з високою та середньою успішністю професійного навчання мотивів на оволодіння професією і самовдосконалення у тих, кого обстежували з середнім рівнем успішності, більш виражені інфантильні риси: авантюризм, егоїстичність, імпульсивність.

Зазначимо, що ці моменти є більш наочними і під час регресійного аналізу. Проте, зауважимо, що регресійний аналіз дозволяє отримати і таку важливу інформацію, як значущість мотивації взагалі та окремих конкретних мотивів для успішності навчання.

Нижче наводяться два рівняння регресії. Перше показує, які типи мотивації впливають на успішність професійного навчання у першокурсників, що мають високу успішність (3.1), а друге – середню успішність (3.2):

$$\text{Успішність професійного навчання} = 2,68 + 0,38 \text{ Адекватна мотивація} + 0,83 \quad (3.1)$$

$$\text{Успішність професійного навчання} = 4,67 + 0,49 \text{ Компенсаторна мотивація} - 0,45 \text{ Кримінальна мотивація} + 0,36 \text{ Конформна мотивація} + 0,74 \quad (3.2)$$

Перше, що привертає увагу під час аналізу цих рівнянь, – це показники дисперсії. Обидва рівняння мають замалий прогностичний потенціал. Так, мотиваційні фактори пояснюють лише 17 % успішності навчання у першокурсників з високою успішністю професійного навчання і 26 % – у першокурсників із середньою успішністю. Як бачимо, мотиваційні фактори не є такими важливими в успішності навчання першокурсників, як це прийнято вважати.

Розглянемо більш докладно показники регресійного аналізу, що отримані у першокурсників. Зокрема, у першокурсників з високою успішністю навчання статистично значущим є вплив адекватної мотивації на успішність професійного

навчання. Саме вона сприяє деякому збільшенню початкового рівня цих першокурсників.

У курсантів із середньою успішністю професійного навчання статистично значущим є вплив компенсаторної, кримінальної і конформної мотивацій. Причому, якщо компенсаторна та конформна мотивації підвищують успішність навчання, то кримінальний тип її зменшує.

Аналізуючи ці показники, можна припустити, що успішна у професійному навчанні група переважно складається з осіб, що досить чітко уявляють собі особливості служби. Група із середньою успішністю навчання – це переважно нещодавні випускники шкіл, які є інтелектуально розвиненими, проте їх особистість має риси незрілості – залежності, бажання ствердитися чи перевернути уявлення про мужність. Як бачимо, ці дані доволі добре погоджуються з даними дисперсійного аналізу, описаними вище.

Наявні відмінності у структурі мотивації впливають на її подальший розвиток.

Результати дослідження особливостей розвитку мотиваційної структури у курсантів з високою успішністю професійного навчання надані у табл. 3.2.

*Таблиця 3.2*

*Показники різних типів мотивації курсантів з високою успішністю професійного навчання на різних стадіях професійної підготовки в НА НГУ*

Тип мотивації	Група досліджуваних, $M \pm t$			Показники розбіжностей		
	перший рік (1)	передвипускний рік (2)	випускний рік (3)	$t_{1,2}$	$t_{1,3}$	$t_{2,3}$
Адекватний	4,22 ± 0,14	3,05 ± 0,18	3,69 ± 0,21	5,14***	2,08*	2,30*
Ситуативний, пов'язаний із престижем і матеріальними стимулами	3,38 ± 0,19	2,06 ± 0,17	2,73 ± 0,19	5,26***	2,37*	2,60*
Ситуативний, пов'язаний із романтичною привабливістю професії	2,99 ± 0,18	2,25 ± 0,19	2,35 ± 0,17	2,83**	2,61*	0,37
Конформний	1,66 ± 0,16	1,52 ± 0,18	1,67 ± 0,21	0,57	0,07	0,56
Компенсаторний	3,80 ± 0,19	2,53 ± 0,13	3,12 ± 0,21	5,46***	2,43*	2,39*
Кримінальний	2,74 ± 0,20	1,91 ± 0,14	2,56 ± 0,18	3,36**	0,63	2,84**

Примітки: \*  $p \leq 0,05$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*\*\*  $p \leq 0,001$ .

Як видно з даних, наведених у табл. 3.2, особистісна значущість різних типів мотивації у досліджуваних не однакою, проте практично всі вони мають однаковий напрямок динаміки. Так, найбільш високі показники мотивації діагностуються у досліджуваних першого року професійної підготовки, далі

показники значно знижуються у досліджуваних передвипускного року і дещо підвищуються у випускників.

Слід зауважити, що на всіх етапах професійної підготовки у цій групі найбільш особистісно значущим є адекватний тип мотивації. Найбільш високі показники за цим типом мотивації діагностовано у курсантів першого року ( $4,22 \pm 0,14$ ). Далі показники адекватного типу мотивації значно знижуються –  $3,05 \pm 0,18$ ,  $t = 5,14$ ,  $\rho \leq 0,001$ . На етапі “передвипускний-випускний роки” показники адекватного типу мотивації знову зростають, хоча й не досягають рівня курсантів першого року –  $3,69 \pm 0,21$ . Зміни між показниками передвипускників і випускників досягають рівня статистичної значущості –  $t = 2,30$ ,  $\rho \leq 0,05$ . Відмінності між показниками випускників і курсантів першого року професійної підготовки значущі:  $t = 2,08$ ,  $\rho \leq 0,05$ .

Наступним за значущістю є компенсаторний тип мотивації. Опишемо його динаміку. Найбільш високі показники, які доходять до рівня особистісної значущості, діагностуються у курсантів першого року професійної підготовки –  $3,80 \pm 0,19$ . Далі вони значно знижуються у передвипускників:  $2,53 \pm 0,13$ ,  $t = 5,46$ ,  $\rho \leq 0,001$ . При цьому показники переходять з рівня особистісної значущості у рівень незначущих. На етапі “передвипускний-випускний роки” показники зростають і, хоча не досягають рівня курсантів першого року професійної підготовки, повертаються на рівень особистісно значущих:  $3,12 \pm 0,21$ . Зростання показників випускників порівняно з передвипускниками є статистично значущим:  $t = 2,39$ ,  $\rho \leq 0,05$ . Відмінності між показниками курсантів першого року професійної підготовки та випускників у вираженні компенсаторного типу мотивації є значущими:  $t = 2,43$ ,  $\rho \leq 0,05$ .

Трійку найбільш виражених типів мотивації у групі з високою успішністю професійного навчання замикає ситуативний тип, пов’язаний із престижністю професії. Так, у курсантів першого року професійної підготовки цей тип мотивації особистісно значущий:  $3,38 \pm 0,19$ . На етапі “перший-передвипускний роки” його показники знижуються і переходять на рівень особистісної незначущості:  $2,06 \pm 0,17$ . Таке зниження є статистично значущим:  $t = 5,26$ ,  $\rho \leq 0,001$ . У випускників показники ситуативної мотивації, пов’язаної з престижністю, збільшуються ( $2,73 \pm 0,19$ ), хоча й не досягають колишнього рівня особистісної значущості. Збільшення показників випускників порівняно з передвипускниками є статистично значущим:  $t = 2,60$ ,  $\rho \leq 0,05$ . Відмінності між показниками курсантів першого року професійної підготовки і випускників також значущі:  $t = 2,37$ ,  $\rho \leq 0,05$ .

Показники ситуативного типу, пов’язаного з романтичною привабливістю професії, належать до середнього і низького рівнів особистісної значущості. Так, до середнього рівня значущості належать показники курсантів першого року професійної підготовки ( $2,99 \pm 0,18$ ). Як і за іншими типами мотивації, показники передвипускників найнижчі:  $2,25 \pm 0,19$ . Вони значно відрізняються від показників курсантів першого року професійної підготовки:  $t = 2,83$ ,  $\rho \leq 0,01$ . Показники у випускників дещо збільшуються ( $2,35 \pm 0,17$ ), однак у цьому випадку збільшення не сягає рівня статистичної значущості:  $t = 0,37$ ,  $\rho > 0,05$ .

Відмінності між показниками курсантів першого року професійної підготовки і випускників є статистично значущими:  $t = 2,61$ ,  $p \leq 0,05$ .

До середнього і низького рівнів особистісної значущості належать і показники кримінального типу мотивації. Зокрема, у курсантів першого року професійної підготовки діагностовано середні показники –  $2,74 \pm 0,20$ , які дещо знижуються у передвипускників –  $1,91 \pm 0,14$ . Відмінності між показниками курсантів першого року професійної підготовки і передвипускного року досягають рівня значущості:  $t = 3,36$ ,  $p \leq 0,01$ . Показники випускників знову повертаються до рівня першокурсників:  $2,56 \pm 0,18$ . Так, передвипускники значно відрізняються за показниками кримінального типу мотивації від випускників:  $t = 2,84$ ,  $p \leq 0,01$ . Значущих відмінностей між показниками курсантів першого року професійної підготовки і випускників встановлено не було.

Конформний тип мотивації у групі з високою успішністю професійного навчання у процесі професійної підготовки має низькі показники. Зокрема, у курсантів першого року професійної підготовки діагностовано такі бали:  $1,66 \pm 0,16$ , у передвипускників –  $1,52 \pm 0,18$ , у випускників –  $1,67 \pm 0,21$ . Значної різниці між показниками першокурсників, передвипускників і випускників встановлено не було.

Аналізуючи результати дослідження мотиваційної сфери у цій групі високоуспішних у професійному навчанні курсантів у різні періоди їх професійної підготовки, підкреслимо такі моменти. Для досліджуваних першого року професійної підготовки характерні найбільш високі показники за всіма типами мотивації, що, імовірно, є відображенням загальної високої активності молодих людей, які вибирають професію військовослужбовця, стеничності їх реакцій на зовнішню стимуляцію. Вони енергійні, легко захоплюються.

До особистісно значущих типів мотивації на першому році професійної підготовки належать такі: адекватний, компенсаторний та ситуативний, пов'язаний із зовнішньою престижністю професії, що свідчить про спрямованість цієї групи на професійний, особистісний та соціальний розвиток. До мотивів другого плану, які не визначають спрямованості діяльності, а дозволяють говорити тільки про особливості цієї діяльності, належать ситуативний тип мотивації, пов'язаний з романтичною привабливістю професії, та кримінальний тип. Досить низькі показники за цими типами мотивів і високі за адекватною мотивацією, для якої характерна повага до норм, не дозволяють інтерпретувати ці показники як показники антисоціальності. Їх рівень вираженості свідчить скоріше про наявність авантюристських рис, або утрироване сприйняття мужності, що є припустимим на етапі оволодіння цими рисами. На користь цієї інтерпретації свідчать і низькі показники конформного типу мотивації, оскільки утриваний образ мужності, що пропагується у кінофільмах і книгах про військовослужбовців, передусім передбачає самостійність, незалежність, домінантність.

Аналізуючи динаміку в цій групі, для якої характерним є значне зниження показників за провідними типами мотивації у курсантів передвипускного року із подальшим підвищенням у випускників, можемо припустити, що за цими



зниженнями стоять процеси перебудови у мотиваційній сфері. Так, зниження показників за всіма типами мотивів є показником “зниження зацікавленості” у зовнішньому світі, зосередженості уваги на внутрішньому світі. Звернення уваги на внутрішній світ є відправною точкою для розвитку рефлексії, усвідомлення своїх мотивів і як наслідок – довільності у діяльності, в оволодінні засобами самомотивації, що вже у наступному, випускному році професійної підготовки сприяє відновленню інтенсивності мотивації. Зауважимо, що у випускників крім усвідомлення мотивів професійної діяльності спостерігається також більша ієрархічність мотиваційної сфери. Так, до сфери особистісне значущих належать тільки адекватна і компенсаторна мотивації. При цьому компенсаторна може виступати засобом для реалізації адекватної, оскільки професійна діяльність командира підрозділу вимагає розвитку, набуття певних особистісних рис впевненості у собі та своїх знаннях. Менша вираженість мотивації випускників порівняно з обстежуваними першого року професійної підготовки свідчить про меншу їх афективну залежність від зовнішньої стимуляції. Крім того, мотивація майбутніх командирів підрозділів випускного року ґрунтується на врахуванні зовнішніх умов життєдіяльності, оскільки вони вже не “наївні”. Це підтверджує той факт, що такі типи мотивації, як ситуативний, пов’язаний із романтичною привабливістю професії, переходять у розряд незначущих, а такі, як ситуативний, пов’язаний із зовнішньою привабливістю професії та матеріальним статком, а також кримінальний тип мотивації мають середню значущість. Рівень розвитку зазначених мотивів свідчить, що задоволення власних еґоїстичних потреб хоча і не є основним, але й не ігнорується. Підкреслимо ще раз, що випускники-відмінники вже не “наївні”, вони практичні і намагаються пристосуватися до реалій військового життя. Зауважимо, що, можливо, ця практичність і є основною причиною того, що нерідко високо успішні у навчанні курсанти не завжди бажають продовжувати службу в НГУ і знаходять цивільні спеціальності чи суміжні спеціальності в інших силових структурах, які дозволяють реалізувати наявний у них потенціал знань, професійних і особистісних якостей, проте вже за іншу зарплатню. Ця проблема демобілізації кращих випускників ВНЗ після мінімального строку служби є загальною для НГУ, збройних сил та органів внутрішніх справ. Так, за даними анкетування, що проводилося після стажування курсантів випускних курсів, було встановлено, що у 36 % відмінників знизилася впевненість у правильності вибору професії, серед курсантів з середньою професійною успішністю таких лише 10 %, проте серед останніх – 20 % є вкрай розчарованими вибором професії. Серед відмінників таких немає.

Проте деяка незадоволеність (критичне ставлення) відмінників є приводом для подальшого розвитку, пошуку варіантів, наприклад, вступити до ад’юнктури чи отримати суміжну спеціальність. А повне розчарування, яке висловили курсанти із середньою успішністю, є емоційним блоком для пошуку альтернатив і можливостей розвитку себе, своєї професійності в НГУ. Такі майбутні офіцери не прагнуть служити, а намагаються “дослужити” до кінцевого строку першого контракту.

Як уже зазначалося, саме незадоволеність соціально-побутовими умовами є одним із важливих демотивуючих факторів, що зменшує бажання продовжувати службу в НГУ. Так, нижче наведені дані про те, як курсанти сприйняли соціально-побутові умови служби під час стажування (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Показники оцінювання випускниками негативного впливу соціально-економічних чинників на професійну діяльність офіцерів НГУ

№ пор.	Соціально-економічні чинники	Група досліджуваних, %		Показники розбіжностей	
		висока успішність профнавчання	середня успішність профнавчання	φ	ρ
1	Відсутність власного житла	76,00	90,00	1,48	0,10
2	Незадовільне грошове забезпечення	76,00	92,00	1,76	0,05
3	Недостатня соціальна захищеність військовослужбовця	48,00	56,00	0,62	-

Як видно із наведених вище даних, курсанти із середньою успішністю професійного навчання за всіма запропонованими пунктами частіше негативно оцінюють соціально-побутові умови. Їх реакції є більш емоційними, категоричними. Зазначимо, що не лише курсанти, але й офіцери досить негативно оцінюють задоволення їх соціально-побутових потреб.

Нижче наводимо деякі дані соціально-психологічного дослідження, яке проводилося науково-дослідним центром НА НГУ у Східному оперативно-територіальному об'єднанні (ОТО) (див. табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Задоволеність соціально-побутовими умовами офіцерів Східного ОТО

№ пор.	Умови	Задоволеність	Офіцери військових частин, %					
			3005	3004	3023	3035	3037	3057
1	Розмір грошового утримання	Повністю задоволений	6,1	0,0	8,2	14,7	3,8	7,7
		Частково задоволений	27,5	40,0	42,6	30,9	23,1	46,2
		Не задоволений	65,5	60,0	47,5	52,9	73,1	46,2
2	Житлово-побутові умови	Повністю задоволений	15,3	10,0	27,9	19,1	23,1	23,1
		Частково задоволений	25,2	43,3	42,6	11,8	38,5	38,5
		Не задоволений	55,7	46,7	26,2	67,6	34,6	30,8
3	Медичне обслуговування	Повністю задоволений	27,3	13,3	49,2	32,4	15,4	23,1
		Частково задоволений	51,1	73,3	36,1	38,2	61,5	53,8
		Не задоволений	16,0	13,3	13,1	27,9	23,1	15,4
4	Організація дозвілля	Повністю задоволений	33,6	30,0	67,2	52,9	19,2	15,4

№ пор.	Умови	Задоволеність	Офіцери військових частин, %					
			3005	3004	3023	3035	3037	3057
		Частково задоволений	46,6	50,0	23,0	29,4	50,0	46,2
		Не задоволений	13,7	20,0	4,9	11,8	30,8	23,1

Дані дослідження свідчать про те, офіцери мають досить низький рівень задоволеності соціально-побутовими умовами у всіх військових частинах. Існує деякий розкид показників задоволеності офіцерів грошовим, житловим, медичним забезпеченням, що пов'язано як з роботою керівництва частини, так і з інфраструктурою міста, де базується частина. Так, у великих містах суттєвою проблемою є отримання житла, проте в них не так гостро стоїть питання організації дозвілля. У містах, де є шпиталі і великі медичні комплекси, що підпорядковані МВС України, задоволеність медичним обслуговуванням є вищою. Зазвичай офіцери частин, що розташовані у невеличких містах, більш задоволені грошовим утриманням, ніж офіцери, які служать у мегаполісах.

Крім того, анкетування випускників-“відмінників” і випускників із середньою успішністю, які пройшли стажування у військових частинах НГУ, показало, що у них різна інтенсивність усвідомлення власної інтернальності. Це підтверджує наведені вище припущення про те, що існуюче у передвипускників зниження сили мотивів є ознакою формування у них інтернальності (див. табл. 3.5).

Таблиця 3.5

*Самооцінка випускників впливу стажування на усвідомлення відповідальності за професійні знання, навички, вміння*

№ пор.	Ступінь усвідомлення	Група досліджуваних, %		Показники розбіжностей	
		висока успішність профнавчання	середня успішність профнавчання	φ	ρ
1	Усвідомив, що у недоліках моєї професійної підготовки винні викладачі	3,00	12,63	1,47	0,10
2	Усвідомив, що у недоліках моєї професійної підготовки винна існуюча система підготовки військових фахівців	23,00	29,47	0,58	-
3	Усвідомив, що я сам відповідаю за рівень набутих професійних знань, умінь, навичок	74,00	51,58	1,83	0,05
4	Немає відповіді	0,00	11,58	2,71	0,01

Як видно з отриманих із табл. 3.5 даних, курсанти, які мають більшу успішність професійного навчання, рідше перекладають відповідальність за якість навчання на викладачів та існуючу систему викладання у військових ВНЗ і частіше беруть відповідальність на себе. Перекладання

відповідальності на інших і небажання брати її на себе є показником погано сформованої інтернальності. Отже, це є більш характерним для випускників із середньою успішністю, ніж для випускників-“відмінників” професійного навчання.

Підсумовуючи наведені вище дані, зазначимо, що у процесі професійної підготовки курсантів з високою успішністю навчання формується зріла мотиваційна структура, для якої характерні не тільки адекватність професійним завданням і професіоналізація у цілому, а й усвідомленість (довільність, рефлексивність), ієрархічність, практичність (урахування зовнішніх умов служби). Усі ці характеристики мотиваційної сфери свідчать про сформовану смислову регуляцію у випускників з високою успішністю професійного навчання. Для них мотивація виконання професійної діяльності стає сенсоутворюючою.

Ці дані дуже цікаво доповнюються результатами регресійного аналізу. Так, у відмінників на передвипускному курсі рівняння регресії, що описує успішність професійного навчання, має такий вигляд (3.3):

$$\text{Успішність професійного навчання} = 5,09 - 0,41 \text{ Компенсаторна мотивація} + 0,88 \quad (3.3)$$

Як бачимо, прогностичність рівняння регресії щодо успішності навчання на основі оцінки мотивації у передвипускників зменшується й описує лише 13 % дисперсії залежної змінної. Це ще раз підкреслює, що у передвипускників мотиваційна структура перебудовується, і на час цієї перебудови мотивація зменшує свій вплив на навчальну діяльність. Крім того, компенсаторна мотивація є демобілізатором для подальшого розвитку навчальної діяльності передвипускників-відмінників. Оцінюючи ці дані, ми звернулися до аналізу тактики навчання, яку виробляють курсанти після проходження стажування. Ці дані були отримані під час масового анкетування курсантів НА НГУ, які пройшли стажування.

Так, самооцінку передвипускників зміни ставлення до оволодіння професійними знаннями та навичками після стажування наведено у табл. 3.6. За цими даними курсанти, які мають високу успішність професійного навчання, найчастіше вибирають такі із запропонованих варіантів: “Визначився напрямом моєї професійної підготовки, я усвідомив, що мені треба, а що є зайвим” (40,00 %) та “Думаю, що всі здобуті під час навчання знання є цінними, необхідними, мають сенс у професійній підготовці військовослужбовця” (28,00 %). Це свідчить про диференційоване ставлення до здобуття знань і до джерела цих знань. Проте інші висловлювання, що ніби повинні при такому інтерпретуванні доповнювати ці два варіанти, мають у них низькі показники. Серед відмінників неочікувано низький відсоток осіб, які бажають читати професійну літературу (12,00 %), тобто вони вважають, що можуть покладатися вже лише на власні знання та досвід і не потребують додаткових. І потім, визнаючи цінність здобутих знань, вони не визнають, що практика, реалізація знань сприяє підвищенню їх осмисленості (теж досить низькі показники – 12,00 %). Можливо, що такі низькі показники набуття сенсу знаннями під впливом практики є

наслідком деякої розгубленості відмінників, коли їх блискучі знання не зовсім відповідають практичним вимогам.

Т а б л и ц я 3.6

Самооцінка передвипускників зміни ставлення до оволодіння професійними знаннями та навичками після стажування

№ пор	Ставлення	Група досліджуваних, %		Показники розбіжностей	
		висока успішність профнавчання	середня успішність профнавчання	φ	ρ
1	Необхідно навчатися краще, більше цікавитися професійною літературою	12,00	18,94	0,75	-
2	Визначився напрямок моєї самостійної підготовки	40,00	30,53	0,77	-
3	Стажкування підсилило мою впевненість у вибраній тактиці навчання	10,00	18,95	1,00	-
4	Вчимо забагато зайвого, переглянув своє ставлення до деяких предметів як до зайвих, непотрібних	10,00	26,26	1,68	0,05
5	Цінність здобутих у навчанні знань, їх потрібність у професійній підготовці військовослужбовця	28,00	21,05	0,64	-
6	Після стажування отримані професійні знання, навички та вміння набули сенсу	12,00	15,79	0,43	-
7	Інше	0,00	2,11	1,13	-
8	Немає відповіді	0,00	4,21	1,61	0,10

Можливо, що саме це й призводить до того, що курсанти-відмінники усвідомлюють необхідність змінювати тактику свого навчання (існуючою тактикою навчання задоволені лише 10 %). Таким чином, зазначимо, що успішність професійного навчання у цій групі дійсно може гальмуватися самовпевненістю, зависока самооцінка призводить до зниження бажання змінюватися, щось поліпшувати, перевіряти адекватність своїх знань на практиці. Ці дані пояснюють, чому компенсаторний тип мотивації, на визначення якого у питальнику сформульовані питання на кшталт “Надає відчуття впевненості у собі”, “Забезпечує самоповагу” тощо, є фактором, що зменшує успішність професійного навчання у передвипускників-відмінників, гальмує професійний розвиток.

У курсантів із середньою успішністю навчання, які пройшли стажування на передвипускному курсі, усі варіанти відповідей подано досить рівно. Проте найчастіше вони вибирають такі: “Визначився напрямок моєї самостійної підготовки, я усвідомив, що мені треба, а що є зайвим” (30,53 %) та “Учимо забагато зайвого, переглянув своє ставлення до деяких предметів як до зайвих, непотрібних” (26,26 %). З одного боку, ці дані свідчать про диференційоване ставлення до навчання і посилення мотивації професійного навчання. Однак досить помірні показники за потребою “читати професійну літературу” та

“посилення осмисленості знань у результаті стажування” не дозволяють говорити про розвинену професійну мотивацію навчання; скоріше мова йде про зниження мотивації до навчання у цілому, небажання докладати зусиль до навчання. Тобто доцільніше припустити, що курсанти із середньою успішністю навчання прагнуть до більш “легких шляхів”, намагаються полегшити собі завдання здобути фахову освіту.

У випускників з високим рівнем успішності у професійному навчанні рівняння регресії має такий вигляд (3.4):

$$\begin{aligned} \text{Успішність професійного навчання} &= 6,13 - 0,31 \text{ Адекватна мотивація} - 0,17 \\ \text{Конформна мотивація} &+ 0,35 \end{aligned} \quad (3.4)$$

Як бачимо, це рівняння регресії має досить гарні прогностичні можливості, описуючи понад 65 % дисперсії залежної змінної (успішності професійного навчання). Це означає, що у випускників з високим рівнем професійної успішності навчання мотивація суттєво впливає на цю успішність. Значущий вплив на успішність навчання у цій групі здійснює саме адекватна та конформна мотивації, тобто не лише розуміння цілей служби (адекватна мотивація), але й розуміння значення цієї служби для суспільства (інтерпретувати конформну мотивацію у цьому ключі дозволяє наведений вище аналіз даних табл. 3.2). Цікавим є те, що ці види мотивацій насправді погіршують успішність професійного навчання. Потенційно ці випускники-“відмінники” могли б навчатися на значно вищій оцінці (хоч вони й тепер залишаються відмінниками), проте після стажування відбувається зміна погляду на навчання і його цілі, курсанти навчаються вже не лише заради оцінок, а задля того, щоб стати фахівцями. Про це свідчать і результати опитувань курсантів після стажування, які показують, що у курсантів з високою успішністю частіше, ніж у тих, хто має середню успішність, після стажування виникають нові мотиви оволодіння вибраною професійною діяльністю (див. табл. 3.7).

Таблиця 3.7

*Виникнення у випускників нових мотивів професійної діяльності у процесі стажування*

№ пор.	Нові мотиви професійної діяльності	Група досліджуваних, %		Показники розбіжностей	
		висока успішність профнавчання	середня успішність профнавчання	$\varphi$	$p$
1	Професійна самореалізація та вдосконалення	8,00	2,00	1,13	-
2	Прагнення стати лідером, керівником	0,00	2,00	1,11	-
3	Прагнення покращити якість життя	8,00	2,00	1,13	-
4	Поліпшилося ставлення до вибраної професії, підвищилася зацікавленість нею	8,00	0,00	2,24	0,05
5	Усвідомлення напрямку розвитку, перспективи	4,00	0,00	1,57	0,10
6	Любов до Батьківщини	4,00	0,00	1,57	0,10

7	Нові мотиви не виникли	8,00	8,00	0,00	-
8	Немає відповіді	54,00	84,00	2,60	0,01

Як видно із цієї таблиці, 84 % курсантів із середньою успішністю не дають відповіді на запитання про нові мотиви, не усвідомлюють їх виникнення. Серед відмінників майже третина вказує на виникнення нових мотивів у процесі стажування – 32 %. У цій групі досить великий перелік мотивів. Вони краще усвідомлюють свої мотиви. У переліку мотивів цієї групи є мотиви професійного самовдосконалення, особистісного і морального зростання.

Результати дослідження особливостей мотивації та її динаміки у курсантів із середньою успішністю професійного навчання на різних етапах професійної підготовки подано у табл. 3.8.

Таблиця 3.8

*Показники різних типів мотивації курсантів із середньою успішністю професійного навчання у процесі професійної підготовки*

№ пор.	Тип мотивації	Група досліджуваних, $M \pm t$			Показники розбіжностей		
		перший рік (1)	передвипускний рік (2)	випускний рік (3)	$t_{1,2}$	$t_{1,3}$	$t_{2,3}$
1	Адекватний	4,26 ± 0,11	3,96 ± 0,22	3,74 ± 0,20	1,24	2,24*	0,71
2	Ситуативний, пов'язаний із престижем і матеріальними стимулами	3,58 ± 0,15	3,20 ± 0,18	2,76 ± 0,18	1,61	3,41**	1,66
3	Ситуативний, пов'язаний із романтичною привабливістю професії	3,43 ± 0,15	2,90 ± 0,30	2,56 ± 0,20	1,56	3,48**	0,95
4	Конформний	1,80 ± 0,15	1,66 ± 0,17	1,86 ± 0,19	0,65	0,19	0,76
5	Компенсаторний	3,88 ± 0,18	3,42 ± 0,24	3,20 ± 0,17	1,50	2,71*	0,74
6	Кримінальний	3,37 ± 0,21	2,38 ± 0,25	1,95 ± 0,28	2,95*	4,00***	1,12

Примітка: \*  $\rho \leq 0,05$ , \*\*  $\rho \leq 0,01$ , \*\*\*  $\rho \leq 0,001$ .

Як бачимо з даних, наведених у табл. 3.8, особистісна значущість різних типів мотивації у обстежуваних із середньою успішністю професійного навчання неоднакова. Проте практично всі типи мотивації мають однакову динаміку: зниження показників відбувається плавно від першого до випускного року професійної підготовки.

Як і в групі з високою успішністю професійного навчання, найбільш особистісне значущими є адекватний, компенсаторний та ситуативний, пов'язаний із зовнішньою престижністю, типи мотивації.

Дослідження показало, що адекватний тип мотивації має найвищі показники у курсантів першого року професійної підготовки ( $4,26 \pm 0,11$ ), які дещо знижуються у передвипускників ( $3,96 \pm 0,22$ ) і випускників ( $3,74 \pm 0,20$ ). Якщо зниження від першого до передвипускного і від передвипускного до

випускного років не досягають рівня статистичної значущості, то сумарне зниження є відчутним. Так, відмінності між першим і випускним роками у групі із середньою успішністю професійного навчання сягають рівня статистичної значущості:  $t = 2,24$ ,  $\rho \leq 0,05$ . Зазначимо, що у цій групі на всіх етапах професійної підготовки показники адекватного типу мотивації належать до рівня особистісної значущості.

Компенсаторний тип мотивації у курсантів із середньою успішністю професійного навчання має найбільш високі показники в обстежуваних першого року професійної підготовки ( $3,88 \pm 0,18$ ), у передвипускників ці показники знижуються незначною мірою ( $3,42 \pm 0,24$ ). Незначне зниження спостерігається і на етапі “передвипускного-випускного років”:  $3,20 \pm 0,17$ . У результаті відмінності між обстежуваними першого року професійної підготовки і випускниками за показниками компенсаторного типу мотивації досягають рівня статистичної значущості:  $t = 2,71$ ,  $\rho \leq 0,05$ . Зауважимо, що, як і адекватний тип, компенсаторний тип мотивації на етапі професійної підготовки належить до особистісне значущого рівня.

Показники ситуативного типу мотивації, пов’язаного із зовнішньою престижністю професії, знижуються від рівня високої особистісної значущості у першокурсників і передвипускників до рівня середньої особистісної значущості у випускників. Так, у обстежуваних першого року професійної підготовки діагностовано бали  $3,58 \pm 0,15$ , які незначною мірою знижуються у передвипускників ( $3,20 \pm 0,18$ ) і випускників ( $2,76 \pm 0,18$ ). Відмінності ж між показниками курсантів першого року професійної підготовки і випускників досягають рівня статистичної значущості:  $t = 3,41$ ,  $\rho \leq 0,01$ .

Менш високі показники діагностовано за ситуативною тривожністю, пов’язаною з романтичною привабливістю професії. Так, у обстежуваних першого року професійної підготовки діагностовано показники, що належать до рівня особистісної значущості ( $3,43 \pm 0,15$ ), які вже у передвипускників знижуються до рівня середньої особистісної значущості ( $2,90 \pm 0,30$ ) і практично незначущості – у випускників ( $2,56 \pm 0,20$ ). При цьому відмінності досягають рівня статистичної значущості тільки між показниками обстежуваних першого і випускного років:  $t = 3,48$ ,  $\rho \leq 0,01$ .

Як уже вказувалося раніше, у першокурсників із середньою успішністю професійного навчання було діагностовано досить високі показники кримінального типу мотивації:  $3,37 \pm 0,21$ . Ці показники значущо знижуються вже у передвипускників:  $2,38 \pm 0,25$ ,  $t = 2,95$ ,  $\rho \leq 0,01$ . Надалі ці показники залишаються практично без змін. Зазначене зниження показників у випускників ( $1,95 \pm 0,28$ ) не досягає рівня статистичної значущості:  $t = 1,12$ ,  $\rho > 0,05$ .

Конформний тип мотивації у майбутніх командирів із середньою успішністю професійного навчання, так само, як і у майбутніх командирів з високою успішністю професійного навчання, у процесі професійної підготовки має рівні й низькі показники. Так, у обстежуваних першого року професійної підготовки діагностовано бали  $1,80 \pm 0,15$ , у передвипускників –  $1,66 \pm 0,17$ , у



випускників –  $1,86 \pm 0,19$ . Значної різниці між показниками першокурсників, передвипускників і випускників установлено не було.

Аналізуючи результати дослідження особливостей мотивації у курсантів із середньою успішністю професійного навчання, підкреслимо такі моменти. Як і у групі курсантів із високою успішністю професійного навчання, у першокурсників із середньою успішністю відзначаються більш високі показники за всіма типами мотивації, ніж у старшокурсників. Ці результати ми схильні інтерпретувати за аналогією до результатів групи з високою успішністю професійного навчання. Однак, зауважимо, що у групі із середньою успішністю професійного навчання практично всі типи мотивації (крім конформного) сягають рівня особистісної значущості. І хоча найбільш вираженими у цій групі є такі ж самі типи мотивації, як і у високоуспішних, наведені результати дозволяють припустити, що у групі із середньою успішністю професійного навчання слабка супідрядність мотиваційної сфери, що може бути основою імпульсивної поведінки досліджуваних цієї групи. Фактично вони стенічно реагують на всі стимули, які їм надає життєва ситуація. Можливо, що ці високі показники за багатьма типами мотивації і є наслідком високої активності взагалі, а не реальної дії цих мотивів на успішність навчання. Відділити діючі мотиви навчання від показників мотивації, що підвищуються внаслідок загальної активності й описаних вище ефектів фасаду, допомагає регресивний аналіз.

Динаміка показників мотивації у групі курсантів із середньою успішністю професійного навчання відрізняється від динаміки курсантів з високою успішністю. Так, усі показники мотивації у групі курсантів із середньою успішністю у професійному навчанні плавно знижуються від першого до випускного року професійної підготовки. Це означає, що на відміну від високоуспішних у професійному навчанні курсантів у них відсутній період структурних перебудов. Зміни є плавними і, напевно, пояснюються “вигоранням” під дією інтенсивної зовнішньої стимуляції (наприклад, вимоги виконувати ті чи інші дії під час навчання у ВВНЗ). Їх мотивація досить швидко вичерпується, знижується сила їх потягу. І хоча у випускників із середньою успішністю кількість особистісно значущих типів мотивації знижується, і вони більш диференційовано реагують на вплив зовнішнього середовища, а їх активність стає більш вибірковою, структурна характеристика їх мотивації зберігає більшість колишніх рис, має ознаки незрілості. У цій групі середньо вираженими є ситуативні типи мотивації (ситуативний тип мотивації, пов’язаний із зовнішньою привабливістю, та ситуативний тип мотивації, пов’язаний із романтичною привабливістю), а такі типи мотивації, як конформний і кримінальний, просто витісняються, що є наслідком захисту від зайвої витрати життєвої енергії і досить добре узгоджується із загальним рівномірним зниженням сили мотивації за іншими мотивами. Про намагання позбутися зайвої активності цими курсантами свідчать і наведені вище дані про пошук більш “легких шляхів” у навчанні та дані про формування у них замалої кількості нових мотивів після стажування (див. табл. 3.6 і 3.7). Ситуативність (залежність від зовнішніх обставин) і схильність до витіснення є

ознаками незрілості мотивації, її дефіцитарності, відсутності переходу до смислового рівня регуляції активності. Хоч зовні у цій групі спостерігається ієрархічність мотиваційної сфери, що зазвичай є ознакою смислової регуляції активності, проте ця нібито ієрархічність є наслідком не усвідомленого вибору пріоритетів життєдіяльності, а досить примітивного, афективного механізму витіснення, відкидання зайвого, що спричиняє збіднення особистості і надалі може стати підґрунтям для швидкого розвитку професійної ригідності, стагнації фахівця, а також зниження його адаптаційного потенціалу.

Додатково розглянемо дані, що отримані за допомогою регресійного аналізу. Так, нижче наведені рівняння регресії, що описують вплив мотивації на успішність навчання у передвипускників із середньою успішністю (3.5):

$$\text{Успішність професійного навчання} = 3,79 + 0,62 \text{ Конформна мотивація} + 0,78 \quad (3.5)$$

Як бачимо із цього рівняння, його прогностична цінність так само низька, як і у рівняння, що описує вклад мотивації в успішність навчання у середньоуспішних першокурсників. Так, наведене рівняння пояснює лише 22 % дисперсії успішності навчання. Проте, на відміну від першокурсників із середньою успішністю, зменшується кількість мотивів, що впливають на успішність професійного навчання. Значущою залишається лише конформна мотивація, яка позитивно впливає на успішність навчання.

Отже, ці дані підтверджують ті, які отримані вище: у цих курсантів не відбувається перебудова мотиваційної структури, а розвиток мотивації йде шляхом звуження значущих (мотивуючих) об'єктів. Проте й такий розвиток мотиваційної сфери все ж таки приводить до збільшення впливу мотивації на успішність професійного навчання, але ці зміни не такі значні, як у випускників-відмінників.

Наведемо рівняння регресії, що описує вплив мотивації на успішність професійного навчання у випускників із середньою успішністю у навчанні (3.6):

$$\text{Успішність професійного навчання} = 5,74 - 0,42 \text{ Ситуативний матеріалістичний тип мотивації} + 0,50 \quad (3.6)$$

Подане рівняння описує 50 % дисперсії залежної змінної. Значущий вплив на успішність навчання за цим рівнянням надає ситуативна мотивація, пов'язана з матеріальними стимулами. Цей вплив є демотивуючим, таким, що знижує успішність професійного навчання. Наведені дані також узгоджуються і з поданими вище даними анкетування курсантів після стажування (див. табл. 3.3). Як видно із цих даних, якщо орієнтація на матеріальний бік служби у відмінників формує практичний аспект їх мотиваційної структури, то у курсантів із середньою успішністю навчання підвищена афективна реакція на матеріально-побутові негаразди стає відчутним демотивуючим фактором. Така афективність мотиваційних реакцій є ще одним свідченням недостатньої зрілості мотиваційної сфери цих випускників.

Завершуючи проведений аналіз, наведемо порівняння показників вираженості окремих типів мотивів у випускників з різною успішністю професійного навчання (див. табл. 3.9). Ці дані яскраво свідчать про те, як

майже однакові показники, що мають різну “історію”, суттєво різняться своїм змістом.

Як бачимо з даних, наведених у табл. 3.9, в обох досліджуваних групах однаковими є ієрархія мотивів та їх інтенсивність. Так, до особистісно значущих мотивів належать тільки адекватний і компенсаторний типи мотивації. Менш значущим в обох групах є ситуативний тип мотивації, пов’язаний із зовнішнім престижем професії. Інші типи мотивації є менш вираженими. Отже, можна констатувати, що в обох групах випускники мають мотивацію, яка відповідає змісту професії, сприяє розвитку у них мужності, здатності долати страх, компенсації невпевненості у собі. Важливе значення в оволодінні професією військовослужбовця має і збереження у свідомості майбутніх командирів підрозділів під час професійної підготовки позитивного іміджу військовослужбовця НГУ, гордість за себе як курсанта НА НГУ, престижність навчального закладу.

Таблиця 3.9

*Показники типів мотивації курсантів з високою і середньою успішністю професійного навчання у випускному році професійної підготовки*

№ пор.	Тип мотивації	Група досліджуваних, $M \pm t$		Показники розбіжностей	
		висока успішність профнавчання	середня успішність профнавчання	t	$\rho$
1	Адекватний	3,69 ± 0,21	3,74 ± 0,20	0,16	-
2	Ситуативний, пов’язаний із престижем і матеріальними стимулами	2,73 ± 0,19	2,76 ± 0,18	0,09	-
3	Ситуативний, пов’язаний із романтичною привабливістю професії	2,35 ± 0,17	2,56 ± 0,20	0,77	-
4	Конформний	1,67 ± 0,21	1,86 ± 0,19	0,62	-
5	Компенсаторний	3,12 ± 0,21	3,20 ± 0,17	0,30	-
6	Кримінальний	2,56 ± 0,18	1,95 ± 0,28	1,82	-

Однак у своєму дослідженні припускаємо, що одні й ті ж самі показники виразності окремих типів мотивації мають різну структуру мотивації. Такий висновок нам дозволяють зробити відомості про розвиток мотивації. Структура є відображенням етапів розвитку. У нашому дослідженні у розвитку мотивації курсантів з високою успішністю професійного навчання виділено етап, пов’язаний із формуванням рефлексії, що припадає на передвипускний рік підготовки. Взагалі процес формування рефлексії є досить тривалим і зазвичай припадає на другий-третій курси навчання у ВНЗ. Ці дані підтверджуються багатьма дослідниками професійного становлення у період навчання у ВНЗ.

У передвипускному році підготовки значне зниження показників провідних типів мотивації у групі курсантів з високою успішністю професійного навчання вказує на перебудову мотиваційної сфери, а підвищення показників

актуальної мотивації у випускному році підготовки свідчить про нормальне функціонування, дієвість новосформованої структури. Показники випускників з високою успішністю навчання не такі високі, як у обстежуваних першого року цієї групи, що дозволяє говорити про їх меншу орієнтованість на зовнішній світ, про менший вплив зовнішніх стимулів на курсантів. Вище вже було наведено й інші риси мотиваційної структури курсантів з високою успішністю професійного навчання (див. опис табл. 3.2– 3.7).

Розвиток мотивації у групі курсантів із середньою успішністю професійного навчання не має критичних періодів (періодів перебудови). У розвитку їх мотивації спостерігається плавне зниження інтенсивності мотивації, що, очевидно, є наслідком “вигорання” під дією зовнішньої стимуляції, вичерпності їх мотиваційного потенціалу за браком справжньої ієрархічності, супідрядності у мотиваційній сфері. Інші особливості структури мотивації майбутніх командирів підрозділів із середньою успішністю професійного навчання були наведені вище (див. опис табл. 3.3– 3.8).

Отже, аналіз особливостей мотивації курсантів з високою та середньою успішністю у процесі професійної підготовки дозволив зробити такі *висновки*.

1. У процесі професійної підготовки у курсантів з високою успішністю професійного навчання формується зріла мотиваційна структура, для якої характерна не тільки адекватність професійним завданням і професіоналізації у цілому, але й усвідомленість (довільність, рефлексивність), ієрархічність (супідрядність), урахування зовнішніх умов (практичність), що свідчить про сформовану смислову регуляцію життєдіяльності у цій групі. Проходження стажування приводить до коригування як здобутих знань, так і мотивації навчання, виникають нові мотиви освоєння вибраної професії.

2. У процесі професійної підготовки у курсантів із середньою успішністю професійного навчання хоча й відбувається видима ієрархізація мотиваційної сфери, проте вона зберігає риси незрілості. Так, для мотивації випускників цієї групи характерні ситуативність, залежність від зовнішньої афективно значущої стимуляції, а видимість ієрархічності мотиваційної структури досягається не внаслідок усвідомленого вибору, а за рахунок афективного механізму витіснення. Проходження стажування цими курсантами нерідко призводить до розчарування у вибраній професії, остраху не подолати матеріально-побутові труднощі, що виникають у офіцерів.

3. Практично однакові показники виразності окремих типів мотивації у курсантів з високою і середньою успішністю професійного навчання мають різні структури мотивації, оскільки структура відображує етапи формування, які у досліджуваних групах неоднакові.

## РОЗДІЛ 4

### ДОБІР МЕТОДІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТЕСТУВАННЯ ТА ВИВЧЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ З МЕТОЮ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНУ ГВАРДІЮ УКРАЇНИ

#### 4.1. Обґрунтування добору психодіагностичних тестів для автоматизованого комплексу професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу

Проведений професіографічний аналіз особливостей службово-бойової діяльності військовослужбовців і складені на його основі психограми свідчать про те, що на ефективність діяльності військовослужбовців різних підрозділів впливають психологічні особливості, що належать до всіх сфер особистості. Звісно, що у військовослужбовців різних підрозділів конкретні професійно важливі якості можуть і мають не збігатися. Проте й завданням професійного відбору, на відміну від професійного підбору і розстановки кадрів, є визначення потенційної придатності до служби, відсіювання осіб, які будуть, напевне, неефективними у військовій діяльності, а не визначення рівня їх ефективності у тій чи іншій діяльності. Така постановка завдання визначила добір методів та особливості їх використання.

Зокрема, методи добиралися таким чином, щоб охопити всі сфери особистості. За основу нами було взято одну з найдосконаліших класифікацій сфер особистості, що має виражену практичну спрямованість і потенційно придатна для дослідження особи як суб'єкта праці, – класифікацію Б. Г. Ананьєва. Він виділяв такі сфери особистості, як:

- темперамент;
- задатки та здібності;
- мотивація (спрямованість);
- характер;
- воля;
- почуття.

З метою дослідження цих сфер брали найбільш надійні й інформативні психодіагностичні методики, зокрема:

- для дослідження особливостей темпераменту – методику “Самооцінки структури темпераменту (Б. М. Смірнов);
- для дослідження когнітивних здібностей, що визначають можливість оволодіння будь-якою діяльністю, – прогресивні матриці Равена;
- для визначення особливостей мотивації вибору саме професії військовослужбовця – Закрити анкету вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС;

– для визначення особливостей характеру та їх загострень, що погіршують пристосування до нових умов і обставин життєдіяльності, – Методику визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту (К. Леонгард та Х. Шмішек);

– для визначення вольових особливостей, які свідчать про можливості здолання труднощів, перешкод, що стоять перед військовослужбовцем, – питальник суїцидального ризику (А. Г. Шмельов);

– для визначення особливостей емоційної сфери – Метод колірних виборів (тест Люшера у модифікації Л. Собчик).

Крім того, використовувалися два тести, що є узагальненими щодо вибраної структури і дані за якими можуть застосовуватися для уточнення даних, отриманих за наведеними вище методиками. Один із цих тестів дає узагальнену характеристику сформованості у людини у процесі її життєдіяльності рис – 16-факторний питальник Р. Кеттелла; другий – характеризує особливості пристосування особистості до нових умов, її толерантність до змін – багаторівневий особистісний питальник “Адаптивність” (А. Г. Маклаков).

Значущість даних, що отримані за наведеними методиками, є не однаковими для висновку про професійну придатність до служби в НГУ. Найбільш значущими є дані, одержані за методиками Смірнова, Маклакова та Равена. Перша серед них визначає психодинамічні особливості, які не підлягають кардинальним змінам і тому не можуть бути розвиненими у процесі професійного навчання, підготовки. Друга методика показує, наскільки можливі зміни у структурі якостей індивіду, тобто наскільки перспективною є підготовка цієї особи для служби в НГУ, а третя – характеризує спроможність освоювати нову діяльність, навчатися. Незадовільні показники за цими методиками інтерпретуються як абсолютна непридатність, і подальший аналіз особливостей кандидата на військову службу проводити не доцільно.

Дані, що отримані за допомогою інших методик наведеної батареї, пов’язані з визначенням професійної придатності не так жорстко. Зокрема, для визначення професійної придатності нами було використано систему, так би мовити, “корсетів”, тобто відсіювання кандидатів, які мають крайні граничні показники. Наявність таких крайностей ускладнює навчання особи та її пристосування до нових умов. Проте всередині визначених меж показники за цими методиками можуть комбінуватися будь-яким чином і формувати індивідуальний стиль виконання діяльності. Наприклад, особливості мотивації, характеру та вольові якості змінюються як з віком, так і з професійним навчанням, підготовкою і вихованням.

Окреме місце у запропонованій батареї займає Метод колірних виборів (тест Люшера у модифікації Л. Собчик). Це проєктивна методика, яка дає орієнтовну інформацію про несвідомі глибинні проблеми особистості, актуальні стани, базисні потреби, індивідуальний стиль переживання, тип реагування та ступінь адаптованості респондента. Вона також дозволяє виявити компенсаторні можливості людини, оцінити ступінь виразності хворобливо загострених рис

характеру, клінічні прояви. Через проєктивний характер методики (узагальненість даних) не можна стовідсотково стверджувати, що саме вплинуло на вибір кольору – актуальні потреби, стан, стійкі риси тощо. Ця методика використовується у запропонованій батареї з двома цілями. Так, крім прямої мети – діагностика емоційного стану (саме зміна стану більш щільно пов’язана з чутливістю до різних кольорів), вона використовується як перевірна методика для даних, що отримані за іншими методиками. Якщо одержані за допомогою питальників дані не узгоджуються з даними тесту Люшера, то це зумовлює необхідність втручання у процес автоматичної діагностики професійного психолога.

Як видно із наведеного вище опису, добір методик здійснювався таким чином, щоб відбувалося часткове перекриття даних, отриманих за однією методикою, даними, одержаними за іншими методиками, особливо за такими важливими характеристиками, як психодинамічні особливості та здібності. Таке перекриття без нарощування кількості методик за кожним пунктом використаної структури особистості сприяє підвищенню точності прогнозу без ускладнення процедури обстеження.

#### **4.2. Психодіагностичні методики визначення психодинамічних властивостей**

Для визначення особливостей темпераменту як основу ми використовували методику Б. М. Смірнова. Крім того, дані за цією методикою частково перекривалися даними, одержаними за методикою “Адаптивність” та питальником суїцидального ризику.

Питальник Б. М. Смірнова дозволяє виявити низку полярних властивостей темпераменту, зокрема: екстраверсія – інтроверсія, емоційна збудливість – емоційна врівноваженість, темп реакцій (швидкий – повільний), активність (висока – низька). Він також має шкалу щирості випробуваного при відповідях на запитання, що дозволяє оцінити надійність отриманих результатів. Інструкція, текст питальника та ключі надані у додатку А. Одержані за допомогою питальника дані дозволяють визначити виразність рис темпераменту у претендентів. У цій методиці передбачена така градація балів за шкалами (табл. 4.1).

*Т а б л и ц я 4.1*

*Середня оцінка і зона виразності властивостей темпераменту*

<i>Екстраверсія</i>	<i>Ригідність</i>	<i>Емоційна збудливість</i>	<i>Темп реакцій</i>	<i>Активність</i>
22-26 висока екстраверсія	16-23 висока ригідність	18-20 висока емоційна збудливість	20-22 дуже швидкий	24-26 висока
14-21 середня екстраверсія	9-15 середня ригідність	10-17 середня емоційна збудливість	11-19 швидкий	17-23 вища за середню
7-13 середня інтроверсія	3-8 середня пластичність	4-9 середня емоційна врівноваженість	5-10 повільний	9-16 нижча за середню
0-6 висока інтроверсія	0-2 висока пластичність	0-3 висока емоційна врівноваженість	0-4 дуже повільний	0-8 низька

### *Екстраверсія – інтроверсія*

0-6 балів = Висока інтроверсія

Спокійний, сором'язливий, занурений у свої переживання, закритий для спілкування з усіма, крім близьких людей. Планує свої дії заздалегідь, любить у всьому порядок і строго контролює свої почуття. Більше схильний спілкуватися з близькими, домашній, вірний своїм симпатіям, смирний і слухняний, утримується від галасливих компаній і нестійких партнерів. Терпимий і лояльний до чужих поглядів. Зовні – повільний, нерішучий, але це може бути оману, оскільки не свідчить про його внутрішній світ.

7-14 балів = Середня інтроверсія

Спокійний, сором'язливий, занурений у свої переживання, закритий для спілкування з усіма, крім близьких людей. Планує свої дії заздалегідь, любить у всьому порядок і контролює свої почуття. Схильний спілкуватися з близькими, вірний своїм симпатіям, смирний і слухняний, утримується від галасливих компаній і нестійких партнерів. Терпимий і лояльний до чужих поглядів.

14-21 балів = Середня екстраверсія

Комунікабельний, має багато друзів. Не любить довго читати і займатися систематичним навчанням. Імпульсивний, безтурботний і веселий, оптимістичний. У житті віддає перевагу діям і руху. Буває запальним. Емоції і почуття не завжди контролюються. Позитивні риси: енергійність, ініціативність, ентузіазм, при реалізації своїх задумів жвавий і діяльний. Хороший організатор, цілеспрямований. З оточуючими життєрадісний.

22-26 балів = Висока екстраверсія

Комунікабельний, має багато друзів. Не любить довго читати і займатися систематичним навчанням. Характерним є прагнення до різного роду збуджень (як позитивних, так і негативних), схильний до ризику і пригод, діє під впливом моменту, імпульсивний, безтурботний і веселий, оптимістичний. У житті віддає перевагу діям і руху. Буває запальним. Емоції і почуття не завжди контролює. Позитивні риси: енергійність, ініціативність, ентузіазм, прагнення до розкриття нових сторін життя; при реалізації своїх задумів жвавий і діяльний. Хороший організатор, цілеспрямований і заповзятливий.

### *Ригідність – пластичність*

0-2 балів = Висока пластичність

Пластичність – одна з властивостей нервової системи, що характеризує швидкість виникнення і припинення нервових процесів. Пластичність є показником легкості і швидкості пристосування людини до зовнішніх впливів.

3-8 балів = Середня пластичність

На відміну від попереднього рівня характеризується менш легким і швидким пристосуванням до зовнішніх впливів.

9-15 балів = Середня ригідність

Ригідність – ознака млявості, стереотипності реагування, виникнення істотних складнощів у разі необхідності змінювати звички або судження, умови життя і діяльності.

16-23 балів = Висока ригідність



Ригідність – утрудненість у змінюванні наміченої суб'єктом програми діяльності в умовах, що об'єктивно потребують її перебудови. Виражається: 1) у млявості афективних (емоційних) відгуків на об'єкти емоцій, що змінюються; 2) у тугорухливості перебудови системи мотивів в обставинах, які вимагають від суб'єкта гнучкості і зміни характеру поведінки; 3) у труднощах перебудови сприйняття та уявлень у ситуації, що змінилася.

*Емоційна збудливість – врівноваженість*

0-3 балів = Висока емоційна врівноваженість

Стриманий, терплячий, небагатослівний, мудрий, врівноважений. Рівний у спілкуванні, стриманий від гніву і незворушний у ситуації стресу. Терпимий до позбавлень, помірний у своїх потребах. Це психологічно стійка особистість, яка добре адаптується до соціального середовища.

4-9 балів = Середня емоційна врівноваженість

Стриманий, небагатослівний, урівноважений. Рівний у спілкуванні, стриманий від гніву і незворушний у ситуації стресу. Терпимий до позбавлень, помірний у своїх потребах.

10-17 балів = Середня емоційна збудливість

Чуттєвий, вразливий, делікатний, сприйнятливий до негативних сигналів іззовні, сором'язливий. Приймає все близько до серця, невпевнений у собі і боязкий. Можуть виявлятися закомплексованість та полохливість.

18-20 балів = Висока емоційна збудливість

Особистість емоційно нестійка, схильна до всіляких психологічних відхилень, які спричиняють неврівноваженість. Чуттєвий, вразливий. Емоційно тонко відчуває світ, делікатний, сприйнятливий до негативних сигналів ззовні, сором'язливий. Приймає все близько до серця, невпевнений у собі і боязкий. Можуть виявлятися закомплексованість та полохливість.

*Темп реакції*

0-4 балів = Дуже повільний темп реакцій

Дуже повільні перебіг і зміни психічних процесів.

5-10 балів = Повільний темп реакцій

Повільні перебіг і зміни психічних процесів.

11-19 балів = Швидкий темп реакцій

Швидкі темп перебігу і зміни психічних процесів.

20-22 балів = Дуже швидкий темп реакцій

Дуже швидкі темп перебігу і зміни психічних процесів.

*Активність*

0-8 балів = Низький рівень активності

Протилежний полюс активності проявляється у швидкому пасуванні перед труднощами, прагненні уникати всякого роду зусиль, небажанні прийняти відповідальність на себе за те, що відбувається.

9-16 балів = Активність нижча за середню

Пасує перед труднощами, прагне уникати зусиль, не бажає приймати відповідальність на себе за те, що відбувається.

17-23 балів = Активність вища за середню

Ступінь енергійності, напористості, з яким людина прагне впливати на навколишній світ, підкорити його собі, перетворити, долати окремі перешкоди, є вищим за середній.

24-26 балів = Висока активність

Високий ступінь енергійності, напористості, з яким людина прагне впливати на навколишній світ, підкорити його собі, перетворити, долати окремі перешкоди.

#### **4.3. Психодіагностичні методики визначення когнітивних здібностей кандидата**

Для визначення когнітивних здібностей як головну методику нами використано тест Дж. Равена. Крім того, дані про інтелект як загальну здібність (здібність до навчання) отримуються і за допомогою питальника Р. Кеттелла (фактора В). Деякі дані про здібності (до адаптації, змін) отримуються і за допомогою методики “Адаптивність” та питальника суїцидального ризику.

*Прогресивні матриці Равена.* Тест призначений для вимірювання рівня інтелектуального розвитку. Запропонований Л. Пенроузом і Дж. Равеном у 1936 р.

За Дж. Равеном, цей тест визначає здібності сприймати певні форми, схоплювати їх особливості, характер і взаємні відносини або ансамбль, сукупність відносин, а тому він і потребує логічних міркувань. Автор методики вважає, що тут мова йде не про абсолютний вимір якогось абсолютного інтелекту, проте результати тесту певною мірою репрезентують інтелект.

Під час вирішення завдань тесту виявляються три основних психічних процеси:

- увага, уважність;
- сприйняття, сприйнятливність;
- мислення, кмітливність.

При визначенні змісту понять увага/уважність існує кілька поглядів: деякі розуміють її як зосередження свідомості, інші вважають її основним елементарним чинником перцепції, який викликає спрямованість на об’єкт сприйняття або підготовку суб’єкта до сприйняття.

У процесі вирішення завдань тесту увага сильно напружена, підтримує прагнення (інтерес) до вирішення завдань. Процес вирішення вимагає водночас і концентрації, і розподілу уваги. У разі зниження уваги завжди з’являються помилки. Крім уваги, на вирішення завдань впливають рівень волі (наполегливість) і стійкість емоцій.

Таким чином, тест Равена не є тестом “чистого інтелекту”, а є чутливим до гостроти і точності уваги, ясності мислення. У цьому випадку мова йде про визначення здатності до систематизації і планомірності або методичності мислення, а не про сам інтелект у цілому, оскільки тест Равена – невербальне випробування.

Найбільш відомі два основні варіанти тесту Равена: чорно-білі та кольорові матриці.

Чорно-білі матриці призначені для обстеження дітей та підлітків віком від 8 до 14 років і дорослих – від 20 до 65 років. Кольоровий варіант (більш простий, ніж чорно-білий) тесту Равена призначений для обстеження дітей віком від 5 до 11 років, іноді рекомендується для осіб, які старші за 65 років.

У розроблену систему професійного психологічного відбору був включений чорно-білий варіант тесту (додатковий матеріал подано у додатку Б).

Стимульний матеріал тесту чорно-білого варіанта складається із 60 матриць або композицій з пропущеними елементами. Завдання поділені на 5 серій (А, В, С, Д, Е) по 12 однотипних, але зростаючої складності матриць у кожній серії. Трудність завдань зростає і при переході від серії до серії. Обстежуваний повинен вибрати відсутній елемент матриці серед 6-8 запропонованих варіантів.

У процесі розробки тесту було зроблено спробу реалізувати принцип “прогресивності”, який полягає у тому, що виконання попереднього завдання та серій завдань є своєрідною підготовкою обстежуваного до виконання наступних. Відбувається навчання виконанню складніших завдань.

Кожна серія завдань складена за певними принципами.

*Серія А* – принцип взаємозв'язку в структурі матриць. Обстежуваному потрібно додати відсутню частину зображення. Вважається, що під час роботи з матрицями цієї серії реалізуються такі основні розумові процеси:

- диференціація основних елементів структури та розкриття зв'язку між ними;
- ідентифікація відсутньої частини структури та зв'язання її із запропонованими зразками.

*Психологічне значення:* вирішення залежить від рівня уважності, рівня статичної уяви та рівня візуального розрізнення.

*Серія В* – принцип аналогії між парами фігур. Завдання досліджуваного полягає у пошуку аналогії між парами фігур. Обстежуваний розкриває цей принцип шляхом поступової диференціації елементів. Під час вирішення використовується здатність осягати симетричність між фігурами.

*Психологічне значення:* здатність до лінійної диференціації та міркування на основі лінійних взаємозв'язків.

*Серія С* – принцип прогресивних змін у фігурах матриць. Завдання цієї серії містять складні зміни фігур за принципом їх безперервного розвитку, збагачення по вертикалі і горизонталі (підсумовування нових елементів у кінцевій відсутній фігурі).

*Психологічне значення:* виявляються здатність до динамічної, швидкої спостережливості і простежування безперервних змін, динамічна уважність, здатність уявляти.

*Серія Д* – принцип перегрупування фігур. Ця серія складена за принципом перестановки фігур у матриці по горизонталі й вертикалі. Вирішення вимагає

дотримуватися закономірної послідовності фігур і з'єднання їх у цілісну структуру.

*Психологічне значення:* вирішення залежить від здатності схоплювати кількісні й якісні зміни в упорядкуванні (складанні) фігур згідно із закономірністю використовуваних змін.

*Серія E* – принцип розкладання фігур на елементи. Найбільш складна серія. Процес вирішення завдань цієї серії полягає в аналізі фігур основного зображення і подальшому складанні відсутньої фігури по частинах (аналітико-синтетична діяльність мислення). Тут потрібно складати і віднімати елементи фігур, змішувати частини за алгебраїчним принципом. Відсутній член структури знаходять за допомогою алгебраїчних операцій з останніми членами структури.

*Психологічне значення:* здатність спостерігати складний кількісний і якісний розвиток кінетичних, динамічних рядів; вища форма абстракції і динамічного синтезу.

*Процедура дослідження інтелекту за тестом Равена для дорослих.* Випробуванним дають інструкцію до тесту: “Перед Вами – 60 завдань. Усі завдання поділені на 5 груп, які називаються серіями і позначаються індексами (літерами) А, В, С, Д, Е. У кожній серії 12 завдань. Ці завдання складені так, що на початку кожної серії завдання більш легкі, а наприкінці – більш важкі. У кожному завданні у великій рамці міститься зразок, складений із певних фігур. Такі фігури чи малюнки складені не випадково, а за певними закономірностями. Цю закономірність Ви повинні виявити у кожному завданні. У кожному великому зразку відсутня частина фігури або остання фігура. Ви повинні знайти цю фігуру. Вона має правильно доповнити великий зразок (матрицю) згідно з виявленою Вами закономірністю. Фігури, серед яких є потрібна фігура для доповнення верхнього зразка, позначені числами 1-6 або 1-8 і розміщені під ним. Номер фігури, якою слід заповнити зразок верхньої рамки, потрібно записати у відповідну рубрику протоколу випробувань. Стежте за правильним внесенням кожної відповіді в ту рубрику, яка позначена номером завдання. Дійте послідовно від завдання до завдання і не пропускайте жодного з них. Не повертайтеся до завдань знову! Працюйте швидко, але не поспішайте. Якщо якийсь завдання не виходить за логікою, спробуйте вгадати, яка з фігур (зображень) під великою рамкою могла б потрапити на порожнє місце зразка!”

*Обробка даних тесту.* Результати випробуваного порівнюємо з ключем правильних відповідей. За кожну правильну відповідь надається один бал, тому досліджуваній може отримати вищу оцінку – 60 балів. Бали підраховуються окремо за кожною серією і сумарно за всім тестом. Загальна сума є індексом (показником) інтелектуальної сили випробуваного. Виявляються рівень розвитку його логічного мислення, системність мислення. Виявляється здатність упорядковувати фігури у зразках.

Перш ніж оцінювати й інтерпретувати результати тесту, необхідно визначити їх надійність. Для цього, по-перше, треба враховувати, чи вирішував обстежуваний завдання або тільки відгадував. Результати, які свідчать про те, що випробуваній тільки відгадував, вважаються поганими, несприятливими. На

таке вгадування у виборі фігур вказує низька сума балів за тестом у цілому. Низькі числові показники слід завжди вважати менш надійними, ніж високі.

По-друге, визначається рівень варіабельності отриманих результатів. Для цього результати тестування за кожною серією порівнюються з очікуваними результатами розподілу нормальних рішень (додаток Б, табл. Б. 2). Різниця між ними розглядається як “відхилення” і записується у нижньому рядку бланка відповідей як 0, -1, +1, -2, +2 і т. п. Коли відхилення більше 2 балів у серії, повний числовий показник не можна прийняти таким, яким він вийшов; він не може бути вирішальним при оцінці загальної інтелектуальної сили випробуваного. Загальний числовий показник важливий тільки тоді, коли відхилення більше 2 з’являється наприкінці випробування, в останніх серіях. Позитивні і негативні відхилення мають додаткове психологічне значення. Великі відхилення на початку тесту свідчать про дефект уваги або сприйняття, але не можуть бути ознакою зниження інтелектуальної сили.

Для визначення діагностичності тесту підраховується сума відхилень без урахування знака (не звертаючи уваги на “+” або “-” за модулем) по всьому тесту. Отриманий індекс варіабельності вважається нормальним, якщо він становить не більше 4-6; якщо ж він досягає 7 і більше, – це означає, що результат випробування не є надійним (позитивним), і випробуваного потрібно обстежити іншим методом.

У разі дуже високого “відхилення” (варіабельності) необхідно проаналізувати “випадковість” помилок випробуваного, для чого ми порівнюємо його результати з розподілом завдань за складністю (додаток Б, табл. Б. 2), що дозволяє скоригувати підсумковий результат. Якщо помилки пов’язані з легкими завданнями (1-4 ступінь), то це може бути віднесено за рахунок зниження уважності у ході експерименту. Зниження результатів у серіях за рахунок помилок у складних завданнях, особливо у 8-12 ступені складності, розглядаються як закономірні прояви несформованості або зниження рівня розвитку відповідних психічних процесів (див. “Психологічне значення” за серіями), розумових операцій.

Визначивши діагностичність субтестів, переводимо “сирі” бали у показники IQ (коефіцієнт інтелекту) за табл. Б. 3 додатка Б для дорослих 16-30 років. Якщо вік обстежуваного більше 30 років, то при визначенні IQ вводиться, так названа, поправка на вік (див. додаток Б, табл. Б. 4). Визначений за табл. Б. 3 IQ-показник ділять на поправковий коефіцієнт К. Останній дозволяє враховувати поступове зниження з віком інтелектуальних здібностей людини. Характеристику інтелектуальних здібностей за відповідним IQ-показником наведено у табл. Б. 7 (див. додаток Б).

Крім того, результати тестового обстеження можуть бути інтерпретовані з допомогою використання типових оцінок результатів за тестом Равена (див. додаток Б, табл. Б. 5), запропонованих В. М. Блейхер, Л. Ф. Бурлачуком. Під час обстеження групи людей інтелектуальний рівень розвитку кожного може бути визначений після знаходження процентильних показників та їх порівняння з

показниками табл. Б. 5. Для віку 20-65 років спеціально розраховано процентильні оцінки, внесені у табл. Б. 6 (див. додаток Б).

Процентильна оцінка показує, який відсоток членів стандартної вибірки конкретного віку має більш високий, а який – більш низький показник у “сирих” балах. Так, процентиль 95 означає, що лише 5 % з вибірки досягли цього результату в “сирих” балах, інші 95 мають більш низький бал.

Якісна обробка тесту проводиться відповідно до психологічного значення кожної конкретної серії.

#### **4.4. Психодіагностичні методи визначення у кандидатів особливостей мотивації до служби в Національній гвардії України та навчання у ВНЗ МВС України**

Для визначення особливостей мотивації до служби в НГУ як основну використовували закриту анкету вивчення мотивації професійного відбору абітурієнтів ВНЗ МВС, проте деякі дані про цілі і засоби діяльності надає і тест Люшера.

Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС була розроблена у науково-дослідній лабораторії соціальної і психологічної роботи ХНУВС. Методика побудована за типом оцінної шкали, що складається з 40 тверджень, кожне з яких обстежуваний оцінює за 5-бальною системою. Діагностична оцінка методики стосується восьми мотиваційних шкал, що складають мотиваційний профіль особистості:

- мотиви, пов’язані з об’єктивними соціально заданими цілями і змістом професії (шкала 1);
- мотиви, пов’язані з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням (шкала 2);
- самостійний вибір професії (шкала 3);
- несамостійний вибір професії (під впливом референтної групи) (шкала 4);
- мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям (шкала 5);
- мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії (шкала 6);
- мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки (шкала 7);
- асоціальні мотиви (ставлення до професії як до засобу задоволення особистих асоціальних потреб) (шкала 8).

*Процедура діагностики.* Обстежуваному пропонують запитання і варіанти відповідей до них та інструкцію. Час не обмежується. Робота з методикою займає близько 15 хвилин. Бланк питальника та ключі надані у додатку В.

*Обробка результатів дослідження* проводиться за таким алгоритмом.

1. Отримані з кожного запитання відповіді переводяться у бали за схемою:
  - стосується у дуже високому ступені – 5 балів;
  - скоріше стосується, ніж ні – 4 бали;

- скоріше не стосується, ніж стосується – 2 бали;
- зовсім не стосується – 1 бал;
- важко відповісти – 0 балів.

Підраховується сума балів кожної мотиваційної шкали за ключем.

2. У такий спосіб отримують мотиваційний коефіцієнт за кожною шкалою. Тип мотивації, в якому мотиваційний коефіцієнт має найбільше значення, є в обстежуваного домінуючим. Значущість кожного мотиву можна оцінювати так:

- менше за 11 балів – зовсім не значущий мотив;
- від 12 до 14 балів – не дуже значущий мотив;
- від 15 до 25 балів – особистісне значущий мотив.

Крім того, отримані значення ранжують і роблять висновок щодо провідних мотивів вибору професії, професійної діяльності.

Потім можна побудувати профіль мотивації вибору професії, що дозволяє оцінити не тільки структуру мотивів, але і їхній взаємозв'язок. На горизонтальній осі графіка відкладають мотиваційні шкали, на вертикальній – отримані бали за шкалами.

*Сприятлива мотивація* характеризується такими параметрами:

- високий рівень самостійності у виборі професії;
- раннє захоплення професією;
- адекватне уявлення про професію, усвідомлення її об'єктивних цілей, змісту, умов і соціальної значущості;
- усвідомлення вимог професії до особистості;
- прагнення особисто брати участь у реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії;
- усвідомлення необхідності переборювати труднощі, пов'язані з професією;
- усвідомлення необхідності морального вибору і високої відповідальності у професійній діяльності правоохоронців;
- прагнення до творчої самореалізації у професійній діяльності;
- прагнення до особистісного і професійного самовдосконалювання;
- конкретне уявлення про плани на майбутнє, що пов'язані з вибраною професією.

Профіль, у якому зазначені показники домінують, а зовнішні умови професії, її методи, фактори контролю й оцінки розглядаються особистістю як засоби діяльності, характеризують ступінь присвоєння нею об'єктивного змісту діяльності і визначають відповідність дійсних професійних мотивів характеристикам професії, що соціально задаються.

*Несприятлива мотивація* характеризується домінуванням у мотиваційному профілі особистості таких параметрів:

- виражене прагнення компенсації характерологічних недоліків за рахунок професії;
- потреба у соціальному схваленні, реалізація якої пов'язана із зовнішнім престижем професії;

- домінуюча потреба у виправданні своєї самооцінки, реалізація якої пов'язується із зовнішніми характеристиками професії (володіння владними повноваженнями, кар'єрне зростання, зовнішній імідж професіонала);
- прагнення вирішувати свої матеріально-побутові проблеми за допомогою професії;
- неадекватне уявлення про професію та її вимоги до особистості, вибір її на основі романтичної привабливості;
- ігнорування творчих аспектів діяльності, а також можливості особистісного і професійного вдосконалювання;
- низький рівень самостійності у виборі професії;
- відсутність уявлень про власні плани на майбутнє, пов'язані з вибраною професією;
- нерозбірливість у засобах при реалізації особистих потреб;
- небажання особисто брати участь у реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії;
- негативне емоційне ставлення до професії.

Необхідно зазначити, що сполучення наведених параметрів мотивації із соціальною незрілістю, низьким рівнем розвитку моральних якостей, відсутністю віри у можливість закону і права, низькою самооцінкою і слабкою здатністю передбачати наслідки власних дій, ставлення до закону як до засобу реалізації власних потреб може виражатися в асоціальній поведінці, призводити до порушення дисципліни і законності.

#### **4.5. Психодіагностичні методики визначення особливостей характеру, наявності акцентуацій у кандидатів на військову службу**

Визначення особливостей акцентуацій характеру у запропонованій системі професійно-психологічного відбору проводиться за допомогою питальника Леонгарда–Шмішека. Додаткову інформацію можна також одержати за методикою “Адаптивність”.

Методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту призначена для діагностики типу акцентуації особистості. В основу питальника, розробленого Х. Шмішеком, закладено концепцію “акцентуїрованої особистості” К. Леонгарда. Згідно з цією концепцією індивідуальні якості особистості можна поділити на дві групи: основну й додаткову. Стрижень особистості становлять основні риси, які й визначають її індивідуальність, розвиток, адаптацію, психічне здоров'я.

Надмірна вираженість цих рис призводить до структурних психологічних змін, а у несприятливих соціальних умовах – і до розладу структури особистості.

Особистості, у яких основні риси мають високий ступінь вираженості, названі К. Леонгардом акцентуїтованими. Ці особистості не є патологічними. Як писав К. Леонгард, при іншому тлумаченні довелося б вважати нормальною тільки середню людину, а будь-яке відхилення від такої середини (середньої норми) має бути визнане патологією. Це змусило б вивести за межі норми тих



особистостей, які своєю своєрідністю чітко виділяються на тлі середнього рівня. Однак тоді б до цієї рубрики потрапила б і та категорія людей, про яких говорять “особистість” у позитивному сенсі, підкреслюючи, що вони мають яскраво виражений оригінальний психічний склад.

На основі своєї концепції К. Леонгард виділив 10 основних типів акцентуованих осіб, в основному таких, що відповідають систематиці психопатій у граничній психіатрії.

*Демонстративний тип.* Центральною особливістю демонстративної особистості є потреба у самовираженні, постійне прагнення справляти враження, привертати до себе інтерес, бути у центрі загальної уваги. Елементами поведінки особистості цього типу є самовихваляння, розповіді про себе або про події, в яких ця особистість посідала центральне місце. Значна частка цих оповідань насправді є або фантазуванням, або істотно прикрашеним викладом подій.

*Педантичний тип.* Яскраво вираженими зовнішніми проявами людей цього типу особистості є підвищена акуратність, прагнення до порядку, нерішучість та обережність. Перш ніж що-небудь зробити, ці люди довго і ретельно все обмірковують. Очевидно, за зовнішньою педантичністю стоїть небажання і нездатність до швидких змін, до прийняття на себе відповідальності. Ці люди без потреби не змінюють місце роботи, а якщо це необхідно, то вони важко йдуть на майбутні зміни. Вони люблять своє виробництво, звичну роботу. У побуті для них характерна сумлінність.

*Застраглий тип.* Цей тип особистості характеризується високою стійкістю афекту, тривалістю емоційних переживань. Образа особистих інтересів і гідності, як правило, довго не забувається і ніколи легко не вибачається. У зв'язку з цим оточуючі часто характеризують людей цього типу як злопам'ятних і мстивих. Для цього є підстави: переживання афекту часто поєднується у них з фантазуванням, виношуванням плану відповіді кривднику, помсти йому.

*Збудливий тип.* Особливістю людей цього типу особистості є надзвичайно виражена імпульсивність поведінки. Манера їх спілкування та взаємодії з людьми значною мірою залежить не від логіки, не від раціонального оцінювання інших людей і своїх вчинків, дій, а обумовлена імпульсом, потягом, інстинктом або неконтрольованими мотивами. У сфері соціальної взаємодії для них характерна вкрай низька терпимість, що часто може характеризуватися як відсутність терпимості взагалі.

*Гіпертимічний тип.* Основною вираженою особливістю людей цього типу особистості є постійне перебування у піднесеному емоційному настрої, навіть незважаючи на відсутність для цього будь-яких зовнішніх причин. Піднесений настрій поєднується у них з високою активністю, жагою діяльності. Для них характерні товариськість, підвищена балакучість. На життя такі люди дивляться завжди оптимістично, не втрачаючи оптимізму й у разі виникнення труднощів і життєвих перешкод. Люди такого типу часто долають труднощі без особливих зусиль завдяки органічно властивим їм активності та діяльнісній спрямованості.

*Дистимічний тип.* Дистимічна особистість є протилежністю гіпертимічній. Дистиміки зазвичай сконцентровані на похмурих, сумних сторонах життя і на негативних її результатах. Це проявляється в усьому: у поведінці, у спілкуванні, в особливостях сприйняття життя, окремих його подій та інших людей. Зазвичай ці люди за своєю натурою серйозні. Активність, а тим більше гіперактивність, їм абсолютно не властиві.

*Тривожний тип.* Головною особливістю цього типу особистості є підвищена тривожність, занепокоєння з приводу можливих невдач, негативно проявляється вболівання за свою долю і долю своїх близьких. При цьому об'єктивних підстав до такого занепокоєння може й не бути або вони незначні. Люди цього типу характеризуються боязкістю, іноді з проявом покори обставинам. Постійна настороженість перед зовнішніми обставинами поєднується у них з невпевненістю у своїх силах.

*Циклотимічний тип.* Вираженою особливістю людей цього типу особистості є постійна зміна гіпертимічних і дистимічних станів. При цьому такі зміни є не тільки частими, але й випадковими. У гіпертимічній фазі поведінка цих людей типова – радісні події викликають не тільки позитивні емоції, але також і жагу діяльності, підвищену активність, балакучість. Сумні події викликають у цих людей не тільки засмучення, але й пригніченість. У цьому стані для них характерні уповільнення реакцій, переживань і мислення, уповільнення і зниження емоційної чуйності, здатності до співпереживання та співчуття.

*Екзальтований тип.* Головною особливістю особистості цього типу є яскрава екзальтована реакція. Люди цього типу легко приходять у бурхливе захоплення від радісних подій і у найглибший відчай – від сумних. Їх вирізняє крайня вразливість з приводу як позитивних, так і сумних подій і фактів. При цьому внутрішня вразливість і переживання поєднуються у людей цього типу з яскравим зовнішнім вираженням.

*Емотивний тип.* Найважливішою особливістю емотивної особистості є висока чутливість і глибина переживань в області тонких емоцій, що породжуються у сфері духовного життя людини. Людям цього типу характерні м'якосердя, доброта, задушевність, емоційна чуйність, високо розвинена емпатія. Усі ці особливості, як правило, очевидні і постійно виявляються у зовнішніх реакціях і в різних ситуаціях. Характерною особливістю цього типу особистості є підвищена слізливість ("очі на мокрому місці"). Якщо екзальтований тип особистості характеризується як "бурхливий, поривчастий, збуджений", то емотивний тип – як "чутливий і вразливий".

Особистісний питальник Х. Шмішека включає перелік запитань, звернених до різних установок і особливостей ставлення людини до світу, інших людей, до самого себе. За інструкцією випробуваний повинен висловити свою думку з кожного запитання відповідями або "так", або "ні". У процесі оброблення результатів питальника відповіді випробуваного відповідно до ключа розподіляються за десятьма типами особистості. Ці результати є "сирими" балами. Для кожного з десяти типів особистості крім цього розроблені

коефіцієнти. В остаточному вигляді “сирі” бали перетворюються на підсумкові показники за допомогою їх множення на відповідні коефіцієнти. Критичне значення підсумкового показника, що дозволяє характеризувати випробуваного як акцентуїзовану особистість певного типу, лежить у межах вище 14 балів (максимальне значення, яке може бути отримано по кожному з типів особистості, дорівнює 24 балам).

Використовуючи цей питальник, слід зважати на те, що він не має шкали брехні. Тому потрібно під час процедури тестування створювати атмосферу доброзичливості і серйозної настроєності на роботу.

Інструкція, текст питальника та ключі надані у додатку Г.

#### **4.6. Питальник суїцидального ризику**

Ризик виникнення суїцидальної поведінки безпосередньо пов'язаний з особливостями афективно-вольової сфери людини. Тому питальник суїцидального ризику допомагає оцінити як вольові якості, так і особливості стану.

У порівнянні з іншими одношкальними методиками, що так чи інакше вимірюють рівень емоційної дезадаптації (питальники тривожності особистості, нейротизму тощо), у питальнику суїцидального ризику зроблено спробу якісної кваліфікації симптоматики – виявлення індивідуального стилю та змісту суїцидальних намірів певної людини.

Питальник суїцидального ризику пройшов психометричну адаптацію у праці І. Ю. Белякова, що виконана під керівництвом А. Г. Шмельова. На першому етапі при обстеженні 24 пацієнтів кризового стаціонару на базі лікарні № 20 м. Москви були відібрані пункти ММРІ (версія Березіна із співавторами), що виражають специфіку відповідей суїцидентів у порівнянні зі звичайними людьми. На другому етапі перелік пунктів з ММРІ був доповнений низкою авторських оригінальних запитань, і пілотажна версія питальника суїцидального ризику з 72 пунктів пред'являлася 77 випробуванним з метою відбору пунктів за методом експериментальних груп. 20 обстежуваних з 77 були пацієнтами зазначеного кризового відділення лікарні № 20.

У результаті було відібрано 29 пунктів, які відповідали статистичним вимогам.

##### **Зміст діагностичних концептів**

*Демонстративність (Д).* Бажання привернути увагу оточуючих до своїх нещастя, домогтися співчуття і розуміння. Оцінка із зовнішніх позицій, деколи як “шантаж”, “істероїдне випинання труднощів”, демонстративна суїцидальна поведінка, що переживаються зсередини як “крик про допомогу”. Найбільш суїцидонебезпечне поєднання з емоційною ригідністю, коли “діалог зі світом” може зайти надто далеко.

*Афективність (А).* Домінування емоцій над емоційним контролем в оцінці ситуації. Готовність реагувати на психотравмуючу ситуацію безпосередньо, емоційно. Крайній варіант – блокада інтелекту.

*Унікальність (У)*. Сприйняття себе, ситуації і, можливо, власного життя у цілому як виняткове явище, не схоже на інші, і отже, передбачає виняткові варіанти виходу, зокрема суїцид. Ця шкала тісно пов'язана з феноменом “непроникності” для досвіду, тобто з недостатнім умінням використовувати свій і чужий життєвий досвід.

*Неспроможність (Н)*. Негативна концепція власної особистості. Уявлення про свою неспроможність, некомпетентність, непотрібність, “виключеність” зі світу. Ця субшкала може бути пов'язана з уявленнями про фізичну, інтелектуальну, моральну та іншу неспроможність. Неспроможність виражає інтрапунітивний радикал. Формула внутрішнього монологу – “Я поганий”.

*Соціальний песимізм (СП)*. Негативна концепція навколишнього світу. Сприйняття світу як ворожого, що не відповідає уявленням про нормальні або задовільні для людини відносини з оточенням. СП тісно пов'язаний з екстрапунітивним стилем каузальної атрибуції. Екстрапунітивність визначається за формулою внутрішнього монологу “Ви всі не гідні мене”.

*Злам культурних бар'єрів (ЗКБ)*. Культ самогубства. Пошук культурних цінностей і нормативів, які виправдовують суїцидальну поведінку або навіть роблять її якоюсь мірою привабливою. Запозичення суїцидальних моделей поведінки з літератури та кіно. Крайній варіант – інверсія цінності життя і смерті. За відсутності виражених піків за іншими шкалами це може свідчити лише про “естетизацію смерті”. Одна з можливих внутрішніх причин культу смерті – доведена до патологічного максималізму смислова установка на самостійність: “Вершитель власної долі сам визначає кінець свого існування”.

*Максималізм (М)*. Інфантильний максималізм ціннісних установок. Максималізація цінностей значущості найменшої втрати з одночасною мінімалізацією цінностей значущості наявних досягнень. Поширення на всі сфери життя змісту локального конфлікту з якоюсь однією сфери. Неможливість компенсації. Афективна фіксація на невдачах.

*Часова перспектива (ЧП)*. Неможливість конструктивного планування майбутнього. Це може бути наслідком сильної заглибленості у дійсну ситуацію, трансформації почуття нерозв'язності поточної проблеми, глобального страху невдач і поразок у майбутньому.

*Антисуїцидальний фактор (АФ)*. Навіть за високої вираженості всіх інших факторів він є фактором, який знижує глобальний суїцидальний ризик. Це глибоке розуміння почуття відповідальності за близьких, почуття обов'язку. Уявлення про гріховність самогубства, його антиестетичність, боязнь болю і фізичних страждань. У певному сенсі це показник наявного рівня передумов для психокорекційної роботи.

Інструкцію, текст питальника та ключі надано у додатку Д.

#### **4.7. Метод колірних виборів**

Метод колірних виборів є адаптацією методики вибору кольору М. Люшера, що здійснена Л. Собчик.

Тест вибору кольору М. Люшера – проєктивна методика дослідження особистості, заснована на суб’єктивній перевазі колірних стимулів.

Відомо, що вплив кольору може викликати в людини як фізіологічний, так і психологічний ефект. Ця обставина давно вже враховується у мистецтві, естетиці, на виробництві. Оскільки емоційне ставлення до кольору може характеризуватися або наданням йому переваги (вибором), або байдужістю, або відмовою від нього (негативною оцінкою), то воно враховується і в психодіагностиці.

Тест Люшера ґрунтується на припущенні про те, що вибір кольору відображує нерідко спрямованість випробуваного на певну діяльність, настрій, функціональний стан і найстійкіші риси особистості. Стимульний матеріал містить 4 основних і 4 додаткових кольори.

Основні кольори:

- синій – символізує спокій, задоволеність;
- синьо-зелений – почуття впевненості, наполегливості, іноді впертість;
- оранжево-червоний – символізує силу вольового зусилля, агресивність, наступальні тенденції, збудження;
- світло-жовтий – активність, прагнення до спілкування, експансивність, веселість.

За відсутності конфлікту в оптимальному стані основні кольори повинні займати переважно перші п’ять позицій.

Додаткові кольори:

- фіолетовий;
- коричневий;
- чорний;
- сірий (позначається як нульовий – “0”).

Ці кольори символізують негативні тенденції: тривожність, стрес, переживання страху, гніву. Їх зміст (як і основних) найбільшою мірою визначається взаємним розташуванням, розподілом за позиціями.

Процедура методики полягає у тому, що випробуваний повинен вибрати з восьми запропонованих кольорів той, який найбільше подобається. При цьому в інструкції до випробуваного наголошується, що він повинен вибрати колір як такий, не намагаючись співвіднести його з улюбленим кольором в одязі, кольором очей тощо. Після вибору картка з кольором прибирається із поля зору. Потім випробуваний вибирає з решти семи кольорів найбільш приємний. Вибрана картка так само прибирається з поля зору. Процедура триває до останнього кольору. Порядок виборів утворює цифровий ряд (кожному кольору відповідає стандартне цифрове позначення). Через 2-3 хв вибір кольорів випробуваним повторюється, при цьому в інструкції до другої “розкладки” наголошується, що він не повинен намагатися згадувати порядок “розкладки” у першому виборі і свідомо змінювати попередній порядок. Він має вибрати кольори, наче вперше.

Перший вибір (“розкладка”) характеризує бажаний стан, другий – дійсний. Інтерпретація результатів проводиться таким чином.

“Розкладка” оцінюється за вісьмома позиціями:

- перша і друга – явна перевага (позначається ++);
- третя і четверта – перевага (позначається Х Х);
- п’ята і шоста – байдужість до кольору (позначається = =);
- сьома і восьма – антипатія до кольору (позначається – –).

На підставі аналізу понад 36 000 результатів досліджень М. Люшер розробив характеристику вибраних позицій.

Перша позиція відображує засоби досягнення мети (наприклад, вибір синього кольору свідчить про намір діяти спокійно, без надмірного напруження).

Друга позиція показує мету, до якої прагне випробуваний.

Третя і четверта позиції характеризують перевагу кольору і відображують відчуття випробуванним щирості ситуації, в якій він знаходиться, або ж образ дій, який йому підказує ситуація.

П’ята і шоста позиції характеризують байдужість до кольору, нейтральне до нього ставлення. Вони мов би свідчать, що випробуваний не пов’язує свій стан, настрій, мотиви з даними кольорами. Однак у певній ситуації ця позиція може містити резервне трактування кольору, наприклад, синій колір (колір спокою) відкладається тимчасово як той, що не відповідає цій ситуації.

Сьома і восьма позиції характеризують негативне ставлення до кольору, прагнення придушити будь-яку потребу, мотив, настрій, що відображуються вибраним кольором.

Запис вибраних кольорів здійснюється відповідно до номерів у порядку переваги із зазначенням позицій. Наприклад, при виборі червоного, жовтого, синього, сірого, зеленого, фіолетового, коричневого і чорного кольорів записується:

++ Х Х = = – –  
3 4 1 0 2 5 6 7

Зони (++; Х Х; = =; – –) утворюють 4 функціональні групи.

Інтерпретуючи результати, враховують такі аспекти, як:

- загальна послідовність вибору кольорів у першій і другій серії;
- взаємне розташування основних кольорів, основних і додаткових кольорів;
- розташування кольорів на перших і останніх позиціях.

Оцінюючи положення основних кольорів, ураховують, що якщо вони займають позицію далі п’ятої, то це означає, що властивості, потреби, які ними характеризуються, не задоволені, отже, мають місце тривожність, негативний стан.

Розглядається також взаємне положення основних кольорів. Коли, наприклад, № 1 і 2 (синій і жовтий) знаходяться поруч (утворюючи функціональну групу), підкреслюється їхня загальна риса – суб’єктивна спрямованість “усередину”. Розташовані поруч кольори № 2 і 3 (зелений і червоний) указують на автономність, самостійність у прийнятті рішень, ініціативність. Поєднання кольорів № 3 і 4 (червоного і жовтого) підкреслює

спрямованість “на зовні”. Поєднання кольорів № 1 і 4 (синього і жовтого) підсилює уявлення залежності випробуваних від середовища. У разі поєднання кольорів № 1 і 3 (синього і червоного) в одній функціональній групі підкреслюється сприятливий баланс залежності від середовища і суб’єктивної спрямованості (синій колір) та автономності, спрямованості “зовні” (червоний колір). Поєднання зеленого і жовтого кольорів (№ 2 і 4) розглядається як протиставлення суб’єктивного прагнення “усередину” автономності.

Інтерпретації колірних пар у різних позиціях наведено у додатку Ж.

Основні кольори, на думку М. Люшера, символізують такі психологічні потреби:

№ 1 (синій) – потреба у задоволенні, спокої, стійкій позитивній прихильності;

№ 2 (зелений) – потреба у самоствердженні;

№ 3 (червоний) – потреба активно діяти і досягати успіху;

№ 4 (жовтий) – потреба у перспективі, надія на краще, мрії.

Якщо основні кольори знаходяться у 1–5-й позиціях, то вважається, що ці потреби певною мірою задовольняються, сприймаються як задоволені; якщо вони на 6–8-й позиціях, то мають місце певний конфлікт, тривожність, незадоволеність через несприятливі обставини. Колір, що відхиляється, може розглядатися як джерело стресу. Наприклад, якщо відхиляється синій колір, то це означає незадоволеність відсутністю спокою, прихильності.

Можливості оцінки працездатності у процесі аналізу вибору кольорів М. Люшер урахував виходячи з таких посилок.

Зелений колір характеризує гнучкість вольових проявів у складних умовах діяльності, чим забезпечується підтримка працездатності.

Червоний колір характеризує силу волі і почуття задоволеності прагненням до досягнення мети, що також сприяє підтримці працездатності.

Жовтий колір відображує надії на успіх, спонтанне задоволення від участі у діяльності (іноді без чіткого усвідомлення її деталей), орієнтацію на подальшу роботу.

Якщо всі ці три кольори стоять на початку ряду і всі разом, то ймовірні більш продуктивна діяльність, більш висока працездатність. Якщо ж вони перебувають у другій половині ряду і відокремлені один від одного, то прогноз менш сприятливий.

*Показники тривоги.* Якщо основний колір стоїть на шостому місці, то він позначається знаком “–”, і вся решта, що знаходиться за ним (сьома-восьма позиції), позначаються цим же знаком. Їх слід розглядати як кольори, що відхиляються, як причину тривожності, негативного стану.

У тесті Люшера такі випадки додатково позначають буквою А над номером кольору і знаком “–”, наприклад:

А А А  
– – –  
1 6 0

*Показники компенсації.* За наявності джерела стресу, тривоги (що виражається яким-небудь основним кольором, поміщеним на шосту та восьму позиції) колір, поміщений у першу позицію, розглядається як показник компенсації (компенсуючим мотивом, настроєм, поведінкою). У цьому випадку над цифрою, що займає перше місце, ставиться буква С. Вважається явищем більш-менш нормальним, коли компенсація відбувається за рахунок одного з основних кольорів. У той же час сам факт наявності показника компенсації стресу завжди свідчить про недостатню оптимальність стану.

У тих же випадках, коли компенсація проходить за рахунок додаткових кольорів, результати тесту трактуються як показники негативного стану, негативних мотивів, негативного ставлення до навколишньої ситуації.

*Показники інтенсивності тривоги* характеризуються позицією, яку займають основні кольори. Якщо основний колір на шостому місці, то фактор, що викликає тривогу, вважається відносно слабким (це зазначено одним знаком оклику); якщо колір у сьомій позиції, то ставляться два знаки оклику (!!); якщо основний колір на восьмій позиції, то ставляться три знаки (!!!). Таким чином, може бути поставлено до 6 знаків оклику, що характеризують джерело стресу, тривоги. Наприклад:

! !! !!!  
А А А  
- - -  
2 1 4

Подібним чином оцінюються випадки несприятливої компенсації. Якщо компенсацією є який-небудь з основних кольорів чи фіолетовий, то не ставиться ніяких знаків. Якщо сірий, коричневий або чорний колір займають третю позицію, то ставиться один знак оклику (!), якщо другу позицію, – то два знаки (!!), якщо першу позицію, то ставиться три знаки (!!!).

Отже, їх може бути 6, наприклад:

!!! !! !  
С С С  
6 0 7

Вважається, що чим більше знаків “!”, тим гірший прогноз.

Особливе значення при інтерпретації результатів тестування має оцінка кольору в останній, восьмій позиції (або у четвертій функціональній групі за наявності двох кольорів зі знаком “-”). Якщо кольори у цій позиції позначені знаками оклику, то це означає досить велику ймовірність розвитку у випробуваного стану тривожності.

Необхідно звертати увагу на співвідношення першої і восьмої позицій: чи має місце компенсація, чи за нормальною схемою вона здійснена?

Може бути також проаналізовано співвідношення кольорів у другій та третій позиціях (бажана мета і фактична ситуація). Чи немає між ними конфлікту?



Наприклад, червоний колір у другій і сірий у – третій позиції символізують конфлікт між метою, мотивами і самооцінкою реального свого стану.

Інтерпретація результатів тесту Люшера передбачає зіставлення їх із результатами інших методів.

#### 4.8. 16-факторний питальник Р. Кеттелла

Щоб отримати можливість прогнозувати поведінку людини у широкому класі можливих ситуацій, психологи прагнуть виміряти базисні або універсальні риси. Ці риси відносять, як правило, до найбільш загальних структурно-динамічних характеристик стилю діяльності.

Першу спробу, спрямовану на виділення рис і конструювання з них системи особистості, було зроблено співробітниками Ілінойського університету під керівництвом Р. Б. Кеттелла у процесі розробки групи багатфакторних особистісних питальників.

Прагнучи добитися систематичної класифікації рис особистості, Р. Кеттелл новаторськи застосував метод факторного аналізу до розроблення особистісних питальників. Характерною особливістю підходу Р. Кеттелла є ставлення до факторного аналізу не як до способу скорочення розмірності даних, а як до методу виявлення базисних, причинних рис особистості.

Щоб отримати вичерпні відомості про особливості поведінки, Р. Кеттелл проаналізував усі назви рис особистості, що були у словнику, складеному Г. Олпортом і Х. Одбертом у 1936 р. Таких слів виявилось 4,5 тисячі. Цей перелік Р. Кеттелл звів до 171 синонімічної групи, позначивши кожен одним словом, що найточніше відображує основний зміст відповідної риси. Далі вибірку із 100 дорослих людей експерти оцінювали за кожною з 171 змінних. Потім список змінних був скорочений до 36 за допомогою вибору експертами найбільш значущих рис. Додавши до них 10 термінів, узятих у інших дослідників, Р. Кеттелл за скороченим списком отримав оцінки поведінки ще 208 осіб. Факторний аналіз цих оцінок привів його до створення того, що було названо першоджерелом рис особистості. На його основі було розроблено питальник 16 PF, що складається з великої кількості пунктів, які стосуються життєвих ситуацій. На кожен слід дати один із трьох варіантів відповіді: “так”, “ні”, “не знаю”. Питальник призначений для осіб віком 16 років і старше.

За допомогою цього питальника можна оцінити кожного випробуваного за 16 факторами. Кожен із них позначається літерами латинського алфавіту і має буденну та технічну назви. Як буденні, так і технічні назви факторів даються у біполярній формі і супроводжуються списком найбільш значущих поведінкових проявів. Крім цього, для кожного фактора дається його інтерпретація (табл. 4.2).

*Т а б л и ц я 4.2*

#### *Порівняльний опис властивостей особистості*

<i>Фактор А: замкнутість – товарищкість</i>	
<i>Низькі оцінки (0-6 балів)</i>	<i>Високі оцінки (7-12 балів)</i>
<i>A-</i>	<i>A+</i>

Продовження табл. 4.2

Скритність, відособленість, відчуженість, недовірливість, нетовариськість, замкнутість, критичність, схильність до об'єктивності, ригідності, до зайвої строгості в оцінці людей. Труднощі у встановленні міжособистісних, безпосередніх контактів.	Товариськість, відкритість, природність, невимушеність, готовність до співпраці, пристосованість, увага до людей, готовність до спільної роботи, активність в усуненні конфліктів у групі, готовність підкорятися. Легкість у встановленні міжособистісних, безпосередніх контактів.
<i>Фактор В: інтелект</i>	
Низькі оцінки (0-3 бали)	Високі оцінки (4-8 балів)
В- Конкретність і деяка ригідність мислення, труднощі у вирішенні абстрактних завдань, знижена оперативність мислення, недостатній рівень загальної вербальної культури.	В+ Розвинуте абстрактне мислення, оперативність, кмітливість, здатність швидко навчатися. Досить високий рівень загальної культури, особливо вербальної.
<i>Фактор С: емоційна нестабільність – емоційна стабільність</i>	
Низькі оцінки (0-6 балів)	Високі оцінки (7-12 балів)
С- Емоційна нестійкість, імпульсивність. Людина перебуває під впливом почуттів, мінлива у настроях, легко засмучується, нестійка в інтересах. Низька толерантність до фрустрації, дратівливості, втомлюваності.	С+ Емоційна стійкість, витриманість; людина емоційно зріла, спокійна, стійка в інтересах, працездатна, може бути ригідною, орієнтована на реальність.
<i>Фактор Е: підпорядкованість – домінантність</i>	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
Е- Характерними є м'якість, поступливість, тактовність, лагідність, люб'язність, залежність, покірливість, послужливість, шанобливість, сором'язливість, готовність брати на себе провину, скромність, експресивність. Людина схильна легко виходити з рівноваги.	Е+ Самостійність, незалежність, наполегливість, упертість, свавільство, іноді конфліктність, агресивність, відмова від визнання зовнішньої влади, схильність до авторитарної поведінки, жага захоплення, бунтарство.
<i>Фактор F: стриманість – експресивність</i>	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
F- Розсудливість, обережність, розважливості у виборі партнера для спілкування. Схильність до заклопотаності, турботи про майбутнє. Песимістичність у сприйнятті дійсності, стриманість у прояві емоцій.	F+ Життєрадісність, імпульсивність, захопленість, безпечність, нерозважливості у виборі партнера по спілкуванню, соціальні контакти є емоційно значущими. Експресивність, експансивність, емоційна яскравість у стосунках з людьми. Динамічність у спілкуванні, що передбачає лідерство у групах.
<i>Фактор G: низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки</i>	
Низькі оцінки (0-6 балів)	Високі оцінки (7-12 балів)
G- Схильність до мінливості, впливу почуттів, випадків та обставин. Потурає своїм бажанням, не докладає зусиль до виконання групових вимог і норм. Неорганізованість, безвідповідальність, імпульсивність,	G+ Добросовісність, відповідальність, стабільність, врівноваженість, наполегливість, схильність до моралізування, розумність, сумлінність. Розвинуте почуття обов'язку і відповідальності, усвідомлене дотримання

Продовження табл. 4.2

відсутність згоди із загальноприйнятими моральними правилами та стандартами, гнучкість по відношенню до соціальних норм, свобода від їх впливу, іноді безпринципність і схильність до асоціальної поведінки.	загальноприйнятих моральних правил і норм, наполегливість у досягненні мети, ділова спрямованість.
<i>Фактор Н: боязкість – сміливість</i>	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
Н– Сором'язливість, емоційна стриманість, боязкість, обережність, соціальна пасивність, делікатність, уважність до інших, підвищена чутливість до загрози. Віддається перевага індивідуальному стилю діяльності та спілкуванню у малій групі (2-3 особи).	Н+ Сміливість, заповзятливість, активність. Людина має емоційні інтереси. Готовність до ризику і співпраці з незнайомими людьми у незнайомих обставинах, здатність приймати самостійні, неординарні рішення, схильність до авантюризму і прояву лідерських якостей.
<i>Фактор І: жорсткість – чутливість</i>	
Низькі оцінки (0-5 балів для чоловіків, 0-6 балів для жінок)	Високі оцінки (6-12 балів для чоловіків, 7-12 балів для жінок)
І– Несентиментальність, самовпевненість, суворість, розсудливість, гнучкість у судженнях, практичність, іноді деяка жорсткість і черствість щодо оточуючих людей, раціональність, логічність.	І+ Чутливість, вразливість, багатство емоційних переживань, схильність до романтизму, художнє сприйняття світу, розвинені естетичні інтереси, артистичність, жіночність, схильність до емпатії, співчуття, співпереживання та розуміння інших, емоційність.
<i>Фактор L: довірливість – підозрілість</i>	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
L– Відкритість, терпимість, слухняність. Свобода від заздрості, поступливість. Можливим є відчуття власної незначущості.	L+ Обережність, егоцентричність, настороженість у відношенні до людей. Схильність до ревнощів, прагнення покласти відповідальність за помилки на оточуючих, дратівливість. Іноді автономність, самостійність і незалежність у соціальній поведінці.
<i>Фактор М: практичність – мрійливість</i>	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
M– Висока швидкість вирішення практичних завдань, прозаїчність, орієнтація на зовнішню реальність, розвинена конкретна уява, практичність, реалістичність.	M+ Людина поглинута своїми ідеями, внутрішніми ілюзіями ("витає у хмарах"). Характерна буденна уява. Легкість відмови від практичних суджень, уміння оперувати абстрактними поняттями, орієнтованість на свій внутрішній світ, мрійливість.
<i>Фактор N: прямолінійність – дипломатичність</i>	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
N– Характерна відвертість, простота, наївність, прямолінійність, нетактовність, природність,	N+ Характерні вишуканість, уміння поводитись у суспільстві. У спілкуванні

Закінчення табл. 4.2

безпосередність, емоційність, недисциплінованість, невміння аналізувати мотиви партнера. Відсутність проникливості, простота смаків. Задовольняється наявним.	дипломатичність, проникливість, обережність, хитрість, іноді ненадійність. Уміння знаходити вихід зі складних ситуацій, розважливність.
<i>Фактор O: спокій – тривожність</i>	
Низькі оцінки (0-6 балів)	Високі оцінки (7-12 балів)
O– Характерними є безтурботність, самовпевненість, життєрадісність, упевненість у собі і своїх силах, небоязливість, холоднокровність, спокій, відсутність каяття та почуття провини.	O+ Занепокоєння, заклопотаність, вразливість, іпохондричність, залежність від настрою, страх, невпевненість у собі. Схильність до передчуття, самозвинувачення та депресій. Чутливість до схвалення оточуючих, почуття провини і невдоволення собою.
<i>Фактор Q<sub>1</sub>: консерватизм – радикалізм</i>	
Низькі оцінки (0-6 балів)	Високі оцінки (7-12 балів)
Q <sub>1</sub> – Консервативність, стійкість щодо традицій. Характерними є сумнів стосовно нових ідей і принципів, схильність до моралізації і моралей, опір змінам, вузькість інтелектуальних інтересів, орієнтація на конкретну реальну діяльність.	Q <sub>1</sub> + Вільнодумство, експериментаторство, наявність інтелектуальних інтересів, розвинене аналітичне мислення, сприйнятливність до змін, до нових ідей. Недовіра авторитетам, відмова приймати що-небудь на віру. Спрямованість на аналітичну, теоретичну діяльність.
<i>Фактор Q<sub>2</sub>: конформізм – нонконформізм</i>	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
Q <sub>2</sub> – Залежність від думок і вимог групи, соціабельність, додержання громадської думки, прагнення працювати і приймати рішення разом з іншими людьми. Низька самостійність, орієнтація на соціальне схвалення.	Q <sub>2</sub> + Незалежність, орієнтація на власні рішення, самостійність, винахідливість. Прагнення мати власну думку. У разі крайніх високих оцінок – схильність до протиставлення себе групі і бажання у ній домінувати.
<i>Фактор Q<sub>3</sub>: низький самоконтроль – високий самоконтроль</i>	
Низькі оцінки (0-5 балів)	Високі оцінки (6-12 балів)
Q <sub>3</sub> – Низька дисциплінованість, потворство. Підвладність своїм бажанням, залежність від настроїв. Невміння контролювати свої емоції і поведінку.	Q <sub>3</sub> + Цілеспрямованість, сильна воля, вміння контролювати свої емоції і поведінку.
<i>Фактор Q<sub>4</sub>: розслабленість – напруженість</i>	
Низькі оцінки (0-7 балів)	Високі оцінки (8-12 балів)
Q <sub>4</sub> – Розслабленість, млявість, апатичність, спокій, низька мотивація, надмірна задоволеність, незворушливість.	Q <sub>4</sub> + Зібраність, енергійність, напруженість, фрустрованість, підвищена мотивація, неспокій, напруженість, дратівливість.
<i>Фактор MD</i>	
Низькі оцінки (0-4 бали)*	Високі оцінки (10-14 балів)
MD– Невдоволення собою, невпевненість у собі, надмірна самокритичність.	MD+ Переоцінка своїх можливостей, Самовпевненість і задоволеність собою.

Опис кожного фактора складається з кількох частин:

- позначення фактора літерою;
- оцінка полюсів у балах;
- популярна (буденна) назва фактора;
- комплекс найбільш яскравих рис особистості, що характеризують фактор.

Отримані результати виражаються у стенах з максимальним значенням 10 і середнім 5,5. Потім будується профіль особистості, у процесі аналізу якого керуються ступенем вираженості кожного фактора у зіставленні з нормами (4-7).

Крім перерахованих факторів першого порядку Р. Кеттелл у результаті подальшої факторизації виділив більш загальні фактори другого порядку. У різних його працях їх було від 4 до 8. Нами використана форма методики, що має 4 фактори (блоки факторів першого порядку) другого порядку:

1) комунікативний блок – утворюють фактори А, Н, F, E, Q<sub>2</sub>, G, N;

2) інтелектуальний блок – утворюють фактори У, Q<sub>1</sub>, E, M;

3) емоційний блок – утворюють фактори С, I, O, Q<sub>4</sub>, Q<sub>3</sub>, F, G, L;

4) самооцінка – утворює фактор MD – показник розвитку самосвідомості у структурі особистості.

Інтерпретація подається згруповано за виділеними вище чотирма блоками. Орієнтуючись на результати аналізу, в якому враховується співвідношення між оцінками за факторами, можна побудувати індивідуальний графік особистості, який часто має назву “профіль особистості”. Інструкція, текст 16 PF питальника (форма С) та ключі наведені у додатку К.

#### **4.9. Багаторівневий особистісний питальник “Адаптивність”**

Багаторівневий особистісний питальник (БОП) “Адаптивність” розроблений А. Г. Маклаковим і С. В. Чермяніним (1993). Призначений для вивчення адаптивних можливостей індивіда на основі оцінки деяких психофізіологічних та соціально-психологічних характеристик, які відображують інтегральні особливості психічного та соціального розвитку. Питальник прийнятий як стандартизована методика і рекомендується до використання для вирішення завдань професійного психологічного відбору, психологічного супроводження навчальної і професійної діяльності.

Результати тестування з БОП можуть бути інтерпретовані від найпростіших суджень (“придатний – непридатний”) до докладної особистісної характеристики.

Багаторівневий особистісний питальник “Адаптивність” складається із 165 питань і має 4 структурних рівні, що дозволяє отримати інформацію різного обсягу та характеру.

Шкали 1-го рівня є самостійними і відповідають базовим шкалам СМДО (ММРІ) та дозволяють отримати типологічні характеристики особистості, визначити акцентуації характеру.

Шкали 2-го рівня відповідають шкалам питальника ДАП (“дезадаптаційні порушення”), що призначений для виявлення дезадаптаційних порушень переважно астенічних і психотичних реакцій і станів.

Шкали 3-го рівня: поведінкова регуляція (ПР), комунікативний потенціал (КП) і моральна нормативність (МН).

Шкала 4-го рівня: особистісний адаптаційний потенціал (ОАП).

Теоретичною основою тесту є уявлення про адаптацію як про постійний процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища, що зачіпає всі рівні функціонування людини. Ефективність адаптації значною мірою залежить як від генетично обумовлених властивостей нервової системи, так і від умов виховання, засвоєних стереотипів поведінки, адекватності самооцінки індивіда. Викривлене або недостатньо розвинене уявлення про себе призводить до порушення адаптації, що може супроводжуватися підвищеною конфліктністю, нерозумінням своєї соціальної ролі, погіршенням стану здоров’я. Випадки глибокого порушення адаптації можуть спричиняти розвиток хвороб, зриви у навчальній, професійній діяльності, антисоціальні вчинки. Процес адаптації надзвичайно динамічний. Його успіх здебільшого залежить від низки об’єктивних і суб’єктивних умов, функціонального стану, соціального досвіду, життєвої установки тощо. Кожна людина по-різному ставиться до одних і тих же самих подій, а один і той же стимул у різних людей може викликати різну відповідну реакцію. Можна виділити деякий інтервал відповідних реакцій індивіда, який відповідатиме уявленню про психічну норму, а також можна визначити певний “інтервал” ставлення людини до того чи іншого явища, що стосується, перш за все, категорій загальнолюдських цінностей і не виходить за рамки загальноприйнятих моральних норм. Ступінь відповідності цьому “інтервалу” психічної і соціально-моральної нормативності і забезпечує ефективність процесу соціально-психологічної адаптації, визначає особистісний адаптаційний потенціал (ОАП) і є найважливішою інтегративною характеристикою психічного розвитку. Характеристику особистісного потенціалу адаптації можливо отримати, оцінивши поведінкову регуляцію, комунікативні здібності та рівень моральної нормативності.

*Поведінкова регуляція* (ПР) – це поняття характеризує здатність людини регулювати свою взаємодію із середовищем діяльності. Основними елементами поведінкової регуляції є: самооцінка, рівень нервово-психічної стійкості, а також наявність соціального схвалення (соціальної підтримки) з боку оточення. Усі виділені структурні елементи не є першоосновою регуляції поведінки. Вони лише відображують співвідношення потреб, мотивів, емоційного фону настрою, самосвідомості, “Я-концепції” та ін. Система регулювання – це складне, ієрархічне утворення, а інтеграція всіх її рівнів в єдиний комплекс і забезпечує стійкість процесу регуляції поведінки.

*Комунікативні якості* (комунікативний потенціал – КП) є наступним складником особистісного адаптаційного потенціалу (ОАП). Оскільки людина практично завжди перебуває у соціальному оточенні, її діяльність пов’язана з

умінням побудувати відносини з іншими людьми. Комунікативні можливості (або вміння досягти контакту і взаєморозуміння з оточенням) у кожної людини різні. Вони визначаються наявністю досвіду і потреби спілкування, а також рівнем конфліктності.

*Моральна нормативність* (МН) забезпечує здатність адекватно сприймати індивідом пропоновану для нього певну соціальну роль. У цьому тесті питання, що характеризують рівень моральної нормативності індивіда, відбивають два основних компоненти процесу соціалізації: сприйняття морально-етичних норм поведінки та ставлення до вимог безпосереднього соціального оточення.

*Обробка та інтерпретація результатів* проводяться так. На кожне запитання обстежуваний повинен відповісти “так” чи “ні”. Тому під час обробки результатів ураховується кількість відповідей, що збіглися з ключем. Кожний збіг відповіді з ключем оцінюється в один бал. Текст питальника та ключі надано у додатку Л.

*Шкали 3 і 4-го рівнів.* Для вирішення завдань професійного консультування достатньо використовувати характеристики 3 і 4-го рівнів. Обробку результатів доцільно починати з 3-го рівня. Для цього необхідно мати чотири набори ключів, що відповідають шкалам: “достовірність”, “поведінкова регуляція” (ПР), “комунікативний потенціал” (КП), “моральна нормативність” (МН).

Шкала достовірності оцінює ступінь об’єктивності відповідей. У разі, якщо загальна кількість балів за цією шкалою перевищує 10 балів, то отримані результати доцільно вважати необ’єктивними через прагнення обстежуваного якомога “більше” відповісти соціально бажаному особистісному типу. “Сирі” бали шкал “поведінкова регуляція”, “комунікативний потенціал”, “моральна нормативність” підсумовуються, що відповідає значенню шкали 4-го рівня – “Особистісний потенціал соціально-психологічної адаптації” (ОАП).

Отримані значення 3-го рівня переводяться за таблицею у стени, група розвитку адаптаційних здібностей визначається за шкалою 4-го рівня, значення якої також переводяться у стени. Таблиці переведення у стени надано у додатку Л.

Коротку інтерпретацію шкали 3-го рівня подано у вигляді табл. 4.3.

*Таблиця 4.3*

*Коротка інтерпретація шкал 3-го рівня*

Шкала	Інтерпретація, у стенах	
	низьких значень	високих значень
ПР	Низький рівень поведінкової регуляції, певна схильність до нервово-психічних зривів, відсутність адекватності самооцінки й адекватного сприйняття дійсності	Високий рівень нервово-психічної стійкості та поведінкової регуляції, висока адекватна самооцінка, адекватне сприйняття дійсності
КП	Низький рівень комунікативних здібностей, складне становище у побудові контактів з оточенням, прояв агресивності, підвищена конфліктність	Високий рівень комунікативних здібностей, швидке встановлення контактів з оточенням, неконфліктність
МН	Низький рівень соціалізації, неадекватна оцінка свого місця і ролі у колективі,	Високий рівень соціалізації, адекватна оцінка своєї ролі у

	відсутність прагнення дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки	колективі, орієнтація на дотримання загальноприйнятих норм поведінки
--	--	--

Інтерпретацію груп особистісних здібностей за тестом БОП подано у вигляді табл. 4.4.

*Таблиця 4.4*

*Інтерпретація груп особистісних здібностей за тестом БОП*

<i>Група</i>	<i>Інтерпретація</i>
1-2	Група хороших адаптаційних здібностей. Особи цієї групи легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко “входять” у новий колектив, досить легко й адекватно орієнтуються у ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки та соціалізації. Як правило, неконфліктні, володіють високою емоційною стійкістю. Функціональний стан осіб цієї групи у період адаптації залишається у межах норми, працездатність зберігається.
3	Група задовільної адаптації. Більшість осіб цієї групи мають ознаки різних акцентуацій, які у звичних умовах частково компенсовані і можуть виявлятися у разі зміни діяльності. Тому успіх адаптації багато в чому залежить від зовнішніх умов середовища. Ці особи, як правило, мають невисоку емоційну стійкість. Процес соціалізації ускладнений, можливі асоціальні зриви, прояв агресивності та конфліктності. Функціональний стан на початкових етапах адаптації може бути порушений. Особи цієї групи вимагають постійного контролю.
4	Група зниженої адаптації. Ця група має ознаки явних акцентуацій характеру і деякі ознаки психопатій, а психічний стан можна охарактеризувати як граничний. Процес адаптації проходить важко. Можливі нервово-психічні зриви, тривалі порушення функціонального стану. Особи цієї групи мають низьку нервово-психічну стійкість, конфліктні, можуть допускати делінквентні вчинки.

*Шкали 2-го рівня.* Ці шкали відповідають шкалам питальника ДАП (“дезадаптаційні порушення”). Питальник ДАП містить у собі 77 питань і має 3 шкали:

- 1) “Астенічні реакції і стан” (АС);
- 2) “Психотичні реакції і стан” (ПС);
- 3) “Деадаптаційні порушення” (ДАП).

Обробку результатів слід починати зі шкал: “Астенічні реакції” і “Психотичні реакції”. Для цього необхідно мати 2 набори ключів, що відповідають шкалам АС та ПС, кожний збіг з ключем оцінюється в один бал. Текст питальника ДАП та ключі до нього надано у додатку Л.

Для астенічних реакцій та станів більшою мірою характерними є погіршення сну, зниження апетиту, відсутність мотивації до професійної діяльності, низька толерантність до несприятливих факторів праці, високий рівень тривожності, іпохондрична фіксація.

Для психотичних реакцій типовими є: високий рівень нервово-психічного напруження, агресивність, погіршення міжособистісних контактів, порушення морально-етичної орієнтації, явища афективного збудження і гальмування.



“Сирі” бали шкал АС та ПС підсумовуються, і ці значення відповідають інтегральній оцінці – “дезадаптаційні порушення” (ДАП).

ДАП = АС (“сирі” бали) + ПС (“сирі” бали)

Отримані “сирі” значення шкал АС, ПС та ДАП переводяться у стени.

Коротку інтерпретацію основних астенічних і психотичних проявів подано у вигляді табл. 4.5.

Таблиця 4.5

*Коротка інтерпретація основних астенічних і психотичних проявів*

Назва шкали	Смислова інтерпретація низьких значень (1-3 стени)
Шкала “Астенічні реакції і стани” (АС)	Високий рівень ситуаційної тривожності, розлади сну, іпохондричні фіксації, підвищена стомлюваність, виснаженість, слабкість, різке зниження здатності до тривалого фізичного або розумового напруження, низька толерантність до несприятливих факторів професійної діяльності, особливо у разі надзвичайних навантажень, афективна лабільність із переважанням зниженого фону настрою, слізливість, гнітюча безвихідь, туга, нудьга, сприйняття сьогодення оточення і свого майбутнього тільки в темному світлі, наявність суїцидальних думок, відсутність мотивації до професійної діяльності тощо
Шкала “Психотичні реакції і стани” (ПС)	Виражене нервово-психічне напруження, імпульсивні реакції, напади неконтрольованого гніву, погіршення міжособистісних контактів, порушення морально-етичної орієнтації, відсутність прагнення дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки, групових і корпоративних вимог, делінквентна поведінка, надмірна агресивність, озлобленість, підозрілість, іноді: аутизм, деперсоналізація, наявність галюцинацій тощо
Інтегральна шкала ДАП	Виражені (досить виражені) ознаки дезадаптаційних порушень. Потрібна консультація психіатра. Показана комплексна психологічна і фармакологічна корекція

Шкали 1-го рівня – базові шкали СМДО. Методика ДАП може використовуватися самостійно або у загальному контексті БОП “Адаптивність”. Для поглибленого психологічного вивчення (виявлення акцентуацій характеру) і вибору методів індивідуальної комплексної психологічної корекції необхідно провести обробку шкал 1-го рівня, які є аналогічними базовим шкалам СМДО (ММРІ). Підраховується кількість збігів з ключем за кожною шкалою.

Потім “сирі” значення переводяться в Т-бали відповідно до правил переведення шкал СМДО.

Особливістю переведення є те, що до “сирих” показників окремих шкал додаються, з урахуванням коефіцієнта, значення шкали К (коригування), після чого тільки здійснюється переведення в Т-бали.

(Ns + 0,5K; Pd + 0,4K; Pt + 1K; Sc + 1K; Ma + 0,2K)

У тих випадках, коли значення за шкалою L (шкала достовірності) перевищує 70 Т-од., отримані дані слід розцінювати як недостовірні, вважаючи нещирими відповіді обстежуваних на питання БОП, й інтерпретація за рештою всіх шкал не проводиться. При значеннях показників, що знаходяться у межах

71–80 Т-од., можна стверджувати про наявність певних особистісних акцентуацій. Перевищення досліджуваних показників за шкалами більше 81 Т-од. свідчить про наявність виражених акцентуацій характеру. При 90 і більше Т-од. показана обов'язкова консультація психіатра (психоневролога).

*Смислова інтерпретація результатів обстеження із застосуванням 1-го рівня БОП “Адаптивність” (патохарактерологічні особливості особистості):*

*Шкала вірогідності (L).* Включає ті твердження, які виявляють тенденцію показувати себе у більш вигідному світлі, демонструвати дуже суворе дотримання правил. Високі показники за цією шкалою (70 Т і вище) указують на навмисне прагнення прикрасити себе, заперечуючи наявності у своїй поведінці слабкостей, властивих будь-якій людині.

*Шкала надійності (F).* Високі показники (70 Т і вище) свідчать про надмірну самокритичність. Тенденції до перебільшення існуючих проблем, прагнення підкреслити дефекти свого характеру. Ознаки відсутності гармонії та психологічного комфорту. Ознаки захисних реакцій: можливо, неусвідомлена спроба зобразити іншу (вигадану) особу, а не свої особистісні особливості. Підвищені значення за цією шкалою, можливо, є наслідком надмірної схвильованості під час проведення процедур обстеження.

*Шкала коригування (K).* Тенденція до викривлення результатів обстеження, що пов'язано з надмірною обережністю, високим самоконтролем у ході обстеження та (або) бажанням показати себе “з кращого боку”. Також можливий неусвідомлений контроль поведінки.

1. *Шкала іпохондрії (Hs).* Тенденція до астено-невротичного типу реагування. Схильність до соціальної пасивності, прагнення коритися іншим. Повільна адаптація до професійних умов діяльності, кліматичних факторів і нового колективу. Погана пристосованість до зміни обстановки. Погане самовладання у ході міжособистісних конфліктів.

2. *Шкала депресії (D).* Спрямована на виявлення депресивних станів. Тенденція до зниженого фону настрою, невпевненості у своїх силах, тривоги, підвищеного почуття провини, ослаблення вольового контролю. Ознаки надмірної сензитивності (підвищена чутливість, образливість). Низька толерантність (стійкість) до психічних і фізичних навантажень. Нездатність швидко приймати самостійні рішення. У разі невдач – схильність впадати у відчай.

3. *Шкала істерії (Hu).* Підвищення показників за шкалою виявляє емоційну лабільність, витіснення складних психологічних проблем, соціальну й емоційну незрілість особистості, аж до істеричних проявів (при підвищенні показників вище 80 Т). Ознаки істероїдних рис характеру. Прагнення здаватися значніше, краще, ніж це є насправді. Схильність до егоцентризму і саможалкування. Виражене бажання будь-що звернути на себе увагу оточення.

4. *Шкала психопатії (Pd).* Ознаки соціальної дезадаптації. Тенденція до підвищеної агресивності, міжперсональної конфліктності, частой зміни настрою, інтересів і вподобань, образливість. Схильність до афектів, особливо у ситуаціях обмеження почуття власної гідності. У ході прийняття рішень переважає

імпульсивність. Найчастіше – зневага до соціальних і корпоративних норм і цінностей. Тимчасове підвищення балів за цією шкалою, можливо, викликане якою-небудь ситуаційною причиною.

5. *Шкала мужності – жіночності (Mf)*. Шкала вимірює ступінь ідентифікації пацієнта з чоловічою або жіночою рольовою поведінкою. Порізному інтерпретується залежно від статі досліджуваного. Високі показники в чоловічому варіанті профілю визначають наявність жіночих рис характеру: чутливість, вразливість, здатність тонко відчувати нюанси міжособистісних відносин, гуманістичну спрямованість інтересів.

6. *Шкала паранояльності (Pa)*. Схильність до ригідної (негнучкої) системи у підході до вирішення різних життєвих проблем, повільної зміни настрою, поступового накопичення афекту. Конкретність мислення, надмірні деталізація і педантизм. Тенденція до наполегливого й активного насадження своїх поглядів і цінностей, що є причиною частих конфліктів з оточенням. Найчастіше – переоцінка власних удач і досягнень, які формують досконалу ідею винятковості. Схильність до суперництва, ревнощів, злопам'ятність, мстивість, формування надцінних ідей відносин.

7. *Шкала психастенії (Pt)*. Характерна надмірна тривожність за будь-яких причин, нерішучість і боязкість у прийнятті рішень. Постійні сумніви у правильності вибору рішення і поставлених цілей. Тенденція до ретельної повторної перевірки своїх вчинків і зробленого. Підвищене почуття провини за найменші невдачі і помилки. Помисливість, непевність у собі. Обов'язкова орієнтація на думку колективу (групи), прихильність до загальноновизнаних норм. Схильність до альтруїстичних проявів, дій на маргінальному (граничному) рівні своїх можливостей, щоб заслужити схвалення з боку оточуючих осіб.

8. *Шкала шизоїдності (Sc)*. Шизоїдний тип поведінки характеризується поєднанням підвищеної чутливості з емоційною холодністю і відчуженістю у міжособистісних відносинах. Виражені інтуїтивність, здатність тонко відчувати і сприймати абстрактні образи. Повсякденні (життєві) радості і прикраси, як правило, не викликають належного емоційного відгуку. Схильність до фантазування, орієнтація на своє суб'єктивне бачення сутності явищ, ніж на загальноприйняті, усталені, шаблонні уявлення. Іноді – продукування безглузвих вчинків, дивних і незрозумілих ідей та висловлювань.

9. *Шкала гіпоманії (Ma)*. Гіпертимічний тип поведінки (незалежно від обставин піднесений настрій, надмірна активність, бурхлива діяльність, енергія “аж через край” без чіткої спрямованості). Хороша комунікабельність (охоче і швидко встановлення контактів з оточуючими людьми). Постійне прагнення до пошуку “гострих відчуттів”. Бажання випробувати себе і свої сили в екстремальних та нестандартних ситуаціях. Орієнтація на роботу з частими відрядженнями, зміною колективів та місць проживання. Проте інтереси, як правило, швидкоплинні, поверхневі, нестійкі. Усе швидко набридає, дефіцит витримки і наполегливості. Егоцентризм, емоційна незрілість, ненадійність моральних установок та вподобань.

10. Шкала соціальної інтроверсії (Si). Схильність до обмеження соціальних контактів. Певні складнощі у встановленні міжособистісних контактів. Орієнтація на спілкування у вузькому колі друзів і знайомих.

## РОЗДІЛ 5

### СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ АВТОМАТИЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ

#### 5.1. Сучасні підходи до розв'язання проблеми комп'ютерної діагностики у прикладній психології

Історично склалося так, що найбільша увага приділялася, як приділяється і дотепер, питанням автоматизації процедур психологічного і психофізіологічного тестування – автоматизації методик, тестів, що застосовуються для відбору фахівців різного профілю.

З початку 50-х років ХХ ст. автоматизація психодіагностичних методик здійснювалася на основі низки сучасних для того періоду технічних рішень: розроблялися різні механічні або електромеханічні пристрої, що дозволили автоматично пред'являти випробуванім різноманітні стимули, на які вони повинні були реагувати строго визначеним способом, частіше шляхом натискання на спеціальні кнопки, клавіші. По закінченні пред'явлень стимулів розраховувалися і видавалися на табло підсумкові показники, наприклад, кількість помилок, середній час реакції на стимул тощо. Ці показники експериментатор записував у спеціальні протоколи.

Прикладом таких автоматизованих пристроїв є прилади для вимірювання простої і складної сенсомоторної реакції, реакції на об'єкт, що рухається, критичної частоти злиття світлових мерехтінь. Відомі й більш складні автоматизовані комплекси, які знайшли широке застосування у практиці психофізіологічного відбору курсантів військових училищ, а також кандидатів на деякі відповідальні військово-облікові спеціальності.

Поширення обчислювальної техніки і, насамперед, персональних комп'ютерів, додало потужного імпульсу розвитку процесу автоматизації методів психологічного і психофізіологічного обстеження. Аналіз розробок у цій галузі свідчить про те, що більшість програмних або апаратно-програмних комплексів було спрямовано також на процес автоматизації тестування, тобто на комп'ютеризацію відомих психодіагностичних методик, спочатку орієнтованих на традиційне бланкове використання.

Сучасні засоби програмування дозволяють реалізувати будь-який стандартний психологічний тест на персональному комп'ютері. Виняток, мабуть, становлять тести, у яких як стимульний матеріал використовуються складні візуальні стимули, такі, як приховані зображення, тривимірні об'єкти тощо. Достатня простота у поданні стандартних психологічних тестів на комп'ютерах викликала їх масове поширення. Цей процес у нашій країні став практично неконтрольованим, у результаті чого з'явилися непродумані й

необґрунтовані випадки застосування комп'ютерних варіантів тестів на практиці, у тому числі й у професійному психологічному відборі (ППВ).

Разом з тим спеціальні дослідження, виконані вченими у нашій країні та за кордоном, переконливо показали переваги й обмеження у можливостях комп'ютерної психодіагностики. Насамперед, було доведено, що вони пов'язані з різним сприйняттям випробуваного інформації, запропонованої на бланку та на екрані комп'ютера, а також у відповідних реакціях: ручка, олівець або клавіатура комп'ютера. Унаслідок цього з'явилася одна з головних вимог до комп'ютерних варіантів тестів – для кожного комп'ютерного тесту повинна бути отримана повна кореляція з оригіналом і продемонстрована його валідність. Якщо цих вимог не дотримуватися, то комп'ютерний тест не можна розглядати як аналог бланковому. У цьому випадку він повинен розглядатися як новий тест і проходити всю процедуру його валідації та перевірки на надійність.

Якщо доведено, що оригінальний бланковий тест і його комп'ютерний варіант ідентичні, то можна говорити про наявність переваг комп'ютерного тестування. Порівняно зі стандартною формою, подання тестів на комп'ютері стає, по суті, автоматичним за умови, що випробувані мають навички роботи на комп'ютері. Однак тестування при цьому стає індивідуальним, а якщо доводиться одночасно тестувати великі групи, то необхідна й велика кількість комп'ютерів. Справжньою перевагою комп'ютерного подання тестів є те, що при цьому стає можливим автоматична обробка результатів, а також автоматизоване зберігання даних у заданій формі, чим забезпечується їх подальший статистичний аналіз. Таким чином, комп'ютерна автоматизація психологічного тестування дає можливість автоматизувати у повному обсязі не тільки процес пред'явлення випробуваному стимулів, але й процес обробки результатів тестування й інтерпретацію результатів за тестами.

Аналіз існуючого досвіду проектування інтерфейсів користувача свідчить про те, що у ході розробок виявляються деякі особливості. Розглянемо їх.

1. Після формування вигляду системи треба починати з комп'ютеризації тестів і, в першу чергу, з проектування інтерфейсів користувача, незважаючи на всю їх очікувану простоту. Річ у тому, що інтерфейс не може повторити бланкову версію, але може бути спроектований у найрізноманітніших видах, у тому числі й не придатних для цілей ППВ. Розроблення інтерфейсів не можна доручати програмістові, тому що він виходить з обмежень програмних інструментальних засобів і діючих рекомендацій. Фахівці з психодіагностики, які звикли використовувати бланкові методики, також не можуть повноцінно вирішити це завдання. Розроблення прийняттого інтерфейсу можливе тільки у процесі спільної роботи вказаних фахівців, і проводити його необхідно методом послідовних наближень. Треба перевіряти кожен варіант на респондентах з виявленням у них труднощів у користуванні та частоти помилок, коригуванням часу виконання комп'ютеризованих тестів у бік збільшення або зменшення залежно від його витрат на конкретні операції. Саме такий підхід і було реалізовано у процесі розроблення психодіагностичної

системи – автоматизованого психодіагностичного комплексу (АПК) "Психодіагностика" (версія 1): були задіяні як фахівці у галузі інформаційних технологій, так і професійні психологи.

2. Основна вимога до інтерфейсу користувача – його відповідність підготовленості респондента. У деяких випадках виникає проблема формування елементарних навичок роботи з комп'ютером безпосередньо у ході тестування. При цьому необхідно забезпечити мінімальний вплив різного рівня комп'ютерної грамотності респондента на його результати.

Граничне спрощення інтерфейсу користувача виявилось недостатнім. Необхідно контролювати процес ознайомлення випробуваного з інструкцією щодо виконання тесту й формування власного досвіду роботи з комп'ютером.

Респондентам невідомо час реакції комп'ютера. Трапляються випадки, коли вони не помічають зміни тестового завдання й очікують без ознак занепокоєння до 10 – 15 с. В особистісних питальниках для попередження такого явища необхідно уникати збігу слів на початку послідовних завдань.

Неприпустимо замість "меню відповідей" застосовувати цифрове введення номера варіанта. Випробування показують, що при цьому респонденти у кілька разів частіше роблять помилки вибору і введення. Пояснення просте: при підведенні курсору до вибраного варіанта здійснюється додатковий контроль.

3. Час освоєння роботи із клавіатурою впливає на результати випробуваного. Для виключення цього ефекту в комп'ютерній системі порівняно із бланковою методикою доцільно змінити послідовність пред'явлення тестів. Першими повинні пред'являтися особистісні питальники з вільним часом виконання і тільки потім – тести пізнавальних здібностей, що виконуються за умови ліміту часу і високої психологічної напруженості.

4. Деякі респонденти, відповідаючи на запитання, йдуть шляхом випадкових відповідей, тобто простого вгадування. Особливо це стосується тестів на інтелектуальний розвиток (наприклад тесту Равена). Можна припустити, що це особи з низьким інтелектом і низькою мотивацією. Для відсіювання цієї категорії респондентів у тести введено типовий розподіл відповідей для певного рівня результатів.

Крім того, бажано уникнути психологічного впливу на випробуваних вихідного положення курсору – зазвичай курсор встановлюється на першому варіанті у меню відповідей. Можливо, випробувані, сумніваючись у виборі, мимоволі оцінюють підсвічений курсором варіант як свого роду підказку. Потрібно у всіх тестах курсор у вихідному положенні встановлювати на нейтральну (невидиму) позицію, що практично не збільшує часу тестування.

Істотним утрудненням комп'ютерного психологічного і психофізіологічного обстеження є те, що екранна форма з тестовим завданням має досить непоказний вигляд. Тому зрозумілим є прагнення програмістів поліпшити дизайн. Однак гарний дизайн найчастіше суперечить вимогам ергономіки і психодіагностики.

На нашу думку, необхідно дотримуватися таких 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.

Невиконання цих вимог або знижує результати респондента, або підвищує у них частку випадкового складника.

Розроблений науково-дослідним центром автоматизований психодіагностичний комплекс “Психодіагностика” надає психологові інструмент для розроблення своїх “батареї” психодіагностичних методик, тобто він дозволяє діагностувати не тільки за однією методикою, а й за їх сукупністю, що дає узагальнення в одній системі різних психодіагностичних методик. На цей час в автоматизованому психодіагностичному комплексі реалізовано 8 психодіагностичних методик. У підсумку можна одержати результати за різними психодіагностичними методиками і зробити узагальнені висновки про психічні особливості особистості, використовуючи математичний апарат, реалізований у системі оброблення результатів.

Таким чином, АПК дає психологу потужний інструмент для визначення професійної придатності військовослужбовців НГУ, кандидатів на військову службу за контрактом, на навчання у вищих та середніх військових навчальних закладах НГУ. Він дозволяє проводити масові обстеження і виявляти закономірності у групах випробуваних.

## **5.2. Основи автоматизації психологічного і психофізіологічного відбору**

Процедура проведення професійного психологічного відбору військовослужбовців НГУ ґрунтується на оцінці рівня професійної придатності, професійної працездатності і складається з кількох етапів (див. рис. 5.1).

Зазначені етапи, як правило, рознесені у часі і мають свою структуру і мету. Насамперед, проводиться планування діяльності фахівців із психологічного і психофізіологічного обстеження. Робота з конкретними респондентами починається із процесу збирання психодіагностичної інформації шляхом вивчення документів, анкетування, тестування кандидатів, бесіди з ними тощо. Наступний етап має за мету аналіз зібраної інформації для оцінювання рівня розвитку професійно важливих якостей і професійної придатності кандидата у цілому. Завершується відбір документуванням результатів обстежень і підготовкою звітів.





*Рис. 5.1. Основні етапи автоматизації професійного психологічного відбору*

У процесі розроблення даного АПК поряд з автоматизацією тестів велику увагу приділяли питанням автоматизації збирання, зберігання й аналізу психодіагностичної інформації, автоматизації процесу планування й контролю виконання заходів професійного психологічного відбору, комплексної оцінки професійної придатності кандидатів та аналізу ефективності ППВ.

Такі розробки стали можливими завдяки впровадженню у практику сучасних систем керування базами даних, застосуванню сучасних засобів їх багатовимірному статистичного аналізу.

Чимало фахівців у галузі автоматизації вважають, що значною мірою прогрес в удосконалюванні психологічного і психофізіологічного обстеження можна очікувати завдяки розробленню і впровадженню комп'ютерних експертних систем.

Розроблення інтелектуальних систем істотно відрізняється від створення звичайного програмного продукту. Досвід розробки ранніх експертних систем показав, що використання при їх побудові методології, прийнятої у традиційному програмуванні, або надмірно затягує процес створення експертних систем, або взагалі призводить до негативного результату. Для цього наразі використовуються спеціальні засоби проектування і розроблення експертних систем. Таким чином, реалізація цього засобу є досить трудомісткою і потребує додаткових досліджень.

### **5.3. Загальна структура автоматизованого психодіагностичного комплексу та форма надання результатів**

Створений АПК "Психодіагностика" орієнтований на вирішення практичних завдань з оцінювання професійної придатності респондентів. Комплекс може стати корисним інструментом, що сприяє підвищенню точності й ефективності діагностичних заходів. Загальну структуру програмного комплексу подано на рис. 5.2.

Основа АПК становить база знань, у якій зберігаються дані про респондента, інформація про кожен із пройдених тестів, їх результати і дата

проведення тестування, а також вихідні тестові завдання та параметри настроювання батарей психодіагностичних методик.

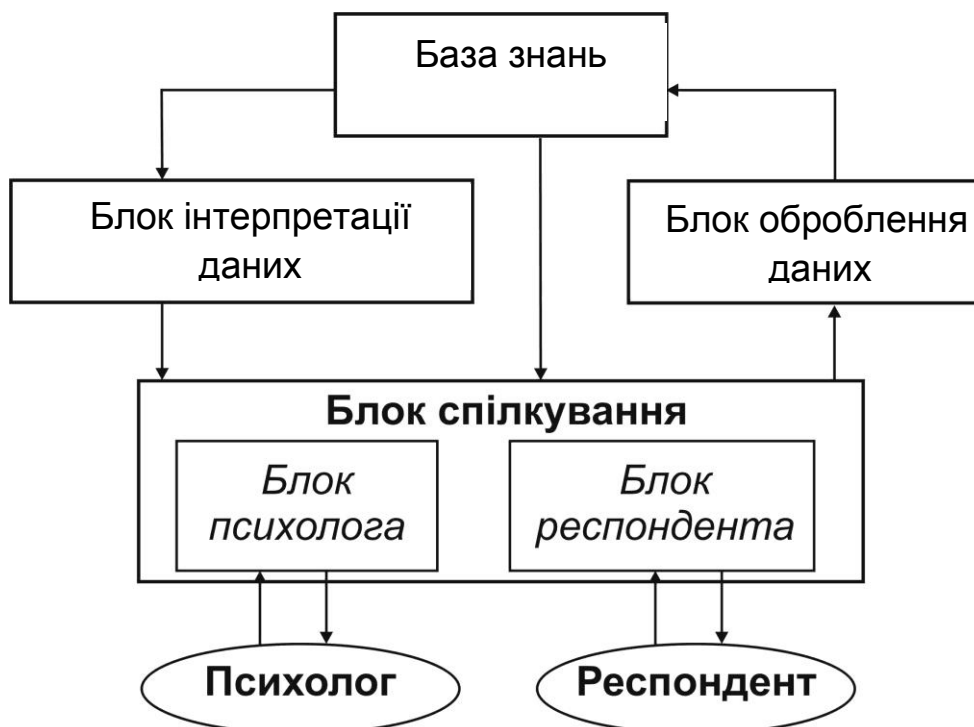


Рис. 5.2. Структура психодіагностичного комплексу

Друга важлива частина системи – блок оброблення даних. З його допомогою відбуваються обробка результатів пройденого респондентом тесту і розрахунок ключових параметрів певного тесту.

Функція блока інтерпретації даних полягає у наданні інформації психологу у зручному для роботи вигляді. Цей блок містить пояснення того або іншого результату і видає певні рекомендації щодо професійної придатності. Крім того, психолог може одержати повну інформацію про результати проходження респондентом певного тесту.

Блок спілкування, або інтелектуальний інтерфейс, організує взаємодію користувача із системою у зручній для нього формі. Блок спілкування складається із двох підблоків: блока психолога (який надає повний доступ до всієї інформації системи) і блока респондента (що здійснює тестування респондентів).

### **5.3.1. Структура баз даних та їх логічний взаємозв'язок у психодіагностичному комплексі**

База знань автоматизованого психодіагностичного комплексу складається з такої інформації:

- загальні анкетні відомості про респондента;
- результати комп'ютерного психологічного і психофізіологічного обстеження;
- вихідні тести (тестові завдання);

– встановлення комплексного тесту.

У загальних анкетних відомостях про кандидата передбачені можливості введення даних, що зумовлені обліковими документами: картою професійного психологічного відбору, картою психологічного вивчення, журналами обліку роботи ППВ.

Результатами комп'ютерного психологічного і психофізіологічного обстеження є:

1) показники діагностичних шкал, виражені у конкретних фізичних величинах, передбачених кожною методикою, що включена у процедуру обстеження;

2) стандартизовані показники діагностичних шкал залежно від цілей обстеження і групування випробуваних за спеціальностями;

3) інтегральний висновок про професійну придатність за результатами обстеження.

До структури бази даних введено можливість автоматизованого формування звітів за результатами обстеження. У звітах весь масив даних обстеження групується відповідно до вимог психолога:

- за цілями обстеження (професійний психологічний відбір або супровід);
- за класами подібних посад;
- за категоріями професійної придатності;
- за групами динамічного спостереження.

#### *5.3.1.1. Вибір форматів зберігання даних*

Функціонування автоматизованої системи професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у різні типи частин НГУ, а також на навчання у ВВНЗ пов'язано зі збиранням, обробленням і зберіганням різноманітної інформації про респондентів. Цей процес вимагає наявності певного ресурсу дискового простору, оптимального надання та зберігання цієї різноманітної інформації та потребує певної оптимізації [9].

Інформація про респондентів повинна бути типізована й містити певний набір полів, зокрема загальну інформацію про респондента (прізвище, ім'я, по батькові, стать, родинний стан, фото тощо), та результати пройдених психологічних тестів. Зберігання оброблених результатів пройдених психологічних тестів також вимагає наявності специфічних полів для кожного тесту.

Крім того, формат зберігання цих даних повинен надавати простий і швидкий доступ як до повної інформації про респондента, так і до її частини.

Найбільш раціональним способом на сьогодні є зберігання такої різноманітної інформації у банку даних. Це інформаційна система колективного користування, що забезпечує централізоване зберігання даних, їх відновлення і видачу за запитом користувачів.

Банк даних включає одну або кілька баз даних (БД), систему керування базами даних і має певний інтерфейс. Власне, дані, що зберігаються у накопичувальних пристроях комп'ютерів, становлять базу даних.

За структурою надання даних БД поділяють на мережні, ієрархічні та реляційні. На цей час практично застосовується тільки реляційна структура, у якій база даних складається з однієї або кількох таблиць. Кожна таблиця містить інформацію у вигляді набору записів. Кожний запис у БД поділений на поля за типами або змістом інформації.

Як уже зазначалося, перша таблиця являтиме собою список даних про кандидатів на військову службу з такими полями: звання, прізвище, ім'я, по батькові, дата народження, підрозділ тощо. Кількість записів у цій таблиці дорівнюватиме кількості кандидатів на військову службу. Друга таблиця цієї БД містить результати виконаного першого тесту психологічного відбору (наприклад, тесту Равена) та оцінки його результатів. Кількість таблиць результатів відповідає кількості тестів психологічного відбору. Причому таблиці респондентів і таблиці результатів психологічних тестів жорстко взаємопов'язані.

Із даними у табличному вигляді можна ефективно застосовувати низку стандартних елементарних операцій, до яких зводяться всі необхідні дії з базою даних. Комбінуючи таблиці, вибираючи окремі поля та записи, розроблювач і користувач із певним статусом доступу можуть формувати нові таблиці для відображення на екрані чи для подальшого оброблення.

Роботу із БД забезпечує система керування базою даних, що дозволяє здійснювати пошук і сортування інформації у базі даних, а також додавати чи видаляти записи у БД та створювати різні звіти на основі запитів до однієї або кількох БД. Наприклад, до описаної вище БД можна звернутися із запитом “вибрати всіх кандидатів, що мають середній бал не менше 4”.

Система керування базою даних реляційного типу звільняє користувача від необхідності знати формати зберігання даних, методи доступу і методи керування пам'яттю. За ступенем універсальності розрізняють два класи систем керування БД:

- системи загального призначення;
- спеціалізовані системи.

Системи керування базою даних (СКБД) загального призначення не орієнтовані на певну предметну галузь або на інформаційні потреби конкретної групи користувачів. Кожна система такого роду реалізується як програмний продукт, здатний функціонувати на заданій моделі комп'ютерів у певній операційній системі, і поставляється багатьом користувачам як комерційний виріб. Такі СКБД мають засоби настроювання на роботу з конкретною базою даних.

Спеціалізовані СКБД створюються в окремих випадках у разі неможливості або недоцільності використання СКБД загального призначення.

Сучасні СКБД надають користувачеві потужні засоби роботи з даними й автоматично виконують такі системні функції, як відновлення після збою й одночасний доступ кількох користувачів до загальних даних.

До відомих найпростіших СКБД належать: dBase, Clipper, Foxbase, R:BASE, Paradox, Data Ease, Clarion тощо.

Сучасними СКБД реляційного типу є: FoxPro, Access, Oracle, Progress, Informix тощо.

У разі одночасної роботи з базою даних кількох користувачів передбачається виконання СКБД таких функцій, як:

- блокування бази даних, файлу, запису, поля;
- ідентифікація станції, що встановила блокування;
- відновлення інформації після модифікації;
- контроль часу і повторення запитів;
- оброблення транзакції (транзакція – послідовність операцій користувачів над базою даних, що зберігає її логічну цілісність);
- робота з мережними операційними системами (LAN Manager, NetWare, Unix).

Великого значення набувають системи розподілених баз даних, що складаються з кількох БД, розміщених на окремих комп'ютерах, фізично віддалених один від одного.

Для вирішення поставленого завдання з розроблення автоматизованої системи ППВ кандидатів на військову службу як засіб збирання і зберігання інформації необхідно вибрати сучасну СКБД реляційного типу. Крім усього іншого важливою є простота доступу до бази даних, тому що багато функцій збирання й аналізу даних реалізуються з використанням технології Delphi. Проаналізуємо деякі формати зберігання баз даних.

*Формат DBF* – застарілий формат збереження даних, що використовується як один із стандартних способів зберігання і передачі інформації системами керування базами даних, електронними таблицями тощо.

Із випущених продуктів формат уперше застосовувався в dBase II як стандартний формат бази. У нових версіях – dBase III, dBase IV – формат модифікувався і розширювався. У зв'язку з високою популярністю цих програм були створені їх численні клони (зазвичай їх називають загальним терміном xBase), деякі з яких використали модифіковані версії DBF. Те ж саме відбувалося й із низкою прикладних пакетів і бібліотек, що використали DBF у різних цілях. Одні їх автори йшли шляхом додавання нових типів полів, інші – вносили серйозні розширення. У зв'язку з відсутністю якої-небудь офіційної стандартизації на цей час складно гарантувати, що прикладна програма, яка розробляється, писатиме і читатиме довільний DBF-файл, але базова сумісність усе-таки зберігається.

DBF-файл містить у собі заголовок, у якому зберігається інформація про структуру бази (у нових версіях – і про деякі інші характеристики, наприклад, використання кодової сторінки) та кількість записів і, власне, область даних, що являє собою послідовно організовану таблицю із записів фіксованої довжини. Записи, у свою чергу, поділяються на поля також фіксованої довжини.

Формат DBF використовується такими СКБД: FoxBase, FoxPro, DBase, Clipper. Із DBF-файлами можуть бути так само пов'язані інші файли – DBT (dBaseIII, IV, Clipper), FPT (FoxBASE/FoxPro), призначені для зберігання

великих об'єктів змінної довжини. DBT/FPT-файли не є самостійними і не можуть бути прочитані без відповідних їм DBF файлів. У зв'язку з цим їх опис зазвичай включають як складову частину опису формату DBF.

Цей формат не підтримується SQL. Тільки у версіях FoxBase 2 підтримувалися запити SQL SELECT (1992 р.). Є деякі компоненти для Delphi, де підтримуються SQL-запити на читання. У разі використання DBF-формату виникає проблема з логічною структурою.

База даних зберігається у безлічі файлів даних DBF і файлів індексу CDX, що є одним із значних недоліків цього типу БД. Зазвичай файли розміщують в одній папці, але можливо розміщувати їх у різних папках на різних комп'ютерах.

*Формат MDB* – формат зберігання реляційних таблиць системи керування бази даних ACCESS. Це є дуже популярна СКБД, тому що програма Access входить до складу Microsoft Office, БД розміщується в одному файлі, і з нею працюють багато бібліотек. Позиціонується вона як СКБД для персональних баз даних. У цьому форматі дані зберігаються у тематичних таблицях. Самі дані керуються засобами СКБД, що виймає інформацію й уводить правила, які гарантують цілісність даних. За замовчуванням Access використовує ядро бази даних Microsoft Jet.

Безпосередньо доступ до таблиць із програмного коду здійснюється за допомогою ADO-технології.

Наведемо деякі переваги технології ADO і СКБД Access.

1. Немає необхідності створювати на локальній машині, де встановлюється карта, псевдоніми з'єднання.

2. Тематичні таблиці для зберігання даних містяться в одному файлі, завдяки чому підвищується надійність зберігання інформації.

3. Забезпечується доступ більш ніж одного додатка до бази даних і автоматично застосовуються правила щодо зберігання інформації у БД.

4. Можливість збирати дані з багатьох джерел для аналізу або роздрукування з використанням одного додатка.

5. Можливість додавати інші таблиці пізніше.

6. Забезпечується швидке створення таблиць без застосування складних операцій керування базою даних завдяки функції автоматичного виявлення типів даних.

7. Можливість введення нових полів, таких, як вкладення, і багатозначні поля. Тепер у будь-який запис додатка можна вкласти новий документ, зображення або електронну таблицю. Багатозначне поле дозволяє вибирати кілька значень, наприклад, призначати завдання більш ніж одному співробітникові.

Цей формат зберігання даних є більш гнучким і сучасним, а також добре підходить для вирішення поставленого завдання. Крім того, у разі дотримання певних правил програмування технологія ADO дає можливість при мінімальних змінах коду переходити від локального доступу до технологій “клієнт – сервер” і використовувати мережні технології. У варіанті локального

доступу моделюються всі зв'язки, правила доступу, опис полів і метаінформація усередині таблиць MDB-бази ACCESS.

### 5.3.1.2. Структура зберігання інформації у тематичних таблицях бази

Психодіагностичний комплекс формує, зберігає й активно використовує інформацію про респондентів, кількість психологічних тестів, які пройдено, результати цих тестів. Усі ці дані мають різномірний характер. Для оптимального зберігання досить великих масивів інформації й організації швидкого доступу розроблено чітку структуру бази даних. Після детального аналізу необхідної інформації та розв'язуваних завдань було прийнято рішення про створення кількох тематичних таблиць у базі даних. Кількість тематичних таблиць дорівнює кількості психологічних тестів, закладених в автоматизований психодіагностичний комплекс, плюс одна основна таблиця з даними про респондентів. На цей час у базі даних перебуває 9 тематичних таблиць (рис. 5.3).

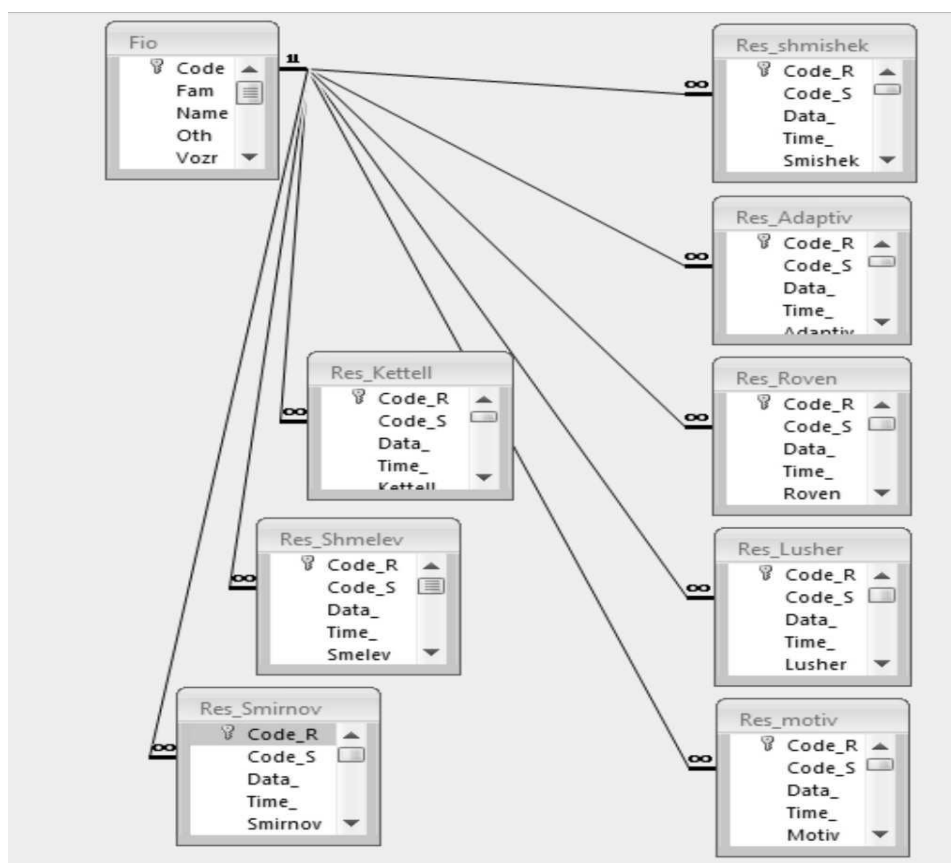


Рис. 5.3. Схема таблиць у базі даних та їх взаємозв'язок

Першою та основною таблицею є таблиця із загальними відомостями про респондентів – Fio. Наступні таблиці бази відповідатимуть набору психологічних тестів, закладених у психодіагностичний комплекс Res\_Shmishek, Res\_Adaptiv, Res\_Roven, Res\_Lusher, Res\_Motiv, Res\_Shmelev, Res\_Kettell, Res\_Smirnov. Надалі передбачається доповнити АПК кількома спеціалізованими тестами.

Між основною та іншими таблицями створюються зв'язки за типом “один до багатьох”. Така схема дозволяє автоматично контролювати й обробляти зміну й видалення пов'язаних полів. Докладніше всі поля таблиць наведені у додатку М.

Розглянемо загальну структуру кожної таблиці окремо.

### 1. Таблиця Fio

Ця таблиця містить у собі інформацію про респондентів і має таку структуру (рис. 5.4):

Имя поля	Тип данных	Описание
Code	Счетчик	индивидуальный номер записи
Fam	Текстовый	фамилия респондента
Name	Текстовый	имя респондента
Oth	Текстовый	отчество респондента
Vozr	Текстовый	возрастная группа респондента
Zvan	Текстовый	воинское звание респондента
Pol	Текстовый	пол респондента
Gruppa	Текстовый	номер группы респондента
Uspev	Числовой	средний балл аттестата респондента или текущая успеваемость
Data	Дата/время	дата внесения респондента
Zag_bal	Числовой	общий балл после прохождения психологических тестов
GrPridat	Текстовый	группа пригодности
Prim	Текстовый	примечание
vb	Логический	признак фильтра

Рис. 5.4. Структура таблиці Fio

– поле Code, призначене для створення індивідуального ідентифікаційного коду (лічильника); кожний код відповідає тільки одному запису, збіг кодів не допускається, тип поля – довге ціле, 4 байти;

– поле Fam, призначене для зберігання інформації про прізвище респондента, тип поля – текстовий, 24 символи;

– поле Name, що містить інформацію про ім'я респондента, тип поля – текстовий, 16 символів;

– поле Oth, призначене для зберігання інформації про ім'я по батькові респондента, тип поля – текстовий, 24 символи;

– поле Vozr, що містить інформацію про вікову групу респондента, тип поля – текстовий, 4 символи; вік респондента переводиться відповідно до таблиць у вікову групу від I до VI;

– поле Zvan, призначене для зберігання інформації про військове звання респондента, тип поля – текстовий, 24 символи;

– поле Pol, призначене для зберігання інформації про стать респондента, тип поля – текстовий, 4 символи з двома можливими варіантами (“чол.” і “жін.”);

– поле Gruppa, що містить номер групи, до якої зараховано респондента, тип поля – текстовий, 8 символів; вибір несподіваного типу для цього поля обґрунтований тим, що номер групи, особливо у разі формування кандидатів до



вступу, може містити не тільки цифрові знаки, але й символні, наприклад A123;

- поле *Usrev*, призначене для зберігання інформації про середній бал атестата респондента, тип поля – числовий, одинарний із рухомою крапкою; необхідно встановити обмеження на величину не більше 12 балів;

- поле *Data*, що містить дату і час внесення інформації про респондента, тип поля – дата/час;

- поле *Zag\_Bal*, призначене для зберігання інформації про чисельний показник загального бала після проходження всіх психологічних тестів, тип поля – числовий, одинарний із рухомою крапкою;

- поле *GrPridat*, що містить інформацію про групу придатності, до якої віднесено респондент, після обробки результатів психологічних тестів, тип поля – текстовий, 16 символів;

- поле *Prim*, призначене для зберігання додаткової інформації про респондента, тип поля – текстовий, 50 символів; це поле заповнюється психологом у разі необхідності для позначення коротких особистих спостережень за респондентом.

Поля *Data*, *Zag\_Bal*, *GrPridat* у базі заповнюються автоматично під час психологічного тестування. Усі інші поля заповнює психолог на етапі підготовки автоматизованого комплексу для тестування певної групи респондентів. Таблиці результатів психологічних тестів заповнюються автоматично.

Структура цих таблиць цілком залежатиме від необхідної інформації, що потрібна психологу для аналізу портрета респондента. Вона має специфічну структуру для кожного психологічного тесту. Однак кожна таблиця результатів обов'язково міститиме стандартні поля, такі, як:

- поле *Code\_R* – індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник);

- поле *Code\_S* – код зв'язку певного запису з кодом респондента і відповідним записом у таблиці *Fio*;

- поле *Data\_* – дата проведення останнього тестування, тип поля – дата/час;

- поле *Time\_* – час проведення останнього тестування, тип поля – дата/час;

- поле *Vuvod* – загальний висновок за поточним тестом, тип поля – текстовий, 185 символів;

- поле *Ball* – бал за поточним тестом, тип поля – числовий, одинарний із рухомою крапкою;

- поле *Pridat* – група придатності за поточним тестом, тип поля – текстовий, 5 знаків;

- поле *Dop\_Inf* – додаткова текстова інформація за поточним тестом, тип поля – текстовий, 255 символів.

## 2. *Таблиця Res\_Shmishek*

Ця таблиця містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою Леонгарда–Шмішека – профіль характеру респондента. Структура полів таблиці наведена на рис. 5.5.

Res_shmishek : таблица			
Имя поля	Тип данных	Описание	
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи	
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio	
Data_	Дата/время	дата тестирования	
Time_	Дата/время	время тестирования	
Smishek	Текстовый	результаты тестирования респондента	
Gipertimni	Числовой	оценка черты гипертимности	
Rez_gip	Текстовый	интерпретация результата гипертимности	
Zastravachi	Числовой	оценка черты застревающий	
Rez_zast	Текстовый	интерпретация результата застревающий	
Emotivni	Числовой	оценка черты эмотивности	
Rez_em	Текстовый	интерпретация результата эмотивности	
Pedantichni	Числовой	оценка черты педантичности	
Rez_ped	Текстовый	интерпретация результата педантичности	
Trivoscni	Числовой	оценка черты тревожности	
Rez_triv	Текстовый	интерпретация результата тревожности	
Ciklotimni	Числовой	оценка черты циклотимности	
Rez_cikl	Текстовый	интерпретация результата циклотимности	
Demonstrativni	Числовой	оценка черты демонстративности	
Rez_dem	Текстовый	интерпретация результата демонстративности	
Mevrivnovasni	Числовой	оценка черты неуравновешенности	
Rez_nev	Текстовый	интерпретация результата неуравновешенности	
Distimni	Числовой	оценка черты дистимности	
Rez_dist	Текстовый	интерпретация результата дистимности	
Ekzaltovani	Числовой	оценка черты экзальтированности	
Rez_ekz	Текстовый	интерпретация результата экзальтированности	
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту	
Ball	Числовой	балл по тесту	
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту	
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация	

Рис. 5.5. Структура таблиці Res\_Shmishek

### 3. Таблица Res\_Adaptiv

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за багаторівневим питальником “Адаптивність”. Структура полів таблиці наведена на рис. 5.6.

Res_Adaptiv : таблица			
Имя поля	Тип данных	Описание	
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи	
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio	
Data_	Дата/время	дата прохождения теста	
Time_	Дата/время	время прохождения теста	
Adaptiv	Текстовый	результаты тестирования респондента	
NumObsl	Числовой	номер прохождения тестирования	
Vg	Текстовый	интерпретация баллов достоверности	
Vgbal	Числовой	балл достоверности	
Ad	Текстовый	интерпретация баллов адаптивности	
Abal	Числовой	балл адаптивности	
Ast	Числовой	стенны адаптивности	
Np	Текстовый	интерпретация баллов нервно-психической стойкости	
Npbal	Числовой	балл нервно-психической стойкости	
Npst	Числовой	стен нервно-психической стойкости	
K	Текстовый	интерпретация баллов коммуникативности	
Kbal	Числовой	балл коммуникативности	
Kst	Числовой	стен коммуникативности	
M	Текстовый	интерпретация баллов моральности	
Mbal	Числовой	балл моральности	
Mst	Числовой	стен моральности	
Oap	Текстовый	личностный адаптивный потенциал	
Oapoz	Числовой	стен личностного адаптивного потенциала	
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту	
Ball	Числовой	балл по тесту	
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту	
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация	

Рис. 5.6. Структура таблиці Res\_Adaptiv

### 4. Таблица Res\_Roven

Ця таблиця містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою Равена, спрямованого на оцінювання інтелектуальних здібностей респондента. Структура полів таблиці наведена на рис. 5.7.

Res_Roven : таблиця			
Имя поля	Тип данных	Описание	
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи	
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio	
Data_	Дата/время	дата прохождения теста	
Time_	Дата/время	время прохождения теста	
Roven	Текстовый	результаты тестирования респондента	
Res_A	Числовой	оценка по серии А	
Res_B	Числовой	оценка по серии В	
Res_C	Числовой	оценка по серии С	
Res_D	Числовой	оценка по серии D	
Res_E	Числовой	оценка по серии E	
Res_Sum	Числовой	суммарная оценка по тесту	
Diagn	Числовой	диагностичность теста	
Dost	Текстовый	признак достоверности теста	
IQ	Числовой	коэффициент умственного развития	
K	Числовой	поправочный возрастной коэффициент	
IQ_Vozr	Числовой	коэффициент умственного развития с учетом возраста	
Rezume	Текстовый	интерпретация умственного развития респондента	
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту	
Ball	Числовой	балл по тесту	
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту	
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация	

Рис. 5.7. Структура таблиці Res\_Roven

### 5. Таблица Res\_Lusher

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою колірних виборів, спрямованого на оцінювання емоційного і фізіологічного стану респондента. Структура полів таблиці наведена на рис. 5.8.

Res_Lusher : таблиця			
Имя поля	Тип данных	Описание	
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи	
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio	
Data_	Дата/время	дата прохождения теста	
Time_	Дата/время	время прохождения теста	
Lusher	Текстовый	результаты тестирования респондента	
San	Числовой	показатель аутогенной нормы	
Avt	Числовой	показатель тревожности в первом эксперименте	
Avt2	Числовой	показатель тревожности во втором эксперименте	
Rez_Avt	Текстовый	интерпретация поведения показателя тревожности	
Konc	Числовой	показатель компенсации в первом эксперименте	
Konc2	Числовой	показатель компенсации во втором эксперименте	
Rez_Konc	Текстовый	интерпретация поведения показателя компенсации	
P_plus	Текстовый	пары цветов на позиции "+"	
P_iks	Текстовый	пары цветов на позиции "X"	
P_ravno	Текстовый	пары цветов на позиции "="	
P_minus	Текстовый	пары цветов на позиции "-"	
P_plus_minus	Текстовый	пара цветов "+" первого и "-" второго тестирования	
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту	
Ball	Числовой	балл по тесту	
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация	

Рис. 5.8. Структура таблиці Res\_Lusher

Особливість зазначеного тесту полягає у тому, що він має описовий характер і під час розрахунків загального бала не враховується. Тому в структурі таблиці поле Ball не заповнюється.

### 6. Таблица Res\_Motiv

Ця таблиця містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою вивчення мотивації вибору професійної діяльності, що створює мотиваційний профіль респондента. Структура полів таблиці наведена на рис. 5.9.

Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата прохождения теста
Time_	Дата/время	время прохождения теста
Motiv	Текстовый	результаты тестирования респондента
M_1	Числовой	оценка мотива, связанного с содержанием профессии
Rez_m1	Текстовый	интерпретация результата мотива 1
M_2	Числовой	оценка мотива, связанного с личным развитием
Rez_m2	Текстовый	интерпретация результата мотива 2
M_3	Числовой	оценка самостоятельного выбора профессии
Rez_m3	Текстовый	интерпретация результата мотива 3
M_4	Числовой	оценка несамостоятельного выбора профессии
Rez_m4	Текстовый	интерпретация результата мотива 4
M_5	Числовой	оценка мотива, связанного с внешним престижем профессии
Rez_m5	Текстовый	интерпретация результата мотива 5
M_6	Числовой	оценка мотива, связанного с привлекательностью профессии
Rez_m6	Текстовый	интерпретация результата мотива 6
M_7	Числовой	оценка мотива, связанного с компенсацией недостатков
Rez_m7	Текстовый	интерпретация результата мотива 7
M_8	Числовой	оценка асоциальных мотивов
Rez_m8	Текстовый	интерпретация результата мотива 8
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рис. 5.9. Структура таблиці Res\_Motiv

### 7. Таблица Res\_Shmelev

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою Шмельова, що спрямоване на діагностування суїцидального ризику. Структуру полів таблиці наведено на рис. 5.10.

Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата тестирования
Time_	Дата/время	время тестирования
Smelev	Текстовый	результаты тестирования респондента
Demonstr	Числовой	оценка шкалы демонстративности
Afekt	Числовой	оценка шкалы аффективности
Unikal	Числовой	оценка шкалы уникальности
Nesprom	Числовой	оценка шкалы неспособности
Spesim	Числовой	оценка шкалы социального пессимизма
Kbarer	Числовой	оценка шкалы слома культурных барьеров
Maxm	Числовой	оценка шкалы максимализма
Trersp	Числовой	оценка шкалы временной перспективы
Antisuic	Числовой	оценка шкалы антисуицидального фактора
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рис. 5.10. Структура таблиці Res\_Shmelev

### 8. Таблица Res\_Kettell

Ця таблиця містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою багатофакторного особистісного питальника Р. Кеттелла. Структура полів таблиці наведена на рис. 5.11.

Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата тестирования
Time_	Дата/время	время тестирования
Kettell	Текстовый	результаты тестирования респондента
MD	Числовой	оценка фактора MD
A	Числовой	оценка фактора A
B	Числовой	оценка фактора B
C	Числовой	оценка фактора C
E	Числовой	оценка фактора E
F	Числовой	оценка фактора F
G	Числовой	оценка фактора G
H	Числовой	оценка фактора H
I	Числовой	оценка фактора I
L	Числовой	оценка фактора L
M	Числовой	оценка фактора M
N	Числовой	оценка фактора N
O	Числовой	оценка фактора O
Q1	Числовой	оценка фактора Q1
Q2	Числовой	оценка фактора Q2
Q3	Числовой	оценка фактора Q3
Q4	Числовой	оценка фактора Q4
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рис. 5.11. Структура таблиці Res\_Kettel

### 9. Таблица Res\_Smirnov

Таблица містить інформацію про кожного респондента щодо тестування за методикою Смірнова, що спрямоване на визначення структури темпераменту. Структура полів таблиці наведена на рис. 5.12.

Имя поля	Тип данных	Описание
Code_R	Счетчик	индивидуальный номер записи
Code_S	Числовой	код связи с таблицей Fio
Data_	Дата/время	дата тестирования
Time_	Дата/время	время тестирования
Smirnov	Текстовый	результаты тестирования респондента
Ekstra	Числовой	оценка черты экстраверсия – интроверсия
Rez_ekstra	Текстовый	интерпретация результата экстраверсия – интроверсия
Rigidn	Числовой	оценка черты ригидность-пластичность
Rez_rigidn	Текстовый	интерпретация результата ригидность-пластичность
Vozbud	Числовой	оценка черты эмоциональная возбудимость – уравновешенность
Rez_vozbud	Текстовый	интерпретация эмоциональной возбудимости – уравновешенности
Temp	Числовой	оценка черты темп реакции
Rez_temp	Текстовый	интерпретация результата темп реакции
Aktiv	Числовой	оценка черты активность
Rez_aktiv	Текстовый	интерпретация результата активность
Csir	Числовой	оценка черты активность
Vuvod	Текстовый	общий вывод по тесту
Ball	Числовой	балл по тесту
Pridat	Текстовый	группа пригодности по тесту
Dop_Inf	Текстовый	дополнительная информация

Рис. 5.12. Структура таблиці Res\_Smirnov

Таким чином, наведена структура таблиць задовольняє вимоги поставлених завдань, а також вимоги оптимального зберігання досить великих масивів інформації та організації швидкого доступу до них.

### **5.3.2. Особливості побудови “дружнього” інтерфейсу психодіагностичного комплексу**

Блок спілкування, або інтелектуальний інтерфейс користувача, за своєю структурою повинен бути поділений на дві частини (див. рис. 5.2):

- інтерфейс респондента;
- інтерфейс психолога, що має права адміністратора автоматизованого психодіагностичного комплексу (фахівця із проведення ППВ).

Кожен з інтерфейсів реалізований у вигляді окремого блока. Психолог має повний доступ до можливостей автоматизованого психодіагностичного комплексу. Підключення до цього інтерфейсу захищено паролем. Респондент має обмежений доступ до можливостей комплексу, він може тільки пройти запропоновані психодіагностичні тести. Такий розподіл дозволяє:

- виключити доступ респондента до бази даних результатів обстеження;
- уникнути несанкціонованого спрацьовування службових елементів автоматизованого комплексу, що дає змогу перервати тест або викривити його результати;
- мінімізувати помилки, пов’язані з різним рівнем комп’ютерної грамотності респондентів.

Обов’язкові елементи інтерфейсу респондента містять:

- 1) стандартну інструкцію щодо загальних правил проведення комп’ютерного ППВ;
- 2) інструкцію з проведення конкретної методики обстеження (конкретного тесту);
- 3) тестові завдання за методикою.

Із інтерфейсу респондента необхідно виключити всю службову інформацію, що може вплинути на результати обстеження (наприклад, лічильник часу в тестах пізнавальних психічних процесів, якщо це спеціально не передбачено методикою).

Розробка інтерфейсу респондента проводилася поетапно, шляхом послідовних наближень результатів випробувань системи до цілей обстеження.

У процесі розроблення інтерфейсу були максимально враховані доступність і наочність надання методики.

Під доступністю методики мають на увазі однозначність тлумачення елементів інтерфейсу. Наочність реалізується через контрастне надання стимульного матеріалу методики і виключення з інтерфейсу всього службового матеріалу.

Послідовність виконання психодіагностичних тестів для респондента строго задана відповідно до сформованого комплексного тесту. Комплексний тест попередньо створюється психологом – задається послідовність тестів і визначаються параметри кожного тесту. За відсутності файлу комплексного

тесту респондент має можливість вибрати зі списку доступних тестів будь-який психодіагностичний тест.

Обов'язкові елементи інтерфейсу психолога психодіагностичного комплексу містять таке.

1. Документування загальних анкетних відомостей про кандидата відповідно до вимог облікових документів.

2. Керування базою методик, включених у систему (вибір конкретних методик з бази, формування набору тестів залежно від цілей обстеження).

3. Перегляд результатів обстеження за окремими методиками і за комплексним тестуванням. Результати надаються як у “сирих” балах, конкретних фізичних величинах методики, так і у стандартизованому вигляді – стенах.

5. Можливість коригування підсумкового висновку, що формується автоматизованою системою.

6. Складання звітів про обстеження з можливістю вибору з бази необхідних даних.

7. Ведення сервісних функцій, таких, як:

– захист системи від несанкціонованого доступу (введення захисного пароля);

– можливість друку результатів обстеження окремого кандидата та звітів за формами, встановленими нормативними документами;

– керування записами у базі даних (збереження, зміна, видалення, пошук, фільтрація, експорт у найпоширеніші формати статистичної обробки).

Досить бажаними елементами сервісних функцій для систем, що призначаються для масового обстеження, є:

– можливість проведення тестування з використанням традиційних бланкових засобів, сканування бланків і наступна автоматизована обробка результатів;

– можливість прискореного введення відповідей випробуваного зі стандартної клавіатури.

Ці функції у наведеному психодіагностичному комплексі не реалізовані, але у разі необхідності будуть реалізовані у наступних модифікаціях комплексу.

### ***5.3.3. Аналіз та інтерпретація результатів тестування для визначення професійної придатності кандидатів на військову службу***

Відповідно до алгоритмів оброблення результатів кожного психодіагностичного тесту [10–13] у базу даних записуються ключові параметри цього тесту й у будь-який час можна подивитися їх інтерпретацію.

Інформація, що надається, може оформлятися у вигляді таблиці з переліком методик і шкал, за якими проводилося тестування. Цифрові дані позначаються “сирими” балами і стандартизованими показниками. Можливі й графічне надання результатів обстеження за стандартизованими показниками та вербальна (словесна) інтерпретація результатів.

Крім оцінювання і надання показників окремим психологічним і психофізіологічним характеристикам, у психодіагностичному комплексі передбачено підсумковий висновок щодо професійної придатності й аргументоване пояснення вибору рішення.

Передбачено можливість виводити на екран і роздруковувати помилки, зроблені обстежуваним у ході виконання тестів інтелектуального розвитку, та питання-твердження особистісних питальників, що свідчать про дезадаптивні і патопсихологічні розлади обстежуваного. Таке надання результатів обстеження психодіагностичним комплексом дозволяє психологу провести більш спрямоване поглиблене обстеження, одержати додаткові аргументи для проведення цілеспрямованої бесіди з респондентом. За результатами додаткового обстеження і бесіди підсумковий висновок може бути змінений убік збільшення або зменшення категорії професійної придатності.

Важливим питанням на етапі розроблення психодіагностичного комплексу стало питання створення узагальненої методики розрахунку загального бала за набором психодіагностичних методик. Була запропонована методика, у якій результати всіх психодіагностичних тестів з урахуванням їх особливостей переведені до універсальної шкали (від 1 до 10) і відповідно поділені на 3 групи придатності: *I – придатний, II – умовно придатний, III – не придатний*. Загальний бал є сумою всіх підсумкових балів за кожним тестом. Винятком із цього правила є тільки метод колірних виборів, що має описовий характер і впливає на загальний бал опосередковано.

Велику роль у переведенні балів до універсальної шкали відіграла така сервісна функція розробленого комплексу “Психодіагностика”, як експорт даних у Excel. Ця функція має велике значення для психолога, що працює з “невідомою” вибіркою, вирішує нові завдання. Так, експорт даних бази в Excel дозволяє швидко отримати описові статистичні дані: середнє математичне сподівання, дисперсію, стандартне відхилення, моду, медіану, ексцес, асиметрію тощо. У разі необхідності також можна прокорелювати дані за різними методиками, порівняти дані різних досліджуваних груп тощо. Завжди є можливість оцінювання даних окремого респондента порівняно з відповідною для нього вибіркою, нормування даних специфічної вибірки. Саме розподіл даних за кожною методикою і був покладений в основу підрахунку підсумкових балів в АПК “Психодіагностика”, призначеному для ППВ на навчання в Національну академію Національної гвардії України. За основу було взято розподіл балів у таких досліджуваних групах, як-то:

– усі курсанти Національної академії Національної гвардії України (вбірка, у якій курсанти, що навчаються на різних курсах і за різними фахами, представлені у рівних частках – 484 особи);

– курсанти Національної академії Національної гвардії України з високою успішністю у засвоєнні професійних знань і вмінь (126 осіб);

– курсанти Національної академії Національної гвардії України з низькою успішністю у засвоєнні професійних знань і вмінь (84 особи).

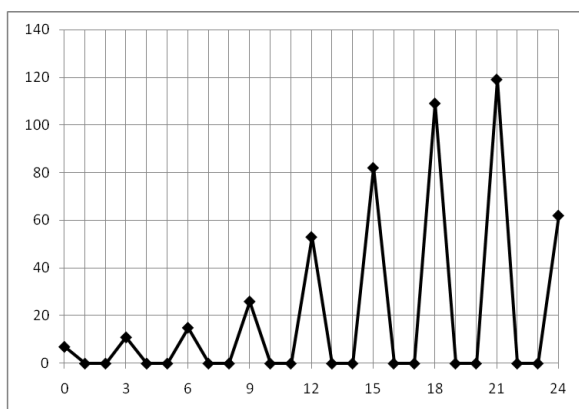


Розрахунок балів за кожним тестом проводився відповідно до розробленого профілю курсанта Національної академії Національної гвардії України і встановлених норм за загальною вибіркою курсантів, які пройшли тестування (484 особи).

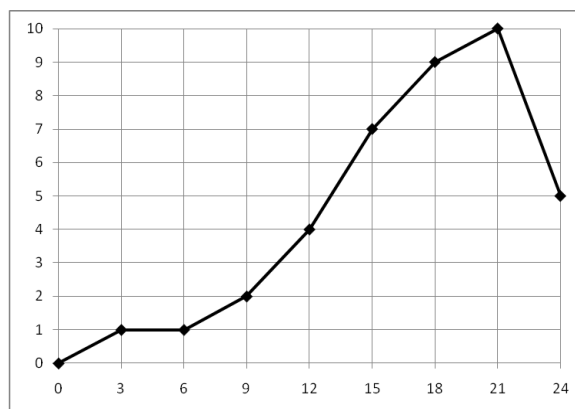
Розглянемо, як здійснюється підрахунок підсумкового балу за кожною психодіагностичною методикою, що увійшла до комплексу.

*Тест за методикою визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту Леонарда–Шмішека.* Цей тест застосовується для виявлення акцентуацій рис характеру – 10 показників. За статистичними даними цього тесту були отримані розподіли значень акцентуацій рис характеру (кількість кожної відповіді у досліджуваній вибірці). Далі ці розподіли було пронормовано і їх значення переведено у десятибальну шкалу.

Розподіл значень балів гіпертимічності у даній вибірці наведено на рис. 5.13 *а*, а нормоване значення – на рис. 5.13 *б*. По осі абсцис на обох рисунках відкладено значення “сирих” балів, а по осі ординат: на *а* – загальна кількість відповідей, на *б* – десятибальна шкала.



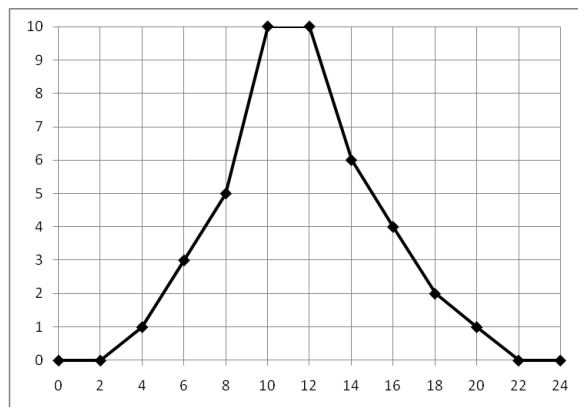
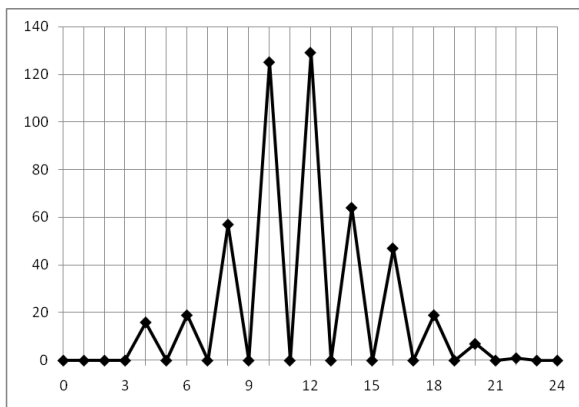
*а*



*б*

*Рис. 5.13. Розподіл балів гіпертимічності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 119 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 3)*

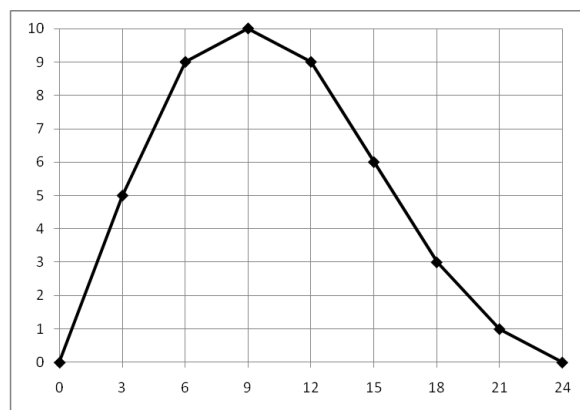
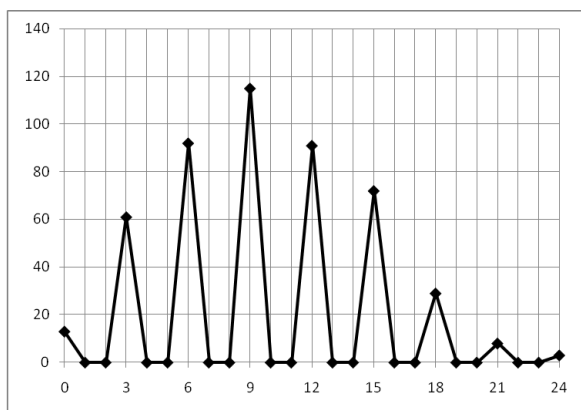
Аналогічний підхід було застосовано і до інших показників рис акцентуацій цього тесту. Відповідні графіки наведено на рис. 5.14 – 5.22.



*а*

*б*

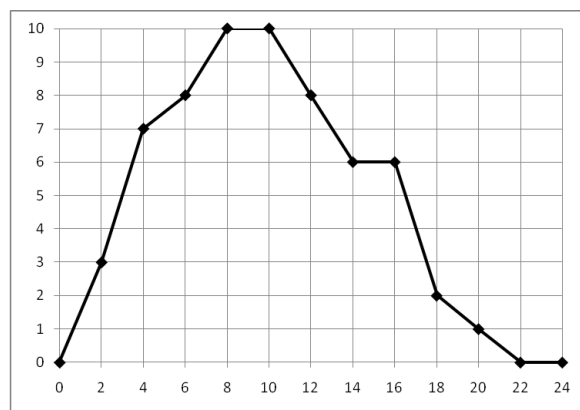
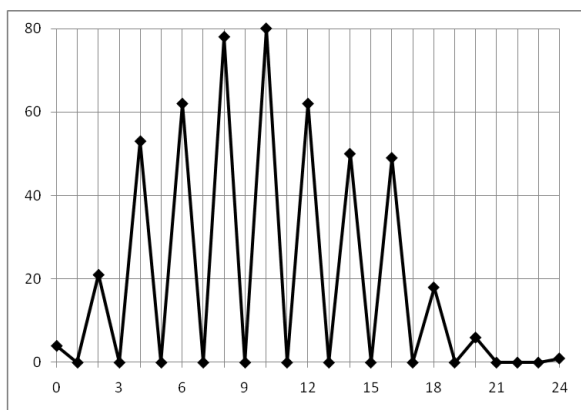
*Рис. 5.14. Розподіл балів застраглоті за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 129 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 2)*



*а*

*б*

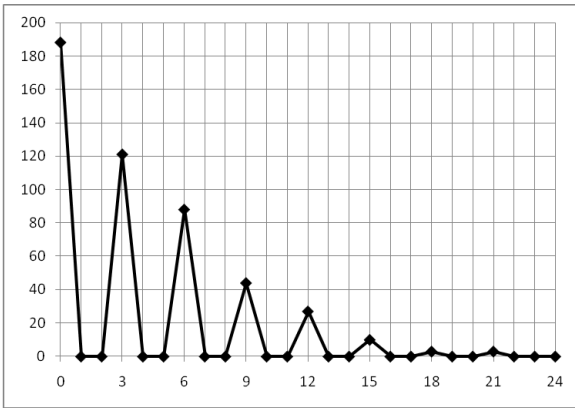
*Рис. 5.15. Розподіл балів емотивності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 115 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 3)*



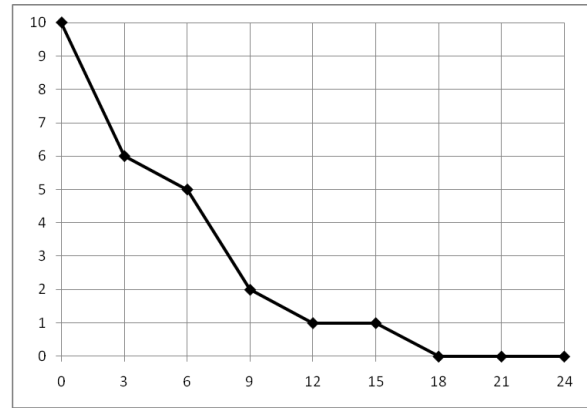
*а*

*б*

*Рис. 5.16. Розподіл балів педантичності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 80 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 2)*

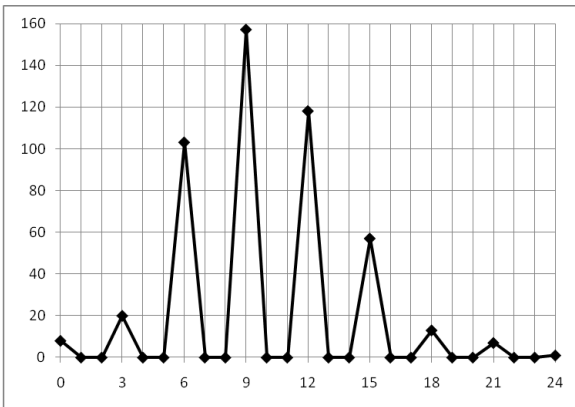


*a*

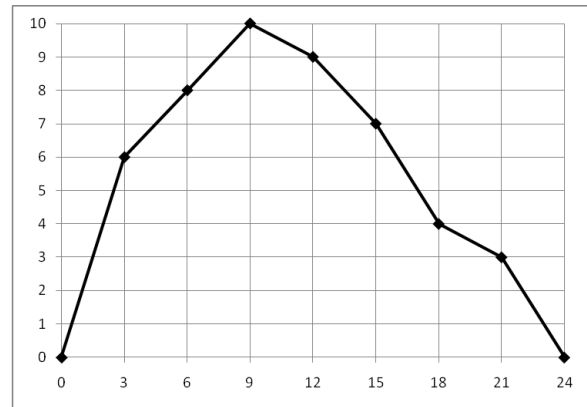


*б)*

*Рис. 5.17. Розподіл балів тривожності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 188 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 3)*

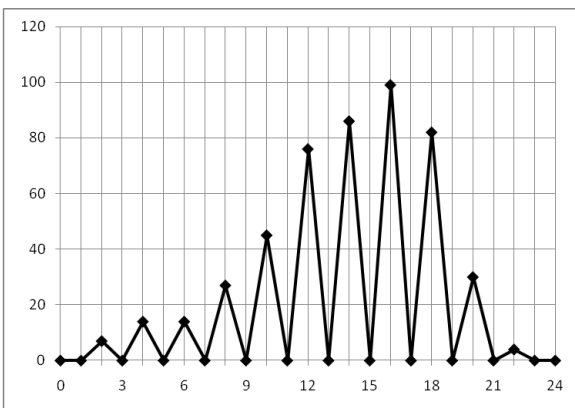


*a*

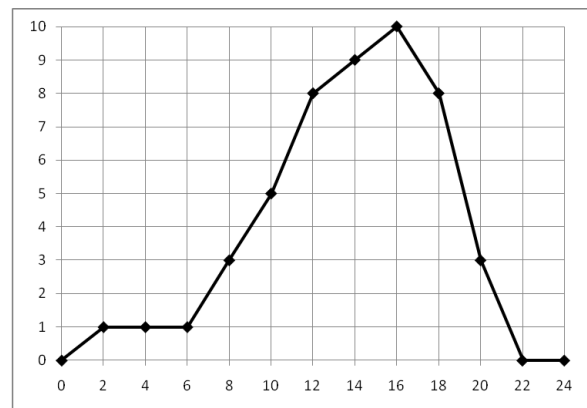


*б)*

*Рис. 5.18. Розподіл балів циклотимічності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 99 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 3)*

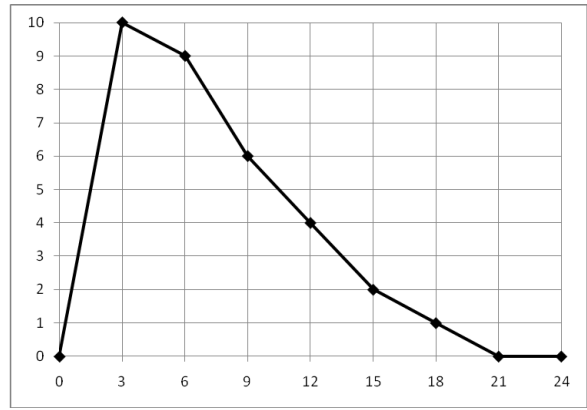
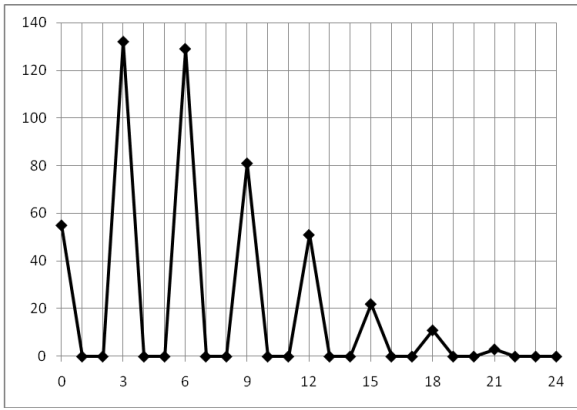


*a*



*б)*

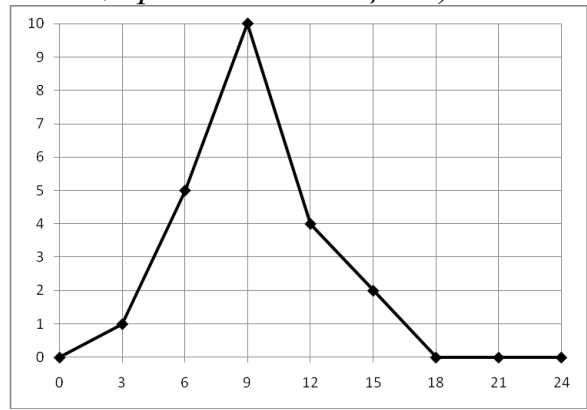
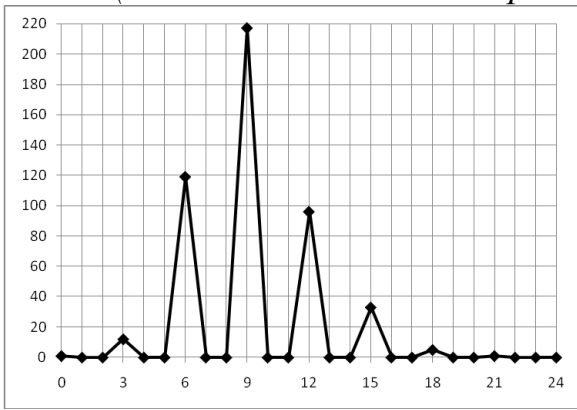
*Рис. 5.19. Розподіл балів демонстративності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 80 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 2)*



а

б

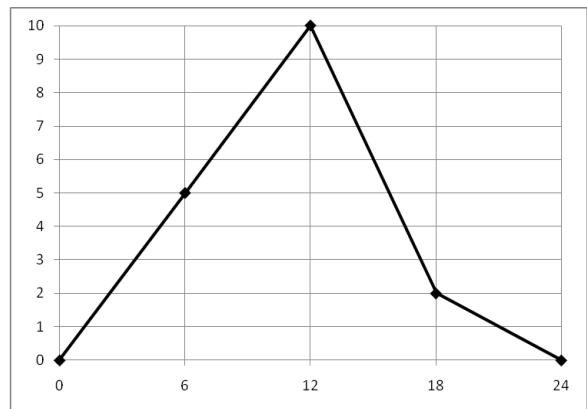
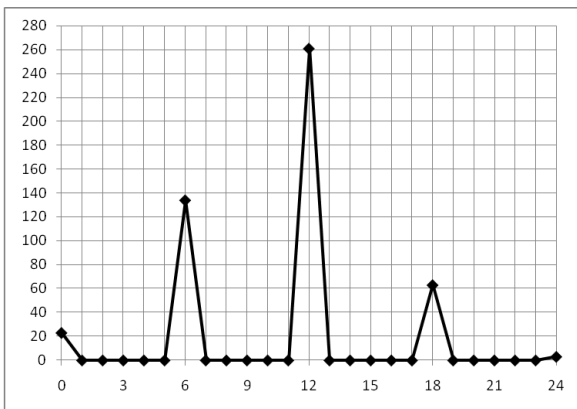
Рис. 5.20. Розподіл балів невірноваженості за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 132 одиниці); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 3)



а

б

Рис. 5.21. Розподіл балів дистимічності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 220 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 3)



а

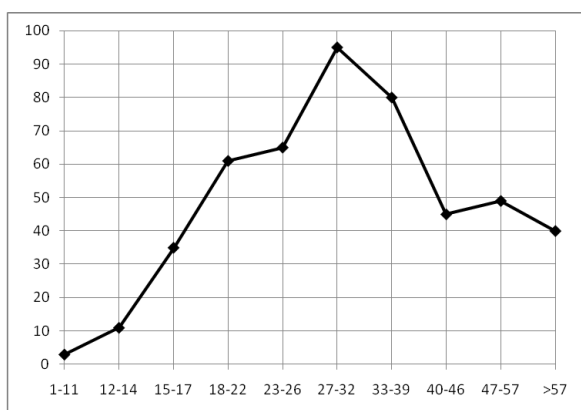
б

Рис. 5.22. Розподіл балів екзальтованості за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 280 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 3)

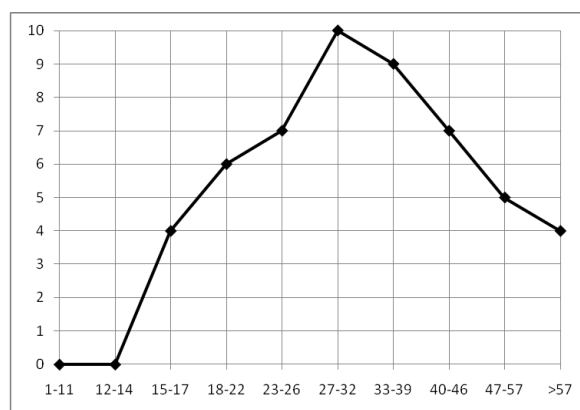
Для кожної особи, яка пройшла тестування, за отриманими десятибальними показниками оцінок акцентуацій характеру, що відповідають даному профілю, розраховувалося середнє значення, що і є загальною оцінкою за тестом.

Крім того, після порівняння розподілу балів акцентуацій рис характеру за групами курсантів з високою і низькою успішністю було виділено професійно важливі якості й встановлено границі їх припустимого мінімуму. Наприклад, у цьому тесті таких показників виявилось 4: гіпертимічність, тривожність, демонстративність та дистимічність.

*Тест за методикою багаторівневого особистісного питальника “Адаптивність”.* Цей тест призначений для виявлення адаптивних здібностей осіб, які мають проходити службу і працювати у складних умовах. Під час нормування результатів цього тесту було пропущено процедуру переведення балів за окремими шкалами методики у нормовані з подальшим розрахунком середнього бала, оскільки головна шкала методики – шкала “Адаптивність” – розраховується шляхом додавання балів за складовими шкалами (“моральність”, “комунікативна компетентність”, “нервово-психічна стійкість”). Розподіл балів за шкалою “Адаптивність” цієї вибірки наведено на рис. 5.23 а, а нормоване значення – на рис. 5.23 б.



а



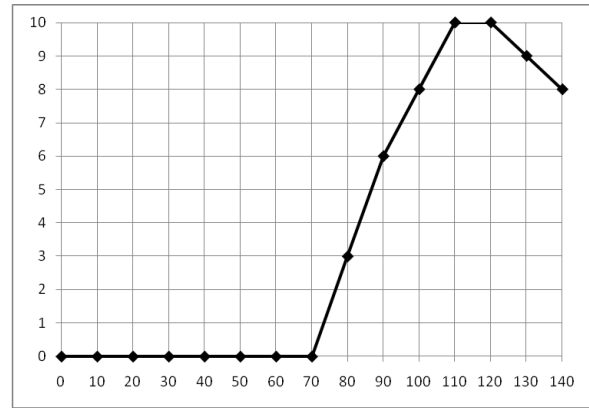
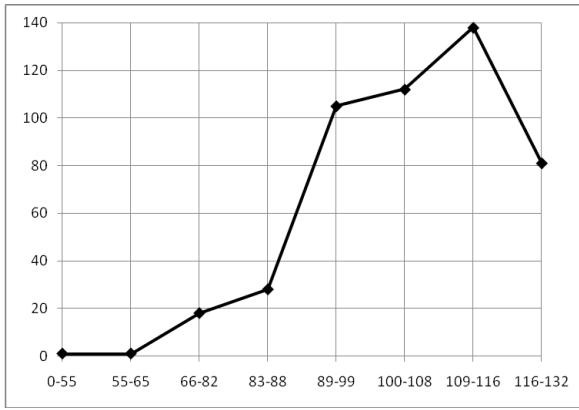
б

Рис. 5.23. Розподіл балів адаптивності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 95 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис за встановленими діапазонами)

Крім того, зазначений показник є професійно важливим, і для нього встановлене мінімально необхідне значення – 3 одиниці.

*Тест за методикою прогресивних матриць Равена.* За цим тестом також оцінюється тільки один показник – коефіцієнт інтелекту. Його оригінальний діапазон балів варіює від 0 до 132 одиниць. Переведення отриманих балів у десятибальну розроблену шкалу здійснюється відповідно до статистичних даних.

Розподіл балів інтелекту досліджуваної вибірки наведений на рис. 5.24 а, а нормоване значення – на рис. 5.24 б.



а

б

Рис. 5.24. Розподіл балів інтелекту за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 138 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 10)

Особливістю апроксимації цього показника є той факт, що показник інтелекту до 70 “умовних балів” включно за десятибальною шкалою не оцінюється, і йому присвоюється нульове значення. Крім того, показник є професійно важливим, і для нього встановлено мінімально необхідне значення у 5 нормованих одиниць десятибальної шкали.

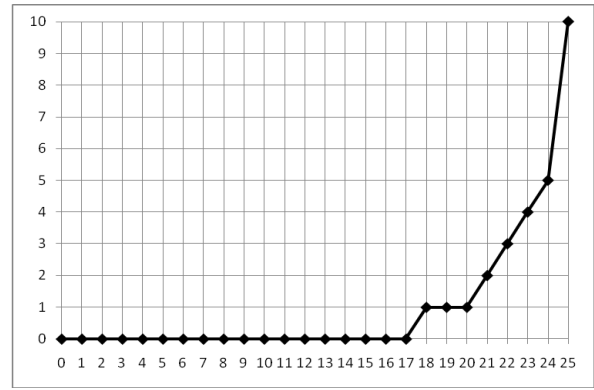
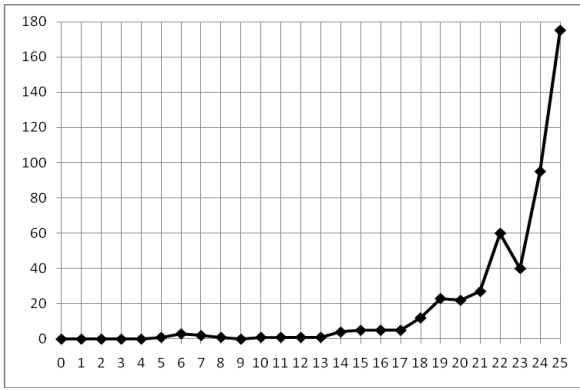
Тест за методикою Закритої анкети вивчення мотивації професійного відбору абітурієнтів у ВНЗ МВС. Цей тест призначений для з’ясування особливостей мотивації вибору професії військовослужбовця НГУ.

На основі специфіки розподілу балів за мотиваційними шкалами та змістом мотивів було виділено три групи мотивів вибору професії.

До першої групи належать мотиви, пов’язані з об’єктивними соціально заданими цілями і змістом професії; мотиви, пов’язані з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням; самостійний вибір професії і мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки. Тобто першу групу склали мотиви, що умовно можна позначити як позитивні. До другої групи (умовно негативних) було віднесено такі мотиви: несамостійний вибір професії (під впливом референтної групи); асоціальні мотиви (ставлення до професії як до засобу задоволення особистих асоціальних потреб). До третьої – мотиви, що пов’язані з романтичною привабливістю професії; мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії та матеріальним благополуччям. Ці мотиви мають амбівалентне значення. З одного боку, вони відбивають високу оцінку професії, зацікавленість у ній, а з іншого, – некритичне до неї ставлення чи корисну мотивацію.

Як уже вказувалось, розподіли балів за мотивами кожної групи мають однакові тенденції.

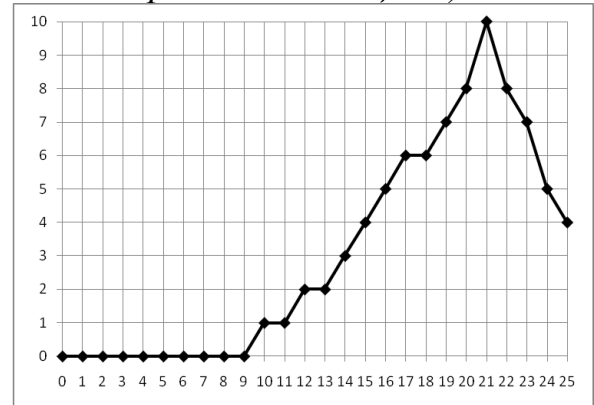
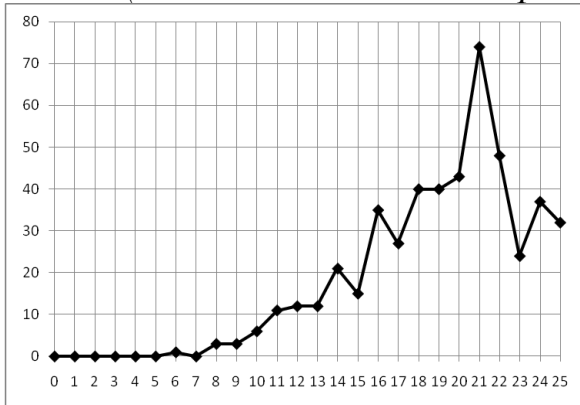
Кожен показник у цих групах апроксимувався аналогічним способом. Відповідні графіки розподілу балів наведено на рис. 5.25 – 5.32.



а

б

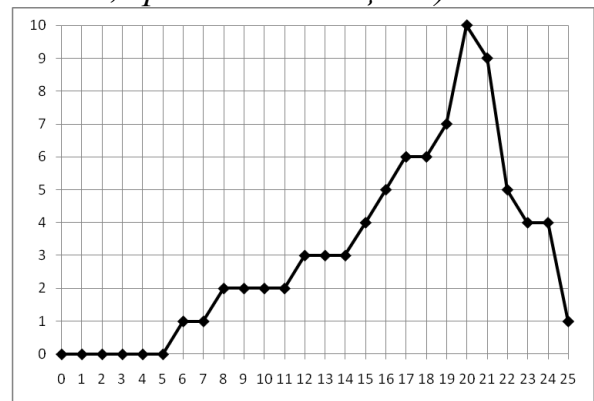
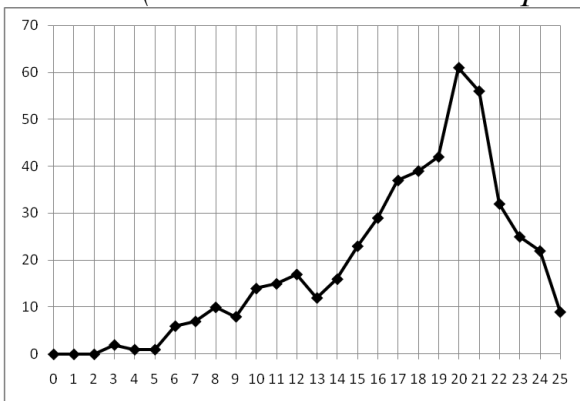
Рис. 5.25. Розподіл балів мотивів, пов'язаних з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії (M1) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 175 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)



а

б

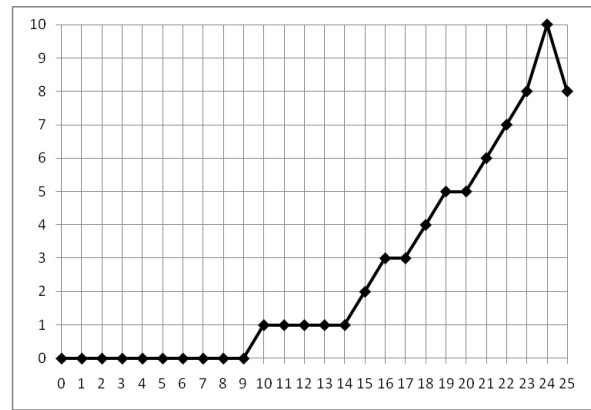
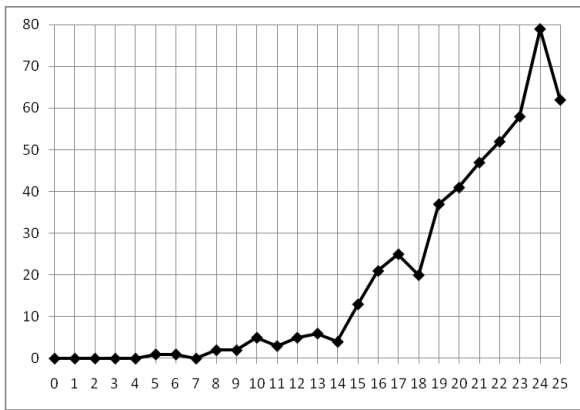
Рис. 5.26. Розподіл балів за мотивами, що пов'язані з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням (M2) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 74 одиниці); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)



а

б

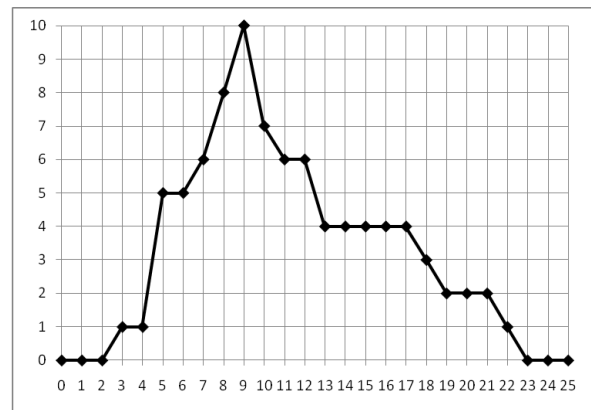
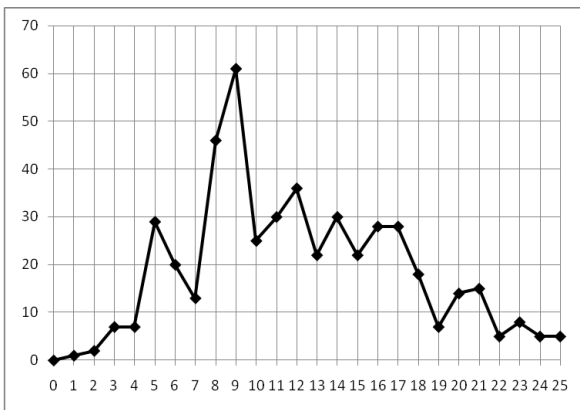
Рис. 5.27. Розподіл балів за мотивами самостійного вибору професії (M3) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 74 одиниці); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)



а

б

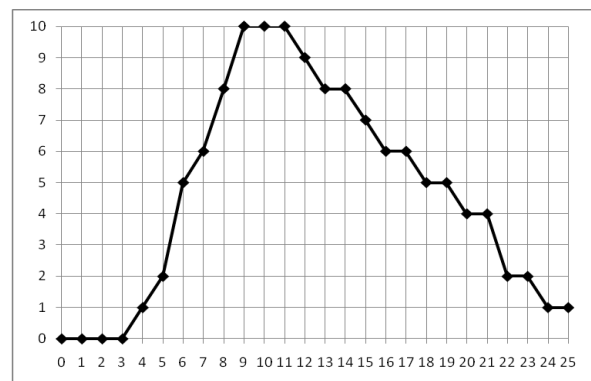
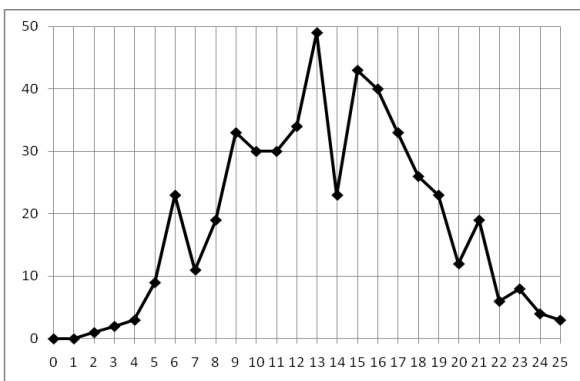
Рис. 5.28. Розподіл балів за мотивами, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки (M7) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 79 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 3)



а

б

Рис. 5.29. Розподіл балів за мотивами несамотійного вибору професії (M4) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 61 одиницю); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)

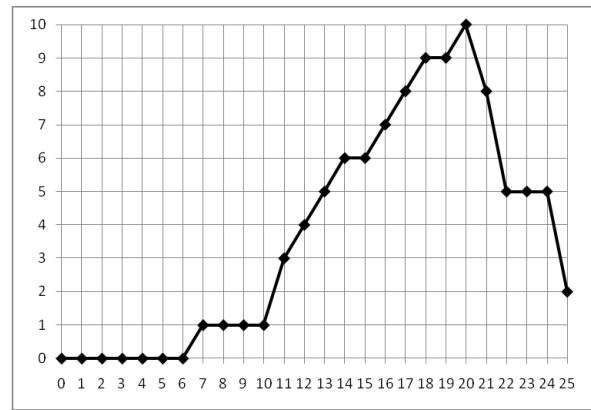
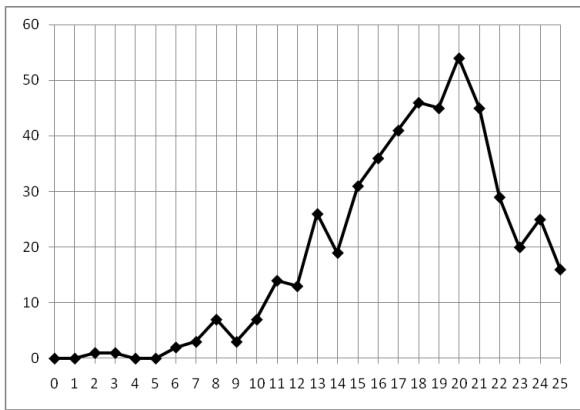


а

б

Рис. 5.30. Розподіл балів за асоціальними мотивами (M8) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 49 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)

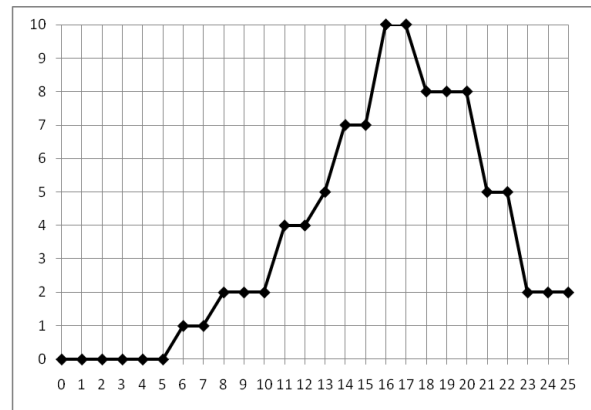
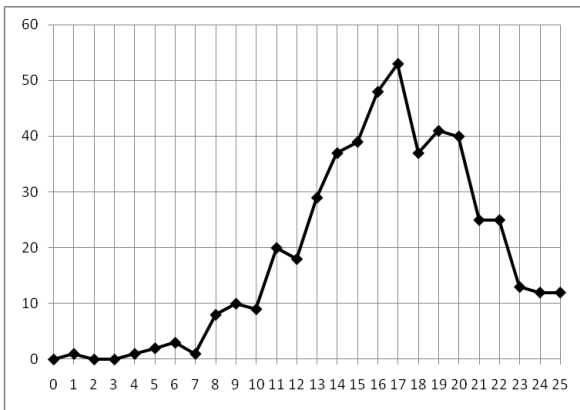




а

б

Рис. 5.31. Розподіл балів за мотивами, що пов'язані із зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям (М5) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 54 одиниці); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)



а

б

Рис. 5.32. Розподіл балів за мотивами, що пов'язані з романтичною привабливістю професії (М6) за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 53 одиниці); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)

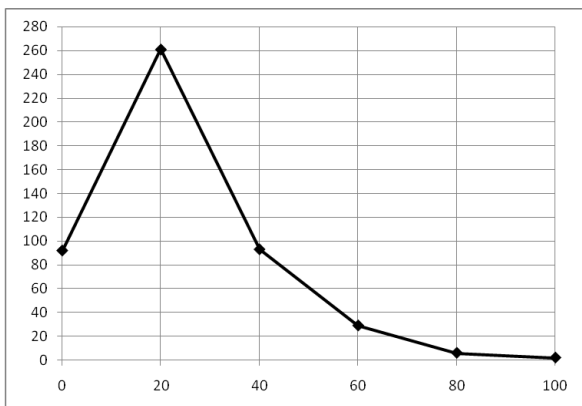
Після порівняння розподілів балів за мотивами вибору професії у групах курсантів з високою і низькою успішністю було виділено професійно важливі мотиви: мотиви, що пов'язані з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням (М2); мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії (М6). Крім того, необхідно контролювати асоціальні мотиви (М8) вибору професії.

Для кожного обстежуваного за отриманими десятибальними показниками оцінок мотивів вибору професії, що відповідають певному профілю, розраховувалося середнє значення, що і є загальною оцінкою за тестом.

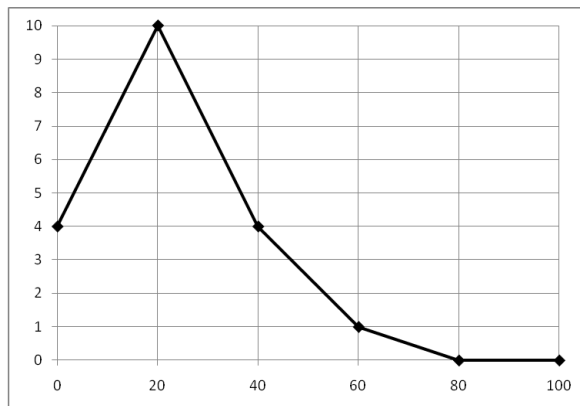
Тест за методикою питальника суїцидального ризику Шмельова. Цей тест призначений для виявлення суїцидальних схильностей (установок) респондента. У ньому налічується дев'ять показників, які також проходять

аналогічну апроксимацію. Результати наведено на рис. 5.33 – 5.41.

Виділеними професійно важливими якостями за цією методикою є унікальність та часова перспектива, які мають значення не нижче 3. Аналогічно, як і у попередніх випадках, розраховувався загальний бал за цим тестом.

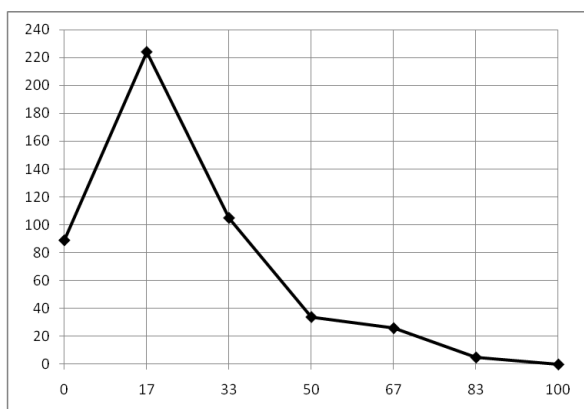


*a*

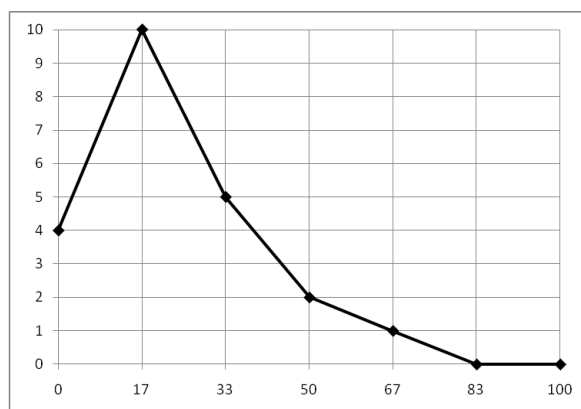


*б*

*Рис. 5.33. Розподіл балів демонстративності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 261 одиницю); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 20)*

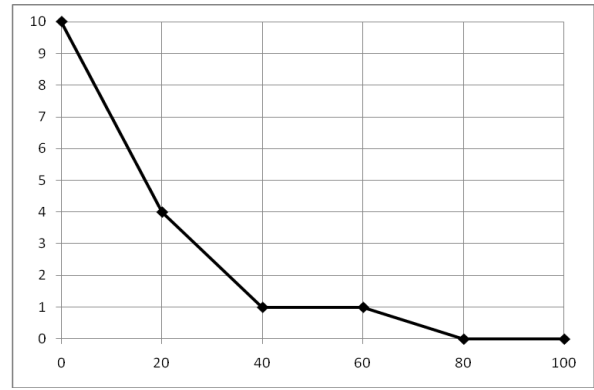
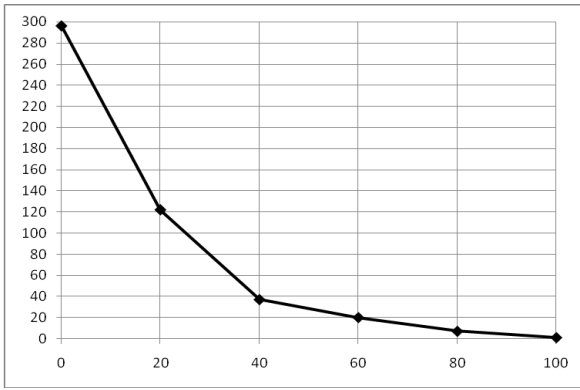


*a*



*б*

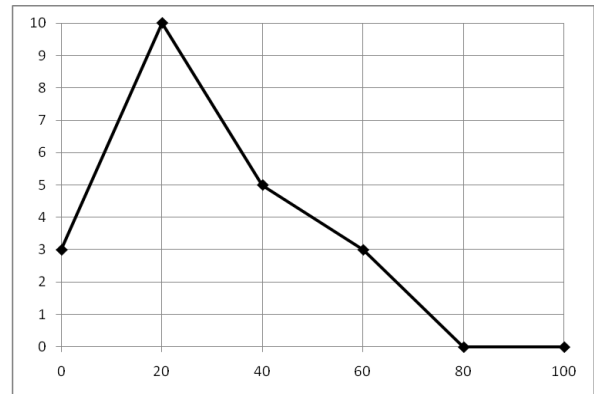
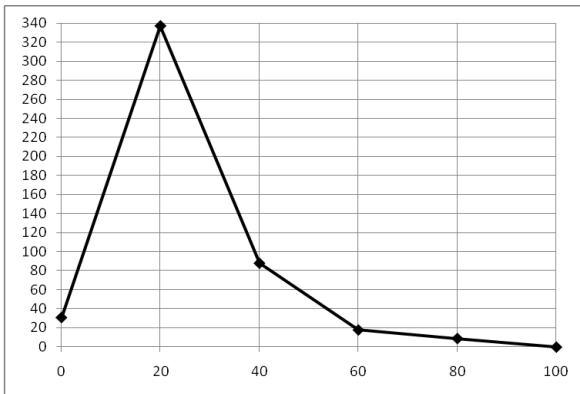
*Рис. 5.34. Розподіл балів афективності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 224 одиниці); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 17)*



*a*

*б*

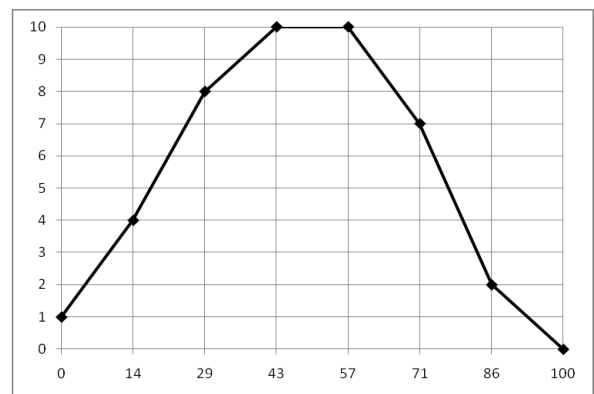
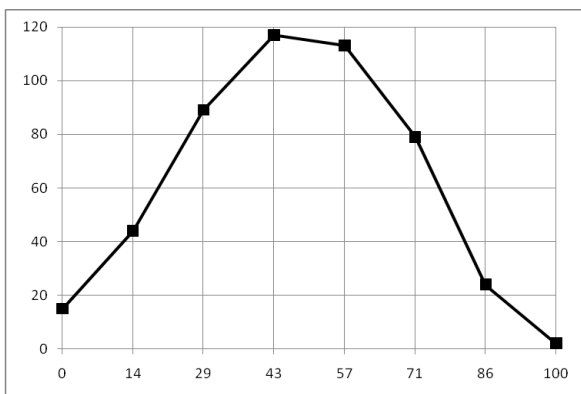
*Рис. 5.35. Розподіл балів унікальності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 296 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 20)*



*a*

*б*

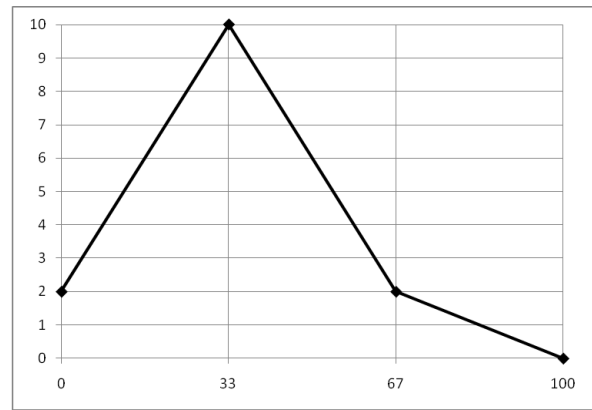
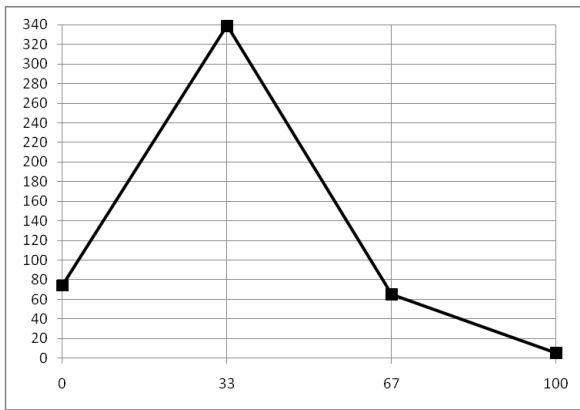
*Рис. 5.36. Розподіл балів неспроможності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 337 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 20)*



*a*

*б*

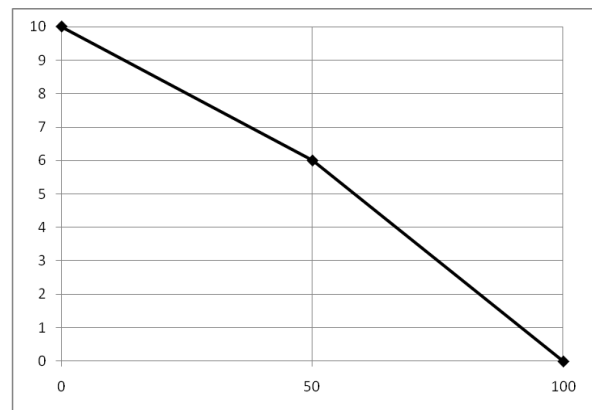
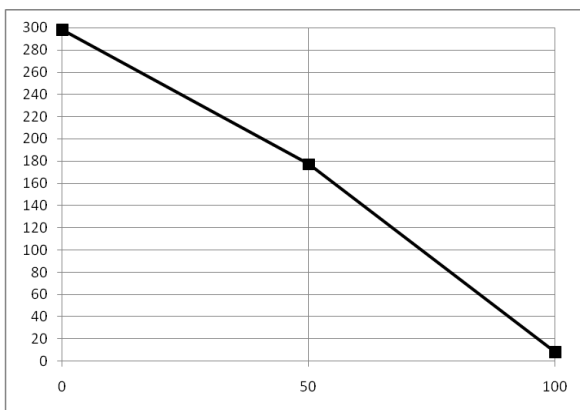
*Рис. 5.37. Розподіл балів соціального песимізму за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 117 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 14)*



*а*

*б*

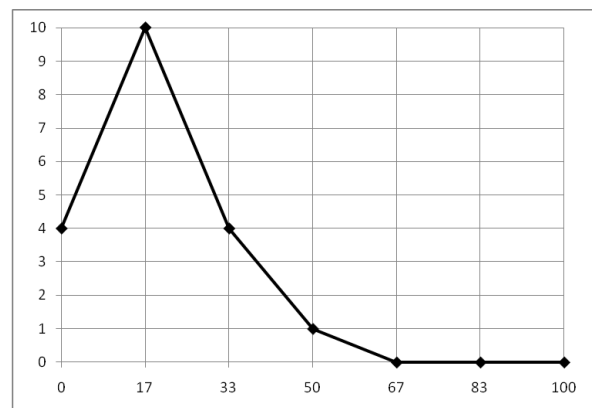
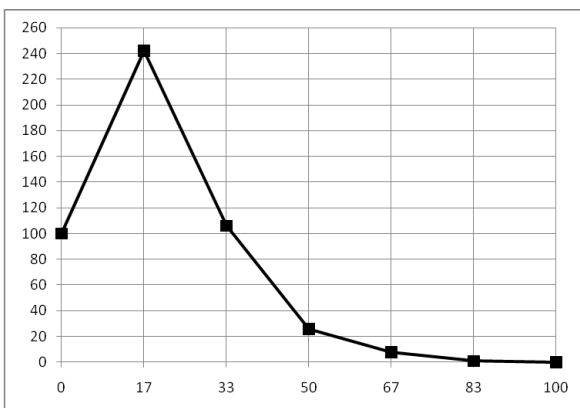
*Рис. 5.38. Розподіл балів зламу культурних бар'єрів за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 337 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 33)*



*а*

*б*

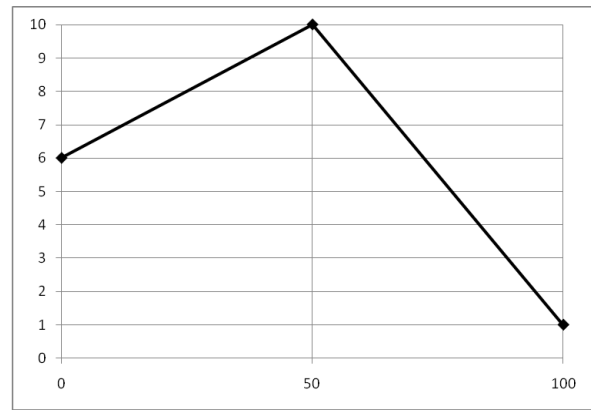
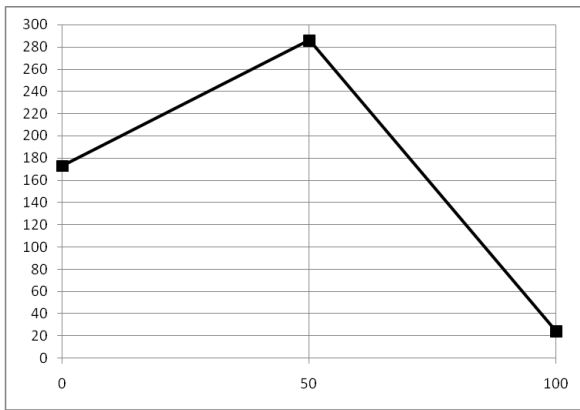
*Рис. 5.39. Розподіл балів максималізму за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 298 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 50)*



*а*

*б*

*Рис. 5.40. Розподіл балів часової перспективи за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 242 одиниці); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 17)*

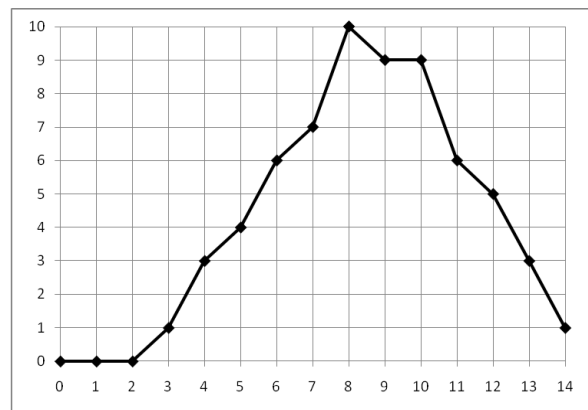
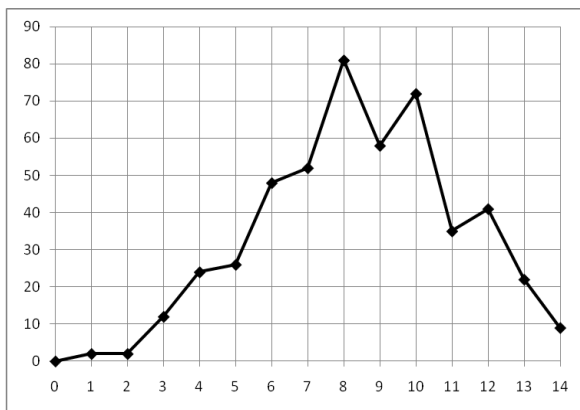


*а*

*б*

*Рис. 5.41. Розподіл балів антисуїцидального фактора за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 286 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 50)*

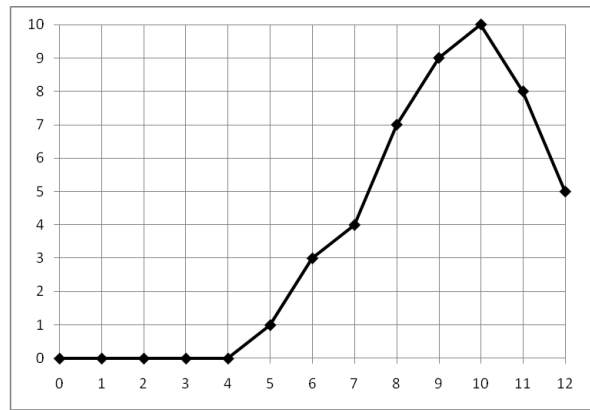
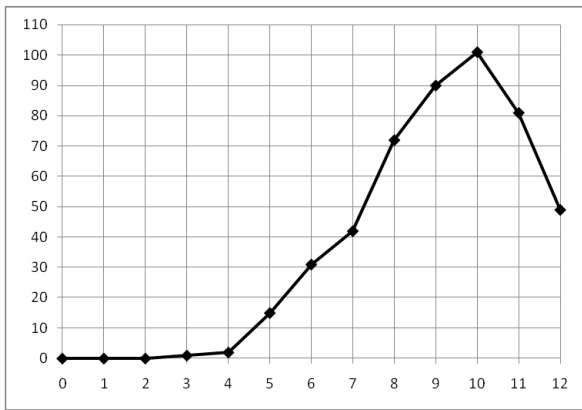
*Тест за методикою 16-факторного питальника Р. Кеттелла. Цей тест використовується для оцінювання особистісних якостей респондентів. За більшістю факторів тесту Кеттелла вищий бал дорівнює 12, за фактором MD він становить 14 балів, а за фактором В – 8. Фактори мають біполярне значення, і їх інтерпретація у той або інший бік починається із середини (у більшості випадків – із 6). Тому було виділено область, що задовольняє наші вимоги. Виняток може складати кілька факторів – у нашому випадку це фактори А, В, С і G. Значення цих показників для нашого профілю будуть зсунуті в область вищих значень. Результати наведені на рис. 5.42 – 5.58.*



*а*

*б*

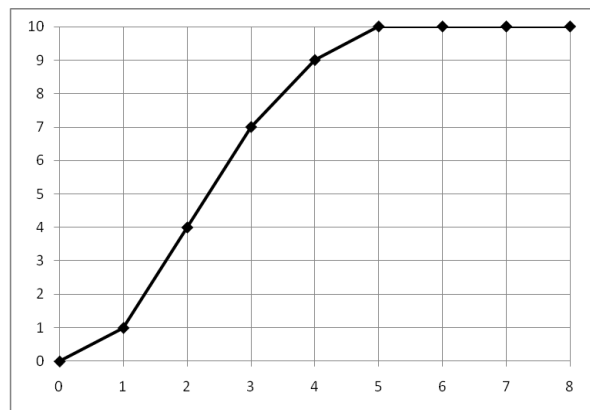
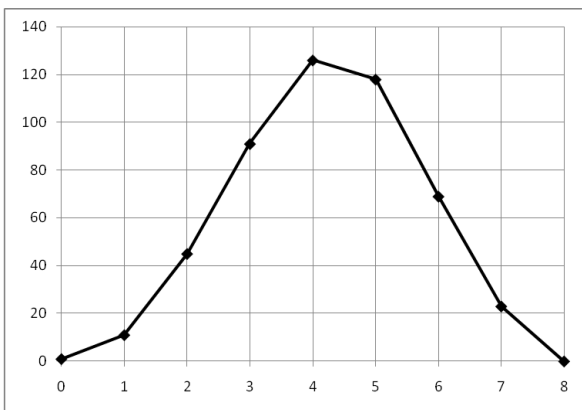
*Рис. 5.42. Розподіл балів за фактором MD за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 81 одиницю); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*



*а*

*б*

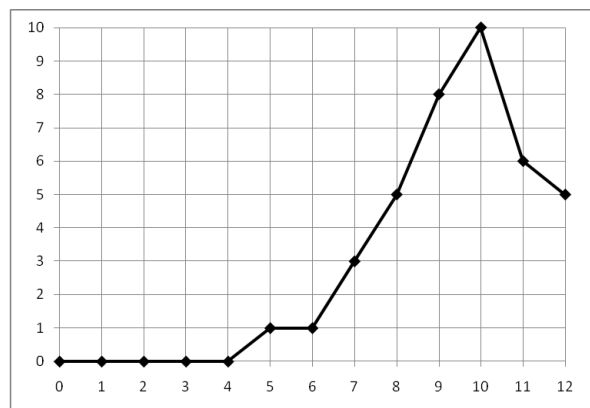
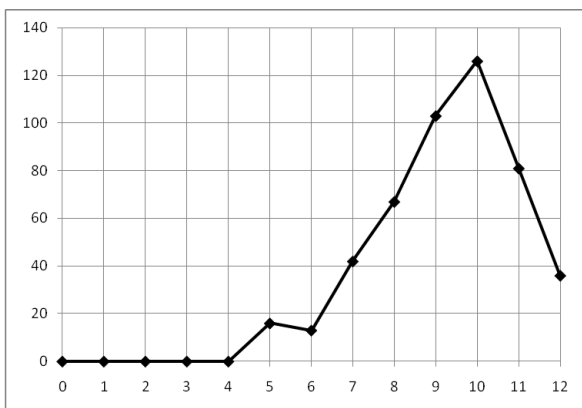
*Рис. 5.43. Розподіл балів за фактором А за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 101 одиницю); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*



*а*

*б*

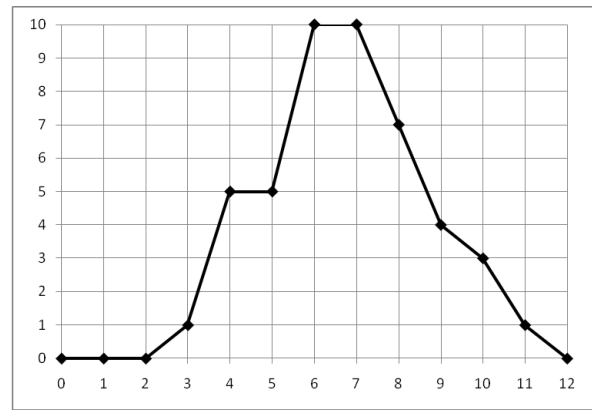
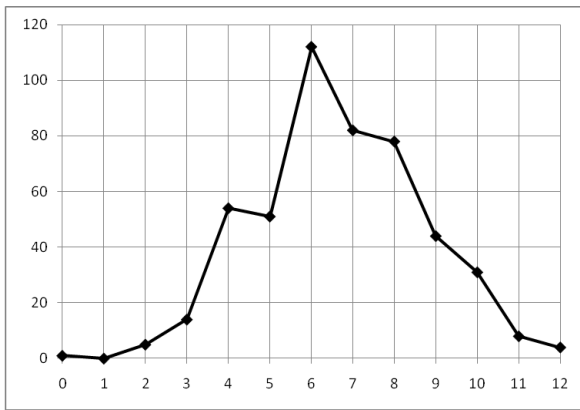
*Рис. 5.44. Розподіл балів за фактором В за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 126 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*



*а*

*б*

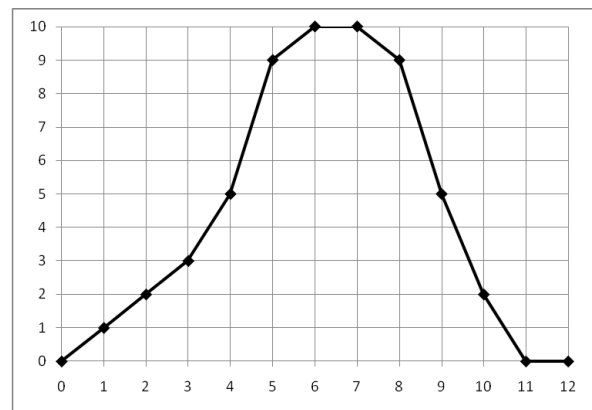
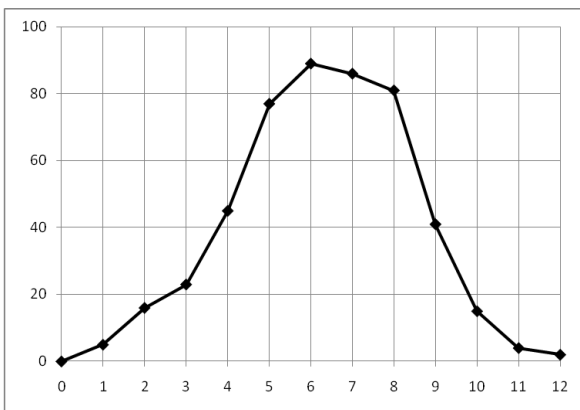
*Рис. 5.45. Розподіл балів за фактором С за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 126 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*



*а*

*б*

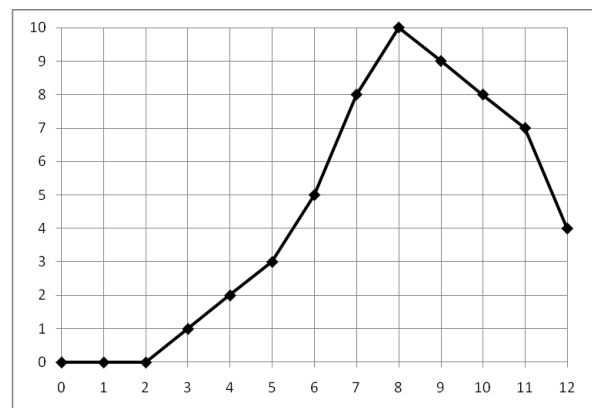
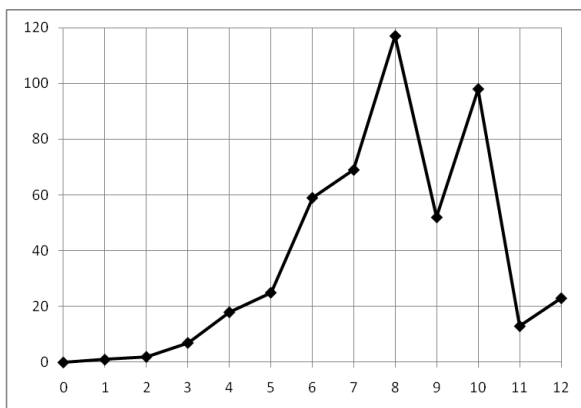
*Рис. 5.46. Розподіл балів за фактором E за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 112 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*



*а*

*б*

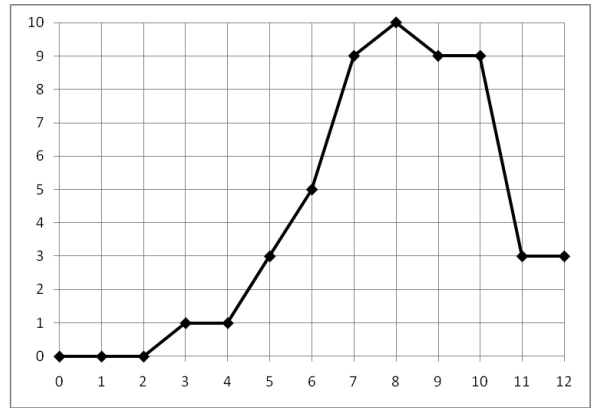
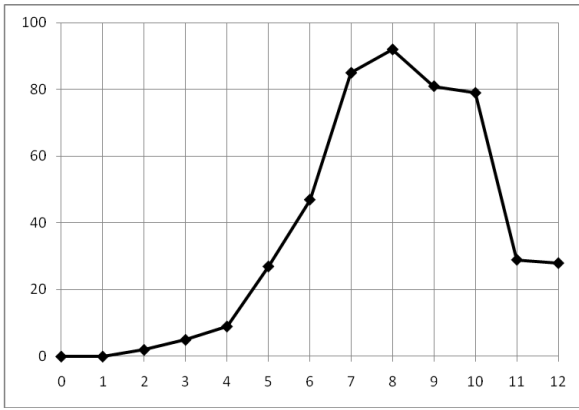
*Рис. 5.47. Розподіл балів за фактором F за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 89 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*



*а*

*б*

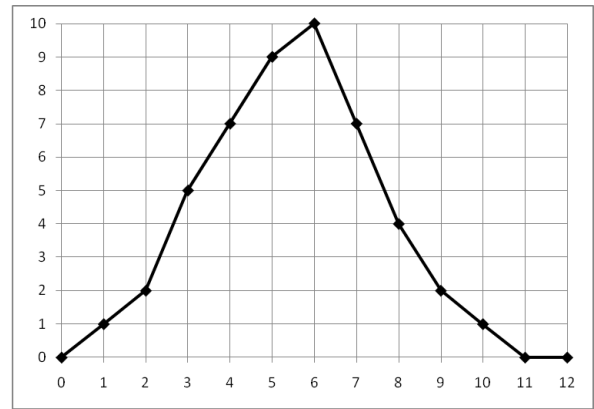
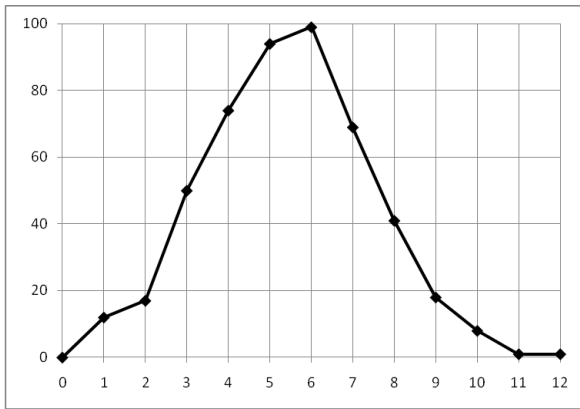
*Рис. 5.48. Розподіл балів за фактором G за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 117 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*



*a*

*б*

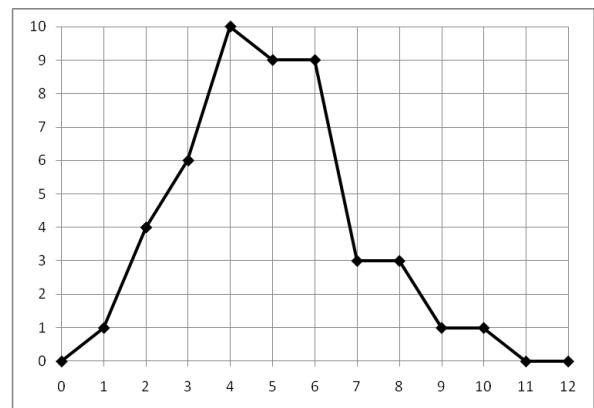
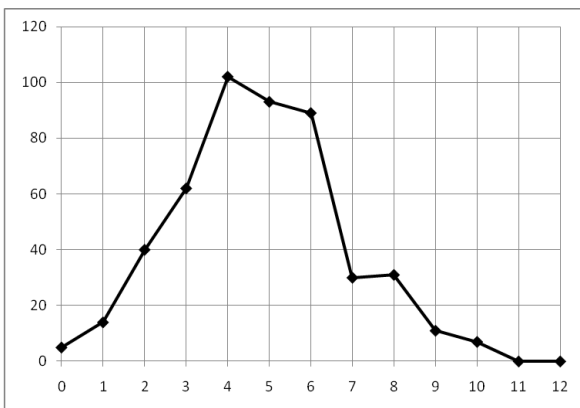
*Рис. 5.49. Розподіл балів за фактором Н за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 92 одиниці); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*



*a*

*б*

*Рис. 5.50. Розподіл балів за фактором І за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 99 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*

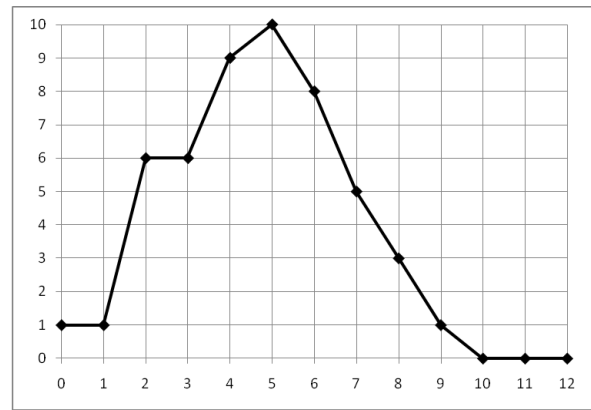
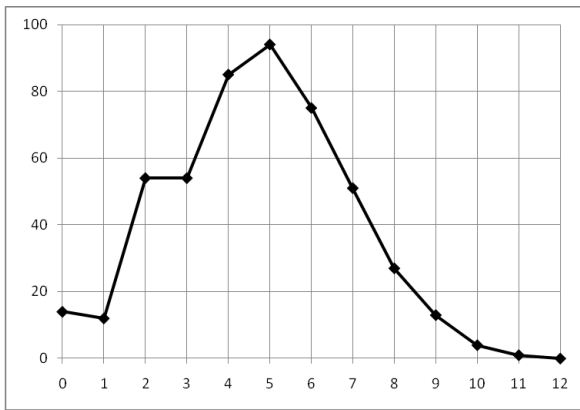


*a*

*б*

*Рис. 5.51. Розподіл балів за фактором L за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 102 одиниці); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*

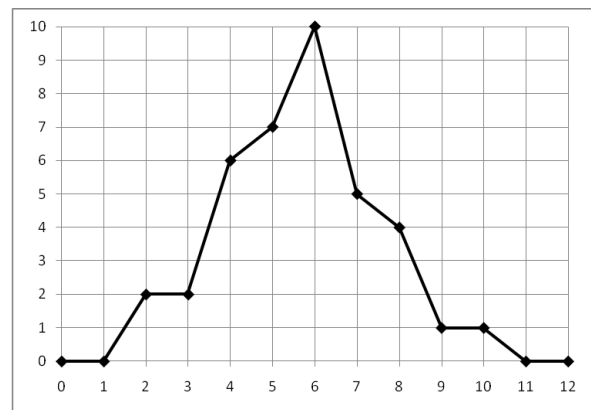
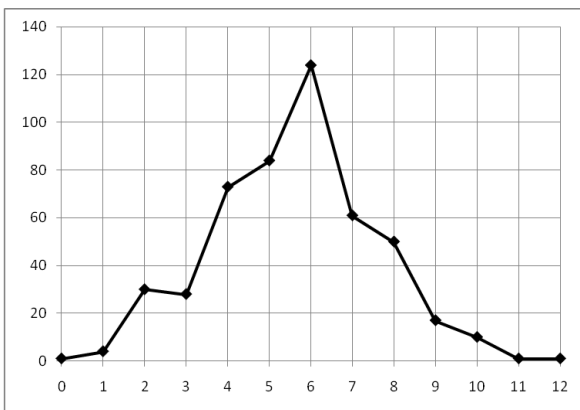




*a*

*б*

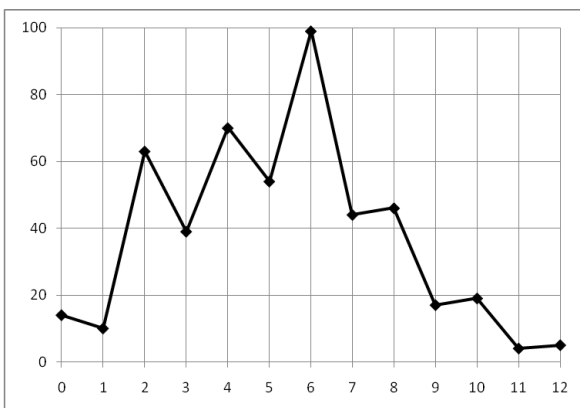
*Рис. 5.52. Розподіл балів за фактором М за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 94 одиниці); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*



*a*

*б*

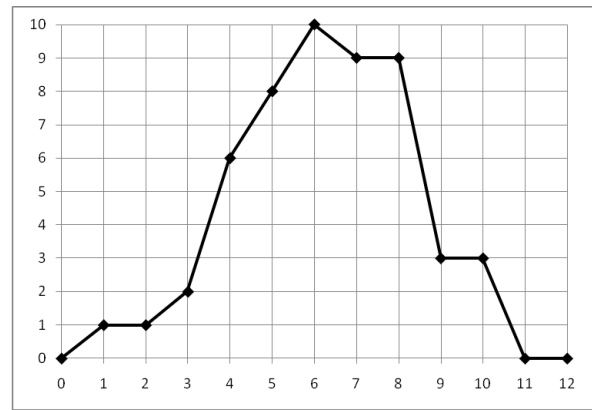
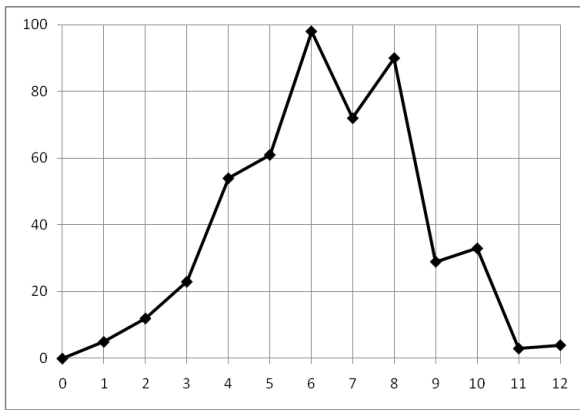
*Рис. 5.53. Розподіл балів за фактором N за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 124 одиниці); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*



*a*

*б*

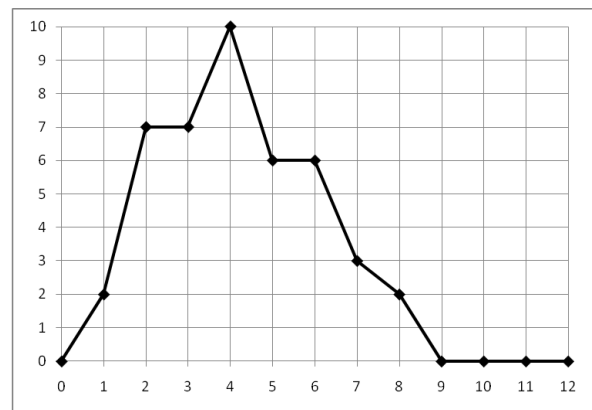
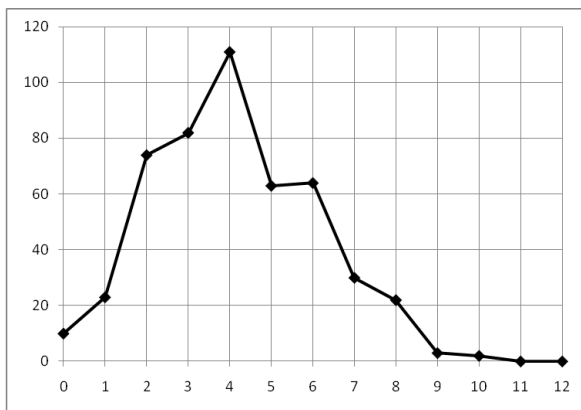
*Рис. 5.54. Розподіл балів за фактором O за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 99 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*



*а*

*б*

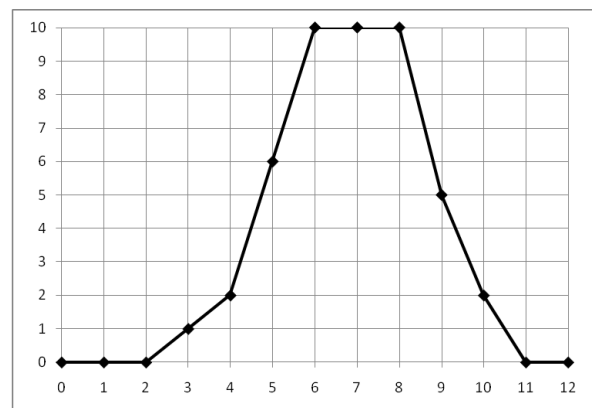
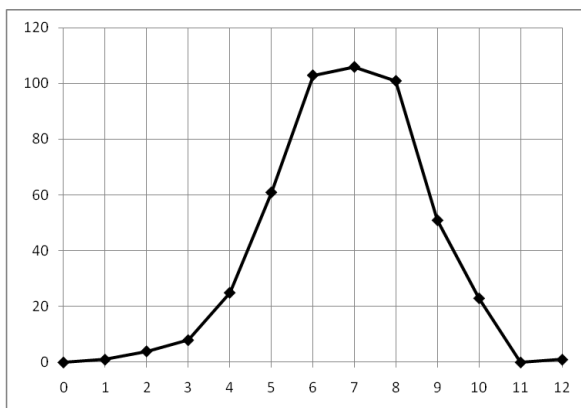
*Рис. 5.55. Розподіл балів за фактором  $Q_1$  за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 98 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*



*а*

*б*

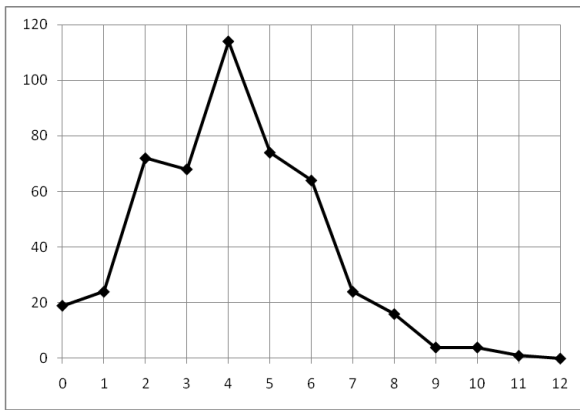
*Рис. 5.56. Розподіл балів за фактором  $Q_2$  за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 111 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*



*а*

*б*

*Рис. 5.57. Розподіл балів за фактором  $Q_3$  за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 106 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)*



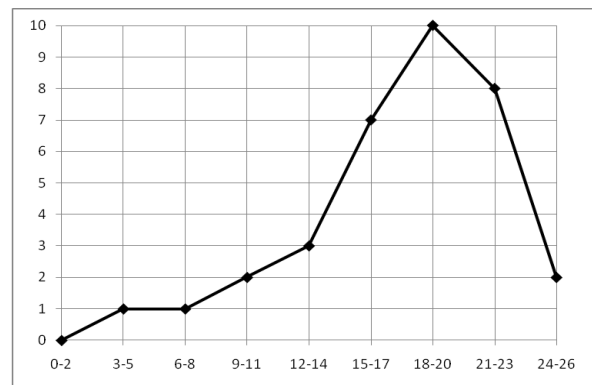
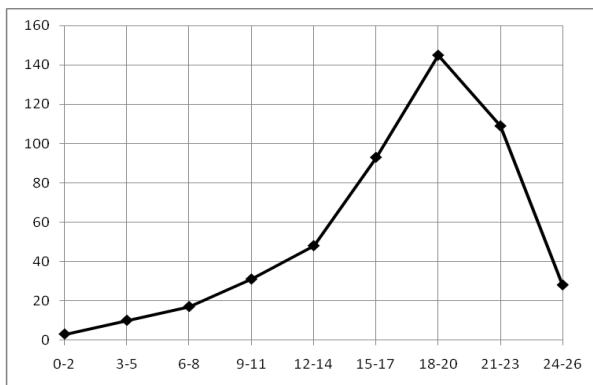
а

б

Рис. 5.58. Розподіл балів за фактором  $Q_4$  за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 114 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис 1)

Виділеними професійно важливими якостями є фактори А, В, С, Н та О, які повинні мати значення не нижче 3. Аналогічно, як і у попередніх випадках, розраховувався і загальний бал за тестом.

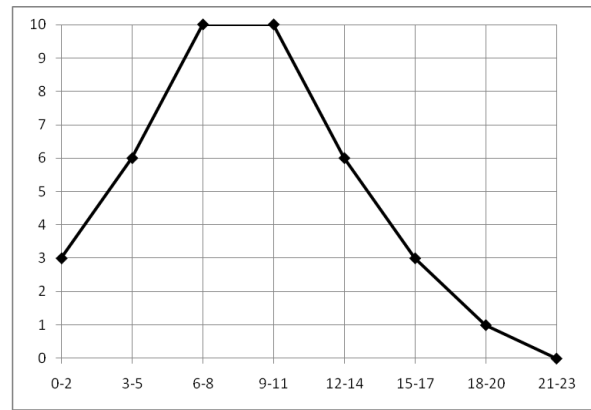
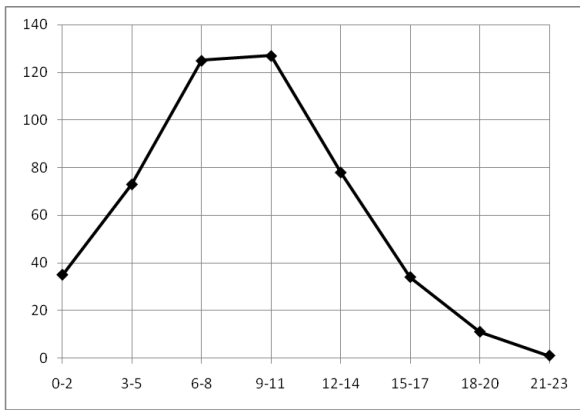
Тест за методикою “Самооцінка структури темпераменту” Смірнова. Цей тест призначений для виявлення властивостей темпераменту респондента. Властивості “екстраверсія – інтроверсія”, “ригідність – пластичність”, “емоційна збудливість – урівноваженість” мають біполярне значення, і їх інтерпретація у той або інший бік починається від середини. Однак для розробленого профілю показники “екстраверсія – інтроверсія” та “емоційна збудливість – урівноваженість” зсунуто у крайні області (рис. 5.59 – 5.63).



а

б

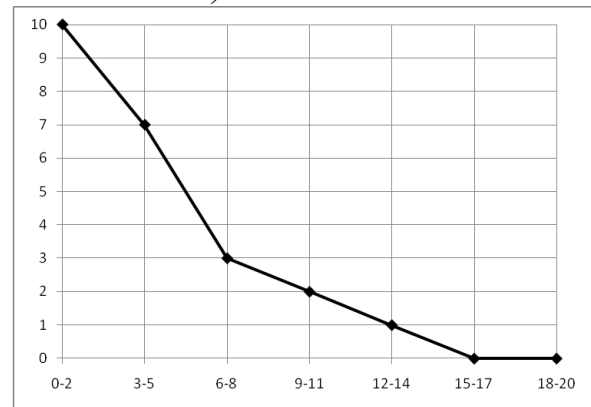
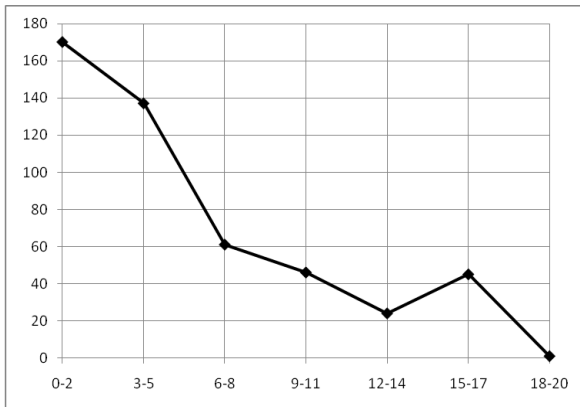
Рис. 5.59. Розподіл балів “екстраверсії – інтроверсії” за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 145 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис за встановленими діапазонами)



а

б

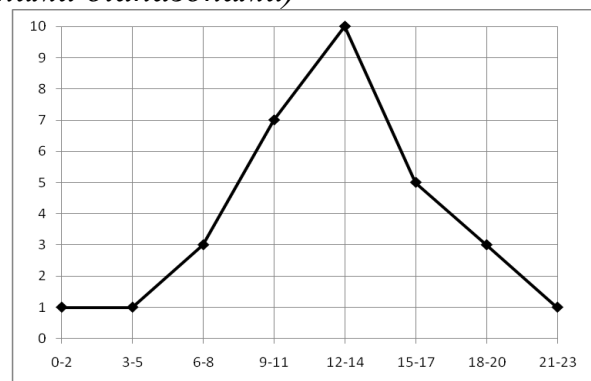
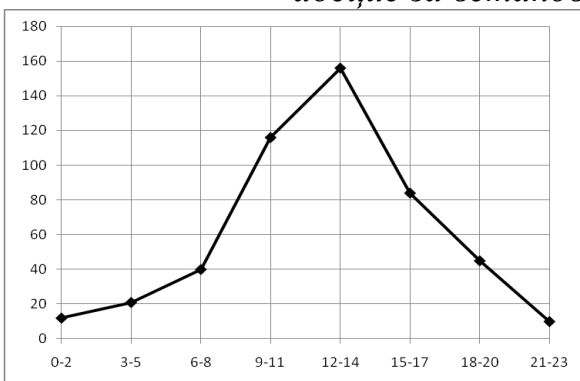
Рис. 5.60. Розподіл балів “ригідності – пластичності” за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 101 одиницю); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис за встановленими діапазонами)



а

б

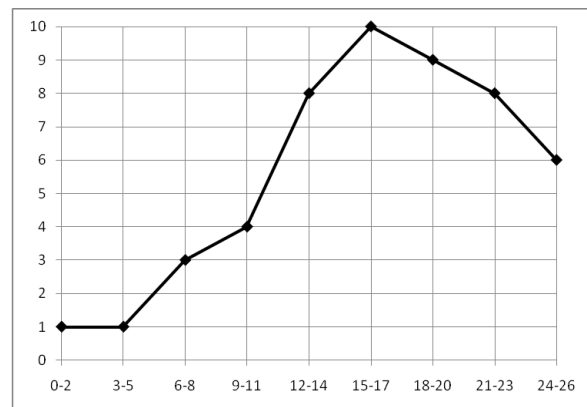
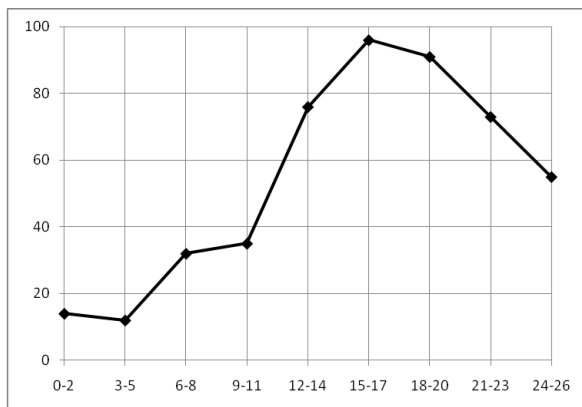
Рис. 5.61. Розподіл балів “емоційної збудливості – урівноваженості” за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 170 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис за встановленими діапазонами)



а

б

Рис. 5.62. Розподіл балів темпу реакції за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 156 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис за встановленими діапазонами)



а

б

*Рис. 5.63. Розподіл балів активності за вибіркою: а – загальний розподіл (максимальне значення складає 96 одиниць); б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок по осі абсцис за встановленими діапазонами)*

Виділеними за цією методикою професійно важливими якостями є “екстраверсія – інтроверсія”, “активність” та “емоційна збудливість – урівноваженість”, які повинні мати значення не нижче 3, а в останньому випадку – 2. Аналогічно, як і в попередніх тестах, розраховується загальний бал.

Апроксимовані залежності записуються у файл профілю. Зразок цього файлу наведений у додатку Н. Таким чином, за допомогою файлу профілю проводиться розрахунок балів за кожним тестом, які потім підсумовуються в загальний бал ППВ. За отриманими результатами визначаємо прохідний бал та загальну групу придатності. Зазначимо, що максимально можливий бал за комплексом – 70. Мінімальний прохідний бал – 35 (50 %). Бали, нижчі за 35, відповідають третій групі придатності.

#### **5.4. Перспективні напрямки подальшого вдосконалювання психодіагностичного комплексу визначення професійної придатності військовослужбовців Національної гвардії України**

Перевага комп’ютеризованого тестування полягає у можливості використання таких завдань, які не можуть бути подані жодним іншим способом. Йдеться про специфічні комп’ютерні тести. Насправді, будь-яка комп’ютеризована версія стандартного тесту не може бути кращою за його оригінал, вона нагадує добре оформлене видання книги, що, однак, не поліпшує її зміст. Водночас у процесі розроблення специфічних комп’ютерних тестів варто пам’ятати, що нові можливості з організації стимульного матеріалу і вимірювання параметрів відповідних реакцій випробуваного не слід пов’язувати тільки з можливостями комп’ютерної техніки. Вони повинні бути обґрунтовані і мати відповідну валідність застосування у психодіагностичній процедурі. Як приклади нових обґрунтованих можливостей наведемо такі:

- реєстрація латентного часу відповіді випробуваного на питання тесту (обґрунтування – для завдань тесту, що викликають занепокоєння у випробуваних, латентний час відповіді збільшується);
- реєстрація часу реакції на знаходження відрізків однакової довжини (підстава – швидкість оброблення інформації є мірою рухливості нервових процесів);
- реєстрація часу реакції на завдання вибору (підстава – зв'язок цього параметра з інтелектом);
- пред'явлення фігур, що рухаються (підстава – зв'язок із просторовими здібностями).

Наступний напрямок удосконалювання комп'ютерного тестування – реалізація індивідуально орієнтованого обстеження, різновидом якого є адаптивне тестування. Воно може бути визначене як тестування з використанням завдань, максимально пристосованих до кожного індивіда. Так, досвідчені дослідники інтелекту не обов'язково пред'являють випробуваному всі завдання за всіма шкалами. Зазвичай вони можуть оцінити необхідний рівень труднощів та пред'явити невелику кількість завдань, перш ніж випробуваний досягне порогового значення. Майстерність дослідника дозволяє йому в цьому випадку створити індивідуально орієнтований тест інтелекту. У разі індивідуально орієнтованого тестування на комп'ютері у програмі під час пред'явлення завдань використовується аналогічна процедура, яка ґрунтується на аналізі зворотного зв'язку.

Однак потрібно пам'ятати й про основні недоліки цього методу автоматизації. Основна проблема індивідуально орієнтованого тестування полягає у тому значенні, яке надається рівню складності. У сфері вивчення здібностей і досягнень у навчанні це має сенс. Наприклад, в основі математичних завдань лежить реальна шкала труднощів. В інших галузях досліджень, таких, як риси особистості і мотиви, це не має місця. Проблема також виникає у зв'язку з необхідністю точного визначення складності завдання, і отже, формування великих вибірок для нормування шкал.

Перспективним, на наш погляд, для наведеного психодіагностичного комплексу є створення інтерфейсу додавання у базу знань нових методик комп'ютерного психологічного і психофізіологічного обстеження на рівні користувача із правами адміністратора.

Додавання у базу знань методик комп'ютерного психологічного і психофізіологічного обстеження має передбачати:

- надання методик відповідно до вибраної класифікації;
- можливість модульного підключення розроблювальних методик без порушення загальної структури бази даних;
- можливість формування із нових психодіагностичних методик певного комплексу залежно від цілей обстеження.

Ці напрямки є перспективними і потребують додаткових досліджень.

Таким чином, комп'ютеризація ППВ є актуальним питанням і вимагає постійного вдосконалювання методик і пошуку нових оригінальних шляхів комплексування нових можливостей техніки з передовими методиками психодіагностики.

## РОЗДІЛ 6

### ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОЗРОБЛЕНОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ЗА КОНТРАКТОМ, НА НАВЧАННЯ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

#### 6.1. Визначення ефективності запропонованої моделі оцінювання фахівця

Розроблена система професійного психологічного відбору поєднує у собі досягнення розробок методик відбору минулих років, які показали необхідність урахування психодинамічних особливостей під час відбору для професій, що пов'язані з ненормованістю режиму дня, екстремальністю умов, підвищеною відповідальністю. Нещодавно із закордонної практики запозичене вимоги щодо доцільності дослідження особливостей інтелекту в абітурієнтів вищих навчальних закладів та сучасні погляди на потребу врахування стильових особливостей під час професійного психологічного відбору як факторів, що впливають на швидкість і особливості навчання та освоєння діяльності.

Поєднання цих вимог до професійного психологічного відбору військовослужбовців НГУ відбувалося не еkleктично, а на основі цілісної концепції особистості Б. Г. Ананьєва, яка має виражену практичну спрямованість і дозволяє ефективно досліджувати (оцінювати) особистість і як суб'єкта праці. Ефективність цієї концепції оцінювання особистості вже давно доведена дослідженнями як самого Б. Г. Ананьєва, так і його послідовників, і не потребує додаткового обґрунтування. Щодо проведеного нами добору конкретного інструментарію варто зазначити таке.

1. Методика Б. Смірнова була спеціально розроблена для відбору на професії, що висувають підвищені вимоги до людини (військових, поліцейських, водіїв). Хоч раніше була поширена практика використання апаратних методик для визначення психодинамічних особливостей, проте дослідження показали, що питальники суттєво не відрізняються від апаратних методик за якістю отримуваних даних, однак мають перед ними пріоритет у групових обстеженнях, що є безумовним плюсом для професійного відбору.

2. Методика “Адаптивність” була спеціально розроблена для відбору військовослужбовців і її ефективність доведено у низці досліджень. Те саме можна зазначити і про питальник суїцидального ризику, який хоч і не був спеціально розроблений для військовослужбовців і працівників ОВС, проте саме у цій вибірці широко застосовується.

3. Існуюча практика відбору військовослужбовців та працівників ОВС показала ефективність методу колірних виборів як допоміжного засобу діагностики, який дозволяє надати загальну оцінку стану обстежуваного.

Крім того, доцільність використання методики “Адаптивність” та методу колірних виборів для здійснення професійного психологічного відбору доведена у дослідженнях начальника науково-дослідного центру Національної академії Національної гвардії України І. І. Приходька. Із цими матеріалами можна ознайомитись у його монографії “Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України” [116].

4. Тест Равена також показав свою ефективність під час відбору на навчання у вищих навчальних закладах МВС.

Хоча методики, що досліджують особистісні і характерологічні риси, деякою мірою також використовуються у практиці відбору працівників ОВС у нашій країні і за кордоном, проте обґрунтування їх використання не є таким однозначним, як у наведених вище методик. Як було вже зазначено, лише крайні показники за ними можуть приводити до винесення рішення про непридатність до служби в НГУ. У наступних підрозділах буде наведено обґрунтування цього положення.

Ще одним важливим питанням під час визначення ефективності системи професійного відбору є визначення критеріїв ефективності діяльності.

Оцінка ефективності є необхідним і важливим елементом професійно-психологічного відбору. Цей елемент передбачає перевірку правильності прогнозів професійної придатності раніше відібраних осіб на основі даних про їх фактичну успішність у процесі навчання чи реальної діяльності.

Показники ефективності поділяються на два класи: діяльнісні та економічні. Показники першого класу відбивають вплив професійного психологічного відбору на навчання, ефективність діяльності та функціональні стани фахівців. Кожен із цих показників може розглядатися в індивідуальному і груповому аспектах. Показники другого класу складають основу економічної ефективності заходів професійного відбору.

Оскільки у рамках цієї монографії вирішується лише питання відбору (тобто питання, чи придатний кандидат до служби в НГУ), а питання підбору, добору і розташування кадрів є завданням уже наступних досліджень, то немає потреби диференційованого підходу до визначення критерію ефективності. Однак такі критерії для окремих військових спеціальностей уже розроблені співробітниками науково-дослідного центру Національної академії Національної гвардії України. Так, І. І. Приходько у своїй монографії пропонує варіант експертного аркуша для визначення ефективності майбутніх офіцерів, що наведений нижче.

Як уже зазначалось, оскільки перед нами не ставиться питання диференціації за спеціальностями, то як орієнтовний критерій успішності оволодіння професією військового на цьому етапі розроблення комплексу професійного психологічного відбору можуть бути використані середні бали успішності навчання та середні бали успішності стажування курсантів. Середні бали дозволяють уникнути суб’єктивності в оцінюванні, а існуюча вже тривалий час система оцінки успішності навчання курсанта може бути орієнтовно прийнята як оцінка ефективності діяльності (діяльності з оволодіння професією військового) курсанта.



**ЕКСПЕРТНИЙ АРКУШ**

Навчальна група \_\_\_\_\_ Експерт \_\_\_\_\_

№	П. І. Б.	Дисциплінованість	Несення служби у звичайних умовах	Несення служби в екстремальних умовах	Ставлення до виконання військово-практичних завдань	Успішність навчання	Ставлення до навчання	Взаємини з товаришами по службі	Взаємини з командним складом	Організаторські здібності	Моральні якості	Військово-професійна придатність
1.												

Зауважимо, що це досить традиційний підхід. Так, Д. С. Медведєв та А. П. Булка у своїй праці “Сучасні психотехніки: технологія професійно-психологічного відбору кадрів” як основні результати успішності навчання та (або) роботи пропонують використовувати такі показники:

- оцінки складання іспитів та заліків;
- успішність на практичних та теоретичних заняттях (поточна успішність);
- оцінки виконання контрольних вправ, проходження практики та стажування;
- успішність виконання фахівцями службових обов’язків;
- звільнення за неуспішність, небажання вчитися, недисциплінованість.

Результати успішності навчання та (або) роботи і їх відповідність категоріям професійної придатності, як правило, визначаються на основі оцінної шкали. Для цих цілей застосовують таку п’ятибальну шкалу:

- середня оцінка у 4,5-5 балів відповідає першій групі успішності навчання (служби) й адекватна першій категорії професійної придатності;
- середня оцінка у 3,76-4,4 бала відповідає другій групі успішності навчання (служби) й адекватна другій категорії професійної придатності;
- середня оцінка у 3-3,75 бала відповідає третій групі успішності навчання (служби) й адекватна третій категорії професійної придатності;
- середня оцінка, менша за 3 бали, відповідає четвертій групі успішності навчання (служби) й адекватна четвертій категорії професійної придатності.

Варто звернути увагу на те, що протягом останніх двох років до курсантів Національної академії Національної гвардії України було застосовано всі методики, що закладені у розроблену систему професійного психологічного відбору, середній бал їх успішності навчання (за результатами складання сесії) збільшився. Кількість відрахувань за неуспішність навчання зменшилась. Як бачимо, розроблена методика професійного психологічного відбору на практиці показала свою ефективність (діяльнісну).

## **6.2. Особливості акцентуацій характеру у курсантів з різною успішністю навчання в Національній академії Національної гвардії України**

Зв’язок інтелекту з успішністю навчання є експериментально доведеним і визнаним, унаслідок чого до професійного психологічного відбору на навчання у

ВНЗ системи МВС уже досить давно включені тести інтелекту. І обґрунтовувати потребу дослідження інтелекту у абітурієнтів уже немає сенсу, оскільки вона підтверджена практикою. Однак уже із самого початку застосування тестів інтелекту стало зрозуміло, що високі показники інтелекту є необхідною, проте не достатньою умовою успішності навчання у вищому навчальному закладі. У результаті стали актуальними дослідження взаємозв'язку інтелекту з особистісними особливостями як спроба підвищити точність передбачення успішності професійного навчання у вищому навчальному закладі.

Основні спроби сучасних психологів щодо підвищення прогностичних можливостей тестів інтелекту пов'язані з виявленням кореляцій між базовими властивостями особистості й основними інтелектуальними факторами.

Так, В. М. Дружинін наводить приклади досліджень, у яких встановлено, що тести інтелекту корелюють з даними питальника Р. Кеттелла. Були встановлені дуже незначні позитивні кореляції між інтелектом і фактором Q “сила супер-Его” (0,18), фактором I “Сензитивність” (0,12) і фактором Q<sub>3</sub> “Самоконтроль” (0,22). Крім того, при тестуванні університетських студентів були виявлені кореляції інтелекту з радикалізмом (фактор Q), домінантністю (фактор E) та інтенсивністю внутрішнього духовного життя (фактор M). Проте дані інших досліджень дещо інші. Так, у дослідженні військовослужбовців армії США виявилися негативними кореляції вербального інтелекту з факторами A (-0,25), F (-0,35) та I (-0,35). Отримана негативна кореляція екстраверсії (фактори A і F) та інтелекту.

При цьому проблема вивчення взаємозв'язків інтелекту з особистісними особливостями та їх вплив на успішність навчання вітчизняних правоохоронців є малодослідженою.

Метою проведеного у рамках встановлення ефективності запропонованої системи професійного психологічного відбору дослідження був аналіз взаємозв'язків акцентуацій особистості з інтелектуальними здібностями у курсантів з різною навчальною успішністю.

У дослідженні застосовувалися такі методики, як визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту (Леонгард – Шмішек) та прогресивні матриці (Равен).

Згідно з метою та завданнями дослідження були виділені три групи:

група 1 – “відмінники”; до неї ввійшли курсанти першого курсу Національної академії Національної гвардії України, які склали літню сесію (з профільюючих предметів) тільки на п'ятірки, хлопці кількістю 14 осіб;

група 2 – “хорошисти”; до неї ввійшли курсанти першого курсу Національної академії Національної гвардії України, які склали літню сесію переважно на четвірки, хлопці кількістю 49 осіб;

група 3 – “трієчники”; до неї ввійшли курсанти першого курсу Національної академії Національної гвардії України, які склали літню сесію переважно на трійки, хлопці кількістю 12 осіб.

Відповідно до мети та завдань дослідження були використані такі методи математичної статистики: t-критерій Стьюдента – Фішера, φ-критерій кутового перетворення Фішера, r<sub>s</sub>-коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Традиційно тести інтелекту використовуються для визначення того, наскільки рівень розвитку розумової діяльності особистості забезпечує їй можливість здобувати максимум нових знань та ефективно використовувати їх у життєдіяльності.

Результати дослідження рівня інтелекту у курсантів з різною навчальною успішністю подано у табл. 6.1.

*Таблиця 6.1*

*Частота зустрічальності різних рівнів інтелекту у курсантів з різним рівнем навчальної успішності*

Рівень інтелекту	Група досліджуваних, %			Показники розбіжностей		
	відмінники	хорошисти	трієчники	$\varphi_{1-2}$	$\varphi_{1-3}$	$\varphi_{2-3}$
	(1)	(2)	(3)			
Високий	0,00	2,27	0,00	0,96	0,00	0,87
Вищий за середній	84,62	68,18	80,00	1,24	0,29	0,77
Середній	15,38	27,27	20,00	0,93	0,29	0,49
Нижчий за середній	0,00	2,27	0,00	0,96	0,00	0,87
Дефект	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Як бачимо з даних, наведених у табл. 6.1, у всіх досліджуваних групах незалежно від навчальної успішності частіше діагностується рівень інтелекту “вищий за середній”. Зокрема, у відмінників він діагностовано у 84,62 % обстежуваних, у хорошистів – 68,18 %, а у трієчників – 80,00 %. Крім того, у всіх досліджуваних групах також було діагностовано середній рівень інтелекту. У відмінників цей рівень інтелекту діагностується у 15,38 %, у хорошистів – 27,27 %, у трієчників – 20,00 %. Співвідношення цих рівнів інтелекту у всіх досліджуваних групах практично однакове. Так, на даному етапі дослідження не було виявлено значущих розбіжностей між досліджуваними групами за частотою цих двох рівнів інтелекту. Відзначимо, що у найбільшій за чисельністю групі – у групі хорошистів – також було діагностовано високий (2,27 %) і нижчий за середній (2,27 %) рівні інтелекту.

Такі однорідні результати пов’язані не в останню чергу з тим, що у ВНЗ системи МВС існує жорсткий відбір і рівень інтелекту – це один із критеріїв відбору. Особи, які мають інтелект, нижчий за середній, не проходять відбір.

Крім того, наведені дані підтверджують, що навчальна успішність у ВНЗ не повною мірою залежить від рівня інтелекту, а частково є наслідком того, наскільки курсант може реалізувати свої здібності, наскільки він пристосувався, адаптувався до умов життєдіяльності.

Надалі аналіз результатів дослідження проводився відповідно до запропонованого Ю. В. Кортневою інтерпретаційного підходу, в основі якого лежить принцип використання психометричного парадоксу, що дозволяє успішно працювати з нестійкими даними, високо навантаженими за фактором соціальної бажаності. Таким чином, аналіз сполучень шкал акцентуацій особистості дозволяє висловити про актуальні проблеми обстежуваних, що належать до соціально-адаптивної групи.

Запропонований Ю. В. Кортневою підхід є сучасним і таким, що відображує глибоке проникнення психометричних засад у психодіагностику. Однак і в традиційному підході існують вказівки на зв'язок акцентуацій з особливостями життєдіяльності, адаптації. Згідно з усталеними поглядами, до психологічних та соціальних факторів виникнення акцентуацій належать:

– особливості та зміни умов соціалізації (наприклад, розставання з родиною, із своїми традиціями, вступ на навчання до ВНЗ можуть призводити до послаблення одних і посилення інших рис);

– особливості провідної, у тому числі й навчальної, діяльності (зокрема, проблеми, що виникають у процесі навчання, можуть спричиняти депресивні стани, появу тривожності, емоційної напруженості);

– вікові кризи (зокрема, за Е. Еріксоном, процеси, пов'язані з переходом дитячого “Я” у доросле “Я” і його професіоналізація).

Усе це робить актуальним дослідження акцентуацій особистості у курсантів молодших курсів як індивідуальних особливостей, пов'язаних із навчанням у ВНЗ та поточними проблемами цього навчання.

Результати дослідження особливостей акцентуацій особистості у курсантів з різною навчальною успішністю подано у табл. 6.2.

*Таблиця 6.2*

*Показники акцентуації особистості у курсантів з різною навчальною успішністю*

Тип акцентуації	Група досліджуваних, $M \pm t$			Показники розбіжностей		
	відмінники (1)	хорошисти (2)	трієчники (3)	$t_{1-2}$	$t_{1-3}$	$t_{2-3}$
Гіпертимічний	18,00 ± 4,07	16,96 ± 4,77	17,00 ± 7,60	0,81	0,41	0,02
Застряглий	13,14 ± 3,39	12,16 ± 2,71	11,67 ± 2,22	0,99	1,32	0,65
Емотивний	10,50 ± 5,49	9,85 ± 5,01	10,50 ± 5,35	0,39	0,00	0,38
Педантичний	9,71 ± 3,83	11,02 ± 4,38	10,83 ± 5,22	1,09	0,61	0,12
Тривожний	4,07 ± 4,01	4,35 ± 4,82	5,25 ± 3,65	0,22	0,79	0,72
Циклотимічний	8,14 ± 2,98	10,96 ± 3,80	10,75 ± 4,52	2,92*	1,71	0,15
Демонстративний	15,71 ± 3,83	15,14 ± 3,24	13,33 ± 4,69	0,51	1,40	1,27
Неврівноважений	5,57 ± 3,08	6,91 ± 4,63	6,25 ± 3,72	1,26	0,50	0,52
Дистимічний	9,64 ± 2,92	9,43 ± 3,97	11,00 ± 2,66	0,22	1,24	1,64
Екзальтований	11,57 ± 4,97	12,92 ± 4,51	12,00 ± 4,43	0,91	0,23	0,64

Примітка: \* $p \leq 0,05$ .

Як бачимо з даних, поданих у табл. 6.2, досліджувані групи практично не мають значущих відмінностей за показниками вираженості акцентуацій особистості. Єдина зафіксована значуща відмінність стосується шкали блока активності – циклотимічності. Розглянемо цей блок більш докладно.

До шкал активності належать гіпертимічність, дистимічність, циклотимічність.

За шкалою гіпертимічності у всіх досліджуваних групах отримані високі бали, які є нормою для юнаків, і тому не вважаються акцентуацією. У групі відмінників найвищі і щільні показники за гіпертимічністю (18,00 ± 4,07), однак відмінності з показниками хорошистів, у яких вони найнижчі серед

досліджуваних груп ( $16,96 \pm 4,77$ ), і показниками трієчників, у яких найбільший діапазон даних за розглянутою шкалою ( $17,00 \pm 7,60$ ), не досягають рівня статистичної значущості.

На думку Ю. В. Кортневої, гіпертимічність розуміється як показник, що відповідає за те, наскільки обстежуваний віддає себе діяльності (навчанню).

Отримані високі показники гіпертимічності можуть свідчити як про загальну енергійність і діяльну роль людини, так і про напруження сил і самовіддачу в одній значущій галузі. Крім того, інтерпретуючи цей показник у курсантів, ми також урахуємо його навантаженість за параметром соціальної бажаності. Тому одержані результати можуть свідчити не стільки про рівень активності, скільки про сприйняття своєї позиції або ролі як активної, діяльної, домінуючої. Підвищення гіпертимічності часто посилює позитивний, енергійний настрій, позитивну оцінку своєї ролі, відчуття здолання перешкод, проблем.

За шкалою дистимічності бали у всіх досліджуваних групах належать до середніх показників і не дають акцентуації. Однак у трієчників отримано граничні з акцентуацією показники. Результати за шкалою дистимічності у цій групі найвищі і найбільш щільні –  $11,00 \pm 2,66$ . У групі відмінників ( $9,64 \pm 2,92$ ) і хорошистів ( $9,43 \pm 3,97$ ) бали за цією шкалою дещо нижчі. Використовувані нами методи математичної статистики не виявили за шкалою дистимічності значущих відмінностей між досліджуваними групами.

Досить високі показники за шкалою дистимічності дозволяють припустити критичність курсантів до своїх ресурсів, а також сформовану етичну позицію.

У психологічних дослідженнях дистимічний тип нерідко вважають протилежним гіпертимічному. Однак результати нашого дослідження дозволяють протиставити гіпертимічність і дистимічність тільки у групі відмінників, що характеризує їх як активних, таких, що прагнуть віддавати себе діяльності. Таке поєднання вказує на ресурсний стан, при якому суб'єкт володіє значно більшими можливостями, ніж ті, які він актуально використовує. У групі трієчників високі показники гіпертимічності у поєднанні з досить високими показниками дистимічності дозволяють описати їх як напружених, як таких, які віддають усі сили для досягнення поставленої мети, що призводить до виснаження їх ресурсів.

За шкалою циклотимічності у відмінників одержані бали відносяться до середнього, такого, що не дає акцентуації, рівня:  $8,14 \pm 2,98$ . У групі хорошистів і трієчників отримані діапазони даних частково перетинаються з рівнем акцентуацій. Так, у групі хорошистів середні показники за шкалою циклотимічності найбільш високі серед усіх досліджуваних груп –  $10,96 \pm 3,80$ . За цими показниками вони значуще відрізняються від відмінників ( $t = 2,92$ ,  $p \leq 0,05$ ). У групі трієчників встановлено показники, подібні до показників хорошистів ( $10,75 \pm 4,52$ ). Однак відмінності між показниками відмінників і трієчників залишаються лише на рівні тенденції до статистичної значущості ( $t = 1,71$ ,  $p \leq 0,1$ ).

К. Леонгард розумів під циклотимічністю зміну гіпертимічних та дистимічних станів. Особам з такою акцентуацією характерна схильність до депресивного реагування. Виділяють кілька видів циклотимічності (поведінкову,

емоційну, когнітивну і фазову). Так, деяке підвищення балів за шкалою циклотимічності у трієчників є відображенням підвищення у них дистимічності, наявності депресивних фаз. Зниження балів у відмінників відображує збалансовану врівноваженість у бік оптимізму шкал гіпертимічності і дистимічності. Підвищення балів у хорошистів, поряд із досить високими показниками за екзальтованістю, дозволяє говорити про наявність у них емоційної циклотимічності. Для неї характерні висока залежність емоційного стану від зовнішніх подій, легка зміна у ставленні до будь-яких подій, предметів або людей як наслідок низької внутрішньої мотивації.

Розглянемо шкали реактивності. До них належать застряглість і неврівноваженість.

Ці шкали дозволяють зробити висновок про особливості реагування обстежуваних на події, що відбуваються.

Умовно “нормальне” реагування означає відсутність реагування людиною на слабкий стимул, адекватне реагування на стимул середньої сили і сильне реагування на стимул значної сили.

У всіх досліджуваних групах показники застряглість досягають діапазону акцентуації. Найбільш високі бали діагностовано у відмінників ( $13,14 \pm 3,39$ ), дещо нижчі – у хорошистів ( $12,16 \pm 2,71$ ) і трієчників ( $11,67 \pm 2,22$ ). Відмінності за показниками застряглість між досліджуваними групами не досягають рівня статистичної значущості.

Застряглість характеризується стійкістю афекту. У молодих людей вона може сприяти видатним досягненням у різних галузях, тому що вони щиро і із захопленням шукають задоволення у здійсненні своїх честолюбних задумів. Підвищення за шкалою застряглість вказує на вибірковість щодо всіх подій сьогодення. Мабуть, можна говорити про формування спрямованості у досліджуваних групах.

За шкалою неврівноваженості у всіх досліджуваних групах отримані низькі бали. Так, найменші середні бали за цією шкалою діагностовано у відмінників ( $5,57 \pm 3,08$ ), дещо більші – у трієчників ( $6,25 \pm 3,72$ ) і хорошистів ( $6,91 \pm 4,63$ ).

Шкала неврівноваженості є негативно навантаженою за соціальною бажаністю. При знижених балах за шкалою неврівноваженості можуть спостерігатися прагнення до точного дотримання навіть незначних соціальних норм та підлеглість груповому тиску. Разом з тим такий показник може свідчити про спробу справити бажане враження (враження спокійної, керованої особи). Ймовірно, що обидві описані тенденції характерні для курсантів. З одного боку, для них на першому курсі є актуальним навчитися підкорятися вимогам, а з іншого, – вони прагнуть не лише знати норми соціальної бажаності, але й відповідати їм.

Таким чином, аналізуючи шкали реагування у досліджуваних групах, можемо зазначити, що курсанти незалежно від успішності навчання реагують на події вибірково і є передбачуваними.

До шкал емоційної сфери належать емотивність, екзальтованість, тривожність.

Шкали емоційної сфери не рівнозначні. Найбільше навантаження припадає на шкали екзальтованості й емотивності, у той час як шкала тривожності відрізняється від них за низкою параметрів.

Емотивність та екзальтованість дозволяють скласти враження про глибину переживання людини. Екзальтованість указує на співвіднесення переживання із зовнішніми подіями, а емотивність – з особистісними смислами.

Найбільш високі показники у цій тріаді у всіх досліджуваних групах припадають на екзальтованість, найменші – на тривожність.

Так, за шкалою екзальтованості найбільш високі показники діагностовано у хорошистів ( $12,92 \pm 4,51$ ), дещо менші – у трієчників ( $12,00 \pm 4,43$ ) і відмінників ( $11,57 \pm 4,97$ ). Значущих відмінностей за показниками шкали екзальтованості між відмінниками, хорошистами і трієчниками встановлено не було.

Під екзальтацією у цілому прийнято розуміти яскравість переживання, співвіднесеного з швидкоплинними враженнями. Проте у нашому дослідженні у всіх трьох групах діагностовано профілі, в яких висока екзальтація поєднується з дуже низькою тривожністю і зростанням застрягості та демонстративності. Такий профіль, за даними Ю. В. Кортневої, свідчить про прагнення безпосередніх, тимчасових переживань, які мають на меті витіснити травматичні переживання. Тобто у всіх першокурсників (більшою чи меншою мірою) існують труднощі в адаптації, і прагнення відволіктися від них – це типовий для юнацького віку спосіб їх переживання.

За шкалою емотивності найменші показники діагностовано у хорошистів ( $9,85 \pm 5,01$ ). У відмінників і трієчників середні бали емотивності однакові – 10,50. Між показниками досліджуваних груп значущих відмінностей встановлено не було.

Під емотивністю розуміють глибину переживання, співвіднесеного з особистісними смислами людини. У нашому дослідженні звертає на себе увагу той факт, що у хорошистів порівняно з курсантами з іншою успішністю найбільш виражена дихотомія “екзальтованості – емотивності”. Таке сполучення може свідчити не тільки про високу спонтанність, гарну інтуїцію, емпатію, а й про слабо побудовану систему пріоритетів у своїх думках і ціннісних диспозиціях та про конформність.

За шкалою тривожності найменші показники діагностовано у відмінників ( $4,07 \pm 4,01$ ), найбільш високі – у трієчників ( $5,25 \pm 3,65$ ).

Тривожність є складовою шкалою, вона пов'язана з емоційними шкалами і є перехідною до шкал контролю. Низькі показники тривожності можуть свідчити про витіснення тривоги. Знижені показники характерні для поведінкового патерну людини, що насолоджується “свободою від будь-якої відповідальності”. Отримані у нашому дослідженні сполучення шкал підтверджують більший вплив на показники тривоги соціальної бажаності і депресивності, ніж шкал контролю. У всіх досліджуваних групах діагностовано високі показники за обома шкалами контролю. Майбутньому правоохоронцю суспільством нав'язується образ безстрашної людини, тому зниження показників тривоги (її витіснення) може бути непрямою ознакою професійної соціалізації. Підвищення балів за шкалою

тривожності у трієчників, яке, проте, не досягає рівня статистичної значущості, можливо, є відображенням їх більшої дистимічності (депресивності).

До шкал контролю Ю. В. Кортнева відносить педантичність і демонстративність.

Отримані за шкалою педантичності у досліджуваних групах показники частково потрапляють у діапазон акцентуації.

Так, найменші показники діагностовано у відмінників ( $9,71 \pm 3,83$ ), дещо більші – у трієчників ( $10,83 \pm 5,22$ ) і хорошистів ( $11,02 \pm 4,38$ ). Між досліджуваними групами за показниками шкали педантичності не були встановлені відмінності, що досягають рівня статистичної значущості.

За шкалою демонстративності показники всіх досліджуваних груп потрапляють у зону вираженої акцентуації. За цією шкалою у відмінників діагностовано найвищі показники ( $15,71 \pm 3,83$ ), дещо менші – у хорошистів ( $15,14 \pm 3,24$ ) і трієчників ( $13,33 \pm 4,69$ ). Між досліджуваними групами за шкалою демонстративності не були встановлені значущі відмінності.

Як бачимо, у всіх досліджуваних групах шкали контролю мають високі показники. Таке поєднання, на думку Ю. В. Кортневої, свідчить про прагнення справити на оточуючих враження більшої значущості, професійності, відповідальності, сприятливо вразити щодо власної компетентності. Це поєднання має підвищену соціальну бажаність у ситуаціях, пов'язаних з прийомом на роботу. Шкала демонстративності може розглядатися в ролі одного з полюсів “центральної осі”, на якому ґрунтується інтерпретація профілю акцентуацій особистості. Наприклад, поєднання високих показників демонстративності та гіпертимічності у нашій вибірці може описуватися як “Дивись, який я енергійний”.

Деяке зниження за обома шкалами контролю у групі трієчників є захисною реакцією на травмуючу дію іспитів, випробувань першим роком навчання.

Отже, проведене нами дослідження актуальних проблем у курсантів молодших курсів з різною навчальною успішністю за допомогою методики Леонгарда-Шмішека показало таке.

1. Аналіз шкал активності засвідчив, що відмінники мають явну дихотомію “гіпертимічність – дистимічність”, що характеризує їх як активних, як таких, що прагнуть віддавати себе діяльності. У трієчників інше поєднання шкал активності. Висока гіпертимічність поєднується з високою дистимічністю, що характеризує їх як емоційно напружених. У хорошистів високі показники циклотимічності поєднуються з високою екзальтованістю, що дозволяє говорити про емоційну циклотимічність. Для неї характерні висока залежність емоційного стану від зовнішніх подій, легка зміна у ставленні до будь-яких подій, предметів або людей, що може бути наслідком низької внутрішньої мотивації і залежності від зовнішніх вражень, зовнішніх умов діяльності.

2. Аналіз шкал реагування у досліджуваних групах показав, що курсанти незалежно від успішності навчання реагують на події вибірково і є передбачуваними.

3. Аналіз шкал емоційної сфери засвідчив, що у всіх досліджуваних групах більш виражена залежність від зовнішніх вражень (екзальтованість), ніж від



внутрішніх, глибинних, пов'язаних зі смисловими структурами переживань (емотивність). Ця дихотомія (“екзальтованість – емотивність”) найбільш характерна для хорошистів. Зниження показників тривоги у всіх групах може бути непрямою ознакою їх професійної соціалізації. Так, майбутньому правоохоронцю суспільством нав'язується образ безстрашної людини. Деяке підвищення балів за шкалою тривожності у трієчників є відображенням їх більшої емоційної напруженості.

4. Аналіз шкал контролю показав, що у курсантів молодших курсів виражене прагнення справляти на оточуючих враження більшої значущості, професійності, відповідальності, сприятливо вражати з приводу власної компетентності. Деяке зниження за обома шкалами контролю у групі трієчників є захисною реакцією на травмуючу дію іспитів, випробувань першим роком навчання.

Таким чином, у курсантів з різною навчальною успішністю діагностовано специфічні проблеми адаптації до нових умов життєдіяльності та навчання.

Розглянемо, як описані актуальні проблеми впливають на реалізацію інтелектуальних здібностей. Результати цього етапу дослідження подано у табл. 6.3.

*Таблиця 6.3*

*Показники взаємозв'язку між інтелектом й акцентуаціями особистості у курсантів з різним рівнем навчальної успішності*

<i>Взаємозв'язок типу акцентуації з IQ</i>	<i>Група досліджуваних, r<sub>s</sub></i>		
	<i>відмінники</i>	<i>хорошисти</i>	<i>трієчники</i>
<i>Гіпертимічний / IQ</i>	0,77**	0,02	-0,29
<i>Застраглий / IQ</i>	-0,06	0,01	0,51
<i>Емотивний / IQ</i>	0,02	-0,11	-0,74*
<i>Педантичний / IQ</i>	0,07	-0,16	-0,19
<i>Тривожний / IQ</i>	0,15	-0,16	0,34
<i>Циклотимічний / IQ</i>	0,06	-0,32*	0,39
<i>Демонстративний / IQ</i>	0,06	0,03	-0,31
<i>Неврівноважений / IQ</i>	-0,05	-0,03	0,45
<i>Дистимічний / IQ</i>	-0,23	0,04	0,37
<i>Екзальтований / IQ</i>	0,17	-0,04	0,03

\*  $p \leq 0,05$ .

\*\*  $p \leq 0,01$ .

Як бачимо з даних, наведених у табл. 6.3, у всіх трьох досліджуваних групах коефіцієнт інтелекту й акцентуації особистості пов'язані дуже вибірково. Так, більшість зв'язків, особливо у групі відмінників і хорошистів, практично дорівнюють нулю, належать до рівня дуже незначущих. У групі відмінників рівня значущості досягає тільки кореляційний взаємозв'язок між коефіцієнтом інтелекту та гіпертимічністю. Цей зв'язок є прямим, сильним:  $r_s = 0,77$ ,  $p \leq 0,01$ . Таким чином, можемо припустити, що у групі відмінників успішність вирішення інтелектуальних завдань пов'язана з високою активністю, жагою діяльності, підприємливістю, працездатністю, можливістю бути завжди у тонусі, що, зрештою, і визначає високу успішність.

У групі хорошистів рівня значущості досягає кореляційний зв'язок між коефіцієнтом інтелекту та циклотимічністю. Цей зв'язок є зворотним, помірним ( $r_s = -0,32$ ,  $p \leq 0,05$ ). Відзначимо: як і шкала гіпертимічності, ця шкала належить до блока активності, однак має дещо інше значення. Можемо припустити, що успішність вирішення інтелектуальних завдань у цій групі знижує нестійкість, відволікання на зовнішні подразники.

У групі трієчників рівня значущості досягає зв'язок між коефіцієнтом інтелекту і шкалою емотивності. Цей зв'язок є зворотним і сильним ( $r_s = -0,74$ ,  $p \leq 0,05$ ). Так, у даній групі успішність вирішення інтелектуальних завдань знижує глибина переживань, співвіднесених з особистісними смислами. Можливо, що для курсантів цієї групи іспити є значною подією, і саме таке до них ставлення і дезорганізує їх інтелектуальну діяльність. Дослідженнями давно доведено, що значущість події є одним із психотравмуючих факторів.

Отже, проведене нами дослідження дозволило зробити такі *висновки*.

Курсанти з різним рівнем успішності навчання можуть мати однаковий показник коефіцієнта інтелекту. Так, більшість першокурсників незалежно від рівня успішності навчання мають рівень інтелекту “вищий за середній”.

Курсанти молодших курсів незалежно від рівня навчальної успішності мають високі показники за такими шкалами методики визначення типу акцентуації особистості, як гіпертимічність, шкалами контролю, і низькі – за шкалою тривожності. Крім того, курсанти незалежно від успішності навчання реагують на події вибірково, прогнозовано, відповідно до засвоєних цінностей суспільства. Відзначимо, що через юний вік у курсантів усіх трьох груп переважає залежність від зовнішньої стимуляції (екзальтованість) більшою мірою, ніж від внутрішньої (емотивність). Так само шкали, що відображують зовнішній контроль (демонстративність), мають більш високі показники, ніж шкали, що відображують внутрішній контроль (педантичність).

Однак курсанти з різною навчальною успішністю розрізняються за такими показниками.

Відмінники мають явну дихотомію “гіпертимічність – дистимічність”, що характеризує їх як активних, як таких, що прагнуть віддавати себе діяльності. Успішність вирішення ними інтелектуальних завдань пов'язана саме з цією високою активністю, жагою діяльності, підприємливістю, працездатністю.

У хорошистів високі показники циклотимічності поєднуються з високою екзальтованістю, що дозволяє говорити про емоційну циклотимічність. Для них характерна висока залежність емоційного стану від зовнішніх подій, легка зміна у ставленні до будь-яких подій, предметів або людей, що є наслідком низької внутрішньої мотивації і залежності від зовнішніх вражень, зовнішніх умов діяльності. Це підтверджує і більш виражена, ніж у курсантів з іншою успішністю, дихотомія “екзальтованість – емотивність”. Саме це відволікання на зовнішні подразники як наслідок слабкості внутрішньої мотивації знижує успішність вирішення інтелектуальних завдань у хорошистів.

У трієчників висока гіпертимічність поєднується з високою дистимічністю, що характеризує їх як емоційно напружених. Про це побічно свідчать і деякі

захисні зниження обох шкал контролю і підвищення за шкалою тривожності. Саме глибокі емоційні переживання знижують успішність вирішення інтелектуальних завдань у цій групі.

Таким чином, успіх відмінників забезпечується хорошими інтелектуальними здібностями, помноженими на захопленість справою, працьовитість і загальну активну життєву позицію. Для того щоб підвищити успішність хорошистів, треба сформувати у них мотиваційний вектор, навчити відокремлювати значуще від незначущого, можливо, необхідно посилити ідентифікацію цих курсантів з вибраною професією. Трієчникам для підвищення успішності необхідно володіти прийомами саморегуляції, які дозволять їм більш ефективно керувати собою, своїми емоціями у ситуаціях напруження і не давати їм переходити у ситуації емоційної напруженості.

Однак це дослідження не слід сприймати як пряме керівництво до дії під час професійного відбору. Зокрема, відбирати тільки осіб, у яких високий інтелект поєднується з високою активністю, і нехтувати особами, у яких високий інтелект поєднується з високою емотивністю, – буде не зовсім правильно. Так, емотивність, яка пов'язана з глибокими емоціями, може знижувати ефективність інтелектуальної діяльності. Однак саме наявність емотивності свідчить про формування смислової регуляції діяльності, у той час як висока активність і схильність до зовнішніх емоцій можуть бути каталізаторами для інтелекту в незрілому віці і не виконувати такої функції в осіб зі сформованою мотиваційною спрямованістю.

Вище було розглянуто роль мотивації в успішності навчання на різних етапах професійної підготовки. Зупинимось на ролі особистісних і характерологічних особливостей в успішності навчання і діяльності.

### **6.3. Роль особистісних і характерологічних якостей в успішності навчання і стажування курсантів Національної академії Національної гвардії України**

Вище ми вже наводили дані про роль мотивації в успішності навчання. Як з'ясувалося, задовільні показники за різними типами професійної мотивації є важливими для відсіювання не ефективних у навчанні абітурієнтів. Успішність навчання залежить не стільки від окремих показників за типами мотивації, скільки від структури і рівня розвитку мотивації, і тому вплив мотивації на успішність навчання збільшується з розвитком мотиваційної сфери і досягає свого максимуму у випускників НА НГУ – зрілих особистостей.

У цьому підрозділі розглянемо роль особистісних і характерологічних особливостей в успішності навчання і стажування курсантів Національної академії Національної гвардії України.

Так, на успішність навчання курсантів першого року навчання Національної академії Національної гвардії України впливають такі особистісні якості та особливості характеру (6.1):

$$\text{Успішність навчання} = 13,04 - 0,23 \text{ Н} - 0,21 \text{ ЦТА} - 0,18 \text{ Е} + 0,11 \text{ N} - 0,09 \text{ ПТА} + 0,09 \text{ ЕТА} + 0,206, \quad (6.1)$$

де Н – фактор Н (боязкість – сміливість), за Кеттеллом; ЦТА – циклотимічний тип акцентуації; Е – фактор Е (залежність – домінантність), за Кеттеллом; N – фактор N (прямолинійність – дипломатичність), за Кеттеллом; ПТА – педантичний тип акцентуації; ЕТА – афективно-екзальтований тип акцентуації.

Це та наведені нижче рівняння регресії на відміну від рівнянь регресії, що подані у підрозд. 3.3, описують досить великий відсоток дисперсії (близько 80 %) і тому мають непогані прогностичні можливості. За рівнянням регресії (6.1) середній прогнозований показник успішності навчання курсантів склав 4,43 бала.

Отже, результати регресійного аналізу свідчать про те, що успішність навчання зменшують такі особистісні риси, як соціальна сміливість, підвищена активність, схильність до ризику й авантюризм (фактор Н) та такі характерологічні якості, як мінливість настрою, дій, вчинків без видимих причин (циклотимічний тип акцентуації). Ще один перелік якостей, що погіршують навчання, складають такі особистісні якості, як самовпевненість, впертість аж до агресивності (фактор Е), та такі характерологічні якості, як надзвичайна стандартність і бажання все передбачити (педантичний тип акцентуації). Таким чином, успішність навчання обмежується двома крайностями: перша – активність, сміливість, авантюризм; друга, навпаки, – ригідність, небажання змін. Обидві ці крайності не сприяють формуванню позиції на засвоєння нових знань: у першому випадку через самовпевненість, у другому – через обережність.

Особистісні якості, що сприяють навчанню, – дипломатичність, проникливість, обережність, винахідливість, розважливість (фактор N), та такі характерологічні якості, як висока вразливість, емоційність (афективно-екзальтований тип акцентуації), забезпечують чутливість до змін, диференційованість сприйняття світу і засвоєння нових знань.

Важливим також є визначення того, наскільки особистісні якості впливають на успішність виконання практичної діяльності військовослужбовця. Нижче наведені два рівняння регресії: перше описує вплив особистісних і характерологічних якостей на успішність навчання курсантів після стажування (6.2), друге – успішність стажування залежно від цих особистісних і характерологічних якостей (6.3):

$$\text{Успішність навчання} = 5,48 - 0,11\text{O} + 0,10\text{N} - 0,08\text{I} + 0,279, \quad (6.2)$$

де O – фактор O (впевненість у собі – тривожність), за Кеттеллом; N – фактор N (прямолинійність – дипломатичність), за Кеттеллом; I – фактор I (жорстокість – чутливість), за Кеттеллом.

Це рівняння регресії описує близько 72 % дисперсії залежної змінної (успішності навчання). Середній прогнозований показник успішності навчання курсантів після стажування склав 4,58 бала.

Отже, стажування підвищує успішність навчання, напевне, не останню роль у цьому відіграє співвіднесення отриманих знань з практикою, усвідомлення потреби цих знань, набуття ними сенсу для курсантів.

Як видно із рівняння регресії, стажування сприяє більш визначеному ставленню до навчання. Так, замість 6 факторів на успішність навчання після стажування впливає лише 3 фактори. При цьому фактор N (дипломатичність, проникливість, обережність, винахідливість, розважливість) зберігає свої позиції фактора, що сприяє успішності навчання. Як фактори, що погіршують успішність навчання після стажування, набувають сили такі якості, як тривожність, ранимість, чутливість до оцінок оточуючих, що поринають своїми проявами у негативний емоційний стан депресії, похмурі роздуми і занепокоєність. Не сприяє успішності навчання і наявність жіночих рис – м'якості, поступливості, залежності, емпатичності, нереалістичності, непрактичності у справах та нетерпимості до грубості.

Рівняння регресії показує, що заважає успішності навчання після стажування саме несформований образ мужності, відсутність ідентифікації з ним. Курсанти, у яких не відбулася ідентифікації з образом мужності, відчують розчарування у вибраній професії, що й відбивається на успішності подальшого навчання в Національній академії Національної гвардії України. Рівняння (6.3) описує близько 66 % дисперсії залежної змінної:

$$\text{Успішність стажування} = 5,63 - 0,15M + 0,10N - 0,09B - 0,09\text{ДмТА} + 0,336, \quad (6.3)$$

де M – фактор M (практичність – розвинена уява), за Кеттеллом; N – фактор N (прямолинійність – дипломатичність), за Кеттеллом; B – фактор B (інтелект), за Кеттеллом; ДмТА – демонстративний тип акцентуації.

Середній прогнозований показник успішності стажування курсантів склав 4,75 бала.

Як бачимо із прогнозованого показника успішності стажування та з реальних оцінок стажування, курсанти є досить добре підготовленими для практичної діяльності.

Зазначимо, що як і у всіх попередніх випадках, успішність навчання позитивно пов'язана з фактором N (дипломатичність, проникливість, обережність, винахідливість, розважливість) питальника Кеттелла.

Знижують успішність стажування орієнтація на внутрішній світ, творчість (фактор M) та загальна обізнаність (фактор B). Здавалося б, що це ті фактори, що повинні сприяти навчанню, проте, як показує дослідження, вони знижують успішність стажування. І річ не у тому, що армії не потрібні розумні офіцери (як це можна було б примітивно проінтерпретувати). Орієнтація на свою уяву і власну обізнаність спричиняють ігнорування деталей, вплив зовнішніх обставин, умов. Практика вимагає, щоб знання вписувалися у реальні умови життєдіяльності, набували практичного сенсу. Ігнорування реальних обставин, навіть при високих теоретичних знаннях, не сприяє успішності діяльності.

Зауважимо, що успішність стажування зменшує наявність демонстративно-істероїдного типу акцентуації. Хоч ця акцентуація і передбачає

гарну адаптивність за рахунок гнучкості мислення і цілеспрямованості, проте це досягається за рахунок неприпустимих заходів – підвищеного привертання уваги до себе, авантюризму. Як було показано раніше, для Національної гвардії України спосіб дії є не менш важливим, ніж інтелектуальні особливості та цілі діяльності. Регламентації службово-бойової діяльності нормами закону і моралі, іміджу мужності і захисника в НГУ відводиться провідне значення у роботі з особовим складом, підтриманні високого рівня морально-психологічного стану та боєздатності. Саме тому ненабуття рис мужності і привертання до себе надмірної уваги є неприпустимими, оцінюються експертами як такі, що погіршують оцінку навчання і діяльності.

Зазначимо, що особистісні і характерологічні риси на відміну від мотивації зі збільшенням строку навчання зменшують вплив на успішність навчання й успішність діяльності, тому що впливають на стиль діяльності, і при адекватності розвитку особистості з часом людина спроможна виробити стиль, що забезпечить їй успішність у діяльності.

Тому завдання професійного психологічного відбору полягає у відсіканні крайніх показників, що свідчать про дисгармонію розвитку особистості, її характеру і погіршують засвоєння нових знань, умінь, адаптацію до нових умов. Підкреслимо, що в умовах комерціалізації армії, створення професійної армії (армії найманих військовослужбовців) важливим стає питання про час оволодіння спеціальністю. У зв'язку з цим актуальним є урахування особистісних і характерологічних рис, що сприяють (погіршують) успішності навчання, освоєнню службово-бойової діяльності (економічна ефективність системи професійного психологічного відбору).

## ВИСНОВКИ

Одним із шляхів підвищення ефективності службово-бойової діяльності Національної гвардії України є вдосконалення процесу професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом, на навчання у вищих та середніх військових навчальних закладах Національної гвардії України, залучення до службово-бойової діяльності кандидатів, найбільш здібних і підготовлених до виконання складних функціональних обов'язків.

Науково обґрунтований професійний психологічний відбір є значною перешкодою на шляху проникнення до лав Національної гвардії України випадкових людей, за своїми якостями не здатних досконало оволодіти спеціальністю, схильних до девіантної поведінки і професійної деформації. Водночас професійний психологічний відбір покликаний своєчасно діагностувати і прогнозувати можливість професійних відхилень і суїцидів серед військовослужбовців. Професійний психологічний відбір є також засобом зниження матеріальних витрат на підготовку кандидатів, зменшення плинності кадрів, скорочення кількості дисциплінарних проступків і порушень закону.

На зростаючі вимоги соціального середовища Національна гвардія України повинна реагувати більш підготовленими, кваліфікованими і працездатними військовослужбовцями, що здатні діяти новими методами і прийомами, гнучко змінювати свої організаційні структури.

У своїй діяльності у процесі проведення професійного психологічного відбору на службу в НГУ військовослужбовці стикаються з деякими проблемами суб'єктивного й об'єктивного характеру. Суб'єктивні труднощі пов'язані з невирішеністю низки наукових аспектів професійного психологічного відбору: відсутністю кваліфікаційних характеристик і професіограм багатьох військово-облікових спеціальностей Національної гвардії України, критеріїв оцінки рівня психологічної придатності на службу у різні підрозділи НГУ, методик дослідження рівня професійної придатності особистості до служби у певних підрозділах Національної гвардії України, ступеня готовності до навчання у навчальних закладах МВС, методів дослідження мотивів вибору професії і професійної діяльності. Об'єктивні труднощі полягають у тому, що більшість спеціальностей НГУ важко піддається формалізованому опису, вони характеризуються багатофункціональністю обов'язків, різноманітністю соціальних відносин, тісним контактом із різними категоріями людей.

Слід ураховувати також, що служба в Національній гвардії України є складним переплетенням людських взаємозв'язків. Військовослужбовці НГУ зазвичай мають справу з важким у соціальному відношенні контингентом, для якого притаманні асоціальні установки, некерованість, агресивність, прихований характер злочинної діяльності, іноді вороже ставлення до представників влади.

Численні посади і спеціальності в НГУ належать до складних видів професійної діяльності, яким властиві такі ознаки:

- екстремальність службових ситуацій, розв'язання яких пов'язано з небезпекою для життя і здоров'я військовослужбовців;
- різноманітність і складність професійних завдань, ненормованість робочого дня;
- високий рівень психічного напруження у процесі служби;
- жорсткі часові обмеження для досягнення необхідного професійного рівня;
- підвищена соціальна відповідальність за професійні помилки;
- висока ймовірність заподіяння шкоди іншим людям у процесі професійної діяльності.

Таким чином, складні види професійної діяльності в НГУ висувають жорсткі вимоги до соматичного і психічного здоров'я, здібностей і особистісних якостей кандидатів, які бажають пов'язати своє життя зі службою в Національній гвардії України, роблять об'єктивно складним вибір найпідготовленіших до несення служби осіб.

Значною проблемою є також повна відсутність україномовних психодіагностичних методик, а також деяка дезорієнтація психологів Національної гвардії України серед величезної кількості психологічних тестів, які наповнюють книжковий ринок і мережу Інтернет. Використання з метою професійного психологічного відбору психодіагностичного інструментарію, побудованого на несумісних між собою теоретичних концепціях, нерідко призводить до грубих помилок при визначенні особистісних рис і властивостей, прогнозуванні успішності службово-бойової діяльності. Сьогодні психологам НГУ бракує чіткої методологічної позиції у питаннях застосування методів психодіагностики, усвідомлення прогностичної ролі певних методик і можливостей їх комбінування для одержання валідних і надійних результатів.

У цій науковій праці, яка ґрунтується на результатах серії власних прикладних досліджень представників науково-дослідного центру службово-бойової діяльності НГУ, зроблено спробу розкрити систему сучасних методів професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу в НГУ на основі всебічної діагностики придатності до професійної діяльності, загальних здібностей, особистісних якостей кандидатів на військову службу за контрактом, на навчання у вищих та середніх військових навчальних закладах МВС України, а також запропонувати якісні і кількісні критерії оцінки особистості до навчання і служби в НГУ. Надано професіографічну характеристику основних видів діяльності в Національній гвардії України.

У монографії приділено значну увагу обґрунтуванню методів професійного психологічного відбору кандидатів на навчання в Національну академію Національної гвардії України, а також на військову службу за контрактом військовослужбовців НГУ. Запропоновані методи психодіагностичного обстеження реалізовано у вигляді програмного продукту – автоматизованого психодіагностичного комплексу. Цей продукт може функціонувати у двох режимах: тестування респондентів та роботи психолога з базою даних (має обмежений доступ тільки для кваліфікованого фахівця). У



режимі тестування користувач має можливість виконати зазначені психологічні тести за певний час. Психолог у процесі роботи з автоматизованим психодіагностичним комплексом може створювати тестові батареї з набору існуючих психодіагностичних методик, а також встановлювати необхідні часові параметри для проведення тестування. Крім того, у цьому режимі він має можливість повністю проаналізувати отримані результати та сформулювати звіти – як стосовно окремого кандидата, так і стосовно визначеної групи респондентів.

Автоматизація процесу тестування забезпечує такі процедурні переваги:

- оперативне отримання результатів тестування відразу після його завершення;
- підвищення точності оцінювання за рахунок виключення помилок, пов'язаних з ручними способами оброблення;
- стандартизація умов обстеження, мінімізація впливу на його результати суб'єктивних чинників;
- підвищення достовірності результатів за рахунок більшої “відкритості” респондента щодо технічного засобу як наслідок більшої конфіденційності автоматизованого обстеження.

Таким чином, розроблений автоматизований психодіагностичний комплекс сприятиме більш якісному професійному психологічному відбору кандидатів на військову службу за контрактом в Національну гвардію України та навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України.

Методика “Самооцінки структури темпераменту” (Б. Смірнов)

*Інструкція:* Вам пропонується відповісти на 48 запитань. Відповідайте на кожне запитання “так” (+) або “ні” (–), ставлячи свою відповідь поруч з його номером. Відповідайте на всі питання і нічого не пропускайте. Відповіді повинні бути щирими.

Питальник надається мовою оригіналу.

*Текст питальника*

1. Вы любите часто бывать в компании?
2. Вы избегаете иметь вещи, которые ненадежны, непрочны, хотя и красивы?
3. Часто ли у Вас бывают подъемы и спады настроения?
4. Во время беседы Вы очень быстро говорите?
5. Вам нравится работа, требующая полного напряжения сил и способностей?
6. Бывает ли, что Вы передаете слухи?
7. Считаете ли Вы себя человеком очень веселым и жизнерадостным?
8. Вы очень привыкаете к определенной одежде, её цвету и покрою, так что неохотно меняете её на что-нибудь другое?
9. Часто ли Вы чувствуете, что нуждаетесь в людях, которые Вас понимают, могут ободрить или утешить?
10. У Вас очень быстрый почерк?
11. Ищете ли Вы сами себе работу, занятие, хотя можно было бы и отдохнуть?
12. Бывает ли так, что Вы не выполняете своих обещаний?
13. У Вас много очень хороших друзей?
14. Трудно ли Вам оторваться от дела, которым Вы поглощены, и переключиться на другое?
15. Часто ли Вас терзает чувство вины?
16. Обычно Вы ходите очень быстро, независимо от того, спешите или нет?
17. В школе Вы бились над трудными задачами до тех пор, пока не решали их?
18. Бывает ли, что иногда Вы соображаете хуже, чем обычно?
19. Вам легко найти общий язык с незнакомыми людьми?
20. Часто ли Вы планируете, как будете себя вести при встрече, беседе и т. д.?
21. Вы вспыльчивы и легко ранимы намеками и шутками над вами?
22. Во время беседы обычно Вы быстро жестикулируете?
23. Чаще всего Вы просыпаетесь утром свежим и хорошо отдохнувшим?
24. Бывают ли у Вас такие мысли, что Вы не хотели бы, чтобы о них знали другие?
25. Вы любите подшучивать над другими?
26. Склонны ли Вы к тому, чтобы основательно проверить свои мысли, прежде чем их сообщить кому-либо?
27. Часто ли Вам снятся кошмары?
28. Обычно Вы легко запоминаете и усваиваете новый учебный материал?
29. Вы настолько активны, что Вам трудно даже несколько часов быть без дела?
30. Бывало ли, что, разозлившись, Вы выходили из себя?
31. Вам не трудно внести оживление в довольно скучную компанию?
32. Вы обычно довольно долго раздумываете, принимая какое-то, даже не очень важное, решение?
33. Вам говорили, что Вы принимаете все слишком близко к сердцу?
34. Вам нравится играть в игры, требующие быстроты и хорошей реакции?
35. Если у Вас что-то долго не получается, то обычно Вы все же пытаетесь сделать это?

36. Возникало ли у Вас, хотя и кратковременно, чувство раздражения к Вашим родителям?
37. Считаете ли Вы себя открытым и общительным человеком?
38. Обычно Вам трудно взяться за новое дело?
39. Беспокоит ли Вас чувство, что Вы чем-то хуже других?
40. Обычно Вам трудно что-то делать с медлительными и неторопливыми людьми?
41. В течение дня Вы можете долго и продуктивно заниматься чем-либо, не чувствуя усталости?
42. У Вас есть привычки, от которых следовало бы избавиться?
43. Вас принимают иногда за человека беззаботного?
44. Считаете ли Вы хорошим другом только того, чья симпатия к Вам надежна и проверена?
45. Вас можно быстро рассердить?
46. Во время дискуссии обычно Вы быстро находите подходящий ответ?
47. Вы можете заставить себя долго и продуктивно, не отвлекаясь, заниматься чем-либо?
48. Бывает, что Вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?

*Таблиця А. 1*

*Ключі і коефіцієнти до методики “Самооцінка структури темпераменту”*

<i>№ пор.</i>	<i>Властивість темпераменту</i>	<i>Відповіді “Так”</i>	<i>Коефіцієнт</i>	<i>Відповіді “Ні”</i>	<i>Коефіцієнт</i>
1	Екстраверсія	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37	3	2	1
		4, 43	2		
2	Ригідність	8, 26, 32	3	37	2
		2, 14, 20, 38, 44	2	19, 46	1
3	Емоційна збудливість	15, 21, 33, 39, 45	3		
		3, 9	2		
		27	1		
4	Темп реакцій	4, 16, 28.	3		
		10, 22, 34, 40, 46.	2		
		17, 29, 37.	1		
5	Активність	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47	3	38	1
		10	1		
6	Шкала ширості	30, 36, 42, 48	3	23	1
		6, 12	2		
		18, 25, 24	1		

Встановлюється ширість відповідей на запитання за шкалою: висока – 13-20 балів; середня – 8-12 балів; низька – 0-7 балів (відповіді ненадійні).

## Прогресивні матриці Равена

*Інструкція:* Перед Вами на моніторі – 60 завдань. Усі завдання поділено на 5 груп, що називаються серіями і позначаються індексами (буквами) А, В, С, Д, Е. У кожній серії 12 завдань. Ці завдання складено так, що на початку кожної серії завдання більш легкі, а наприкінці – більш важкі. У кожному завданні у великій рамці міститься зразок, складений з певних фігур. Ці фігури або рисунки складено не випадково, а відповідно до конкретних закономірностей. Цю закономірність Вам необхідно виявити у кожному завданні. У кожному великому зразку відсутня частина або остання фігура. Вам необхідно знайти цю фігуру. Вона має правильно доповнити великий зразок (матрицю) відповідно до виявленої вами закономірності. Фігури, серед яких є потрібна для доповнення верхнього зразка, позначені числами 1-6 або 1-8 і розміщені під ним (над ними). Номер фігури, якою варто заповнити зразок верхньої рамки, потрібно записати у відповідну рубрику протоколу іспитів. Стежте за правильним внесенням кожної відповіді у ту рубрику, що позначена номером завдання. Дійте послідовно від завдання до завдання і не пропускайте жодного з них. Працюйте швидко, але не кваптеся. Якщо якесь завдання не виходить за логікою, спробуйте вгадати, яка з фігур (зображень) під великою рамкою могла б потрапити на порожнє місце зразка!

Таблиця Б. 1

## Ключі до тесту Равена

№ пор.	Серія				
	А	В	С	Д	Е
1	4	2	8	3	4
2	5	6	2	5	7
3	1	1	3	3	8
4	2	2	8	4	2
5	6	1	4	8	1
6	3	3	5	7	6
7	6	5	6	6	1
8	2	6	1	5	7
9	1	4	4	1	3
10	3	3	7	2	2
11	4	4	1	6	5
12	5	5	2	7	6

Таблиця Б. 2

## Очікувані результати розподілу нормальних рішень за серіями

Кількість загальних балів	Очікувані результати розподілу нормальних рішень за серіями				
	А	В	С	Д	Е
15	8	4	2	1	0
16	8	4	3	1	0
17	8	5	3	1	0

## Закінчення табл. Б. 2

Кількість загальних балів	Очікувані результати розподілу нормальних рішень за серіями				
	А	В	С	Д	Е
18	8	5	3	2	0
19	8	6	3	2	0
20	9	6	3	2	0
21	8	6	4	2	1
22	9	6	4	2	1
23	9	7	4	2	1
24	9	7	4	3	1
25	10	7	4	3	1
26	10	7	5	3	1
27	10	7	5	4	1
28	10	7	6	4	1
29	10	7	6	5	1
30	10	8	6	4	2
31	10	7	7	5	2
32	10	8	7	5	2
33	11	8	7	5	2
34	11	8	7	6	2
35	11	8	7	7	2
36	11	8	8	7	2
37	11	9	8	7	2
38	11	9	8	8	2
39	11	9	8	8	3
40	10	9	9	8	4
41	11	10	9	8	3
42	11	10	9	8	3
43	12	10	9	9	3
44	12	10	9	9	4
45	11	10	10	9	5
46	12	10	10	9	5
47	12	10	10	9	6
48	12	11	10	9	6
49	12	11	10	10	6
50	12	11	10	10	7
51	12	11	11	10	7
52	12	11	11	10	8
53	12	11	11	11	8
54	12	12	11	11	8
55	12	12	11	11	9
56	12	12	12	11	9
57	12	12	12	11	10
58	12	12	12	12	10
59	12	12	12	12	11

*Т а б л и ц я Б. 3*

*Переведення “сирих” балів у показники IQ (вік 16-30 років)*

<i>Сума “сирих” балів</i>	<i>IQ-показник</i>	<i>Рівень інтелектуального розвитку</i>	<i>Сума “сирих” балів</i>	<i>IQ-показник</i>	<i>Рівень інтелектуального розвитку</i>
10	55	Інтелектуальний дефект: розумова відсталість на рівні дебільності	36	90	Нижчий за середній
11	57		37	91	
12	58		38	92	
13	59		39	93	
14	61		40	95	
15	62		41	96	
16	65		42	98	
17	65		43	99	
18	66	Невеликий ступінь розумового відставання	44	100	Нормальний, середній
19	67		45	102	Вищий за середній
20	69		46	104	Значно вищий за середній
21	70		47	106	
22	71		48	108	
23	72		49	110	
24	74		50	112	
25	75		51	114	
26	75		52	116	Високий, дуже високий
27	76		53	118	
28	79	54	120		
29	80	55	122		
30	82	56	124		
31	83	Слабкий, нижчий за середній	57	126	
32	84		58	128	
33	86		59	130	
34	87		60	132	
35	88				

*Т а б л и ц я Б. 4*

*Внесення поправок до значень IQ-показників (вік 35-60 років)*

<i>Вік</i>	<i>16-30</i>	<i>35</i>	<i>40</i>	<i>45</i>	<i>50</i>	<i>55</i>	<i>60</i>
<i>К</i>	1,0	0,97	0,93	0,88	0,82	0,76	0,70

*Т а б л и ц я Б. 5*

*Типова оцінка результатів за тестом Равена*

<i>Ступінь</i>	<i>Оцінка результатів</i>	<i>Відношення до відсоткового результату обстеження</i>
I	Дуже гарний	Якщо результат 95 % та вище
II	Гарний	Якщо результат 75 % та вище
III	Середній	Якщо результат у проміжку: вище 25 % та нижче 75 %
+	Вищий середнього	Якщо результат вищий за середньоарифметичний для цього віку
-	Нижче середнього	Якщо результат нижчий за середньоарифметичний для цього віку
IV	Слабкий	Якщо результат 25 % та нижче
V	Дуже слабкий	Якщо результат 5 % та нижче

*Т а б л и ц я Б. 6*

*Переведення суми (“сірих”) балів у процентилі*

Процентиль	Хронологічний вік, роки										Характеристика інтелекту
	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	
	Сума “сірих” балів										
95	55	55	54	53	52	50	48	46	44	42	95 % та більше – особливо розвинений інтелект, здібність розв’язувати складні логічні завдання
90	54	54	53	51	49	47	45	43	41	39	
75	49	49	47	45	43	41	39	37	35	33	
50	44	44	42	40	38	35	33	30	27	24	
25	37	37	34	30	27	24	21	18	15	12	
10	28	28	-	-	-	-	-	-	-	-	25–74 % – середні здібності
5	23	23	-	-	-	-	-	-	-	-	6–24 % – здібності нижчі за середні
											0-5 % – дефект

*Т а б л и ц я Б. 7*

*Шкала рівнів розумового розвитку*

<i>IQ-показник</i>	<i>Характеристика розумових здібностей</i>
Більше 140	Виключно високий, видатний інтелект
Більше 121	Дуже високий інтелект
110–120	Високий, гарний інтелект
100–110	Нормальний, середній інтелект
90–99	Інтелект нижчий за середній
80–89	Слабкий, значно нижчий за середній інтелект
70–79	Невеликий ступінь недоумства
50–69	Дебільне недоумство
20–49	Імбецильність, середній ступінь недоумства
0–19	Ідіотія, найбільший ступінь недоумства

**Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору  
абітурієнтів ВНЗ МВС**

*Інструкція:* нижче наведені твердження, що характеризують професію. Прочитайте й оцініть, якою мірою кожне з них стосується вибраної Вами професії. Для цього у бланку відповідей, напроти кожного твердження, поставте значок (“+”) у тій графі, що відповідає Вашій оцінці.

*Бланк для відповідей*

<i>№ пор.</i>	<i>Твердження</i>	<i>Стосується у високому ступені</i>	<i>Скоріше стосується, ніж ні</i>	<i>Скоріше не стосується, ніж стосується</i>	<i>Зовсім не стосується</i>	<i>Важко відповісти</i>
1	Є корисною для людей					
2	Є престижною					
3	Морально задовольняє					
4	Приваблює з фільмів і книг про правоохоронні органи					
5	Мої друзі порадили мені вибрати цю професію					
6	Дає можливість мати зброю як гарантію особистої безпеки					
7	Є творчою					
8	Додає почуття впевненості у собі					
9	Передбачає високе почуття відповідальності					
10	Єдино можлива в обставинах, що склалися					
11	Відповідає моїм ідеалам					
12	Романтично приваблива					
13	Батьки працюють у правоохоронних органах					
14	Дозволяє мати додатковий заробіток					
15	Дає можливість отримати правові знання					
16	Виховує чоловічі (вольові) якості					
17	Пов'язана із захистом закону					
18	Гарантує достатню заробітну плату					
19	У мене є досвід роботи за цією професією					



<i>№ пор.</i>	<i>Твердження</i>	<i>Стосується у високому ступені</i>	<i>Скоріше стосується, ніж ні</i>	<i>Скоріше не стосується, ніж стосується</i>	<i>Зовсім не стосується</i>	<i>Важко відповісти</i>
20	Різноманітна і незвичайна					
21	Продовжує професійну династію					
22	Дозволяє налагодити корисні зв'язки					
23	Дає можливість реалізувати свої здібності					
24	Забезпечує самоповагу					
25	Забезпечує порядок у державі і безпеку громадян					
26	Є відносно стабільною					
27	Вибрана мною самостійно					
28	Дозволяє у будь-якій ситуації діяти за "голосом власної совісті"					
29	Мої батьки хочуть, щоб я вибрав цю професію					
30	Дозволяє завжди виходити переможцем з будь-яких конфліктів					
31	Дозволяє постійно вдосконалюватися					
32	Полегшує взаємини з іншими людьми					
33	Дозволяє особисто брати участь у зниженні рівня злочинності					
34	Дозволяє досягти високого становища у суспільстві					
35	Приваблює мене давно					
36	Пов'язана з ризиком і гострими відчуттями					
37	За цією професією працює мій друг					
38	Не зв'язує моральними нормами					
39	Наділяє знаннями і життєвим досвідом					
40	Наділяє владними повноваженнями					

Ключ до Закритої анкети вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС:

шкала 1 – 1, 9, 17, 25, 33.

шкала 2 – 7, 15, 23, 31, 39.

шкала 3 – 3, 11, 19, 27, 35.

шкала 4 – 5, 13, 21, 29, 37.

шкала 5 – 2, 10, 18, 26, 34.

шкала 6 – 4, 12, 20, 28, 36.

шкала 7 – 8, 16, 24, 32, 40.

шкала 8 – 6, 14, 22, 30, 38.

**Питальник Леонгарда – Шмішека**

*Інструкція:* Вам запропоновано твердження щодо Вашого характеру. Якщо згодні з твердженням, поставте знак “+” (так), якщо ні, то знак “-”. Над відповідями довго не думайте, “правильних” і “неправильних” відповідей нема.

*Текст питальника*

1. У Вас переважно веселий та безтурботний настрій?
2. Ви чутливі до образ?
3. Чи буває так, що у Вас на очі навертаються сльози в кіно, театрі, під час бесіди тощо?
4. Зробивши щось, Ви вагаєтеся, чи все зроблено правильно, і не заспокоюєтеся доти, доки не переконаєтеся ще раз у тому, що все зроблено правильно?
5. У дитинстві Ви були таким же сміливим, як однолітки?
6. Чи часто у Вас різко змінюється настрій – від безпричинної радості до відрази до життя, до себе?
7. Чи перебуваєте зазвичай у центрі уваги компанії?
8. Чи буваєте безпричинно в поганому настрої, що з Вами краще не розмовляти?
9. Чи серйозна Ви людина?
10. Чи здатні Ви захоплюватися, замислюватися над чимось?
11. Чи завзяті Ви?
12. Чи швидко забуваєте образу?
13. Чи м'якосерді Ви?
14. Коли Ви опускаєте лист у поштову скриньку, чи проводите по отвору скриньки рукою, аби пересвідчитися, що лист упав у скриньку?
15. Чи прагнете завжди бути серед найкращих працівників?
16. Чи бувало Вам страшно у дитинстві під час грози або коли зустрічалися з незнайомим собакою (а можливо, таке почуття буває й тепер, у зрілому віці)?
17. Чи прагнете всюди й у всьому підтримувати порядок?
18. Чи залежить Ваш настрій від зовнішніх обставин?
19. Чи люблять Вас знайомі?
20. Чи часто перебуваєте під впливом почуття внутрішнього неспокою, передчуття можливої біди, неприємностей?
21. У Вас часто буває пригнічений настрій?
22. Чи була у Вас хоча б раз істерика або нервовий зрив?
23. Чи важко Вам довго всидіти на одному місці?
24. Якщо стосовно Вас повелися несправедливо, чи відстоюватимете свої інтереси?
25. Чи можете зарізати курку або вівцю?
26. Чи дратує Вас, коли вдома штора або скатертина висять нерівно? Ви одразу ж поправите їх?
27. Чи боялися у дитинстві залишатися самі в хаті?
28. Чи часто у Вас змінюється настрій без причини?
29. Чи завжди прагнули бути сильним фахівцем у своїй професії?
30. Чи швидко починаєте сердитися й гніватися?
31. Чи можете бути абсолютно безтурботно веселим?
32. Чи буває так, що почуття повного щастя просто проймає Вас?
33. Як Ви вважаєте, чи вийшов би з Вас ведучий гумористичної вистави?
34. Ви зазвичай викладаєте свою думку людям досить відверто і прямо, без натяків?
35. Чи важко Вам переносити вигляд крові? Чи не викликає це у Вас неприємних почуттів?
36. Чи любите роботу з високою особистою відповідальністю?
37. Чи схильні стати на захист людей, щодо яких чинять несправедливість?

38. Чи страшно, важко Вам спускатися до темного підвалу?
39. Чи віддаєте перевагу такій роботі, яка потребує швидкості, а вимоги до якості невисокі?
40. Чи товариська Ви людина?
41. Чи охоче декламували вірші у школі?
42. Чи втікали в дитинстві з дому?
43. Чи здається Вам життя важким?
44. Чи траплялося так, що після конфлікту, образи Ви були настільки вражені, що йти на роботу для Вас було просто нестерпно?
45. Чи можна сказати, що у складних ситуаціях Ви не втрачаєте почуття гумору?
46. Чи зробили б перші кроки до примирення, коли б Вас хтось образив?
47. Ви дуже любите тварин?
48. Чи повертається Ви, аби упевнитися, що залишили домівку або робоче місце у безпечному стані?
49. Чи з'являється іноді неясна думка, що з Вами або з Вашими близькими може скоїтись щось страшне?
50. Чи вважаєте свій настрій дуже мінливим?
51. Чи важко Вам доповідати (виступати) на сцені перед великою кількістю людей?
52. Чи можете вдарити свого кривдника?
53. Чи дуже Ви прагнете до спілкування з іншими людьми?
54. Чи належите Ви до людей, які за найменших розчарувань впадають у глибокий відчай?
55. Чи подобається Вам робота, яка потребує енергійної організаторської діяльності?
56. Чи наполегливо йдете до мети, якщо на шляху до неї доводиться долати безліч перешкод?
57. Чи може трагічний фільм зворушити Вас так, що на очах виступлять сльози?
58. Чи часто буває Вам важко заснути через те, що проблеми прожитого дня чи майбутнє весь час крутяться в думках?
59. У школі Ви іноді підказували своїм товаришам чи давали списувати?
60. Чи потрібне Вам велике напруження волі, щоб наодинці перейти через кладовище?
61. Чи стежите Ви за тим, щоб кожна річ у вашому домі була завжди на одному й тому самому місці?
62. Чи буває так, що перед сном Ви у доброму гуморі, а наступного дня прокидаєтеся пригніченим?
63. Чи легко звикаєте до нових обставин?
64. Чи буває у Вас головний біль?
65. Чи часто Ви смієтеся?
66. Чи можете бути ввічливими навіть з тим, кого явно не цінуєте, не любите, не поважаєте?
67. Чи рухлива Ви людина?
68. Чи дуже Ви переживаєте несправедливість?
69. Чи настільки Ви любите природу, що можете назвати її другом?
70. Виходячи з дому або лягаючи спати, перевіряєте, чи закрили газ, погасили світло, зачинили двері?
71. Ви дуже боязкі?
72. Чи змінюється Ваш настрій під впливом алкоголю?
73. У вашій молодості Ви із задоволенням брали участь у художній самодіяльності?
74. Ви розцінюєте життя дещо песимістично, без передчуття радощів?
75. Чи часто Вас тягне подорожувати?
76. Чи може Ваш настрій змінитися так різко, що радісний стан раптом зміниться на похмурий та пригнічений?
77. Чи легко Вам вдається підняти настрій друзів?

78. Чи довго переживаєте образу?
79. Чи довго переживаєте горе інших людей?
80. Чи часто, будучи школярем, переписували сторінку в зошиті, якщо випадково ставили в ній кляксу?
81. Ви ставитеся до людей швидше з недовірою та пересторогою, ніж доброзичливо?
82. Чи часто бачите страхітливі сни?
83. Чи буває так, що остерігаєтеся того, що кинетеся під поїзд або, коли стоїте біля вікна багатоповерхового будинку, раптово випадете?
84. Чи веселі Ви звичайно у веселій компанії?
85. Чи здатні відволікатися від складних проблем, які потребують розв'язання?
86. Чи стаєте менш стриманим і почуваетесь більш вільніше, коли вживаєте алкоголь?
87. У розмові Ви скупі на слова?
88. Чи могли б Ви, граючи на сцені, увійти в роль так, щоб забути, що це тільки гра?

*Ключ до методики.* Підраховуючи бали за кожною шкалою питальника для стандартизації результатів, значення кожної шкали множать на певне число. Це вказано в ключі до методики. Акцентуйовані особи не є патологічними. Вони характеризуються проявом та виокремленням яскравих рис характеру.

1. *Гіпертимічні – помножити значення шкали на 3:*

(+) 1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77;

(-) нема.

2. *Застраглі – помножити на 2:*

(+) 2, 15, 24, 34, 37, 56, 68, 78, 81;

(-) 12, 46, 59.

3. *Емотивні – помножити на 3:*

(+) 3, 13, 35, 47, 57, 69, 79;

(-) 25.

4. *Педантичні – помножити на 2:*

(+) 4, 14, 17, 26, 39, 48, 58, 61, 70, 80, 83;

(-) 36.

5. *Тривожні – помножити на 3:*

(+) 16, 27, 38, 49, 60, 71, 82;

(-) 5.

6. *Циклотимічні – помножити на 3:*

(+) 6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84;

(-) нема.

7. *Демонстративні – помножити на 2:*

(+) 7, 19, 22, 29, 41, 63, 66, 73, 85, 88;

(-) 51.

8. *Неврівноважені – помножити на 3:*

(+) 8, 20, 30, 42, 52, 64, 74, 86;

(-) нема.

9. *Дистимічні – помножити на 3:*

(+) 9, 21, 43, 75, 87;

(-) нема. (3, 53, 65)

*10. Екзальтовані – помножити на 6:*

(+) 10, 32, 54, 76;

(-) нема.

Необхідно підрахувати кількість відповідей (+) на одні вказані питання і кількість відповідей (-) на інші, потім суму помножити на відповідний коефіцієнт щодо певної шкали. Максимальний показник за кожним видом акцентуації дорівнює 24 балам.

Рівні вираженості типів акцентуацій:

1-8 балів – відсутність вираженості;

8-12 балів – середнє значення;

12-24 бали – яскраво виражена акцентуація.

## Питальник суїцидального ризику

*Інструкція:* Перед Вами список з 29 тверджень. Уважно прочитайте ці твердження. У бланку для відповідей у разі згоди з твердженням поставте “+”, у разі незгоди з твердженням “-”. Працюйте не поспішаючи.

Текст питальника надається мовою оригіналу.

### *Текст питальника*

1. Вы все чувствуете острее, чем большинство людей.
2. Вас часто одолевают мрачные мысли.
3. Теперь Вы уже не надеетесь добиться желаемого положения в жизни.
4. В случае неудачи Вам трудно начать новое дело.
5. Вам определенно не везет в жизни.
6. Учиться Вам стало труднее, чем раньше.
7. Большинство людей довольны жизнью больше, чем Вы.
8. Вы считаете, что смерть является искуплением грехов.
9. Только зрелый человек может принять решение уйти из жизни.
10. Временами у Вас бывают приступы неудержимого смеха или плача.
11. Обычно Вы осторожны с людьми, которые относятся к Вам дружелюбнее, чем Вы ожидали.
12. Вы считаете себя обреченным человеком.
13. Мало кто искренне пытается помочь другим, если это связано с неудобствами.
14. У Вас такое впечатление, что Вас никто не понимает.
15. Человек, который вводит других в соблазн, оставляя без присмотра ценное имущество, виноват примерно столько же, сколько и тот, кто это имущество похищает.
16. В Вашей жизни не было таких неудач, когда казалось, что все кончено.
17. Обычно Вы удовлетворены своей судьбой.
18. Вы считаете, что всегда нужно вовремя поставить точку.
19. В Вашей жизни есть люди, привязанность к которым может очень повлиять на Ваши решения и даже изменить их.
20. Когда Вас обижают, Вы стремитесь во что бы то ни стало доказать обидчику, что он поступил несправедливо.
21. Часто Вы так переживаете, что это мешает Вам говорить.
22. Вам часто кажется, что обстоятельства, в которых Вы оказались, отличаются особой несправедливостью.
23. Иногда Вам кажется, что Вы вдруг сделали что-то скверное или даже хуже.
24. Будущее представляется Вам довольно беспросветным.
25. Большинство людей способны добиваться выгоды не совсем честным путем.
26. Будущее слишком расплывчато, чтобы строить серьезные планы.
27. Мало кому в жизни пришлось испытать то, что пережили недавно Вы.
28. Вы склонны так остро переживать неприятности, что не можете выкинуть мысли об этом из головы.
29. Часто Вы действуете необдуманно, повинувшись первому порыву.

*Ключ до питальника:*

Демонстративність 12, 14, 20, 22, 27.

Афективність 1, 10, 20, 23, 28, 29.

Унікальність 1, 12, 14, 22, 27.

Неспроможність 2, 3, 6, 7, 17.

Соціальний песимізм 5, 11, 13, 15, 17, 22, 25.

Злам культурних бар'єрів 8, 9, 18.

Максималізм 4, 16.

Часова перспектива 2, 3, 12, 24, 25, 27.

Антисуїцидальний фактор 19, 21.



## Методика колірних виборів

Інтерпретація колірних пар у різних позиціях:

**+0**

Реакція відходу від контактів з оточуючими у зв'язку з блокуванням насущних потреб. Почуття втоми, обмеження сфери спілкування, зниження соціальної активності. Потрібні спокій, відпочинок, співчуття і розуміння.

**+0 +1**

Потреба у спокої, уникнення конфліктів, установка на уникнення конфліктів, знижений фон настрою, прагнення до розслаблення і відпочинку. Труднощі спілкування. Почуття незрозумілості і самотності.

**+0 +2**

Реакція відходу від контактів у зв'язку з тим, що відносини не складаються. Необхідним є вирішення конфліктної ситуації і можливість зберегти свій соціальний статус і повагу оточуючих. Є потреба у стабільній обстановці, у такому виді діяльності, де необхідні вдумливість, точність і акуратність. Ситуація викликає недовірливість, опір зовнішнім впливам, прагнення захистити себе від зовнішнього тиску і при цьому зберегти свою позицію і престиж. Твереза, розумова оцінка ситуації. Упертість.

**+0 +3**

Відхід від активної діяльності та широкого кола контактів у зв'язку з перевтомою і вираженими труднощами. Внутрішня напруженість і конфлікт різноспрямованих тенденцій. Мотивація досягнення успіху і тенденція до незалежної самореалізації стикаються з підвищеним почуттям втоми і відчуттям непереборних труднощів. Напористість і самобутність, які зазвичай сприяють досягненню цілей, блоковані тимчасовим зниженням активності, що може бути пов'язане з несприятливими нинішніми обставинами або втомою.

**+0 +4**

Реакція відходу від активної діяльності та широкого кола контактів у зв'язку з перевтомою і несприятливою ситуацією. Потреба в емоційній залученості і почуття причетності до інтересів референтної групи не реалізується повною мірою, що підсилює риси емоційної лабільності. Необхідність підвищення самоконтролю створює деяку напруженість, відчувається як тяжкий тягар, тому що доводиться брати на себе більшу, ніж цього хотілося б, відповідальність. Не реалізується повною мірою потреба у залученні уваги оточуючих до своєї персони.

**+0 +5**

Інтровертна реакція, викликана труднощами адаптації у соціальному середовищі. Потреба уникнення контактів широкого кола, вихід у світ суб'єктивних уявлень, фантазій, мрії. Пасивно-споглядальна позиція, сензитивність, тонка нюансована чутливість, ірреальність зазіхань і суб'єктивізм в оцінюванні життєвих явищ, тенденція до ідеалізації навколишньої дійсності, риси емоційної незрілості. Індивідуалістичність у поєднанні з підвищеною вразливістю, виражена вибірковість у контактах. Естетична орієнтованість, своєрідність пристрастей.

**+0 +6**

Реакція відходу від контактів, напруженість, втома, блокування фізіологічних потреб, погане самопочуття, втрата звичного життєвого стереотипу, помисливість, хвороблива зосередженість на поганому самопочутті. Пасивність, яка поєднується з турботою, відчуття непереборних труднощів, потреба у позбавленні від їх гніту, тривожний стан, відсутність можливості самореалізації, знижений фон настрою. Потреба у допомозі та відпочинку.

**+0 +7**

Поєднання втоми та пасивності з вираженим почуттям внутрішнього протесту проти обставин, що склалися (долі), неприйняття ситуації, що зачіпає самолюбство і блокує насущні

потреби особистості. Потреба у звільненні від гнітючих обставин, несправедливості. Поряд зі знизеним фоном настрою і активності – емоції гніву.

**+1**

Потреба у міцній і глибокій прихильності, емоційному комфорті й захисту від зовнішніх впливів. Дружелюбність, конформність установок. Потреба у розумінні, любові та підтримці є провідною і тому найбільш легко травмованою мішенню. Замкнутість, вибірковість у контактах, аналітичний склад розуму, вдумливий підхід до вирішення проблем, інертність у прийнятті рішень. Гальмівні риси, переважання прагнення до спокою, самотності, сплески активності швидко змінюються фазою пасивності.

**+1 +0**

Потреба у міцній і глибокій прихильності, емоційному комфорті й захисту від зовнішніх впливів. Дружелюбність, конформність установок. Потреба у розумінні, любові та підтримці є провідною і тому найбільш легко травмованою мішенню. Замкнутість, вибірковість у контактах, аналітичний склад розуму, вдумливий підхід до вирішення проблем, інертність у прийнятті рішень. Гальмівні риси, переважання прагнення до спокою, самотності, сплески активності швидко змінюються фазою пасивності. Згадані тенденції слугують знаряддям для досягнення спокою та позбавлення від стресу. Виражена схильність до обмеження контактів, розслаблення, уникнення конфліктів.

**+1 +2**

Потреба у міцній і глибокій прихильності, емоційному комфорті й захисту від зовнішніх впливів. Дружелюбність, конформність установок. Потреба у розумінні, любові та підтримці є провідною і тому найбільш легко травмованою мішенню. Замкнутість, вибірковість у контактах, аналітичний склад розуму, вдумливий підхід до вирішення проблем, інертність у прийнятті рішень. Гальмівні риси, переважання прагнення до спокою, самотності, сплески активності швидко змінюються фазою пасивності. Згадані тенденції слугують інструментом для досягнення нормальних умов роботи та взаємодії з оточуючими на підставі вдумливого, розсудливого, тверезого підходу під час вирішення проблем. Потреба в обереганні від посягань на свої соціальні позиції, підвищене почуття власної гідності, потреба як у самоповазі, так і збереженні особистісного реноме в очах значущого оточення. Схильність до системного мислення, потяг до точних сфер знань. Делікатність у сфері міжособистісних контактів поєднується з впертістю у відстоюванні своєї позиції. Мотивація уникнення неуспіху при досить ригідних (негнучких) установках та завзятості у своїх починаннях. Риси підвищеної акуратності та уваги до деталей.

**+1 +3**

Конфліктне поєднання різноспрямованих тенденцій – високої мотивації уникнення неуспіху і мотивації досягнення. Виражена схильність до безпосередньої самореалізації стикається з такою ж високою тенденцією до уникнення конфліктів, підвищеним контролем над своїми почуттями і поведінкою. Врівноважуючи одна одну, ці тенденції створюють зовні гармонійний поведінковий малюнок, що загрожує фізіологічними розладами. Еротичність у сфері потягу до протилежної статі поєднується з емпатійністю (умінням співпереживати), що може бути основою для гармонійних стосунків.

**+1 +4**

Змішаний, емоційно нестійкий малюнок індивідуально-особистісних властивостей, що виявляє високу схильність до зовнішніх (середовищних) впливів. Уразливість, чутливість, залежність від значущого оточення, підвищений самоконтроль і конформність установок поєднуються з тенденцією до легкої зміни настрою та устремління, здатністю вживатися в різні соціальні ролі. Схильність до екзальтації, потреба подібати оточуючим. Ентузіазм і прагнення причетності до інтересів референтної групи легко змінюються тенденцією уникнути зайвої відповідальності, участь і співпереживання більш значущі, ніж конкретні цілі. У роботі більше значення надається самому процесу, який задовольняє провідні тенденції, ніж її остаточному результату. Велике значення надається враженню, що справляється, і дружнім відносинам з оточуючими.

### **+1 +5**

Пасивно-споглядальна позиція, висока чутливість до зовнішніх впливів, тонка нюансованість почуттів у взаєминах з оточуючими і в оцінці явищ життя. Незрілість позиції, вразливість, труднощі адаптації, уникнення жорстко обмежених рамок діяльності. Мрійливість і поетичність натури, сентиментальність, естетична орієнтованість. Непересічне мислення, прагнення до своєрідних видів занять і захоплень. Мінорний фон настрою.

### **+1 +6**

Пасивність позиції, риси залежності, тривожність, невпевненість у собі, недовірливість і боязкість, побоювання за своє здоров'я. Почуття незрозумілості, недостатність емоційного тепла з боку оточуючих. Виражена залежність від об'єкта прихильності, потреба у захисті та допомозі.

### **+1 +7**

Реакція пасивно-протестна (змішаний тип реагування, характерний для осіб зі схильністю до розвитку фізичних недуг у ситуації емоційної напруженості), виражена нестійкість стану, незбалансованість емоційно-вегетативного тону. Незадоволеність і протест проти обставин, що склалися, знижений фон настрою, що поєднується з протестними реакціями. Потреба у вирішенні нестерпної ситуації і відчуття неможливості її вирішити. Усвідомлений контроль над ірраціональними (що не піддаються розумінню) поведінковими реакціями. Зіткнення конфліктних мотивів, що призводить до емоційної напруженості, яка, не маючи можливості бути відреагованою зовні, проявляється через психосоматичні розлади.

### **+2**

Скептичний настрій щодо думки інших осіб, потреба у відстоюванні власних установок, завзятість, протидія обставинам, що має захисний характер. Практичність і тверезість суджень, раціоналізм, тенденція до системного підходу вирішення проблем. Опора на накопичений досвід. Орієнтування на власну думку, опір зовнішньосередовищним впливам. Зрілість життєвої платформи. Почуття суперництва. Значущість власної соціальної позиції. Тропізм до конкретних видів діяльності, сфери точних знань і до становища лідера у соціальному оточенні.

### **+2 +0**

Скептичність та недовірливість, потреба у відстоюванні власних настанов, завзятість, протидія обставинам, що має захисний характер. Практичність і тверезість суджень, раціоналізм, тенденція до системного підходу вирішення проблем. Опора на накопичений досвід. Орієнтування на власну думку, опір зовнішньосередовищним впливам. Зрілість життєвої платформи. Почуття суперництва. Значущість власної соціальної позиції. Тропізм до конкретних видів діяльності, сфери точних знань і до становища лідера у соціальному оточенні. Згадані тенденції стикаються з відчуттям ізольованості, наявності труднощів, що заважають реалізації провідної потреби. Труднощі спілкування, проблема міжособистісного конфлікту.

### **+2 +1**

Скептичність, потреба у відстоюванні власних установок, завзятість, протидія обставинам, що має захисний характер. Практичність і тверезість суджень, раціоналізм, тенденція до системного підходу вирішення проблем. Опора на накопичений досвід. Орієнтування на власну думку, опір зовнішньосередовищним впливам. Зрілість життєвої платформи. Почуття суперництва. Значущість власної соціальної позиції. Тропізм до конкретних видів діяльності, сфери точних знань і до становища лідера у соціальному оточенні. Ці особливості пом'якшуються установкою на уникнення конфлікту і контрольованістю. Підвищена вразливість щодо критичних зауважень з боку оточуючих, вразливе самолюбство, значущість соціального престижу. Потреба у самоповазі і повазі з боку оточуючих. Вдумливість, акуратність, серйозне ставлення до обов'язків, інтерес до точних наук і роботи, що вимагає конкретних знань, тонкого ручного виконання, підрахунку. Інтерес до техніки, економіки, математики або фізики.

### **+2 +3**

Амбітність і захисно-оборонні тенденції, висока пошукова активність, наполегливість у досягненні мети, виражена тенденція до домінування, протидія тиску зовнішніх чинників, самостійність прийняття рішень, підприємливість, ініціативність. Ці характеристики посилені впевненістю у собі, наступальною тактикою взаємодії у міжособистісних контактах, ще більш вираженими рисами незалежності. Стенічність (вольова активність), стресостійкість, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, розвинуте почуття суперництва, захопленість і прагнення до подолання перешкод, що стоять на шляху до реалізації своїх намірів.

### **+2 +4**

Амбітно-захисні тенденції, потреба у відстоюванні власних установок, завзятість, протидія обставинам, що має захисний характер. Практичність і тверезість суджень, раціоналізм, тенденція до системного підходу вирішення проблем. Опора на накопичений досвід. Орієнтування на власну думку, опір зовнішньосередовищним впливам. Зрілість життєвої платформи. Почуття суперництва. Значущість власної соціальної позиції. Тропізм до конкретних видів діяльності, сфери точних знань і до становища лідера у соціальному оточенні поєднується з такими особливостями, як виражена надія на успіх, потреба в емоційній залученості, у змінах, у спілкуванні. Оптимістичність, легке вживання в різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання і прагнення до причетності у міжособистісній взаємодії. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні і погано переносяться. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компоненту в діяльності. Суперечливе поєднання підвищеного почуття власної гідності і хворобливого самолюбства з підвладністю до середовищних впливів, орієнтуванням на думку значущих інших осіб і референтної групи. Прагнення зміцнити самооцінку через престижність позиції і популярність серед оточення.

### **+2 +5**

Захисні зовнішньообвинувальні тенденції при утрудненій адаптації у міжособистісних відносинах. Поряд із тверезістю в оцінках і раціоналізмом проявляються елементи суб'єктивізму, надчуттєвості до критичних зауважень, недовірливості, відчуття небезпеки у зв'язку з недоброзичливістю деяких людей. Мислення синтетичне, виборче, з художніми нахилами та сприйнятливостю до естетики. Прагнення привернути до себе увагу, завоювати симпатії оточуючих і визнання своєї оригінальності. Тенденція надавати особливу значущість своїм судженням і висловлюванням інших людей. Настороженість. Вразливість. Тенденція до побудови суб'єктивної ірраціональної схеми ворожих міжособистісних відносин.

### **+2 +6**

Реакція на ситуацію, що склалася, зовнішньообвинувальна, образлива. Наполегливість у відстоюванні своїх позицій нестійка, є труднощі у міжособистісних контактах, що викликає підвищену дратівливість, тривожну невпевненість, втому і погіршення самопочуття; характеристики стенічності спрямовані на подолання почуття дискомфорту і невпевненості, пом'якшені деякою конформністю установок. Відчуття відомого приниження свого соціального престижу.

### **+2 +7**

Реакція на ситуацію, що склалася, агресивна, зовнішньообвинувальна. Гіперстенічні (надактивні) тенденції з вираженим почуттям протесту. Ригідність установок у відстоюванні своїх позицій, ущемлення почуття власної гідності, під загрозою престижність позиції, що викликає наростання емоцій гніву; характеристики стенічності (активності) різко посилені протидією середовищу, несприятливими обставинами, боротися з якими важко через суб'єктивне переживання почуття їх невідворотності.

### **+3**

Активність і наступальність, висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, безпосередність і розкутість поведінки, висока самооцінка, потреба у самореалізації, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стеничності (активності) і мужності, схильність до ризику.

**+3 +0**

Суперечливість тенденцій, активність компенсує неможливість повної реалізації насущних потреб. Висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, цілеспрямованість дій, безпосередність і розкутість поведінки, висока самооцінка, потреба у самореалізації, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стеничності (активності) і мужності, схильність до ризику. Характеристики волі спрямовані на подолання конфлікту з оточенням. Труднощі самореалізації підсилюють безпосередність поведінкових реакцій, але це не приносить відчуття задоволення, збільшує дистанцію у відносинах з оточуючими і посилює гостроту конфлікту.

**+3 +1**

Змішаний тип реагування, в якому поєднуються конфліктно різноспрямовані тенденції. Такі характеристики, як активність позиції, висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, цілеспрямованість дій, безпосередність і розкутість поведінки, висока самооцінка, потреба в самореалізації, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стеничності (активності) і мужності, схильність до ризику використовуються як інструмент досягнення гармонійних і доброзичливих стосунків з оточуючими, особливо у дружніх та інтимно-еротичних контактах. Зовні врівноважена поведінка дається ціною відомого напруження з тенденцією до розгойдування вегетативного балансу і фізичних недуг, мішенню яких є серце.

**+3 +2**

Активність, висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, цілеспрямованість дій, безпосередність і розкутість поведінки, висока самооцінка, потреба у самореалізації, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стеничності і мужності, схильність до ризику поєднуються з такими тенденціями, як скептичність і зовнішньообвинувальні реакції, потреба у відстоюванні власних установок, завзятість. Практичність і тверезість суджень, раціоналізм, тенденція до системного підходу вирішення проблем. Опора на накопичений досвід. Орієнтування на власну думку, опір зовнішньосередовищним впливам. Зрілість життєвої платформи. Почуття суперництва. Значущість власної соціальної позиції. Тропізм до конкретних видів діяльності, сфери точних знань і до становища лідера у соціальному оточенні. Стійкість до стресів, прагнення до престижної позиції, домінування. Схильність до запальності у конфліктних ситуаціях.

**+3 +4**

Активність, висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, цілеспрямованість дій, безпосередність і розкутість поведінки, висока самооцінка, потреба у самореалізації, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стеничності та мужності, схильність до ризику поєднуються з нестійкістю емоційного стану, тенденція до самореалізації – із мінливістю установок і непослідовністю. Яскравість емоційних реакцій, екзальтація почуттів, широкий спектр захоплень, оптимістичність, виражена товариськість, пошуки нових контактів і сфер інтересів. Самооцінка нестійка, поряд з високим рівнем зазіхань невпевненість у собі, що легко переходить в іншу крайність у ситуації визнання й успіху в очах оточення.

**+3 +5**

Активність самореалізації, висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, цілеспрямованість

дій, безпосередність і розкутість поведінки, висока самооцінка, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стенічності та мужності, схильність до ризику поєднуються з рисами емоційної незрілості, індивідуалістичністю, підвищеним прагненням до незалежної позиції, ірреальністю завищених зазіхань. Нетривіальний підхід до вирішення проблем, оригінальність, прагнення привернути увагу до себе і досягти прихильності тих, чия думка є значущою. При досить високому інтелекті цей емоційно-динамічний рисунок являє собою оптимальні умови для прояву творчих здібностей.

#### **+3 +6**

Активність самореалізації, висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, цілеспрямованість дій, безпосередність і розкутість поведінки, висока самооцінка, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стенічності та мужності, схильність до ризику – всі ці тенденції стикаються з напруженістю фізіологічних потреб, відчуттям загального дискомфорту, втратою звичного життєвого стереотипу. Висока активність спрямована на пошуки виходу з несприятливої ситуації, що здійснює фруструючий вплив, перешкоджає реалізації намірів. Дискомфорт викликає напруженість біологічних потреб, підвищену тривожність, потребу у розслабленні, заспокоєнні.

#### **+3 +7**

Висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, цілеспрямованість дій, безпосередність і розкутість поведінки, висока самооцінка, потреба у самореалізації, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стенічності та мужності, схильність до ризику. Підвищена активність пов'язана з протестною гіперстенічною реакцією, прагненням до незалежності, відстоюванням своїх індивідуалістичних устремлінь від тиску авторитетів. Імпульсивність поведінки, нехтування умовностями. Труднощі соціальної адаптації. Схильність до протестних поведінкових реакцій. Агресивність.

#### **+4**

Потреба у дії, емоційній залученості, у змінах, у спілкуванні. Оптимістичність, емоційна нестійкість, легке вживання у різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання і прагнення до причетності у міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні і погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань і мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента у діяльності.

#### **+4 +0**

Потреба у дії, емоційній залученості, у змінах, у спілкуванні стикається з перешкодами, що створює відчуття підвищеної втоми, труднощі у контактах з оточуючими. Емоційна нестійкість, легке вживання у різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим – усі ці характерні риси акцентовані у зв'язку з підвищеною залежністю від середовищних впливів, пошуками визнання і прагненням до причетності у міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні і погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань і мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента у діяльності. Все це – всупереч труднощам, відсутності підтримки і допомоги з боку оточуючих, невизначеності ситуації. Неясне відчуття тривожності, витіснення проблем. Емоційна напруженість, причини якої практично не усвідомлюються.

#### **+4 +1**

Нестійкість фону настрою, суперечливість реакцій, безпосередньо пов'язана з протидією різноспрямованих тенденцій. Потреба у дії, емоційній залученості, у змінах, у

спілкуванні. Оптимістичність, емоційна нестійкість, легке вживання у різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання і прагнення до причетності у міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні і погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань і мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента у діяльності поєднуються з такими властивостями, як потреба в міцній і глибокій прихильності, емоційному комфорту й захисті від зовнішніх впливів. Дружелюбність, конформність установок. Потреба у розумінні, любові та підтримці є провідною і тому найбільш легко уразливою мішенню. Звідси деяка вибірковість у контактах, аналітичний склад розуму, менш безпечний підхід до вирішення проблем, часом прагнення до спокою, самотності, сплески активності швидко змінюються фазою пасивності – усе це створює підґрунтя для внутрішнього конфлікту, в особистісно значущій ситуації провідними є тенденції стеничного кола і проявляється підвищена емотивність. У соціально значущій ситуації ці властивості успішно контролюються. Схильність до перепадів настрою – від піднесеного, екзальтованого до сумного. Виражена залежність від середовищних впливів і від ситуації успіху–неуспіху.

#### **+4 +2**

Надія на успіх і виражена емотивність поєднуються з педантизмом. Переважають такі характеристики, як потреба у дії, емоційній залученості, у змінах, у спілкуванні. Оптимістичність, емоційна нестійкість, легке вживання у різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання і прагнення до причетності у міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні і погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань і мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента у діяльності. Ці риси посилюються такими тенденціями, як упертість, практичність, потреба у відстоюванні власних установок, агресивність, яка має захисний характер. Тверезість суджень, раціоналізм, тенденція до системного підходу вирішення проблем. Опора на накопичений досвід. Орієнтування на власну думку, опір зовнішньосередовищним впливам. Зрілість життєвої платформи. Почуття суперництва. Значущість власної соціальної позиції. Тропізм до конкретних видів діяльності, сфери точних знань і до становища лідера у соціальному оточенні. Нестійкість і ригідність у поєднанні можуть взаємно врівноважувати одна одну при хорошому контролі досить високого інтелекту. Широта діапазону інтересів і висока пошукова активність у поєднанні з тенденцією до планомірності у прийнятті рішень і діях сприяють ефективній діяльності. У разі недостатньої особистісної інтеграції – підвищена конфліктність. Проблема особистості, “яка шукає визнання”.

#### **+4 +3**

Такі характеристики, як потреба у дії, емоційній залученості, у змінах, у спілкуванні. Оптимістичність, емоційна нестійкість, легке вживання у різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання і прагнення до причетності у міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні і погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань і мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента у діяльності посилюються такими властивостями, як активність позиції, висока мотивація досягнення, потреба у володінні життєвими благами, прагнення до домінування, нормальна еротичність, безпосередність і розкутість поведінки, висока самооцінка, потреба у самореалізації, протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, риси стеничності та мужності, схильність до ризику. Непослідовність, свавілля, підвищене

почуття авторитарності. Тенденція до самореалізації при підвищеній емотивності, схильності братися відразу за кілька справ.

#### **+4 +5**

Емоційна нестійкість, підвищена емотивність. Потреба у спілкуванні, емоційній залученості, у змінах, у визнанні. Оптимістичність, емоційна нестійкість, легке вживання в різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання і прагнення до причетності у міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні і погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань і мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента у діяльності – все це посилюється ірреальністю зазіхань, рисами емоційної незрілості, труднощами соціальної адаптації. Художній склад мислення, елементи артистизму у поведінці, потреба в сильних переживаннях, багата уява, підвищена чутливість, вразливість, мрійливість. Схильність до вибору занять у сфері мистецтва та уникнення рамок режимних видів діяльності і формальностей.

#### **+4 +6**

Реакція емоційної нестійкості у ситуації перевтоми або втрати звичного життєвого стереотипу. Потреба у спілкуванні, емоційній залученості, у змінах посилена у зв'язку з ситуацією, у якій відчувається загальний дискомфорт і почуття приниження. Оптимістичність, емоційна нестійкість, легке вживання у різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання і прагнення до причетності у міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні і погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань і мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компонента у діяльності. Стан емоційної напруженості, фізична втома, дискомфорт. Емоційна нестійкість посилюється нездужанням, побоюваннями за своє здоров'я, тривожними відчуттями небезпеки, що насувається. Потреба у позбавленні від проблем. Витіснення психологічних причин і соматизація конфлікту. Напруженість фізіологічних потреб.

#### **+4 +7**

Через неприйнятні обставини, що викликають протест і негативізм, різко посилені такі властивості особистості, як потреба у спілкуванні, емоційній залученості, у змінах, пошуку визнання. Оптимістичність, емоційна нестійкість, легке вживання в різні соціальні ролі, демонстративність, потреба подобатися оточуючим, залежність від середовищних впливів, пошуки визнання і прагнення до причетності у міжособистісній взаємодії. Тенденція до уникнення відповідальності. У виборі виду діяльності найбільше значення надається тому, щоб сам процес діяльності приносив задоволення. Будь-які формальні рамки затісні і погано переносяться. Виражені емоційне переключення без глибини переживань і мінливість у вподобаннях. Безпосередність почуттів, пристрасть до забав, ігрового компоненту в діяльності. Виражена емоційна напруженість. Прагнення втекти від проблем і відповідальності стикається з серйозною перешкодою, що викликає почуття протесту. Безпосередність вчинків і висловлювань може бути поспішною і випереджати їх продуманість. Активні пошуки виходу із ситуації надмірно метушливі, непослідовні, непланомірні.

#### **+5**

Нестійкість, труднощі соціальної адаптації, емоційність і суб'єктивність пристрастей превалює над розсудливістю. Нешаблонний, самобутній підхід до вирішення проблем, оригінальність мислення, багата уява, недостатність практицизму, реалістичності.



Індивідуалістичність, що створює труднощі у спробах установлювати контакти. Вразливість, сензитивність. Важко виробляються навички загальноприйнятих норм поведінки. Тонка нюансованість почуттів, своєрідність інтересів, суджень.

#### **+5 +0**

Труднощі соціальної адаптації в особистості своєрідної, вибіркової у контактах, відірваної від реальності повсякденного життя. Пасивно-споглядальна позиція, ірраціональний спосіб захисту від стресу та міжособистісних конфліктів. Потреба у відстоюванні свого індивідуального стилю шляхом пасивного опору і відходом у світ ідеальних суб'єктивних уявлень і переживань, у світ фантазій і мрії.

#### **+5 +1**

Нестійкість, труднощі соціальної адаптації, емоційність і суб'єктивність пристрастей превалює над розсудливістю. Нешаблонний, самобутній підхід до вирішення проблем, оригінальність мислення, багата уява, недостатність практицизму, реалістичності. Індивідуалістичність, що створює труднощі у спробах установлювати контакти. Вразливість, сензитивність. Важко виробляються навички загальноприйнятих норм поведінки. Тонка нюансованість почуттів, своєрідність інтересів, суджень поєднується з такими особливостями, як потреба у міцній і глибокій прихильності, емоційному комфорті й захисті від зовнішніх впливів. Дружелюбність, конформність установок. Потреба в розумінні, любові та підтримці є провідною і тому найбільш легко уразливою мішенню. Замкнутість, вибіркковість у контактах, аналітичний склад розуму, вдумливий підхід до вирішення проблем, інертність у прийнятті рішень. Гальмівні риси, перевага прагнення до спокою, самотності, сплески активності швидко змінюються фазою пасивності. Естетична орієнтованість, відхід від життєвих проблем у світ мистецтва, поезію, світ фантазій.

#### **+5 +2**

Труднощі соціальної адаптації. Підвищена образливість. Труднощі міжособистісних відносин, змішаний тип реагування, сензитивність до критичних зауважень з боку оточуючих, недовірливість. Винахідливий склад розуму, нешаблонність рішень поєднується з тенденцією до систематизації, ірраціональність почуттів з тверезістю суджень. Підозрілість, підвищене почуття справедливості, прагнення наполягти на своєму. Потреба у визнанні свого авторитету в очах оточуючих. Планомірність дій поєднується з обережністю і чутливою реакцією на зміни в ситуації. Сприйнятливість до естетики.

#### **+5 +3**

Труднощі соціальної адаптації через підвищену сензитивність і виражену індивідуалістичність. Нестійкість мотиваційної спрямованості. Підвищена емотивність, потреба у самореалізації при недостатньо розвинутому контролі. Екзальтованість. Нешаблонний підхід до вирішення проблем, схильність до розширення сфери інтересів, захопленість. Прагнення привернути увагу оточуючих, високий рівень зазіхань, вибіркковість у контактах, своєрідність інтересів. Адаптація ускладнюється у жорстко регламентованій ситуації та у контактах з людьми, які є категоричними і нестерпними.

#### **+5 +4**

Труднощі соціальної адаптації через підвищену чутливість і виражений індивідуалізм. Виражена емоційна нестійкість, швидке переключення уваги, легке вживання у різні соціальні ролі. Артистизм, екзальтованість, ірраціональність зазіхань. Високий, але нестійкий рівень самооцінки, на яку впливає думка оточуючих, звідси підвищена потреба у визнанні, елементи демонстративності. Розвинута уява, багата фантазія, художній стиль сприйняття. Риси емоційної незрілості. Сприятливе підґрунтя для розвитку творчої обдарованості.

#### **+5 +6**

Стан тривожний, нестійкий, загострена чутливість до середовищних впливів, труднощі адаптації, пов'язані з індивідуальною своєрідністю і відомим ідеалізмом. Виражена вибіркковість стосовно життєвих цінностей, контактів з людьми. Звужена зона життєвого

комфорту: потреба у сприятливих умовах, примхливість смаку. Підвищена помисливість, хвороблива зосередженість на своїх відчуттях, схильність до страхів.

**+5 +7**

Протестно-іраціональна негативна реакція на ситуацію. Емоційна напруженість, труднощі адаптації, відчуття незадоволеності у зв'язку з обставинами, що суб'єктивно оцінюються як нав'язані і небажані. Потреба у збереженні власного стилю самореалізації фрустрована, способи вирішення проблем мають іраціональний характер, однак вчинки і висловлювання не стільки агресивні, скільки своєрідні. Відчуття дисонансу з оточенням, неетичності того, що відбувається навколо. Зіткнення ідеальних уявлень із грубою реальністю.

**+6**

Незадоволеність потреби у фізіологічному комфорті, підвищена тривожність, емоційна напруженість з тенденцією до біологізації тривоги (погане самопочуття). Побоювання, пов'язані з нездужанням, втомою, перенапруженням. Потреба у відпочинку, відновленні сил.

**+6 +0**

Виражена потреба у відпочинку, стан тривоги, неспокій, переживання конфлікту, втома, перенапруження. Тривожні побоювання за своє здоров'я. Проблеми суб'єктивно переживаються як такі, що важко подолати. Страх перед майбутнім. Потреба у розумінні й захисті від стресів, у спокої і розслабленні. Підвищена чутливість до середовищних впливів. Прагнення звільнитися від надмірної і обтяжливої відповідальності, зниження соціальної активності. Страх перед небезпекою і труднощами, що насуваються.

**+6 +1**

Потреба у позбавленні від втоми і конфліктів. Підвищена тривожність, страх самотності. Потреба у допомозі, розумінні, теплих стосунках і підтримці. Фізична перевтома, погіршення самопочуття. Надмірний самоконтроль, гіперсоціальність установок, орієнтація на загальноприйняті норми поведінки як захист від конфліктів з оточуючими. Залежність від об'єкта афіліаційної прихильності. Скутість, відсутність спонтанності вчинків і висловлювань. Підвищені вимоги до себе й оточуючих у питаннях моралі.

**+6 +2**

Проблема стримуваної дратівливості. Схильність до фізіологічних розладів. Підвищена стомлюваність, перенапруження контролюючих систем. Потреба у розслабленні і відпочинку, позбавленні від напружених стосунків, що переживаються як ворожий настрій оточуючих осіб, недобррозичливість з їхнього боку. Великі зусилля витрачаються на стримування власних емоцій роздратування й образи. Дратує відсутність звичного стереотипу.

**+6 +3**

Напруженість фізіологічних потреб, невдоволена чуттєвість. Проблема стримування спонтанної (безпосередньої) самоактуалізації, власної авторитарності для уникнення наростання конфлікту і для збереження об'єкта прихильності. Підвищена нервозність, невпевненість у собі.

**+6 +4**

Стан емоційної напруженості, нестійкість фону настрою, підвищена тривожність. Прагнення уникнути труднощів, позбавитися від гнітючого почуття відповідальності. Потреба в обмеженні кола обов'язків, страх перед труднощами, побоювання за своє здоров'я; потреба у розслабленні і відпочинку, зручній та комфортній обстановці.

**+6 +5**

Напруженість фізіологічних потреб, незадоволеність, дискомфорт. Виражена вибірковість у питаннях смаку, потреба в особливих умовах, розбірливість, примхливість вибору. Труднощі адаптації до нових умов. Підвищена чутливість до середовищних впливів.

**+6 +7**

Емоційна напруженість, фізіологічний дискомфорт, потреба у спокої. Ситуація сприймається як така, що важко вирішується. Гіркота розчарування, незадоволення собою, надмірна самокритичність. Пасивний протест проти обставин, що склалися.

**+7**

Протестна реакція на ситуацію, що склалася. Відстоювання власної думки. Суб'єктивна оцінка обставин, непримиренне ставлення до позиції оточення, нетерпимість до думки інших. Протидія зовнішньому тиску, середовищним впливам, протест проти долі.

**+7 +0**

Негативно-протестна реакція, напруженість, стрес. Песимістична оцінка ситуації. Опір зовнішнім обставинам, тиску середовищних впливів. Прагнення відстояти власну позицію обмеженням контактів, пасивною протидією. Аутичність, відхід від звичного кола контактів. Незадоволені провідні потреби.

**+7 +1**

Стан характеризується вираженою нестійкістю. Протестна реакція на обставини, що порушують спокій, утруднюють самореалізацію особистості, не може повною мірою проявитися у поведінці та висловлюваннях через підключення контролю над емоціями. Вегетоемоційна нестійкість посилюється у зв'язку з блокуванням потреб. Дратівлива слабкість, функціональні порушення психосоматичного кола.

**+7 +2**

Протестна реакція у відповідь на переконаність у недобррозичливості значущих оточуючих або їх спроби обмежити дії і самостійність обстежуваної особи. Наполегливість у відстоюванні власної думки і своєї незалежності. Зовнішньообвинувальний тип реагування. Акцентувано риси недовірливості. Схильність до формування жорсткої суб'єктивної схеми конфліктних міжособистісних відносин.

**+7 +3**

Протестна реакція на середовищні впливи з надмірною збудливістю. Підвищена імпульсивність. Схильність до несподіваних свавільних вчинків у стані афекту. Можливі деструктивні агресивні тенденції.

**+7 +4**

Протестна реакція у ситуації вираженої емоційної напруженості. Негативізм стосовно до середовищних впливів поєднується з емоційною нестійкістю, ірраціональними страхами. Потреба у позбавленні від нестерпної ситуації може спровокувати необдумані імпульсивні висловлювання. Відчайдушні пошуки виходу із ситуації важко прогнозовані і можуть виявитися в аутоагресивній (спрямованій на себе) формі та інших ірраціональних вчинках на фоні зниженого інстинкту самозбереження.

**+7 +5**

Негативна реакція на ситуацію особистості своєрідної, орієнтованої лише на власну суб'єктивну думку. Ирреальні вимоги до життя, потреба в ідеалах, які не можуть бути втілені у реальність. Категоричність і незвичайність суджень, жорсткість позиції, неможливість будь-яких компромісів у стосунках з оточуючими, переконаність у своїй винятковості, зневага до загальноприйнятих канонів. Схильність до ірраціональних рішень. Прояви соціальної дезадаптації.

**+7 +6**

Стан вираженої соціально-психологічної дезадаптації. Відчуття розчарування, дисонансу між ідеальними уявленнями і грубою реальністю. Потреба у стані спокою і розслабленні, звільненні від стресу. Неприйняття ситуації, протест, непримиренність. Перенапруження фізичне і душевне. Тривожна і хвороблива оцінка свого самопочуття.

**x0 x1**

Пасивність у цей момент пов'язана з обставинами, які утруднюють установлення взаємин.

**x0 x2**

Незважаючи на складність ситуації, робляться наполегливі спроби для досягнення цілей. Дії планомірні, продумані, обережні.

**x0 x3**

Мотивація досягнення блокована перешкодами і труднощами. Напруженість контролюючих, спонтанність “гальмівних” механізмів проявляється через підвищену тривожність і дратівливість.

**x0 x4**

Нестійкість стану, що заважає цілеспрямованості поведінки, створює емоційну напруженість.

**x0 x5**

Пасивність і обережність заважають гармонізації відносин, яким надається ідеальне забарвлення.

**x0 x6**

Пасивність, залежність від значущого оточення, відчуття приниження. Потреба у більшій безпеці, у теплих стосунках, позбавленні від проблем.

**x0 x7**

Стан стресу у зв'язку з ситуацією, що склалася. Труднощі самореалізації, обмеження незалежності, свободи вибору рішень. Прагнення звільнитися від перешкод.

**x1**

Виражений контроль над проявами почуттів і вчинків, розкутість у вузькому колі близьких контактів.

**x1 x0**

Дружелюбність і конформність, контрольованість почуттів і вчинків, вибірковість у контактах, необхідна спокійна обстановка.

**x1 x2**

Упорядкованість, методичність і самостійність дій. Потреба у співчутті і розумінні, самоповазі і повазі з боку значущого оточення.

**x1 x3**

Схильність до плідної співпраці без претензій на лідируючу позицію. Уміння згладжувати конфлікти, стримувати власні безпосередні реакції. Хороший самоконтроль при достатній активності.

**x1 x4**

Схильність до середовищних впливів, потреба у причетності. Прагнення до вживання у різні соціальні ролі. Коливання настрою залежно від ступеня прийняття оточенням успішності своїх дій.

**x1 x5**

Сензитивність, естетична орієнтованість, потреба у гармонійних стосунках, теплій прихильності.

**x1 x6**

Потреба в уникненні зайвих зусиль, у затишку, безпеці і теплих стосунках. Необхідний спокій і захищеність.

**x1 x7**

Нестійкість. Усвідомлений контроль над спонтанними реакціями створює певну напруженість. Невпевненість у собі, у зв'язку з цим підвищена чутливість, хворобливе відчуття ураженого самолюбства роблять поведінку нерівною.

**x2**

Поведінка наполеглива, вимоглива; наполегливість у досягненні цілей, відстоювання своїх позицій.

**x2 x0**

Оборонна реакція у зв'язку з відчуттям загрози, труднощами в реалізації своїх планів. Тривожні побоювання підсилюють рішучість довести справу до кінця.

**x2 x1**

Акуратність, методичність і самостійність у діяльності. Потреба у самоповазі і повазі з боку значущого оточення.

**x2 x3**

Актуалізація лідерських тенденцій, наполегливість у подоланні труднощів, напруженість і почуття суперництва.

**x2 x4**

Обставини сприяють нестійкості самооцінки і вимагають поведінки, необхідної для самоствердження. Прагнення підвищити свою значущість в очах оточуючих.

**x2 x5**

Прагнення подолати упередження і недоброзичливість оточуючих; настороженість і недовірливість у взаєминах у зв'язку з тенденцією до перебільшення значущості їх думки. Сензитивність до критичних зауважень. Упертість і свавілля, що зводяться до принципу. Винахідливість і багатство фантазії.

**x2 x6**

Дратівливість, помисливість стосовно висловлювань оточуючих на свій рахунок, упертість у поєднанні з вразливістю. Проблема ураженого самолюбства і порушеної рівноваги у стосунках з оточуючими.

**x2 x7**

Наполегливість у відстоюванні своєї позиції, відсутність схильності до компромісів, впертість і непоступливість.

**x3**

Активність у досягненні поставленої мети, однак досягнуте значною мірою знецінюється з наближенням до бажаної мети, і стає шкода витрачених зусиль.

**x3 x0**

Підвищена імпульсивність, дратівливість. Стан, близький до стресу. Активність не приводить до вирішення проблем і посилює конфлікт.

**x3 x1**

Висока активність успішно контролюється свідомістю. Зовнішня збалансованість дається ціною відомого напруження і може бути підґрунтям для розвитку соматичних дисфункцій.

**x3 x2**

Активність у подоланні труднощів, домінантність у відносинах з оточуючими, прагнення до лідируючої позиції, запальність у конфліктних ситуаціях.

**x3 x4**

Товариськість, мінливість у прихильності, легке переключення на інші види діяльності, що може призвести до поверховості. Схильність до середовищних впливів, чутливість до змін мікроклімату в соціумі.

**x3 x5**

Прагнення до незалежної позиції, оригінальність суджень, своєрідність інтересів, захопленість, потреба в "особливих" переживаннях і стосунках, яким віддається перевага перед конкретними реальними цілями.

**x3 x6**

Небажання проявляти підприємливість та практицизм, прагнення до безпеки і комфорту, відсутність вираженого честолюбства.

**x3 x7**

Самореалізація та досягнення мети ускладнені через істотні перешкоди, що сприяє посиленню стеничності.

**x4**

Оптимістичний настрій, прагнення до яскравих вражень, пошук змін та новизни, пригод і яскравих переживань.

**x4 x0**

Труднощі вибору шляху розв'язання проблем, відома напруженість, причини якої не усвідомлюються.

**x4 x1**

Піддатливість впливу оточуючих, мінливість настрою залежно від реакцій людей, які знаходяться поруч. Прагнення до встановлення дружніх контактів. Самооцінка залежить від успіху і думки значущості інших осіб.

**x4 x2**

Актуальність надії на підвищення соціального статусу і матеріальної забезпеченості.

**x4 x3**

Активність, що переходить у метушливість. Дратівливість, викликана повільним перебігом подій. Мінливість і недостатність цілеспрямованої наполегливості у досягненні цілей.

**x4 x5**

Багата уява, яскравість почуттів, потреба у незвичайних пригодах, цікавих знайомствах, подіях, що викликають зацікавленість та ентузіазм.

**x4 x6**

Нестійкість, невпевненість у собі, боязкість, тривожні побоювання нездоланності існуючих проблем; справжня причина конфлікту – внутрішня – не усвідомлюється.

**x4 x7**

Активні, але недостатньо цілеспрямовані пошуки розв'язання конфліктної ситуації, витоки якої не повністю усвідомлені. Надмірна емотивність заважає розсудливо підійти до проблеми. Вчинки позбавлені планомірності і продуманості, рішення можуть бути необачні, ірраціональні.

**x5**

Своєрідність самореалізації, індивідуальний стиль вирішення проблем, труднощі адаптації, пов'язані з індивідуалістичністю; непересічний підхід до вирішення проблем. Потреба у певній “соціальній ніші” і тонкому розумінні з боку оточуючих. Сензитивність до середовищних впливів.

**x5 x0**

Тривожна настороженість, пасивне вичікування, відхід від конфліктів і нерозуміння оточуючих у світ внутрішніх переживань, мрій і фантазій, втеча від повсякденності, прагнення бути собою, зберегти індивідуальність. Вибірковість у контактах.

**x5 x1**

Потреба у теплих стосунках, любові і розумінні. Сентиментальність, ідеалізація об'єкта прихильності, естетична орієнтованість. Сором'язливість, втеча від життєвих проблем у світ мистецтва і теплих міжособистісних стосунків.

**x5 x2**

Недовірливість, переживання почуття образи, прагнення поліпшити враження про себе в очах значущих оточуючих. Сензитивність щодо критичних зауважень на свою адресу. Ірраціональні способи протидії недоброзичливості оточуючих. Схильність перебільшувати вороже ставлення інших до себе. Винахідливість і багатство фантазії. Прагнення зміцнити свою позицію.

**x5 x3**

Експансивність висловлювань і поведінки, емоційна залученість, прагнення до переживання сильних відчуттів. Оригінальність і творчий підхід у рішеннях. Наполегливість у відстоюванні власної індивідуальності, що дещо ускладнює адаптацію.

**x5 x4**

Прагнення до незалежності позиції, оригінальність суджень, своєрідність інтересів. Потреба в “особливих” переживаннях і відносинах, яким віддається перевага перед конкретними і реальними цілями.

**x5 x6**

Загострена чутливість до середовищних впливів. Звужена зона життєвого комфорту. Потреба у диференційованому підході. Вибірковість, примхливість, прагнення до задоволення своїх вибагливих смаків.

**x5 x7**

Категоричність і суб'єктивізм суджень в оцінці ситуації, наполегливість у нереальних вимогах. Безкомпромісність у відстоюванні своєрідних переконань. Відчуття своєї незрозумілості, самотності.

**x6**

Відчуття тривоги і невпевненості, фізичного перенапруження. Страх, загострена помисливість, дискомфорт, потреба у відпочинку і розслабленні.

**x6 x0**

Пасивність, залежність від значущого оточення, відчуття приниження. Потреба у більшій безпеці, теплих стосунках, позбавленні від проблем.

**x6 x1**

Потреба в уникненні зайвих зусиль, у затишку, безпеці і теплих стосунках. Необхідні спокій і захищеність.

**x6 x2**

Дратівливість, помисливість стосовно висловлювань оточуючих на свій рахунок, упертість в поєднанні з уразливістю. Проблема ураженого самолюбства і порушеної рівноваги у стосунках з оточуючими.

**x6 x3**

Відчуття надмірних труднощів і марність подальших зусиль. Прагнення до безпеки і комфорту. Відмова від реалізації честолюбних планів ціною втрати спокою.

**x6 x4**

Нестійкість стану, невпевненість у собі, боязкість, тривожне відчуття нездоланності перешкод. Прагнення до стійкого стану, затишку та спокою за рахунок активності інших осіб, без витрати власних зусиль.

**x6 x5**

Загострена чутливість до середовищних впливів. Звужена зона життєвого комфорту. Потреба в індивідуалізованому і дбайливому підході. Вибірковість, примхливість, прагнення до задоволення своїх вибагливих смаків.

**x6 x7**

Емоційне і фізичне перенапруження, тенденція до самознищення, почуття приниження. Потреба у спокої і допомозі.

**x7**

Конфлікт чи незадоволеність ситуацією.

**x7 x0**

Протидія ситуації, що склалася, песимістичний настрій, прагнення звільнитися від напруженості, відстояти власну позицію обмеженням контактів.

**x7 x1**

Нестійкість стану, дратівливість у відповідь на ситуацію, що порушує спокій і утруднює контакти. Чутливість до середовищних впливів; потреба у розумінні, утруднена вираженою вибірковістю у міжособистісних контактах, уразливістю.

**x7 x2**

Вперте відстоювання своєї думки, непоступливість, категоричність у відстоюванні власної незалежності, впевненість у своїй правоті. Зовнішньообвинувальна реакція на несприятливу ситуацію.

**x7 x3**

Самореалізація та дії, спрямовані на досягнення мети, ускладнені через істотні перешкоди, що викликає посилення стеничних реакцій.

**x7 x4**

Активність має недостатньо цілеспрямований характер, що ускладнює вирішення конфліктної ситуації, джерела якої не повністю усвідомлюються. Надмірна емотивність заважає розумовому оволодінню ситуацією. Вчинки позбавлені планованості і продуманості, рішення можуть бути необачні, ірраціональні.

**x7 x5**

Суб'єктивізм і категоричність в оцінці ситуації, непоступливість у відстоюванні своєї незалежності, своєрідних переконань. Відчуття своєї незрозумілості, самотності.

**x7 x6**

Емоційне і фізичне перенапруження, почуття приниження. Потреба у спокої і допомозі.

**= 0**

Відома напруженість у контактах з оточуючими, прагнення уникнути конфлікту та зайвих хвилювань.

**= 0 = 1**

Вибірковість у контактах, відокремленість, прагнення уникати глибоких уподобань, щоб не відчувати розчарування. Зосередженість на своїх проблемах.

**= 0 = 2**

Настороженість, вичікувальна позиція, спроба примиритися з існуючою ситуацією і знайти у ній нові можливості.

**= 0 = 3**

Тривожні побоювання, вимушена стриманість, контроль над поведінкою, прагнення до уникнення конфлікту.

**= 0 = 4**

Для уникнення конфліктів проявляється тенденція до стримування безпосередніх реакцій і яскравих емоційних сплесків, які дозволені лише у контактах вузького кола.

**= 0 = 5**

Підвищена уразливість, пов'язана з егоцентричністю.

**= 0 = 6**

Потреба у більшій емоційній залученості, еротичність.

**= 0 = 7**

Вимушена необхідність піти на компроміс заради збереження добрих відносин з оточуючими.

**= 1**

Потреба у теплих контактах не є актуальною.

**= 1 = 0**

Потреба в емоційній залученості, що має поверховий характер.

**= 1 = 2**

Незадоволена потреба у самоповазі і повазі з боку значущого оточення. Напруженість взаємин із близькими людьми.

**= 1 = 3**

Труднощі у досягненні співробітництва та гармонійних стосунків.

**= 1 = 4**

Труднощі у спробі контролювати підвищену емотивність, недостатньо враховується ситуація і думка оточуючих.

**= 1 = 5**

Труднощі у міжособистісних контактах через підвищену вразливість і зосередженість на своїх проблемах.

**= 1 = 6**

Сором'язливість і пасивність, що утруднюють чуттєву розкутість.

**= 1 = 7**

Поступливість і пасивність, що заважають зберегти емоційну прихильність.



**= 2**

Поступливість. Самолюбне відстоювання своїх позицій у цей момент не актуальне, оборонні тенденції пом'якшені довірою до оточуючих.

**= 2 = 0**

Тенденція приховати свою невпевненість і прагнення до уникнення конфліктів.

**= 2 = 1**

Поступливість, обумовлена тим, що прояв завзятості є недоречним за обставин, що склалися. Напруженість у контактах вузького кола.

**= 2 = 3**

Прагнення до збереження миролюбних відносин з оточуючими, незважаючи на внутрішній протест.

**= 2 = 4**

Незважаючи на труднощі і перешкоди, гнучкість позиції сприяє цілеспрямованості дій.

**= 2 = 5**

Ретельно прихована образливість, прагнення зайняти гнучку і поступливу позицію.

**= 2 = 6**

Прагнення примиритися з труднощами і знайти оптимальну зону комфорту.

**= 2 = 7**

Стриманість в емоційних проявах, відмова від своїх зазіхань, поступливість, обумовлена обставинами, що склалися.

**= 3**

Потреба у розслабленні, спокої у зв'язку з попередньою надмірною активністю. Дратівлива слабкість.

**= 3 = 0**

Відчуття нездоланності перешкод, що викликає потребу у спокої.

**= 3 = 1**

Труднощі досягнення гармонійних стосунків з оточуючими створюють відчуття ізольованості, дистресу.

**= 3 = 2**

Перешкоди і труднощі викликають почуття нещастя і змушують змиритися із ситуацією.

**= 3 = 4**

Потреба у підтримці та схваленні, спокійній обстановці, що дозволило б розширити сферу контактів і сподіватися на краще у майбутньому.

**= 3 = 5**

Егоцентрична зосередженість на своїх неприємностях та образах.

**= 3 = 6**

Пошуки виходу зі складної ситуації. Задоволеність фізіологічних потреб.

**= 3 = 7**

Ситуація змушує до стриманості і придушення швидкоплинних потреб.

**= 4**

Потреба у підбадьоренні та заохоченні, щоб зберегти надії на поліпшення ситуації у майбутньому. Обережність у міжособистісних контактах для уникнення розчарувань.

**= 4 = 0**

Потреба в спілкуванні при вираженій вибірковості у міжособистісних контактах. Невпевненість у собі і прагнення до уникнення конфліктів.

**= 4 = 1**

Вибірковість у міжособистісних контактах, особливо близьких, інтимних. Дисонанс між ідеалом і реальністю спричиняє розчарування.

**= 4 = 2**

Наполегливість у досягненні цілей, раціоналізація, гнучкість позиції, незважаючи на невдачі та труднощі, що суб'єктивно переживаються як надмірні.

**= 4 = 3**

Потреба у спокої і підбадьоренні для позбавлення від суб'єктивного переживання незадоволеності; це пов'язано з побоюваннями нових труднощів, що заважають реалізації власних намірів і розширенню сфери діяльності.

**= 4 = 5**

Переконання у реалістичності своїх надій, потреба у підбадьоренні і підтримці. Вразливість і зосередженість на своїх проблемах.

**= 4 = 6**

Виражена вибірковість у міжособистісних стосунках, особливо у сфері близьких, інтимних відносин. Ирреальність зазіхань.

**= 4 = 7**

Переконання і впертість у відстоюванні своїх намірів незважаючи на протидію зовнішніх обставин. Нетерпимість до слабостей інших у міжособистісних контактах вузького кола.

**= 5**

Прагнення не виявляти свою сентиментальність і уразливість; егоцентрична зосередженість на своїх проблемах.

**= 5 = 0**

Відчуття ізольованості і самотності. Потреба в яскравих емоційних переживаннях, егоцентрична зосередженість на своїх проблемах, образливість.

**= 5 = 1**

Відчуття ізольованості та самотності. Потреба в яскравих емоційних переживаннях, егоцентрична зосередженість на своїх проблемах, уразливість.

**= 5 = 2**

Стриманість, за якою приховані образа і незадоволеність. Захисний механізм раціоналізації зменшує напруженість.

**= 5 = 3**

Егоцентрична образливість, відчуття ізольованості і незрозумілості оточуючими, відчуття відсутності підтримки.

**= 5 = 4**

Егоцентрична образливість; переконаність у тому, що надії і задуми можуть бути здійснені, потреба у підтримці та підбадьоренні.

**= 5 = 6**

Егоцентрична образливість, емоційна стриманість. Фізіологічні потреби у зоні комфорту.

**= 5 = 7**

Почуття підміняються міркуваннями.

**= 6**

Фізіологічні потреби у зоні комфорту.

**= 6 = 0**

Прагнення до безконфліктного спілкування і фізіологічного комфорту.

**= 6 = 1**

Труднощі у міжособистісних контактах вузького кола, фізіологічні потреби у зоні комфорту.

**= 6 = 2**

Захисний механізм раціоналізації задіяний у зв'язку з невдоволенням своєю соціальною позицією. Фізіологічні потреби у зоні комфорту.

**= 6 = 3**

Блокована потреба у самореалізації та досягненні мети, прагнення захистити себе від додаткових хвилювань. Фізіологічні потреби у зоні комфорту, але не зафарбовані позитивними переживаннями.

**= 6 = 4**

Виражена розбірливість і вибірковість у міжособистісних контактах. Нереальні вимоги до об'єкта потягу.

**= 6 = 5**

Егоцентрична образливість. Емоційна стриманість. Фізіологічна сфера не блокована.

**= 6 = 7**

Вимушена поступливість. Фізіологічні потреби у зоні відносного комфорту.

**= 7**

Труднощі змушують проявити поступливість і тимчасово відмовитися від реалізації своїх намірів.

**= 7 = 0**

Для збереження соціальних зв'язків і теплих стосунків проявляється поступливість.

**= 7 = 1**

Емоційна загальмованість. Стриманість у зазіханнях і надіях, вимушена відмова від реалізації деяких потреб.

**= 7 = 2**

У зв'язку з обставинами, що обмежують свободу дій, вимушена відмова від реалізації намірів та наполегливості у відстоюванні своєї позиції.

**= 7 = 3**

У зв'язку з обставинами, що обмежують свободу дій, вимушена відмова від самореалізації.

**= 7 = 4**

Переконаність у реальності своїх планів і наполегливість у їх досягненні, незважаючи на тиск обставин, що змушують йти на компромісні рішення. Надмірна критичність в оцінці осіб найближчого оточення.

**= 7 = 5**

Складність ситуації викривляє безпосередність почуттів, підмінюючи їх інтелектуальною переробкою, тенденцією до міркувань.

**= 7 = 6**

Вимушена установка на компромісну поведінку; тимчасова відмова від реалізації деяких намірів. Фізіологічні потреби не блоковані.

**-0**

Виражена товариськість, активність, спрямованість у світ навколишніх явищ життя.

**-0A**

(Мається на увазі колірний ряд, у якому 0-й колір позначається як "Тривога" за наявності на перших позиціях ахроматичних або змішаних кольорів – 6, 7 або якщо перед 0 стоїть один з яскравих еталонів).

**-0-1**

Відмова від розслаблення і поступок, прагнення зберегти активність, оволодіти емоціями. Немає можливості реалізувати потребу в любові, розумінні, дружніх відносинах; неспокійна незадоволеність, пов'язана з усвідомленням своєї залежності від об'єкта прихильності. Дратівливість і труднощі концентрації уваги.

**-0-2**

Немає можливості для реалізації потреби у відстоюванні своєї позиції та права на повагу. Протидія середовищному тиску викликала перенапруження.

**-0-3**

Боляче переживається відсутність можливості реалізувати потребу в самореалізації та досягненні бажаних цілей, що є підґрунтям для гнівних спалахів, невротизації,

психосоматичних розладів (кардіалгії). Відчуття безсилля перед існуючими перешкодами. Почуття страху, нервові виснаження, неспокійна дратівливість.

**-0-4**

Стан стресу у зв'язку з блокуванням безпосередньої поведінки, неможливістю реалізувати потребу в радісному спілкуванні, безтурботному існуванні. Невпевненість, тривожна настороженість. Боляче переживається незадоволене марнославство, потреба подобатися оточуючим. Відмова від компромісів, завзятість в ірреальних зазіханнях.

**-0-5**

Стрес, контрольований тонкістю суджень і контролем розуму над емоціями. Тенденція до надмірної довірливості як захисного механізму викликає підвищену вимогливість до щирості оточуючих, особливо у контактах вузького кола. Контрольована сензитивність.

**-0-6 А**

Придушення фізіологічних потреб. Незадоволена потреба у відносинах, повних взаєморозуміння, з тенденцією зберегти свою перевагу.

**-0-7 А**

Підвищена чутливість до зовнішніх подразників. Потреба у подоланні обмежень, у тому числі дистанції, що відокремлює від оточуючих; прагнення до самостійності у прийнятті рішень.

**-1**

Прагнення подолати пригніченість, опанувати себе, зберігаючи активність. Блокована потреба у теплих міжособистісних стосунках, залежність від об'єкта глибокої прихильності. Занепокоєння і дратівлива нестриманість можуть вплинути на концентрацію уваги. Неспокійна незадоволеність.

**-1-0**

Нетерплячість, занепокоєння, пригніченість. Блокована потреба у теплих стосунках і любові; прагнення уникнути відносин, які зобов'язують до відповідальності. Нестійкість стану, неспокійні спроби змінити ситуацію, що може відбитися на концентрації уваги, працездатності.

**-1-2**

Стрес, що послаблює волю і наполегливість. Прагнення позбавитися від ситуації, яка надмірно тисне. Перенапруження від зусиль, спрямованих на подолання існуючих труднощів, сприймається як надмірне і марне. Проблеми у сфері значущих міжособистісних контактів.

**-1-3**

Почуття нещастя, що викликане розладами у сфері значущих міжособистісних контактів. Гнівні реакції. Блокування сексуальної потреби або іншої значущої сфери самореалізації. Можливість кардіалгії. Безпорадність з проявами дратівливості. Порушено баланс між тенденцією до активності і контролем.

**-1-4**

Стан стресу, переживання розчарування. Суперечливе поєднання різноспрямованих тенденцій – прагнення позбавитись обтяжливих стосунків і страх втратити об'єкт прихильності.

**-1-5**

Боляче переживається відсутність можливості реалізувати потребу в любові і теплих відносинах; прагнення позбутися гнітючого стану, нетерплячість; потреба в розумінні і доброзичливих відносинах незадоволена. Напруженість викликає відчуття роздратування, відчуття незрозумілості значущим оточенням.

**-1-6**

Стрес, виражена незадоволеність, що викликана почуттям приниження і проявляється через обмежувальну поведінку. Залежність позиції, непевненість, підвищена чутливість до середовищних впливів. Виражений контроль розглядається як єдина гарантія самоствердження і відстоювання своїх позицій. Основні проблеми – брак визнання і підвищений самоконтроль.

### **-1-7**

Стрес. Блокована потреба у незалежності. Ситуація викликає незадоволення. Підвищений самоконтроль допомагає приховати свою вразливість. Стосунки, що склалися, надзвичайно тяжкі, проте потреба у свободі дій стикається з побоюваннями у розриві контактів, які створюють атмосферу доброзичливості та співробітництва. Неспокій, що порушує продуктивну концентрацію уваги.

### **-2**

Пригнічена здатність до відстоювання своєї позиції. Незадоволеність своїм соціальним статусом, твереза, розумова оцінка того, що відбувається, однак послаблення волі заважає змінити ситуацію. Небажання зробити що-небудь.

### **-2-0**

Блокована потреба у відстоюванні своїх позицій. Здатність до опору протидіючим зовнішнім чинникам вичерпана, проте установка на досягнення цілей залишається стійкою. Суб'єктивне ставлення до ситуації заважає оцінити її тверезо, що створює внутрішній конфлікт між ригідністю установки і невирішеністю проблеми.

### **-2-1**

Блокована потреба у позитивній самооцінці і повазі з боку референтної групи. Протидія середовища сприймається вороже. Відчуття втрати волі і життєстійкості, потреба у позбавленні від даної ситуації. Стрес і розлад міжособистісних відносин.

### **-2-3**

Стан гнівливої дратівливості у зв'язку із суб'єктивним відчуттям ворожості оточення, високий рівень невротизації, можливі кардіалгії. Тиск зовнішніх обставин сприймається як нестерпний, вимоги – як нерозумні. Відчуття власного безсилля перед несправедливістю.

### **-2-4**

Стрес, викликаний конфліктом між надією і необхідністю (бажаннями і реальністю), у зв'язку зі станом вираженого розчарування. Тривожна невпевненість підсилює прагнення уникати відповідальних рішень, переключитися на незначні, але на ті заняття, що відволікають від проблем. Нерішучість, викликана розчаруванням.

### **-2-5**

Немає можливості реалізувати потребу в повазі і розумінні. Суб'єктивне переживання приниження, відсутності довіри і прихильності до себе; у зв'язку з цим страждає самоповага. Без підтримки і визнання важко прийняти необхідне рішення і позбутися ситуації, що принижує гідність.

### **-2-6**

Емоційне напруження пов'язане з перенапруженням надмірного самоконтролю, що використовується як інструмент для завоювання прихильності і поваги інших. Незважаючи на брак визнання, ригідною зберігається установка на винятковість своєї позиції. Бажання позбутися неприємної ситуації не може бути приводом для компромісних рішень. Завзятість у зазіханнях усупереч сумній реальності.

### **-2-7**

Блокована потреба у незалежності. Прагнення позбутися обмежень. У протидії сильному тиску зовнішніх обставин не вистачає цілеспрямованості.

### **-3**

Блокована потреба у самореалізації та досягненні цілей, що викликала збудження. Підвищена дратівливість, гнівні реакції, неврастенічні прояви (кардіалгії). Відчуття навислої загрози. Почуття власного безсилля і переваги перед перешкодами, що стоять на шляху до реалізації власних намірів.

### **-3-0**

Проблема стримування протидії обставинам, викликаного блокуванням потреби до самореалізації і досягнення цілей. Прагнення до стримування гіпертимічних реакцій. Нетерплячість і дратівливість. Емоційне напруження може проявитися психосоматичним

варіантом дезадаптації (гіпертонія, кардіалгія). Страх утрат, суб'єктивізм в оцінюванні ситуації. Безсилля перед перешкодами, що стоять на шляху до реалізації власних намірів.

### **-3-1**

Пригнічена протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості і досягненню мети. Нездатність до релаксації. Нетерплячість, дратівливість. Протиріччя між різноспрямованими тенденціями (високою спонтанністю і підвищеним самоконтролем) призводить до надмірної емоційної напруженості. Фізіологічний варіант дезадаптації (гіпертонія, кардіалгія). Порушена гармонія у сфері значущих міжособистісних стосунків. Почуття нещастя, відчуття безсилля щось виправити, налагодити.

### **-3-2**

Виражений стрес у зв'язку з блокуванням самореалізації. Немає можливості реалізувати потребу досягнення успіху, втрачена лідируюча позиція в ситуації, що склалася. Проблема ураженого самолюбства, незадоволення своїм соціальним статусом. Відчуття власного безсилля перед перешкодами, які суб'єктивно сприймаються як нездоланні, і ворожістю оточуючих. Виражене загальне перенапруження з тенденцією до функціональних порушень у серцево-судинній системі. Обурення і безпорадність, які можуть компенсуватися за рахунок переважних установок (див. перші рядки інтерпретації).

### **-3-4**

Стрес, що виявляється вираженою емоційною нестійкістю і тривогою, пов'язаний з розчаруванням. Захисний механізм – витіснення дійсних причин конфлікту. Прагнення зберегти гарне враження про себе у колі значущого оточення. Високі зазіхання стикаються з неможливістю реалізації своїх намірів і надій. Почуття зневіри, відчуття свого становища як жертви злої волі оточуючих людей. Своя частка провини у конфлікті перекладається на інших.

### **-3-5**

Боляче переживається відсутність можливості реалізувати потребу у збереженні власної індивідуальності і "соціальної ніші", що створює відчуття розуміння і безпеки. Стан крайньої розчарованості, незадоволеності. Потреба у співчутті і відчуття власного безсилля.

### **-3-6**

Напруженість, пов'язана із блокуванням фізіологічних потреб, що надмірно обмежувані. Ситуація, що склалася, обмежує почуття незалежності. Виражений самоконтроль у сфері чуттєвості призводить до ізоляції. Прагнення до завоювання визнання і поваги з боку значущого оточення. Невпевненість ускладнюється браком уваги до своєї персони.

### **-3-7**

Стрес, викликаний розчаруваннями і перешкодами на шляху до реалізації своїх намірів. Протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, і роздратування поєднуються з непевненістю. Потреба у позбавленні від обмежень і в набутті свободи прийняття рішень. Фрустрована потреба у незалежності.

### **-4**

Стрес, викликаний незадоволеною потребою в активній взаємодії з оточуючими і уникненні серйозної відповідальності. Почуття страху, пов'язане з побоюваннями втратити престижність власної позиції. Захисний механізм – витіснення дійсних причин конфлікту. Завищені вимоги до оточуючих, відсутність гнучкості, немає установки на розумний компроміс. Неспокій, дистрес, знижений фон настрою.

### **-4-0**

Неспокійна напруженість. Незадоволена потреба у безпосередній самореалізації, в активній взаємодії з оточуючими і без обтяжливої відповідальності. Витіснення істинних причин незадоволення. Переконавання у тому, що надії і бажання повинні бути реалізовані самі собою, без застосування власних зусиль. Потреба у визнанні та допомозі з боку оточуючих, почуття страху і непевненості.

#### **-4-1**

Тривожний неспокій, що базується на внутрішньоконфліктному поєднанні різноспрямованих тенденцій: прагнення до безпосередньої самореалізації без обтяжливої відповідальності зіштовхується з тенденцією до підвищеного самоконтролю. Коливання настрою, проблема ураженого самолюбства, незадоволення марнославства. Переживання порушення конгруентності відносин зі значущим оточенням. Прагнення до придушення нестійкості емоційних проявів. Дистрес. Виражена схильність до середовищних впливів, залежність від реакції значущого оточення.

#### **-4-2**

Стан стресу, викликаний незадоволенням потреби у спонтанній самореалізації без обтяжливої відповідальності, суперечливо поєднується з ригідністю раціональних установок на утримання власних позицій. Конфлікт між радісною впевненістю у саморозв'язанні проблем і тверезою оцінкою реально існуючої ситуації. Тривожна невпевненість, песимістичний фон настрою, труднощі у прийнятті рішень, бездіяльність.

#### **-4-3**

Блокована потреба у самореалізації, дистрес, тривожність і занепокоєння. Високий рівень зазіхань і потреба у визнанні зіштовхуються з протидією, що викликає невпевненість у можливості успіху. Витіснення справжніх причин конфлікту, прагнення перекласти відповідальність за ситуацію, що склалася, на інших. Схильність бачити себе у ролі жертви власної довірливості.

#### **-4-5**

Незадоволена потреба у спонтанній самореалізації без обтяжливої відповідальності і у збереженні власної індивідуальності. Стан характеризується відходом від міжособистісних контактів у світ власних переживань. Стриманість у прояві почуттів, недовірливість; ірреальність зазіхань маскується замкнутістю. Настороженість, сензитивність. Пригнічені творчі нахили; екзальтація почуттів під контролем.

#### **-4-6**

Незадоволена потреба у визнанні, занепокоєння, тривога, комплекс власної недосконалості маскується демонстративністю поведінки. Високий рівень зазіхань стикається з відчуттям власної ізольованості. Жагу схвалення й успіху не задоволено. Стан характеризується переживанням почуття самотності і невпевненості, що маскується удаваною байдужістю, зневажливим ставленням до критики на свою адресу.

#### **-4-7**

Стрес, пов'язаний з блокуванням потреби у незалежності і спонтанній самореалізації. Напруженість, настороженість, наполеглива потреба у позбавленні від будь-яких обмежень. Невпевненість у можливості поліпшення ситуації не знижує рівень зазіхань і не приводить до компромісних рішень.

#### **-5**

Напруженість, пов'язана з тенденцією до стримування емоційних проявів. Виражена вибірковість у міжособистісних контактах, тонкість смаку і підвищена сензитивність до зовнішніх впливів диктує необхідність підвищеного самоконтролю. Підвищені вимоги до оточуючих як захист від власної надмірної довірливості.

#### **-5-0**

Нетерплячість і напруженість, висока мотивація досягнення поєднуються з відчуттям недостатності розуміння і співчуття з боку оточуючих. Насторожена критичність у міжособистісних стосунках. Підвищені вимоги до оточуючих як захист від власної надмірної довірливості.

#### **-5-1**

Незадоволеність у зв'язку з блокуванням афіліаційної потреби у сфері значущих міжособистісних контактів. Неспокійна незадоволеність, дратівливість і нетерплячість, що викликають труднощі концентрації уваги.

#### **-5-2**

Блокована потреба у повазі і розумінні. Суб'єктивне переживання приниження, відсутність довіри і прихильності до себе з боку значущих оточуючих. У зв'язку з цим страждає самоповага. Без підтримки і визнання важко прийняти необхідне рішення й уникнути ситуації, що принижує гідність.

**-5-3**

Немає можливості реалізувати потребу у збереженні власної індивідуальності та тієї "соціальної ніші", яка б створювала відчуття розуміння і безпеки. Можливі явища нервової перевтоми, кардіологічних функціональних порушень. Стан крайньої розчарованості, потреба у співчутті, відчуття власного безсилля у прагненні до досягнення мети.

**-5-4**

Блокована потреба у спонтанній самореалізації без обтяжливої відповідальності та у збереженні власної індивідуальності. Стан характеризується відходом від міжособистісних контактів у світ власних переживань. Стриманість у прояві почуттів, недовірливість. Ірреальність зазіхань маскується замкнутістю. Настороженість, сензитивність. Пригнічені творчі нахили; екзальтація почуттів під контролем.

**-5-6**

Напруженість, викликана труднощами у міжособистісних контактах, що мають велику значущість. Високий рівень зазіхань вносить розлад у відносини. Обмежувальні тенденції проявляються як міра захисту сензитивної особистості, критичної, розбірливої, з незалежністю суджень. Вибірковість у контактах, інтелектуальна й естетична чутливість.

**-5-7**

Напруженість, викликана обмеженням власної незалежності зовнішніми впливами. Виражений суб'єктивізм в оцінці явищ навколишнього життя, вибірковість у міжособистісних контактах, категоричність і безкомпромісність у прийнятті самостійних рішень. Потреба у незалежності.

**-6A**

(Мається на увазі колірний ряд, у якому 6-й колір позначається як "Тривога" за наявності на перших позиціях ахроматичних або змішаних кольорів – 6, 0 або якщо перед 6 стоїть один з яскравих еталонів).

Стрес, викликаний придушенням фізіологічних потреб. Самообмеження, яке суб'єктивно сприймається як вимушена необхідність для самоствердження у зв'язку з незадоволеною потребою конгруентних відносин.

**-6-0 A**

Стрес, викликаний придушенням фізіологічних потреб. Незадоволене бажання знайти визнання і спільність інтересів у колі значущих оточуючих викликає підвищену напруженість самоконтролю. Стримувана чуттєвість, потреба у повазі й уважному ставленні.

**-6-1**

Незадоволеність і відсутність взаєморозуміння у сфері значущих міжособистісних контактів викликає посилення контролю над чуттєвістю; придушення фізіологічних потреб; невпевненість у собі. Прагнення до конгруентних відносин входить у протиріччя з тенденцією до відстоювання своєї індивідуальності.

**-6-2**

Стрес викликаний невдоволенням потреби у збереженні особистісної позиції, у повазі з боку значущого оточення. Високий рівень зазіхань перебуває у конфліктному співвідношенні з реальними обставинами, що обмежують самолюбство. Завзятість стикається з власною невпевненістю.

**-6-3**

Стрес, пов'язаний з придушенням фізіологічних потреб. Ситуація, що склалася, обмежує почуття незалежності. Виражений самоконтроль у сфері чуттєвості призводить до ізоляції. Прагнення до завоювання визнання і поваги з боку значущого оточення. Невпевненість ускладнюється браком уваги до своєї персони.

**-6-4**



Немає можливості реалізувати потребу у визнанні. Прагнення приховати невпевненість і тривогу демонстративністю поведінки. Високий рівень зазіхань стикається з відчуттям власної ізольованості. Жагу схвалення й успіху не задоволено. Стан характеризується переживанням почуття самотності і невпевненості, що маскується удаваною байдужістю, зневажливим ставленням до критики на свою адресу.

**-6-5**

Напруженість, викликана труднощами в міжособистісних контактах, що мають велику значущість. Високий рівень зазіхань створює підґрунтя для розладу у відносинах. Обмежувальні тенденції проявляються як міра захисту сензитивної особистості, критичної, розбірливої, з незалежністю суджень. Вибірковість у контактах, інтелектуальна й естетична чутливість. Захисний механізм сублимації.

**-6-7**

Протест щодо заборон і небажаних обмежень. Потреба розпоряджатися своєю долею.

**-7 А**

(Мається на увазі колірний ряд, у якому 7-й колір позначається як “Тривога” за наявності на перших позиціях ахроматичних або змішаних кольорів – 6, 0 або перед 7 стоїть один з яскравих еталонів).

Інтенсивність тенденції, що виявляється іншими кольорами. Потреба самостійно вирішувати свої проблеми і розпоряджатися своєю долею.

**-7-0 А**

Потреба в яскравих переживаннях, спілкуванні, шалена захопленість, упевненість у собі, прагнення досягти більшого, невгамовна активність.

**-7-1**

Емоційна нестійкість, пов’язана з невдоволенням сформованих відносин. Спроба контролювати свої почуття, щоб приховати свою вразливість, підсилює загострену чутливість до середовищних впливів. Установка на компромісну поведінку. Неспокій позначається на послабленні функції уваги.

**-7-2**

Немає можливості реалізувати потребу в незалежності. Прагнення позбутися обмежень. У протидії сильному тиску обставин не вистачає цілеспрямованості.

**-7-3**

Стрес, викликаний розчаруваннями і перешкодами на шляху до реалізації своїх намірів. Протидія обставинам, що перешкоджають вільній самореалізації особистості, і дратівливість поєднуються з невпевненістю. Потреба у позбавленні від обмежень і у набутті свободи прийняття рішень. Фрустрована потреба у незалежності.

**-7-4**

Стрес, пов’язаний з блокуванням потреби у незалежності і спонтанній самореалізації. Напруженість, наполеглива потреба у позбавленні від будь-яких обмежень. Невпевненість у можливості поліпшення ситуації не знижує рівня зазіхань і не приводить до компромісних рішень.

**-7-5**

Стрес, викликаний обмеженням власної незалежності зовнішніми перешкодами. Чутливість, вразливість, вимогливість у міжособистісних відносинах. Недовірливість. Відокремленість і вимогливість до інших.

**-7-6 А**

Стрес, викликаний обмеженнями чи заборонами. Потреба розпоряджатися своєю долею. Протест проти одноманітності й шаблонності. Наполегливість у відстоюванні своєї думки, авторитарність. Підвищене почуття незалежності.

**+0-0**

(Ця функція з’являється під час порівняння двох виборів, коли в одному з виборів 0 знаходиться на першому місці, а в іншому – на останньому.) Суперечливість тенденцій у

сфері комунікативної і загальної активності. (Прагнення до спілкування й острах спілкування одночасно).

**+0-1**

Тривожність і напруженість нівелюються пасивністю і відходом від емоційно значущих контактів.

**+0-2**

Емоційна напруженість нівелюється спробою уникати відповідальних рішень.

**+0-3**

Втома і відчуття безсилля болісно переживаються і викликають захисну реакцію обмежувальної поведінки, незважаючи на рішучість домогтися свого.

**+0-4**

Нездійснені надії і тривога за майбутнє викликали реакцію “відходу”. Пригніченість, страх перед невідомістю.

**+0-5**

Сором’язливість та недовірливість, підвищена вимогливість до інших у міжособистісних контактах.

**+0-6**

Проблема ураженого самолюбства, підвищена сором’язливість при вираженій потребі у спілкуванні.

**+0-7**

Прагнення відмежувати себе від посягань на свою незалежність, потреба у спокої.

**+1-0**

Активне прагнення до досягнення мети, що пов’язане з підвищеним самоконтролем.

**+1-1**

Суперечливість ставлення до об’єкта прихильності від задоволеного до тривожно-незадоволеного.

**+1-2**

Почуття власної недосконалості, що розвинулось у результаті неуспіху. Прагнення уникнути ситуації, заспокоїтися, контролювати свої емоції.

**+1-3**

Занепокоєння у зв’язку з безглуздістю подальшої боротьби на шляху до досягнення мети; потреба у доброзичливих стосунках та у безпеці змушує підсилити самоконтроль.

**+1-4**

Розчарування і страх перед майбутнім створюють тривожний фон настрою. Потреба у гармонізації відносин з оточуючими і підвищення самоконтролю для позбавлення від почуття ураженого самолюбства.

**+1-5**

Потреба у глибокій прихильності не повністю задоволена, немає необхідного взаєморозуміння, що призводить до підвищення самоконтролю.

**+1-6**

Потреба у підвищенні власної позиції за рахунок посилення самоконтролю.

**+1-7**

При вираженій самостійності та незалежності прагнення до уникнення конфлікту за рахунок підвищення самоконтролю.

**+2-0 А**

Наполегливість у відстоюванні своєї позиції, побоюючись, що можуть виникнути перешкоди на шляху до досягнення мети.

**+2-1**

Емоційна незадоволеність у зв'язку з ситуацією, що обмежує самолюбство. Прагнення позбутися тривожного занепокоєння, приховуючи його підкресленою впевненістю і самостійністю.

**+2-2**

Суперечливе співвідношення між потребою у самоствердженні і бажанням позбутися протидії середовища.

**+2-3**

Перевтома і відчуття безсилля перед труднощами, роздратування і гіркота образи. Підвищена чутливість до критичних зауважень на свою адресу.

**+2-4**

Незадоволеність, безперспективність, тривожні побоювання, вражене самолюбство створюють підґрунтя для занепокоєння. Прагнення відстояти свої позиції через завзятість і вимогливість до оточуючих, опірність зовнішнім обставинам.

**+2-5**

Розумовий, пасивно-споглядальний підхід, який використовується для зміцнення своїх позицій і самоствердження.

**+2-6**

Потреба у самоповазі реалізується через визнання своєї значущості референтною групою.

**+2-7**

Стенічне відстоювання своєї самостійності, прагнення до незалежності і зміцнення своїх позицій.

**+3-0**

Напружена, гарячкова активність, спрямована на досягнення мети у зв'язку з побоюванням перешкод.

**+3-1**

Незадоволеність у зв'язку з переживанням втрати або розладу в сфері глибокої прихильності. Прагнення забути у напруженій діяльності.

**+3-2**

Труднощі у подоланні перешкод породили тривогу та невпевненість у собі. Напруженість і прагнення реалізувати свої наміри можуть призвести до гнівних реакцій.

**+3-3**

Суперечливе співвідношення між потребою в самостійному прийнятті рішень і бажанням знайти спокій.

**+3-4**

Засмучення і почуття безперспективності є підґрунтям для стресу. Труднощі самореалізації та розлад у міжособистісних контактах компенсуються напруженою діяльністю, спрямованою на досягнення мети.

**+3-5**

Спонтанність (свобода) самореалізації обмежується прагненням розсудливо зважити всі обставини.

**+3-6**

Спонтанна самореалізація, що приносить задоволення і підвищує власну цінність в очах інших.

**+3-7**

Стенічність у боротьбі з обмеженнями і перешкодами на шляху самореалізації, самостійність, потреба у незалежності.

**+4-0**

Побоювання зустріти перешкоди на шляху до досягнення бажаних цілей викликає неспокійну активність, спрямовану на малопродуктивну діяльність.

**+4-1**

Напруженість, що викликана незадоволеною потребою у любові, теплих стосунках, відчуттям незрозумілості. Неспокійні пошуки нових взаємовідносин, які могли б принести радість і спокій.

**+4-2**

Блокована потреба у збереженні своїх позицій і в повазі з боку значущого оточення. Активні пошуки коштів, які могли б підвищити реноме особистості. Зовнішньообвинувальний тип реагування. Схильність до нав'язливих проявів.

**+4-3**

Збудження, поведінкові реакції, імпульсивність і підвищена дратівливість на тлі вираженої перевтоми, нетерпимість до вимог, що висуваються обставинами. Відчуття власного безсилля поєднується з надією на позбавлення від навислої загрози.

**+4-4**

Суперечливе співвідношення між оптимістичністю і песимізмом. Нестійкий настрій.

**+4-5**

Категоричність у критичній оцінці ситуації, яка сприймається як непродумана і дезорганізуюча. Потреба в ясності і повному розумінні того, що відбувається, з метою упорядкованості і планомірності подальших дій.

**+4-6**

Прагнення змінити ситуацію, що уражує самолюбство, і справити належне враження у сфері значущих міжособистісних контактів.

**+4-7**

Прагнення уникнути будь-яких обмежень, що звужують свободу подальшого зростання, підвищення престижу особистості.

**+5-0**

Побоювання перешкод на шляху до досягнення мети спонукає до інтенсивного використання інтуїтивно знайдених способів самоактуалізації.

**+5-1**

Утеча у світ ілюзій, естетики і мистецтва від сумної реальності і розчарувань у сфері значущих міжособистісних контактів.

**+5-2**

Спад зусиль, спрямованих на досягнення мети та підвищення власного статусу. Втеча у світ ілюзій.

**+5-3**

Перевтома, прагнення уникнути збудження і нових зусиль; втеча у світ ілюзій, який більше відповідає власним уявленням і вимогам.

**+5-4**

Стан розчарованості і безперспективності, що супроводжується тривогою і почуттям безпорадності. Втеча у світ ілюзорних уявлень, що відповідають власним настроям і бажанням.

**+5-5**

Суперечливе співвідношення між ірраціональною чутливістю і розумовою критичністю.

**+5-6**

Вразливість. Прагнення до своєрідних захоплень, оригінальність і суб'єктивізм у ціннісних орієнтаціях, чутливість до середовищних впливів і потреба у делікатній "соціальній ніші".

**+5-7**

Вразливість щодо критичних зауважень, підвищене почуття незалежності, потреба у свободі прийняття рішень і дій. Опора на інтуїцію і суто індивідуальний спосіб самореалізації.

**+6-0**

Тривожні побоювання загрози, що підсилюють потребу в спокої і безпеці. Пошуки умов, що створюють відчуття стійкості і можливість розслаблення.

**+6-1**

Блокована потреба у любові і теплих стосунках. Прагнення до уникнення конфліктів і відновлення душевних сил.

**+6-2**

Тривожність і невпевненість у собі. Почуття приниження, приховане у самолюбстві, відчуття власного безсилля перед непереборними обставинами. Потреба у спокійній і безпечній обстановці, у розслабленні.

**+6-3**

Перевтома, почуття безсилля, що розвинулось у процесі протидії несприятливим обставинам, створює відчуття безпорадності і нещастя. Потреба у відпочинку і розслабленні.

**+6-4**

Тривога і гірка переконаність у тому, що безглуздо сподіватися на краще. Відчуття втрати співчуття і визнання з боку значущого оточення. Потреба у стійкості власної позиції і позбавлення від страхів і напруженості.

**+6-5**

Підвищена вразливість у конфліктних ситуаціях при підвищеній вимогливості до соціального оточення.

**+6-6**

Суперечливе співвідношення між потребою у безпеці і жагою визнання.

**+6-7**

Потреба у спокої і безпеці.

**+7-0**

Побоювання можливих перешкод на шляху реалізації своїх намірів викликає критичне ставлення до життєвих цінностей, захисну іронію і цинізм, за якими приховані безпорадність, почуття неспроможності.

**+7-1**

Незадоволена потреба у любові та розумінні. Зовнішньообвинувальна реакція на стрес, протестні форми поведінки та висловлювань.

**+7-2**

Перенапруження зусиль, спрямованих на подолання перешкод, що викликало тривогу і відчуття втрати престижності власної позиції (ретельно приховується). Зовнішньообвинувальна реакція, що приховує власне безсилля.

**+7-3**

Перевтома, нестерпність до сильних зовнішніх впливів, втеча у світ ілюзій, ірреальність вимог до оточення, відчуття нещастя, протестні форми висловлювань і поведінки, потреба у самостійності прийняття рішень. Можливі імпульсивні руйнівні-агресивні вчинки.

**+7-4**

Страх, почуття безперспективності, відчуття втрати особистісної позиції, самоприниження, що приховується від навколишніх і маскується навмисною безпечністю.

**+7-5**

Суб'єктивізм й індивідуалістичність спрощені і проявляються у вигляді негативізму і категоричного критиканства стосовно до будь-яких думок і цінностей.

**+7-6**

Імперативна потреба у повазі, завищені зазіхання, прагнення претендувати на винятковість, відмова від буденності і підпорядкованої позиції.

**+7-7**

Суперечливе співвідношення між відстоюванням власної індивідуалістичності і негативним ставленням до всього оточення.

## 16-факторний питальник Р. Кеттелла

Текст питальника надається мовою оригіналу.

*Текст питальника*

1. Я думаю, что моя память сейчас лучше, чем раньше:

- а) Да
- в) Трудно сказать
- с) Нет

2. Я вполне мог бы жить один, вдали от людей:

- а) Да
- в) Иногда
- с) Нет

3. Если предположить, что небо находится “внизу”, и что зимой “жарко”, я должен был бы назвать преступника:

- а) Бандитом
- в) Святым
- с) Тучей

4. Когда я ложусь спать, то:

- а) Быстро засыпаю
- в) Когда как
- с) Засыпаю с трудом

5. Если бы я вел машину по дороге, где много других автомобилей, я предпочел бы:

- а) Пропустить вперед большинство машин
- б) Не знаю
- с) Обогнать все идущие впереди машины

6. В компании я предоставляю другим шутить и рассказывать всякие истории:

- а) Да
- в) Иногда
- с) Нет

7. Для меня важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка.

- а) Верно
- в) Трудно сказать
- с) Неверно

8. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно рады меня видеть.

- а) Да
- в) Иногда
- с) Нет

9. Мне больше нравятся:

- а) Фигурное катание и балет
- в) Затрудняюсь сказать
- с) Борьба и регби

10. Меня забавляет несоответствие между тем, что люди делают, и тем, что они потом рассказывают об этом.

- а) Да
- в) Иногда
- с) Нет

11. Читая о каком-нибудь происшествии, я интересуюсь всеми подробностями.

- а) Всегда
- в) Иногда
- с) Редко

12. Когда друзья подшучивают надо мной, я смеюсь вместе со всеми и совсем не обижаюсь.
- а) Верно
  - в) Не знаю
  - с) Неверно
13. Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом.
- а) Верно
  - в) Не знаю
  - с) Неверно
14. Мне больше нравится придумывать новые способы в выполнении какой-либо работы, чем придерживаться испытанных приемов.
- а) Верно
  - в) Не знаю
  - с) Неверно
15. Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи.
- а) Верно
  - в) Иногда
  - с) Нет
16. Думаю, что я – менее чувствительный и менее возбудимый, чем большинство людей.
- а) Верно
  - в) Затрудняюсь ответить
  - с) Неверно
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения.
- а) Верно
  - в) Не знаю
  - с) Неверно
18. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения к моим родителям.
- а) Да
  - в) Не знаю
  - с) Нет
19. Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:
- а) Своим хорошим друзьям
  - в) Не знаю
  - с) В своем дневнике
20. Я думаю, что слово, противоположное по смыслу противоположности слова “неточный”, – это:
- а) Небрежный
  - в) Тщательный
  - с) Приблизительный
21. У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо.
- а) Да
  - в) Трудно сказать
  - с) Нет
22. Меня больше раздражают люди, которые:
- а) Своими грубыми шутками вгоняют людей в краску
  - в) Затрудняюсь ответить
  - с) Создают неудобства, когда они опаздывают на условленную встречу со мной
23. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их.
- а) Верно



в) Не знаю

с) Неверно

**24.** *Я думаю, что...*

а) Можно не все делать одинаково тщательно

в) Затрудняюсь сказать

с) Любую работу следует делать тщательно, если Вы за нее взялись

**25.** *Мне обычно приходится преодолевать смущение.*

а) Да

в) Иногда

с) Нет

**26.** *Мои друзья чаще:*

а) Советуются со мной

б) Делают то и другое поровну

с) Дают мне советы

**27.** *Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочту сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачу его.*

а) Да

в) Иногда

с) Нет

**28.** *Я предпочитаю друзей:*

а) Интересы которых имеют деловой и практический характер

в) Не знаю

с) Которые отличаются философским взглядом на жизнь

**29.** *Не могу равнодушно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю.*

а) Верно

в) Затрудняюсь ответить

с) Неверно

**30.** *Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки.*

а) Да

в) Не знаю

с) Нет

**31.** *Если бы я одинаково хорошо умел делать и то, и другое, я бы предпочел:*

а) Играть в шахматы

в) Затрудняюсь сказать

с) Играть в городки

**32.** *Мне нравятся общительные, компанейские люди.*

а) Да

в) Не знаю

с) Нет

**33.** *Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей, чем с другими людьми.*

а) Да

в) Затрудняюсь сказать

с) Нет

**34.** *Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне это необходимо.*

а) Да

в) Иногда

с) Нет

**35.** *Мне бывает трудно признать, что я не прав.*

а) Да

в) Иногда

с) Нет

**36.** *На предприятии мне было бы интереснее:*

а) Работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве

в) Трудно сказать

с) Беседовать с людьми, занимаясь общественной работой

**37.** *Какое слово не связано с двумя другими?*

а) Кошка

в) Близко

с) Солнце

**38.** *То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:*

а) Раздражает меня

в) Нечто среднее

с) Не беспокоит меня совершенно

**39.** *Если бы у меня было много денег, то я:*

а) Жил бы, не стесняя себя ни в чем

в) Не знаю

с) Позаботился бы о том, чтобы не вызвать к себе зависти

**40.** *Худшее наказание для меня:*

а) Тяжелая работа

в) Не знаю

с) Быть запертым в одиночестве

**41.** *Люди должны больше, чем сейчас, соблюдать нравственные нормы.*

а) Да

в) Иногда

с) Нет

**42.** *Мне говорили, что ребенком я был:*

а) Спокойным и любил оставаться один

в) Трудно сказать

с) Живым и всегда подвижным и меня нельзя было оставить одного

**43.** *Я предпочел бы работать с приборами.*

а) Да

в) Не знаю

с) Нет

**44.** *Думаю, что большинство свидетелей на суде говорят правду, даже если это нелегко для них.*

а) Да

в) Трудно сказать

с) Нет

**45.** *Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне неосуществимыми.*

а) Верно

в) Затрудняюсь сказать

с) Неверно

**46.** *Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как большинство людей.*

а) Верно

в) Не знаю

с) Неверно

**47.** *Я никогда не чувствовал себя таким несчастным, что хотелось плакать.*

а) Верно

в) Не знаю

с) Неверно

**48.** *Мне больше нравится:*

- а) Марш в исполнении духового оркестра
- в) Не знаю
- с) Фортепианная музыка

**49.** *Я предпочел бы провести отпуск:*

- а) В деревне с одним или с двумя друзьями
- в) Затрудняюсь сказать
- с) Возглавляя группу в туристическом лагере

**50.** *Усилия, затраченные на составление планов:*

- а) Никогда не лишние
- в) Трудно сказать
- с) Не стоят этого

**51.** *Необдуманные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не обижают и не огорчают меня.*

- а) Верно
- в) Иногда
- с) Неверно

**52.** *Удавшиеся дела кажутся мне легкими.*

- а) Всегда
- в) Иногда
- с) Редко

**53.** *Я предпочел бы работать:*

- а) В учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них
- в) Затрудняюсь ответить
- с) В одиночестве, например архитектором, который разрабатывает свой проект

**54.** *“Дом” относится к “комнате”, как “дерево”:*

- а) К лесу
- в) К растению
- с) К листу

**55.** *То, что я делаю, у меня не получается:*

- а) Редко
- в) Время от времени
- с) Часто

**56.** *В большинстве дел я предпочитаю:*

- а) Рискнуть
- в) Когда как
- с) Действовать наверняка

**57.** *Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю.*

- а) Скорее всего, это так
- в) Не знаю
- с) Думаю, что это не так

**58.** *Мне больше нравится человек:*

- а) Большого ума, даже если он ненадежен и непостоянен
- в) Трудно сказать
- с) Со средними способностями, но умеющий противостоять всяким соблазнам

**59.** *Я принимаю решения:*

- а) Быстрее, чем многие люди
- в) Не знаю
- с) Медленнее, чем большинство людей

**60.** *На меня большое впечатление производят:*

- а) Мастерство и изящество
- в) Не знаю

с) Сила и мощь

**61.** *Я считаю себя человеком, склонным к сотрудничеству.*

а) Да

в) Не знаю

с) Нет

**62.** *Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными:*

а) Да

в) Не знаю

с) Нет

**63.** *Я предпочитаю:*

а) Сам решать вопросы, касающиеся меня лично

в) Затрудняюсь ответить

с) Советоваться с моими друзьями

**64.** *Если человек не отвечает на мои слова, то я чувствую, что, должно быть, сказал какую-нибудь глупость.*

а) Верно

в) Не знаю

с) Неверно

**65.** *В школьные годы я больше всего получил знаний:*

а) На уроках

в) Не знаю

с) Читая книги

**66.** *Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности.*

а) Верно

в) Иногда

с) Неверно

**67.** *Если очень трудный вопрос требует от меня много усилий, то я:*

а) Начну заниматься другим вопросом

в) Затрудняюсь ответить

с) Еще раз попытаюсь решить этот вопрос

**68.** *У меня возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т. д., – казалось бы, без определенных причин:*

а) Да

в) Иногда

с) Нет

**69.** *Иногда я соображаю хуже, чем обычно.*

а) Верно

в) Не знаю

с) Неверно

**70.** *Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня.*

а) Да

в) Иногда

с) Нет

**71.** *Я думаю, что правильное число, которое должно продолжить ряд 1, 2, 3, 6, 5, ... – это:*

а) 10

в) 5

с) 7

**72.** *Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины:*

а) Да

в) Очень редко

с) Нет

**73.** *Я предпочитаю скорее отказаться от своего заказа, чем доставить официанту лишнее беспокойство.*

а) Да

в) Не знаю

с) Нет

**74.** *Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди.*

а) Верно

в) Не знаю

с) Неверно

**75.** *На вечеринке мне нравится:*

а) Принимать участие в интересной деловой беседе

в) Затрудняюсь ответить

с) Отдыхать вместе со всеми

**76.** *Я высказываю свое мнение независимо от того, кто меня слушает:*

а) Да

в) Иногда

с) Нет

**77.** *Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы хотел встретиться с:*

а) Ньютоном

в) Не знаю

с) Шекспиром

**78.** *Я вынужден удерживать себя от того, чтобы не улаживать чужие дела.*

а) Да

в) Иногда

с) Нет

**79.** *Работая в магазине, я предпочел бы:*

а) Оформлять витрины

в) Не знаю

с) Быть кассиром

**80.** *Если люди плохо думают обо мне, я не стараюсь переубедить их, а продолжаю поступать так, как считаю нужным.*

а) Да

в) Трудно сказать

с) Нет

**81.** *Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:*

а) Сразу же думаю: "У него плохое настроение"

в) Не знаю

с) Начинаю думать о том, какой неверный поступок я совершил

**82.** *Многие неприятности происходят из-за людей:*

а) Которые стараются во все внести изменения, хотя уже существует удовлетворительные способы решения этих вопросов

в) Не знаю

с) Которые отвергают новые, многообещающие предложения

**83.** *Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости.*

а) Да

в) Иногда

с) Неверно

**84.** *Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной.*

а) Верно

в) Иногда

- с) Неверно
- 85.** *Мне кажется, что я менее раздражителен, чем большинство людей.*
- а) Верно  
в) Иногда  
с) Неверно
- 86.** *Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной.*
- а) Верно  
в) Иногда  
с) Неверно
- 87.** *Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать.*
- а) Часто  
в) Иногда  
с) Никогда
- 88.** *Если стрелки часов встречаются каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы:*
- а) Отстают  
в) Идут правильно  
с) Спешат
- 89.** *Мне бывает скучно:*
- а) Часто  
в) Иногда  
с) Редко
- 90.** *Люди говорят, что мне нравится все делать своим оригинальным способом.*
- а) Верно  
в) Иногда  
с) Неверно
- 91.** *Я считаю, что нужно избегать излишних волнений, потому что они утомительны:*
- а) Да  
в) Иногда  
с) Нет
- 92.** *Дома, в свободное время, я:*
- а) Отдыхаю от всех дел  
в) Затрудняюсь ответить  
с) Занимаюсь интересными делами
- 93.** *Я осторожно отношусь к завязыванию дружеских отношений с незнакомыми людьми.*
- а) Да  
в) Иногда  
с) Нет
- 94.** *Я считаю, что то, что говорят люди стихами, можно также точно выразить прозой.*
- а) Да  
в) Затрудняюсь ответить  
с) Нет
- 95.** *Мне кажется, что люди, с которыми я нахожусь в дружеских отношениях, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной.*
- а) Да  
в) Иногда  
с) Нет
- 96.** *Мне кажется, что самые драматические события уже через год, не оставляют в моей душе никаких следов.*

- a) Да
- в) Иногда
- с) Нет

**97.** *Я думаю, что интереснее:*

- a) Работать с растениями
- в) Не знаю
- с) Быть страховым агентом

**98.** *Я подвержен суевериям и беспричинному страху по отношению к некоторым вещам, например, к определенным животным, местам, датам и т. д.*

- a) Да
- в) Иногда
- с) Нет

**99.** *Я люблю размышлять над тем, как можно было бы улучшить мир.*

- a) Да
- в) Трудно сказать
- с) Нет

**100.** *Я предпочитаю игры:*

- a) Где надо играть в команде или иметь партнера
- в) Не знаю
- с.) Где каждый играет сам за себя

**101.** *Ночью мне снятся фантастические и нелепые сны.*

- a) Да
- в) Иногда
- с) Нет

**102.** *Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время ощущаю тревогу и страх.*

- a) Да
- в) Иногда
- с) Нет

**103.** *Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя, на самом деле, они мне не нравятся.*

- a) Да
- в) Иногда
- с) Нет

**104.** *Какое слово не относится к двум другим.*

- a) Думать
- в) Видеть
- с) Слышать

**105.** *Если мать Марии является сестрой отца Александра, то кем является Александр по отношению к отцу Марии?*

- a) Двоюродным братом
- в) Племянником
- с) Дядей

Ключ до питальника Р. Кеттелла

Фактор	Номер питання, тип відповіді, бал																					
MD	1	B	1	18	B	1	35	B	1	52	B	1	69	B	1	86	B	1	103	B	1	
		A	2		C	2		C	2		A	2		C	2		C	2		C	2	
A	2	B	1	19	B	1	36	B	1	53	B	1	70	B	1	87	B	1				
		C	2		A	2		C	2		A	2		A	2		C	2				
B	3	B	1	20	C	1	37	B	1	54	C	1	71	A	1	88	C	1	104	A	1	
																				105	B	1
C	4	B	1	21	B	1	38	B	1	55	B	1	72	B	1	89	B	1				
		A	2		A	2		C	2		A	2		C	2		C	2				
E	5	B	1	22	B	1	39	B	1	56	B	1	73	B	1	90	B	1				
		C	2		C	2		C	2		A	2		C	2		A	2				
F	6	B	1	23	B	1	40	B	1	57	B	1	74	B	1	91	B	1				
		C	2		A	2		C	2		A	2		A	2		C	2				
G	7	B	1	24	B	1	41	B	1	58	B	1	75	B	1	92	B	1				
		A	2		C	2		A	2		C	2		A	2		C	2				
H	8	B	1	25	B	1	42	B	1	59	B	1	76	B	1	93	B	1				
		A	2		C	2		C	2		A	2		A	2		C	2				
I	9	B	1	26	B	1	43	B	1	60	B	1	77	B	1	94	B	1				
		A	2		A	2		C	2		A	2		C	2		C	2				
L	10	B	1	27	B	1	44	B	1	61	B	1	78	B	1	95	B	1				
		A	2		C	2		C	2		C	2		A	2		A	2				
M	11	B	1	28	B	1	45	B	1	62	B	1	79	B	1	96	B	1				
		C	2		C	2		A	2		A	2		A	2		C	2				
N	12	B	1	29	B	1	46	B	1	63	B	1	80	B	1	97	B	1				
		C	2		C	2		A	2		A	2		C	2		C	2				
O	13	B	1	30	B	1	47	B	1	64	B	1	81	B	1	98	B	1				
		C	2		A	2		C	2		A	2		C	2		A	2				
Q <sub>1</sub>	14	B	1	31	B	1	48	B	1	65	B	1	82	B	1	99	B	1				
		A	2		A	2		C	2		C	2		C	2		A	2				
Q <sub>2</sub>	15	B	1	32	B	1	49	B	1	66	B	1	83	B	1	100	B	1				
		A	2		C	2		A	2		A	2		C	2		C	2				
Q <sub>3</sub>	16	B	1	33	B	1	50	B	1	67	B	1	84	B	1	101	B	1				
		A	2		A	2		A	2		A	2		C	2		C	2				
Q <sub>4</sub>	17	B	1	34	B	1	51	B	1	68	B	1	85	B	1	102	B	1				



## Багаторівневий особистісний питальник “Адаптивність”

*Інструкція:* Зараз Вам буде запропоновано низку запитань, на які Ви повинні відповісти тільки “так” (+) або “ні” (-). Питання стосуються безпосередньо Вашого самопочуття, поведінки чи характеру. “Правильних” або “неправильних” відповідей тут бути не може, тому не намагайтеся довго їх обмірковувати або радитися з товаришами – давайте відповіді виходячи з того, що більше відповідає Вашому стану або уявленням про самого себе.

Текст питальника надається мовою оригіналу.

*Текст питальника*

1. Буває, що я серджуся.
2. Зазвичай зранку я просинаюся свіжим і відчуваю, що відпочив.
3. Зараз я приблизно такий самий працездатний, як і завжди.
4. Доля явно несправедлива до мене.
5. Запори в мене бувають дуже рідко.
6. Часом мені дуже хотілося покинути свою домівку.
7. Іноді у мене бувають приступи сміху або плачу, з якими я не можу впоратися.
8. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
9. Вважаю, що якщо хтось заподіяв мені зло, то я повинен відповісти йому тим самим.
10. Іноді мені спадають такі недобрі думки, що краще про них нікому не розповідати.
11. Мені буває важко зосередитися на якому-небудь завданні або роботі.
12. У мене часто бувають дивні й незвичайні переживання.
13. У мене не було неприємностей через мою поведінку.
14. У дитинстві я інколи вчиняв дрібні крадіжки.
15. Іноді в мене виникає бажання ламати або трощити все навколо.
16. Бувало, що я цілими днями або навіть тижнями нічого не міг робити, бо не міг змусити себе взятися до роботи.
17. Сон у мене переривчастий і неспокійний.
18. Моя родина не схвалює мій вибір щодо роботи.
19. Бували випадки, що я не дотримував обцянок.
20. У мене часто болить голова.
21. Раз на тиждень або частіше я без усякої видимої причини раптово відчуваю жар у всьому тілі.
22. Було б добре, якби майже всі закони скасували.
23. Стан мого здоров'я майже такий самий, як у більшості моїх знайомих (не гірше).
24. Зустрічаючи на вулиці своїх знайомих або шкільних друзів, з якими я давно не бачився, я волію проходити повз них, якщо вони не заговорять до мене першими.
25. Більшості людей, які мене знають, я подобаюся.
26. Я товариська людина.
27. Іноді я так наполягаю на своєму, що люди втрачають терпіння.
28. Більшу частину часу у мене пригнічений настрій.
29. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чого-небудь досягну в житті.
30. У мене мало впевненості в собі.
31. Іноді я кажу неправду.
32. Зазвичай я вважаю, що життя – “добра справа”.
33. Я вважаю, що більшість людей здатні збрехати, аби просунутися по службі.
34. Я охоче беру участь у зборах та інших суспільних заходах.
35. Із членами своєї родини я сварюся дуже рідко.

36. Іноді я відчуваю велике бажання порушити правила пристойності або кому-небудь нашкодити.
37. Найважча боротьба для мене – це боротьба із самим собою.
38. М'язові судороги або посмикування в мене бувають у край рідко (або майже не бувають).
39. Я досить байдужий до того, що зі мною буде.
40. Іноді, коли я почуваю себе зле, я буваю дратівливим.
41. Часто у мене виникає відчуття, що я зробив щось не те або навіть щось погане.
42. Деякі люди так люблять керувати, що мене так і тягне робити все всупереч, навіть коли я знаю, що вони праві.
43. Я часто відчуваю себе зобов'язаним відстоювати те, що вважаю справедливим.
44. Моя мова зараз така сама, як і завжди (ні швидша, ні повільніша, немає ні хрипоті, ні невиразності).
45. Я вважаю, що моє сімейне життя таке саме гарне, як у більшості моїх знайомих.
46. Мене дуже вражає, коли мене критикують або сварять.
47. Іноді в мене буває відчуття, що я просто повинен зашкодити собі або комусь іншому.
48. Моя поведінка значною мірою визначається звичаями мого оточення.
49. У дитинстві в мене було товариство, де всі намагалися відстоювати один одного.
50. Іноді мені так і хочеться затіяти з ким-небудь бійку.
51. Бувало, що я говорив про речі, в яких не розуміюся.
52. Звичайно я засинаю спокійно і мене не тривожать жодні думки.
53. Останні кілька років я почуваю себе добре.
54. У мене ніколи не було ні випадків, ні судорог.
55. Зараз моя вага постійна (я не худну й не повнію).
56. Я вважаю, що мене часто карали незаслужено.
57. Я легко плачу.
58. Я рідко втомлююся.
59. Я був би достатньо спокійним, якби в кого-небудь із моєї родини були неприємності через порушення закону.
60. З моїм розумом діється щось недобре.
61. Мені важко приховувати свою сором'язливість.
62. Приступи запаморочення в мене бувають дуже рідко (або майже не бувають).
63. Мене турбують сексуальні питання.
64. Мені важко підтримувати розмову з людьми, з якими я тільки що познайомився.
65. Коли я намагаюся щось зробити, часто помічаю тремтіння в руках.
66. Руки в мене такі ж самі спритні й моторні, як і колись.
67. Більшу частину часу я відчуваю загальну слабкість.
68. Іноді, коли я збентежений, я сильно пітнію, і це мене дуже дратує.
69. Буває, що я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
70. Думаю, що я людина приречена.
71. Бували випадки, коли мені було важко втриматися, аби що-небудь не стягнути в кого-небудь або де-небудь, наприклад у магазині.
72. Я зловживав спиртними напоями.
73. Я часто чимось тривожуся.
74. Мені б хотілося бути членом декількох гуртків або товариств.
75. Я рідко задихаюся, і в мене не буває сильного серцебиття.
76. Усе своє життя я строго додержуюся принципів, заснованих на почутті обов'язку.
77. Траплялося, що я перешкоджав або робив усупереч людям просто із принципу, а не тому, що справа була дійсно важливою.
78. Якщо мені не загрожує штраф і поблизу немає машин, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де це дозволено.

79. Я завжди був незалежним і вільним від контролю з боку родини.
80. У мене бували періоди такого сильного занепокоєння, що я не міг усидіти на місці.
81. Найчастіше мої вчинки неправильно витлумачувалися.
82. Мої батьки та (або) інші члени моєї родини занадто прискіпливі до мене.
83. Хтось керує моїми думками.
84. Люди байдужі до того, що з тобою може трапитися.
85. Мені подобається бути в товаристві, де всі жартують один над одним.
86. У школі я засвоював матеріал повільніше, ніж інші.
87. Я цілком упевнений у собі.
88. Нікому не довіряти – саме безпечне.
89. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим і схвильованим.
90. Коли я перебуваю в товаристві, мені важко знайти доречну тему для розмови.
91. Мені легко змусити інших людей боятися себе і іноді я роблю це заради забави.
92. У грі я волюю вигравати.
93. Нерозумно засуджувати людину, котра обдурює того, хто дозволяє себе обдурити.
94. Хтось намагається впливати на мої думки.
95. Я щодня випиваю багато води.
96. Найщасливішим я буваю, коли знаходжуся сам на сам.
97. Я обурююся щоразу, коли дізнаюся, що злочинець з якої-небудь причини залишився безкарним.
98. У моєму житті був один або кілька випадків, коли я відчував, що хтось за допомогою гіпнозу змушує мене робити ті або інші вчинки.
99. Я рідко заговорюю з людьми першим.
100. У мене ніколи не було конфліктів із законом.
101. Мені приємно мати серед своїх знайомих визначних людей – це наче б додає мені ваги у власних очах.
102. Іноді без усякої причини у мене раптом настають періоди надзвичайної веселості.
103. Життя для мене майже завжди пов'язане з напруженістю.
104. У школі мені було дуже важко виступати перед класом.
105. Люди виявляють щодо мене стільки співчуття й симпатії, на скільки я заслуговую.
106. Я відмовляюся грати в деякі ігри тому, що в мене це погано виходить.
107. Мені здається, що я заводжу друзів з такою самою легкістю, як і інші.
108. Мені неприємно, коли мене оточують люди.
109. Як правило, мені щастить.
110. Мене легко збентежити.
111. Деякі члени моєї родини робили вчинки, які мене лякали.
112. Іноді в мене бувають приступи сміху або плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.
113. Мені буває важко приступити до виконання нового завдання або розпочати нову справу.
114. Коли б люди не ставились до мене негативно, я досяг би в житті набагато більшого.
115. Я вважаю, що мене ніхто не розуміє.
116. Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.
117. При спілкуванні з людьми я легко втрачаю терпіння.
118. Часто в новій обстановці я відчуваю тривогу.
119. Мені часто хочеться померти.
120. Іноді я буваю таким збудженим, що мені буває важко заснути.
121. Часто я переходжу на інший бік вулиці, щоб уникнути небажаної зустрічі.
122. Бувало, що я кидав розпочату справу, бо боявся не впоратися з нею.
123. Майже щодня трапляється щось, що лякає мене.
124. Навіть серед людей я відчуваю себе самотнім.
125. Я переконаний, що існує лише одне-єдине правильне розуміння сенсу життя.

126. У гостях найчастіше я сиджу осторонь і розмовляю з ким-небудь одним, а не беру участь у загальних розвагах.
127. Мені часто зауважують, що я запальний.
128. Буває, що я з ким-небудь розпускаю плітки.
129. Мені часто буває прикро, коли намагаюся застерегти кого-небудь від помилок, а мене розуміють неправильно.
130. Я часто звертаюся до людей за порадою.
131. Часто, навіть тоді, коли для мене складається все добре, я почуваю, що мені все байдуже.
132. Мене досить важко вивести із себе.
133. Коли я намагаюся вказати людям на їхні помилки або допомогти, вони часто розуміють мене неправильно.
134. Звичайно я спокійний і мене нелегко вивести з рівноваги.
135. Я заслуговую на суворе покарання за свої вчинки.
136. Мені властиво так сильно переживати розчарування, що не можу змусити себе не думати про них.
137. Часом мені здається, що я ні на що не здатний.
138. Бувало, що під час обговорення деяких питань, особливо не замислюючись, я погоджувався з думкою інших.
139. Зі мною постійно трапляються всілякі нещастя.
140. Мої переконання і погляди непохитні.
141. Я думаю, що можна, не порушуючи закону, спробувати його обійти.
142. Є люди, які мені настільки неприємні, що в глибині душі я радію, коли їх сварять за що-небудь.
143. У мене бували періоди, коли через хвилювання я втрачав сон.
144. Я відвідую всілякі суспільні заходи, тому що це дозволяє мені бути серед людей.
145. Можна вибачити людям порушення правил, які вони вважають нерозумними.
146. У мене є дурні звички, які настільки сильні, що боротися з ними просто марно.
147. Я охоче знайомлюся з новими людьми.
148. Буває, що непристойний жарт викликає у мене сміх.
149. Якщо справа в мене йде погано, мені відразу хочеться все кинути.
150. Я волію діяти за власними планами, а не виконувати вказівки інших.
151. Мені до вподоби, щоб ті, хто мене оточує, знали мою точку зору.
152. Якщо я поганой думки про людину або навіть нехтую нею, то майже не намагаюся приховувати це.
153. Я людина нервова і легко збуджуюся.
154. Усе в мене виходить погано, не так, як годиться.
155. Майбутнє видається мені безнадійним.
156. Люди досить легко можуть змінити мою думку, навіть якщо до цього вона здавалася мені остаточною.
157. Кілька разів на тиждень у мене буває відчуття, що трапиться щось страшне.
158. Найчастіше я почуваю себе втомленим.
159. Я люблю бути на вечорах і просто у товаристві.
160. Я намагаюсь уникати конфліктів і скрутних становищ.
161. Мене часто дратує, що я забуваю, куди кладу речі.
162. Я віддаю перевагу пригодницьким оповіданням, а не романам про любов.
163. Коли я захочу зробити щось, але моє оточення вважатиме, що цього робити не варто, я легко відмовлюся від своїх намірів.
164. Нерозумно засуджувати людей, які прагнуть взяти від життя все, що можна.
165. Мені байдуже, що про мене думають інші.

Таблиця Л. 1

## Ключі до 3 та 4-го рівнів методики БОП

Шкала	“Так”	“Ні”
Достовірність		1, 10, 11, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148.
Поведінкова регуляція (ПР)	4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 127, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162.	2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 75, 87, 105, 127, 132, 134, 140.
Комунікативний потенціал (КП)	9, 24, 27, 33, 43, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152.	26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159.
Моральна нормативність (МН)	14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165.	13, 76, 97, 100, 160, 163.
Особистісний адаптаційний потенціал (ОАП)	4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 98, 99, 102, 103, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162, 164, 165.	2, 3, 5, 13, 23, 25, 26, 32, 34, 35, 38, 44, 45, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 74, 75, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 130, 132, 134, 140, 144, 147, 159, 160, 163.

Таблиця Л. 2

## Переведення у стандартні бали результатів, отриманих за шкалами 3-го рівня тесту БОП

Стен	Шкала		
	ПР	КП	МН
1	46->	27-31	18->
2	38-45	22-26	15-17
3	30-37	17-21	12-14
4	22-29	13-16	10-11
5	16-21	10-12	7-9
6	13-15	7-9	5-6
7	9-12	5-6	3-4
8	6-8	3-4	2
9	4-5	1-2	1
10	0-3	0	0

Таблиця Л. 3

Переведення у стени результатів, отриманих за шкалами 4-го рівня,  
і визначення групи адаптаційних здібностей за тестом БОП

Найменування показника	Стен									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ОАП 17-20 років	58->	47-57	40-46	33-39	27-32	23-26	18-22	15-17	12-14	1-11
ОАП 27-35 років	61->	51-60	40-50	33-39	28-32	22-27	16-21	11-15	6-10	1-5
Група	група 4			група 3			група 2		група 1	

Таблиця Л. 4

Ключі до 2-го рівня методики БОП

Шкала	“Так”	“Ні”
Астенічні реакції і стани (шкала АС)	6, 7, 12, 13, 14, 18, 27, 31, 32, 33, 34, 37, 41, 43, 46, 48, 49, 51, 52, 53, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 71, 72, 73, 74.	1, 2, 9, 11, 21, 25, 26, 30, 38, 42, 67.
Психотичні реакції і стани (шкала ПС)	3, 4, 5, 8, 10, 15, 17, 19, 20, 22, 23, 24, 28, 29, 35, 36, 39, 40, 44, 45, 47, 50, 54, 56, 65, 66, 68, 69, 70, 76, 77.	16, 62, 75.
Інтегративна оцінка “Деадаптивні порушення” (шкала ДАП)	3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 76, 77.	1, 2, 9, 11, 16, 21, 25, 26, 30, 38, 42, 62, 67, 75.

Таблиця Л. 5

Переведення шкал АС, ПС і ДАП у стени (чоловіча популяція, вік 20-25 років)

Найменування показника	Стен									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Шкала АС	36->	30-35	22-29	16-21	10-15	7-9	5-6	3-4	2	0-1
Шкала ПС	27->	22-26	16-21	13-15	8-12	6-7	4-5	2-3	1	0
Шкала ДАП	51->	43-50	36-42	31-35	21-30	16-20	11-15	6-10	3-5	2-0

Таблиця Л. 6

Ключі до базових шкал СМДО у методиці БОП “Адаптивність”  
(шкали 1-го рівня)

Шкала	“Так”	“Ні”
L		1, 10, 31, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 148.
F	4, 8, 11, 18, 20, 22, 37, 41, 47, 60, 72, 82, 84, 86, 91, 96, 98, 103, 115, 153.	2, 25, 43, 44, 53.
K	35.	15, 46, 48, 64, 73, 90, 102, 151.
Hs	17, 67.	2, 3, 5, 23, 38, 53, 55, 58, 62, 75, 93.

*Закінчення табл. Л. 6*

<i>Шкала</i>	<i>“Так”</i>	<i>“Ні”</i>
D	16, 17, 30, 39, 46.	5, 14, 23, 26, 27, 32, 34, 50, 52, 53, 54, 55, 67, 68, 77, 102.
Hу	11, 17, 20, 21, 28, 65, 67.	2, 3, 23, 33, 38, 42, 45, 48, 53, 58, 61, 62, 64, 75, 88, 90, 95, 97, 99.
Pd	6, 8, 11, 12, 14, 41, 42, 56, 72, 81, 82, 91, 114.	13, 35, 45, 48, 55, 79, 90, 97, 100, 102.
Mf	63, 66, 73.	9, 43, 50, 74, 86, 87.
Pa	4, 7, 8, 10, 18, 39, 43, 46, 48, 98, 104, 125, 150, 152.	33, 42, 84, 137, 145, 155.
Pt	7, 10, 11, 16, 28, 30, 37, 41, 67, 73, 80, 88, 103, 104, 110, 117, 120, 122, 123.	2, 52.
Sc	4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 21, 24, 36, 39, 56, 60, 63, 70, 80, 89, 98, 103, 105, 106, 108, 111, 119, 123, 124.	13, 38, 44, 66, 107.
Ma	6, 7, 27, 36, 42, 49, 56, 59, 76, 77, 80, 89, 90, 93, 95.	40, 43, 64, 96.
Si	64, 85, 126, 160, 163.	12, 49, 90, 74, 144, 147, 159.

*Таблиця Л. 7*

*Переведення “сирих” балів базових шкал СМДО (ММРІ) питальника БОП  
“Адаптивність” у стандартні T-бали*

<i>T-бали</i>	<i>L</i>	<i>F</i>	<i>K</i>	<i>Hs</i>	<i>D</i>	<i>Hу</i>	<i>Pd</i>	<i>Mf</i>	<i>Pa</i>	<i>Pt</i>	<i>Sc</i>	<i>Ma</i>	<i>Si</i>
25													
26													
27									0		0		
28													
29													
30						0	0						
31									1		1		
32		0											
33						1						0	
34													
35	0	1			0		1	0		0	2		0
36						2			2			1	
37				0						1			
38		2					2						
39	1				1	3					3	2	1
40				1				1	3	2			
41		3											
42					2	4	3				4	3	

Продовження табл. Л. 7

<i>T-бали</i>	<i>L</i>	<i>F</i>	<i>K</i>	<i>Hs</i>	<i>D</i>	<i>Hу</i>	<i>Pd</i>	<i>Mf</i>	<i>Pa</i>	<i>Pt</i>	<i>Sc</i>	<i>Ma</i>	<i>Si</i>
43	2								4	3			2
44		4	0										
45				2	3	5	4	2			5		
46									5	4			
47	3	5		3		6						4	3
48					4		5				6		
49				4		7			6	5			
50		6	1					3				5	
51				5	5						7		4
52	4					8	6		7	6			
53		7									8	6	
54				6		9							
55			2				7	4	8	7	9	7	5
56	5	8			6	10							
57				7						8	10	8	
58					7				9				
59		9						5		9	11		6
60	6		3	8		11	8						
61										10	12		
62		10				12	9					9	
63					8			6	10	11	13		
64	7												7
65		11	4	9	9	13	10			12	14		
66													
67	8						11		11	13	15		
68						14						10	8
69		12					12				16		
70			5	10	10	15				14			
71	9							7	12	15	17	11	
72							13			16			
73		13				16				17	18		9
74					11				13	18		12	
75			6	11		17	14				19		
76	10	14								19			



Продовження табл. Л. 7

77					12					20	20	13	10
78						18	15	8	14	21			
79		15									21		
80			7	12	13							14	
81	11						16		15	22	22		
82		16				19							11
83					14						23	15	
84							17		16	23			
85		17	8	13		20					24		
86					15					24		16	12
87	12						18		17		25		
88		18						9		25			
89					16	21					26	17	
90				14			19						
91		19	9						18	26	27		
92					17							18	
93							20			27	28		
94	13	20											
95				15	18	22			19		29	19	
96							21						
97		21								28	30		
98					19							20	
99							22				31		
100		22		16		23			20				
101	14									29	32		
102							23						
103		23									33		
104													
105				17	20	24	24			30	34	21	
106		24											
107	15										35		
108							25						
109		25									36	22	
110				18	21								
111						25					37		

112							26						
113											38		
114													
115											39	23	
116							27						
117											40		
118							26						
119							28				41	24	
120											42		

*Текст питальника ДАП/БОП “Адаптивність”*

*Інструкція:* Зараз Вам буде запропоновано низку запитань, на які Ви повинні відповісти тільки “так” (+) або “ні” (-). Питання стосуються безпосередньо Вашого самопочуття, поведінки чи характеру. “Правильних” або “неправильних” відповідей тут бути не може, тому не намагайтеся довго їх обмірковувати або радитися з товаришами – відповіді давайте виходячи з того, що більше відповідає Вашому стану або уявленням про самого себе.

Текст питальника надається мовою оригіналу.

*Текст питальника*

<i>ДАП</i>	<i>БОП</i>	<i>Твердження</i>
1	2	Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим
2	5	Запоры у меня бывают очень редко
3	7	Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться
4	8	Мне кажется, что меня никто не понимает
5	15	Бывает, у меня появляется желание ломать или крушить всё вокруг
6	16	Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу
7	20	Голова у меня болит часто
8	22	Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили
9	23	Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже)
10	24	Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми
11	26	Я человек общительный
12	28	Большую часть времени настроение у меня подавленное
13	29	Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни

<i>ДАП</i>	<i>БОП</i>	<i>Твердження</i>
14	30	У меня мало уверенности в себе
15	33	Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе
16	35	Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко
17	36	Иногда я сильно испытываю желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить
18	39	Я довольно безразличен к тому, что со мной будет
19	42	Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать всё наперекор, даже если я знаю, что они правы
20	43	Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым
21	44	Моя речь сейчас такая же, как всегда (ни быстрее и ни медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности)
22	46	Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают
23	47	Иногда у меня бывает такое чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому
24	50	Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку
25	53	Последние несколько лет я чувствую себя хорошо
26	55	Сейчас мой вес постоянен (я не худею и не полнею)
27	57	Я легко плачу
28	59	Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона
29	60	С моим рассудком творится что-то неладное
30	62	Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают)
31	65	Когда я пытаюсь что-то сделать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки
32	67	Большую часть времени я испытываю общую слабость
33	68	Иногда, когда я смущён, я сильно потею, и меня это раздражает
34	70	Думаю, что я человек обречённый
35	71	Бывали случаи, что мне было трудно удержаться от того, чтобы что-нибудь не стащить у кого-либо или где-нибудь, например, в магазине
36	72	Я злоупотреблял спиртными напитками
37	73	Я часто о чём-нибудь тревожусь
38	75	Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильных сердцебиений
39	82	Мои родители и (или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо
40	83	Кто-то управляет моими мыслями
41	86	В школе я усваивал материал медленнее, чем другие
42	87	Я вполне уверен в себе

<i>ДАП</i>	<i>БОП</i>	<i>Тверждения</i>
43	90	Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора
44	91	Мне легко заставить других людей бояться меня, и иногда я это делаю ради забавы
45	93	Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать
46	96	Счастливее всего я бываю, когда один
47	102	Иногда безо всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычной весёлости
48	103	Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением
49	104	В школе мне было очень трудно говорить перед классом
50	107	Мне кажется, что я завожу друзей с такой же лёгкостью, как и другие
51	108	Мне неприятно, когда вокруг меня люди
52	110	Меня легко привести в замешательство
53	113	Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания или начать новое дело
54	114	Если бы люди не были настроены против меня, я достиг бы в жизни гораздо большего
55	115	Мне кажется, что меня никто не понимает
56	117	Я легко теряю терпение с людьми
57	119	Часто мне хочется умереть
58	122	Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что я не справлюсь с ним
59	123	Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня
60	124	Даже среди людей я обычно чувствую себя одиноким
61	131	Часто, даже тогда, когда для меня складывается всё хорошо, я чувствую, что для меня всё безразлично
62	134	Обычно я спокоен, и меня нелегко вывести из душевного равновесия
63	137	Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден
64	139	Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья
65	141	Я думаю, что можно, не нарушая закон, попытаться найти в нём лазейку
66	142	Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь
67	147	Я охотно знакоблюсь с новыми людьми
68	150	Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других
69	151	Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения
70	153	Я человек нервный и легко возбудимый
71	154	Всё у меня получается плохо, не так как надо

<i>ДАП</i>	<i>БОП</i>	<i>Твердження</i>
72	155	Будущее кажется мне безнадежным
73	156	Люди довольно легко могут изменить моё мнение, даже если до этого оно казалось мне окончательным
74	158	Большую часть времени я чувствую себя усталым
75	160	Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений
76	162	Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем о любви
77	164	Глупо осуждать людей, которые стремятся ухватить от жизни всё, что могут

Примітка. Подвійна нумерація запитань відповідає нумерації запитань питальника ДАП/БОП “Адаптивність”.

## Структура таблиць бази даних та їх полів

Таблиця М. 1

## Структура таблиці Fio

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Fam	прізвище респондента	текстовий	24 символи
3	Name	ім'я респондента	текстовий	16 символів
4	Oth	по батькові респондента	текстовий	24 символи
5	Vozi	вікова група респондента	текстовий	4 символи
6	Zvan	військове звання респондента	текстовий	24 символи
7	Pol	стать респондента	текстовий	4 символи
8	Gruppa	номер групи	текстовий	8 символів
9	Uspev	середній бал атестата	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
10	Data	дата і час внесення інформації	дата/час	8 байтів
11	Zag_Bal	показник загального бала	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
12	GrPridat	група придатності	текстовий	16 символів
13	Prim	додаткова інформація	текстовий	50 символів

Таблиця М. 2

## Структура таблиці Res\_Shmishek

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку даного запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Smishek	результати тестування	текстовий	90 символів
6	Gipertimni	оцінка ризи гіпертимічності	числовий	1 байт
7	Rez_gip	інтерпретація результату гіпертимічності	текстовий	25 символів
8	Zastravachi	оцінка ризи застряглості	числовий	1 байт
9	Rez_zast	інтерпретація результату застряглості	текстовий	25 символів
10	Emotivni	оцінка ризи емотивності	числовий	1 байт
11	Rez_em	інтерпретація результату емотивності	текстовий	25 символів
12	Pedantichni	оцінка ризи педантичності	числовий	1 байт
13	Rez_ped	інтерпретація результату педантичності	текстовий	25 символів
14	Trivosni	оцінка ризи тривожності	числовий	1 байт
15	Rez_triv	інтерпретація результату тривожності	текстовий	25 символів
16	Ciklotimni	оцінка ризи циклотимічності	числовий	1 байт

## Закінчення табл. М. 2

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
17	Rez_cikl	інтерпретація результату циклотимічності	текстовий	25 символів
18	Demonstrativni	оцінка риси демонстративності	числовий	1 байт
19	Rez_dem	інтерпретація результату демонстративності	текстовий	25 символів
20	Nevrivnovasni	оцінка риси невірноваженості	числовий	1 байт
21	Rez_nev	інтерпретація результату невірноваженості	текстовий	25 символів
22	Distimni	оцінка риси дистимічності	числовий	1 байт
23	Rez_dist	інтерпретація результату дистимічності	текстовий	25 символів
24	Ekzaltovani	оцінка риси екзальтованості	числовий	1 байт
25	Rez_ekz	інтерпретація результату екзальтованості	текстовий	25 символів
26	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	185 символів
27	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
28	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
29	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

Таблиця М. 3

## Структура таблиці Res\_Adaptiv

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку даного запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Adaptiv	результати тестування	текстовий	170 символів
6	NumObsl	номер тестування	числовий	довге ціле
7	Vg	інтерпретація балів вірогідності	текстовий	15 символів
8	Vgbal	бал вірогідності	числовий	1 байт
9	Ad	інтерпретація балів адаптивності	текстовий	15 символів
10	Abal	бал адаптивності	числовий	1 байт
11	Ast	стени адаптивності	числовий	1 байт
12	Np	інтерпретація балів нервово-психічної стійкості	текстовий	15 символів
13	Npbal	бал нервово-психічної стійкості	числовий	1 байт
14	Npst	стен нервово-психічної стійкості	числовий	1 байт
15	K	інтерпретація балів комунікативності	текстовий	15 символів
16	Kbal	бал комунікативності	числовий	1 байт
17	Kst	стен комунікативності	текстовий	15 символів
18	M	інтерпретація балів моральності	числовий	1 байт
19	Mbal	бал моральності	текстовий	15 символів
20	Mst	стен моральності	числовий	1 байт

## Закінчення табл. М. 3

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
21	Oap	група придатності	текстовий	5 символів
22	Oapoz	стен ЗАП	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
23	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	45 символів
24	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
25	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
26	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

## Таблиця М. 4

## Структура таблиці Res\_Roven

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку даного запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Roven	результати тестування	текстовий	62 символи
6	Res_A	оцінка за серією А	числовий	1 байт
7	Res_B	оцінка за серією В	числовий	1 байт
8	Res_C	оцінка за серією С	числовий	1 байт
9	Res_D	оцінка за серією D	числовий	1 байт
10	Res_E	оцінка за серією E	числовий	1 байт
11	Res_Sum	сумарна оцінка за тестом	числовий	1 байт
12	Diagn	діагностичність тесту	числовий	1 байт
13	Dost	ознака вірогідності тесту	текстовий	25 символів
14	IQ	коефіцієнт розумового розвитку	числовий	1 байт
15	K	поправковий віковий коефіцієнт	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
16	IQ_Vozr	коефіцієнт розумового розвитку з урахуванням віку	числовий	1 байт
17	Rezume	інтерпретація розумового розвитку респондента	текстовий	60 символів
18	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	185 символів
19	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
20	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
21	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів



## Структура таблиці Res\_Lusher

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку даного запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Lusher	результати тестування	текстовий	16 символів
6	San	показник аутогенної норми	числовий	1 байт
7	Avt	показник тривожності у першому експерименті	числовий	1 байт
8	Avt2	показник тривожності у другому експерименті	числовий	1 байт
9	Rez_Avt	інтерпретація поведження показника тривожності	текстовий	25 символів
10	Konc	показник компенсації у першому експерименті	числовий	1 байт
11	Konc2	показник компенсації у другому експерименті	числовий	1 байт
12	Rez_Konc	інтерпретація поведження показника компенсації	текстовий	25 символів
13	P_plus	пари кольорів на позиції "+"	текстовий	5 символів
14	P_iks	пари кольорів на позиції "x"	текстовий	5 символів
15	P_ravno	пари кольорів на позиції "="	текстовий	5 символів
16	P_minus	пари кольорів на позиції "-"	текстовий	5 символів
17	P_plus_minus	пари кольорів першого місця ("+" ) першого тестування й останнього місця ("-") другого тестування	текстовий	5 символів
18	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	50 символів
19	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
20	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

## Структура таблиці Res\_Motiv

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку даного запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Motiv	результати тестування	текстовий	40 символів

Закінчення табл. М. 6

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
6	M_1	оцінка мотиву, пов'язаного з об'єктивними соціально заданими цілями й змістом професії	числовий	1 байт
7	Rez_m1	інтерпретація результату мотиву 1	текстовий	26 символів
8	M_2	оцінка мотиву, пов'язаного з особистим розвитком і професійним удосконалюванням	числовий	1 байт
9	Rez_m2	інтерпретація результату мотиву 2	текстовий	26 символів
10	M_3	оцінка самостійного вибору професії	числовий	1 байт
11	Rez_m3	інтерпретація результату мотиву 3	текстовий	26 символів
12	M_4	оцінка несамостійного вибору професії (під впливом референтної групи)	числовий	1 байт
13	Rez_m4	інтерпретація результату мотиву 4	текстовий	26 символів
14	M_5	оцінка мотиву, пов'язаного із зовнішнім престижем професії й матеріальним благополуччям	числовий	1 байт
15	Rez_m5	інтерпретація результату мотиву 5	текстовий	26 символів
16	M_6	оцінка мотиву, пов'язаного з романтичною привабливістю професії	числовий	1 байт
17	Rez_m6	інтерпретація результату мотиву 6	текстовий	26 символів
18	M_7	оцінка мотиву, пов'язаного з бажанням компенсувати характерологічні недоліки	числовий	1 байт
19	Rez_m7	інтерпретація результату мотиву 7	текстовий	26 символів
20	M_8	оцінка асоціальних мотивів (ставлення до професії як до засобу задоволення особистих асоціальних потреб)	числовий	1 байт
21	Rez_m8	інтерпретація результату мотиву 8	текстовий	26 символів
22	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	50 символів
23	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
24	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
25	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

Таблиця М. 7

## Структура таблиці Res\_Shmelev

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку даного запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів

## Закінчення табл. М. 7

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
5	Smelev	результати тестування	текстовий	30 символів
6	Demonstr	оцінка шкали демонстративності	числовий	1 байт
7	Afekt	оцінка шкали афективності	числовий	1 байт
8	Unikal	оцінка шкали унікальності	числовий	1 байт
9	Nesprom	оцінка шкали нездатності	числовий	1 байт
10	Spesim	оцінка шкали соціального песимізму	числовий	1 байт
11	Kbarer	оцінка шкали зламу культурних бар'єрів	числовий	1 байт
12	Maxm	оцінка шкали максималізму	числовий	1 байт
13	Тpersp	оцінка шкали часової перспективи	числовий	1 байт
14	Antisuic	оцінка шкали антисуїцидального фактора	числовий	1 байт
15	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	160 символів
16	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
17	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
18	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

## Таблиця М. 8

## Структура таблиці Res\_Kettell

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку даного запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Kettell	результати тестування	текстовий	105 символів
6	MD	оцінка фактора MD	числовий	1 байт
7	A	оцінка фактора A	числовий	1 байт
8	B	оцінка фактора B	числовий	1 байт
9	C	оцінка фактора C	числовий	1 байт
10	E	оцінка фактора E	числовий	1 байт
11	F	оцінка фактора F	числовий	1 байт
12	G	оцінка фактора G	числовий	1 байт
13	H	оцінка фактора H	числовий	1 байт
14	I	оцінка фактора I	числовий	1 байт
15	L	оцінка фактора L	числовий	1 байт
16	M	оцінка фактора M	числовий	1 байт
17	N	оцінка фактора N	числовий	1 байт
18	O	оцінка фактора O	числовий	1 байт
19	Q <sub>1</sub>	оцінка фактора Q <sub>1</sub>	числовий	1 байт
20	Q <sub>2</sub>	оцінка фактора Q <sub>2</sub>	числовий	1 байт
21	Q <sub>3</sub>	оцінка фактора Q <sub>3</sub>	числовий	1 байт
22	Q <sub>4</sub>	оцінка фактора Q <sub>4</sub>	числовий	1 байт

23	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	160 символів
24	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
25	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
26	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів

Таблиця М.9

Структура таблиці Res\_Smirnov

№ пор.	Назва поля	Призначення	Тип поля	Розмірність
1	Code_R	індивідуальний ідентифікаційний код (лічильник)	числовий	довге ціле
2	Code_S	код зв'язку даного запису з кодом респондента	числовий	довге ціле
3	Data_	дата проведення тестування	дата/час	8 байтів
4	Time_	час проведення тестування	дата/час	8 байтів
5	Smirnov	результати тестування	текстовий	49 символів
6	Ekstra	оцінка риси “екстраверсія – інтроверсія”	числовий	1 байт
7	Rez_ekstra	інтерпретація результату “екстраверсія – інтроверсія”	текстовий	35 символів
8	Rigidn	оцінка риси “пластичність – ригідність”	числовий	1 байт
9	Rez_rigidn	інтерпретація результату “пластичність – ригідність”	текстовий	35 символів
10	Vozbud	оцінка риси “емоційна збудливість – урівноваженість”	числовий	1 байт
11	Rez_vozbud	інтерпретація результату “емоційна збудливість – урівноваженість”	текстовий	35 символів
12	Temp	оцінка риси “температура реакції”	числовий	1 байт
13	Rez_temp	інтерпретація результату “температура реакції”	текстовий	35 символів
14	Aktiv	оцінка риси “активність”	числовий	1 байт
15	Rez_aktiv	інтерпретація результату “активність”	текстовий	35 символів
16	Csir	оцінка риси “активність”	числовий	1 байт
17	Vuvod	загальний висновок тесту	текстовий	185 символів
18	Ball	бал за тестом	числовий	одинарн. з рухомою крапкою
19	Pridat	група придатності за тестом	текстовий	5 символів
20	Dop_Inf	додаткова інформація	текстовий	255 символів





## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аванесов, В. С. Тесты в социологическом исследовании [Текст] / В. С. Аванесов. – М. : Наука, 1982. – 199 с.
2. Аверин, В. А. Психология личности : учеб. пособие [Текст] / В. А. Аверин. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 89 с.
3. Автоматизация методик психологического исследования: принципы и рекомендации. – Орел : ВНИИ охраны труда, 1989. – 326 с.
4. Айламазян, А. М. Выбор мотивов деятельности: теоретические аспекты проблемы и экспериментальное изучение [Текст] / А. М. Айламазян // Вопросы психологии. – 1990. – № 4. – С. 123–130.
5. Александров, В. В. Анализ данных на ЭВМ (на примере системы СИТО) [Текст] / В. В. Александров, А. И. Алексеев, Н. Д. Горский. – М. : Финансы и статистика, 1990. – 192 с.
6. Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / Б. Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 272 с.
7. Анастаси, А. Психологическое тестирование [Текст] : кн. 2 / А. Анастаси; пер. с англ. под ред. К. М. Гуревича, В. И. Лубовского. – М. : Педагогика, 1982. – 320 с.
8. Антипов, В. В. Психофизиологическая адаптация к экстремальным ситуациям [Текст] / В. В. Антипов. – М. : ВЛАДОС-пресс, 2004. – 173 с.
9. Арестова, О. Н. Специфика психологических методов в условиях использования компьютера [Текст] / О. Н. Арестова, Л. Н. Бабанин, А. Е. Войскунский. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1995. – 109 с.
10. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирование личности [Текст] / В. Г. Асеев. – М. : Мысль, 1976. – 158 с.
11. Баклицький, І. О. Психологія праці [Текст] : підручник / І. О. Баклицький. – К. : Знання, 2008. – 655 с.
12. Балабанова, Л. М. Судебная патопсихология (вопросы определения нормы и отклонений) [Текст] / Л. М. Балабанова. – Донецк : Сталкер, 1998. – 432 с.
13. Бандурка, А. М. Психология управления [Текст] / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х. : Фортуна-пресс, 1998. – 464 с.
14. Барко, В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) : монографія / В. І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
15. Барко, В. І. Психологічна діагностика здібностей особистості до навчання у вузі [Текст] / В. І. Барко, В. Г. Панок, О. В. Шаповалов // Практична психологія та соціальна робота. – 1998. – № 9. – С. 27–31.
16. Бодалев, А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения [Текст] / А. А. Бодалев. – М. : Флинта; Наука, 1998. – 168 с.
17. Бодров, В. А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора [Текст] / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 1. – С. 73–81.
18. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности [Текст] / В. А. Бодров. – М. : ПЭР СЭ, 2001. – 511 с.

19. Бодров, В. А. Развитие системного подхода в исследованиях профессиональной деятельности [Текст] / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. – № 3. – С. 23–28.
20. Бодров, В. А. Проблемы профессионального психологического отбора [Текст] / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 1985. – № 2. – С. 85–94.
21. Бодров, В. А. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала [Текст] / В. А. Бодров // Вопросы психологии. – 2004. – № 4. – С. 76–83.
22. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности [Текст] / Л. И. Божович. – М. : Ин-т практ. психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1997. – 352 с.
23. Боровиков, В. П. Statistica – статистический анализ и обработка данных в среде Windows [Текст] / В. П. Боровиков, И. П. Боровиков. – М. : Филинь, 1997. – 608 с.
24. Боченков, А. А. Методология и принципы комплексной психологической оценки профессиональной пригодности военных специалистов [Текст] / А. А. Боченков, А. Н. Глушко, Е. Б. Науменко и др. // Военно-медицинский журнал. – 1994. – № 11. – С. 41–46.
25. Булка, А. П. Прогнозирование успешности профессиональной деятельности военнослужащих на основе математической модели нечеткой нейронной сети : дис. ... канд. мед. наук : 03.00.13 / Александр Павлович Булка. – СПб. : ВМедА, 2005. – 133 с.
26. Вареник, В. В. Інженерно-психологічне забезпечення професійного відбору до Державної пожежної охорони України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / В. В. Вареник; Київськ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К. , 2001. – 20 с.
27. Варій, М. Й. Загальна психологія : підручник для студ. психол. і педагог. спеціальностей [Текст] / М. Й. Варій. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 968 с.
28. Варнавських, К. М. Проблеми професійного самовизначення молоді на сучасному етапі ринкових перетворень [Текст] / К. М. Варнавських // Педагогіка і психологія. – 2002. – № 4. – С. 109–115.
29. Вірна, Ж. П. Основи професійної орієнтації [Текст] / Ж. П. Вірна. – Луцьк : Вежа, 2003. – 156 с.
30. Верещагина, Л. А. Психология потребностей и мотивация персонала [Текст] / Л. А. Верещагина, И. М. Карелина. – Х. : Гуманитарный центр, 2005. – 156 с.
31. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека [Текст] / В. К. Вилюнас. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 288 с.
32. Волочков, А. А. Ценностная направленность личности как выражение смыслообразующей активности [Текст] / А. А. Волочков, Е. Г. Ермоленко // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – № 2. – С. 17–33.
33. Выготский, Л. С. Собрание сочинений [Текст] : в 6 т. / Л. С. Выготский. – М. : Педагогика, 1984. – Т. 4. – С. 256–260.



34. Гласе, Дж. Статистические методы в педагогике и психологии [Текст] / Дж. Гласе, Дж. Стенли. – М. : Прогресс, 1976. – 496 с.
35. Гмурман, В. Е. Теория вероятностей и математическая статистика [Текст] / В. Е. Гурман. – М. : Высш. шк., 1997. – 480 с.
36. Головаха, Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение [Текст] / Е. И. Головаха. – К. : Наук. думка, 1988. – 144 с.
37. Гордиенко, Н. И. Экстремальная психология в деятельности специалистов социальной сферы [Текст] : учеб. пособие / Н. И. Гордиенко. – Волгоград : Прин-Терра, 2006. – 103 с.
38. Гуревич, К. М. Личность как объект психологической диагностики [Текст] / К. М. Гуревич, А. М. Раевский // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 5. – С. 29–37.
39. Даниличева, Н. А. Психология профессионального выбора [Текст] / Н. А. Даниличева, Л. А. Балакирева. – СПб. : СЛП, 1998. – 144 с.
40. Дарахвелидзе, П. Г. Delphi – среда визуального программирования [Текст] / П. Г. Дарахвелидзе, Е. П. Марков. – СПб. : ВHV-Санкт-Петербург, 1996. – 352 с.
41. Деркач, А. А. Психодиагностика и акмеография [Текст] / А. А. Деркач, А. С. Огнев, Ю. Н. Гончаров. – Воронеж : МОДЭК, 1997. – 217 с.
42. Дружинин, В. Н. Мотивация деятельности в чрезвычайных ситуациях [Текст] / В. Н. Дружинин. – М. : МНЭПУ, 1996. – 168 с.
43. Дюк, В. А. Компьютерная психодиагностика [Текст] / В. А. Дюк. – СПб. : Братство, 1994. – 364 с.
44. Егоров, В. А. Прогнозирование профессиональной пригодности моряков к деятельности в экстремальных условиях [Текст] / В. А. Егоров, В. В. Белов // Военно-медицинский журнал. – 1992. – № 12. – С. 55–57.
45. Экстремальна психологія [Текст] : підручник / за заг. ред. проф. О. В. Тимченка. – К. : Август Трейд, 2007. – 502 с.
46. Елисеева, И. И. Общая теория статистики [Текст] / И. И. Елисеева, М. М. Юзбашев. – М. : Финансы и статистика, 1995. – 368 с.
47. Елфимова, Н. В. Пути исследования мотивации в когнитивной психологии: сравнительный анализ [Текст] / Н. В. Елфимова // Вопросы психологии. – 1985. – № 5. – С. 162–168.
48. Ермолаева, Е. П. Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе “человек-профессия-общество” [Текст] / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26. – № 4. – С. 30–40.
49. Загрядский, В. П. Методы исследования в физиологии труда [Текст] / В. П. Загрядский, З. К. Сулимо-Самуйлло. – Л. : Изд-во ВМедА, 1991. – 110 с.
50. Занюк, С. Психология мотивации [Текст] / С. Занюк. – К. : Эльга-Н ; Ника-Центр, 2002. – 352 с.
51. Зарайский, Д. А. Управление чужим поведением: технология личного психологического влияния [Текст] / Д. А. Зарайский. – Дубна : Феникс, 1997. – 263 с.

52. Зараковский, Г. М. Психологические основы профессиональной пригодности [Текст] / Г. М. Зараковский // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 86–95.
53. Засекіна, Л. В. Психологія мотивації: теорія та практика [Текст] / Л. В. Засекіна // Вісник Харківського національного університету. – 2003. – № 599. – С. 112–116. – (Серія “Психологія”).
54. Звоников, В. М. К вопросу о психологическом отборе профессионалов [Текст] / В. М. Звоников, В. А. Пономаренко, В. И. Цуварев // Психологический журнал. – 1988. – Т. 9. – № 3. – С. 93–101.
55. Здравомыслов, А. Г. Потребности. Интересы. Ценности [Текст] / А. Г. Здравомыслов. – М. : Политиздат, 1986. – 233 с.
56. Зінченко, В. П. Теорія і практика розбудови системи професійної орієнтації в сучасних умовах [Текст] / В. П. Зінченко, М. С. Янцур // Оновлення змісту і методів психології освіти та професійної орієнтації. – 1998. – Вип. 4. – С. 4–15.
57. Иванова, Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности [Текст] / Е. М. Иванова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1987. – 208 с.
58. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2006. – 508 с.
59. Ильин, Е. П. Сущность и структура мотива [Текст] / Е. П. Ильин // Психологический журнал. – 1995. – № 2. – С. 45–46.
60. Ірхіна, С. М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України [Текст] : навч. посібник / С. М. Ірхіна. – К. : КНУВС, 2007. – 91 с.
61. Караяни, А. Г. Прикладная военная психология [Текст] / А. Г. Караяни, И. В. Сыромятников. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.
62. Карпіловська, С. Я. Основи професіографії [Текст] : навч. посібник / С. Я. Карпіловська, Р. Й. Мітельман, В. В. Синівський та ін. – К. : МАУП, 1997. – 148 с.
63. Квашнина, Г. А. Психологическая устойчивость в чрезвычайных ситуациях [Текст] : учеб. пособие / Г. А. Квашнина. – Воронеж : Воронеж. гос. техн. ун-т, 2004. – 145 с.
64. Климов, Е. А. Введение в психологию труда [Текст] / Е. А. Климов. – М. : Изд-во МГУ, 1988. – 199 с.
65. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. – Р/н/Д : Феникс, 1996. – 512 с.
66. Кондрашенко, В. Т. Девиантное поведение у подростков: социально-психологические и психиатрические аспекты [Текст] / В. Т. Кондрашенко. – Мн. : Беларусь, 1988. – 207 с.
67. Корнієнко, І. О. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника [Текст] / І. О. Корнієнко // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. – № 5. – С. 35–38.
68. Коробов, Р. Н. К оценке военно-профессиональной работоспособности [Текст] / Р. Н. Коробов // Военно-медицинский журнал. – 1994. – № 11. – С. 47–49.

69. Корольчук, М. С. Історія психології [Текст] : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / М. С. Корольчук, П. П. Криворучко. – К. : Ельга ; Ніка-Центр, 2004. – 248 с.
70. Краснощеченко, И. П. Ценностные основания психологического образования [Текст] / И. П. Краснощеченко // Психология в вузе. – 2007. – № 3. – С. 37–48.
71. Кришталь, М. А. Проблеми професійного психологічного відбору в пожежно-технічні заклади освіти [Текст] / М. А. Кришталь, В. В. Вареник // Вісник ХДУ. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти. – Ч. 4, 5. – Х. : ХДУ, 1999. – № 439. – С. 64–67. – (Серія “Психологія, політологія”).
72. Крушельницька, Я. В. Фізіологія і психологія праці [Текст] : підручник / Я. В. Крушельницька. – К. : КНЕУ, 2003. – 367 с.
73. Крягжде, С. П. Управление формированием профессиональных интересов / С. П. Крягжде // Вопросы психологии. – 1985. – № 3. – С. 23–30.
74. Кулагин, Б. В. Типологический подход к исследованию проблемы профотбора [Текст] / Б. В. Кулагин, С. Т. Сергеев // Психологический журнал. – 1989. – Т. 10. – № 1. – С. 62–70.
75. Кухарчук, А. М. Человек и его профессия [Текст] : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / А. М. Кухарчук, В. В. Лях, А. Б. Широкова. – Минск : Соврем. слово, 2006. – 544 с.
76. Лебедева, Н. М. Ценностно-мотивационная структура личности в русской культуре [Текст] / Н. М. Лебедева // Психологический журнал. – 2001. – № 3. – С. 26–36.
77. Лебедевская, И. И. Организация и проведение профессионального психологического отбора при комплектовании ВС государств – членов НАТО [Текст] / И. И. Лебедевская // Зарубежное военное обозрение. – 2005. – № 7. – С. 14–20.
78. Лебедевская, И. И. Основные тенденции исторического развития профессионального психологического отбора военнослужащих [Текст] / И. И. Лебедевская // Военная мысль. – 2006. – № 7. – С. 18–26.
79. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1977. – 303 с.
80. Леонтьев, А. Н. Потребности, мотивы, эмоции [Текст] / А. Н. Леонтьев. – М. : Педагогика, 1971. – 328 с.
81. Леонтьев, Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности [Текст] / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2003. – 487 с.
82. Ломов, Б. Ф. К проблеме деятельности в психологии [Текст] / Б. Ф. Ломов // Психологический журнал. – 1981. – Т. 2. – № 5. – С. 3–22.
83. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 448 с.
84. Лукина, В. С. Исследование мотивации профессионального развития [Текст] / В. С. Лукина // Вопросы психологии. – 2004. – № 5. – С. 25–32.

85. Магомед-Эминов, М. Ш. Анализ когнитивного подхода в зарубежных теориях мотивации [Текст] / М. Ш. Магомед-Эминов, И. А. Васильев // Вопросы психологии. – 1986. – № 5. – С. 161–168.
86. Макаренко, Н. В. Теоретические основы и методики профессионального психологического отбора военных специалистов. – К. : Сент-Жак, 1996. – 336 с.
87. Макаренко, П. В. Професійна “Я-концепція” майбутніх фахівців правоохоронної діяльності [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / П. В. Макаренко ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х. , 2001. – 16 с.
88. Маклаков, А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях [Текст] / А. Г. Маклаков // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – №1. – С. 16–24.
89. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
90. Марцинковская, Т. Д. История психологии [Текст] : учебник для студ. высш. учеб. заведений / Т. Д. Марцинковская. – М. : Академия, 2006. – 544 с.
91. Маслоу, А. Дальние пределы человеческой психики [Текст] / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 432 с.
92. Медведев, Д. С. Современные психотехники: технология профессионально-психологического отбора кадров [Текст] / Д. С. Медведев, А. П. Булка. – Ростов н/Д : Феникс, 2008. – 582 с.
93. Мерлин, В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности [Текст] / В. С. Мерлин. – М. : Педагогика, 1986. – 256 с.
94. Методичне забезпечення психологічного супроводження діяльності вищого навчального закладу системи МВС України [Текст] / В. І. Московець, А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін. – Х. : ХНУВС, 2004. – 240 с.
95. Мильман, В. Э. Побудительные тенденции в структуре деятельности [Текст] / В. Э. Мильман // Вопросы психологии. – 1982. – № 3. – С. 5–14.
96. Миролюбов, А. В. К проблеме оценки и прогнозирования функциональных состояний организма военнослужащих [Текст] / А. В. Миролюбов // Военно-медицинский журнал. – 1995. – № 1. – С. 48–51.
97. Митина, Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях [Текст] / Л. М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 26–38.
98. Москаленко, А. П. Актуальні проблеми професійного психологічного відбору до вузів системи МВС [Текст] / А. П. Москаленко // Вісник Університету внутрішніх справ. – 2002. – № 18. – С. 452–457.
99. Москаленко, А. П. Проблеми організації професійного психологічного відбору до вузів системи Міністерства внутрішніх справ [Текст] / А. П. Москаленко // Сучасні проблеми управління : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. м. Київ, 29–30 листоп. 2001 р. / уклад. : Б. В. Новіков, В. А. Гайченко та ін. – К. : Політехніка, 2001. – С. 231–233.
100. Москаленко, А. П. Психологічне забезпечення професійного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України [Текст] :

автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / А. П. Москаленко ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х. , 2002. – 22 с.

101. Москаленко, А. П. Психологічні показники придатності до навчання в вузах системи Міністерства внутрішніх справ [Текст] / А. П. Москаленко // Вісник ХДПУ ім. Г. С. Сковороди. – Х. : ХДПУ, 2001. – Вип. 6. – С. 61–66. – (Серія “Психологія”).

102. Москвичов, С. Г. Проблемы мотивации в психологических исследованиях [Текст] / С. Г. Москвичов. – К. : Наук. думка, 1975. – 215 с.

103. Музиченко, Л. Самовизначення і професійне середовище [Текст] / Л. Музиченко // Соціальна психологія. – 2003. – № 2. – С. 112–119.

104. Наследов, А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных [Текст] : учеб. пособие / А. Д. Наследов. – СПб. : Речь, 2004. – 392 с.

105. Немов, Р. С. Психология [Текст] : учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений / Р. С. Немов. – М. : ВЛАДОС, 1999. – 360 с.

106. Новиков, В. С. Теоретические и прикладные основы профессионального психологического отбора военнослужащих [Текст] / В. С. Новиков, А. А. Боченков. – СПб. : ВМедА, 1997. – 187 с.

107. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти // Матеріали III Харківських Міжнародних психологічних читань. – Х. : ХДУ, 1999. – 395 с.

108. Панферов, В. Н. Психология человека: душа и тело; организм и психика; функции психики [Текст] / В. Н. Панферов. – СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2002. – 253 с.

109. Платонов, К. К. Вопросы психологии труда [Текст] / К. К. Платонов. – М. : Медицина, 1990. – 263 с.

110. Платонов, К. К. Профессиография – ее значение и методы работы [Текст] / К. К. Платонов // Соц. труд. – 1971. – № 4. – С. 74–79.

111. Плотніков, П. В. Соціалізація та ціннісні проблеми молоді України [Текст] / П. В. Плотніков // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка, 2003. – № 5–7. – С. 106–109.

112. Погодин, Ю. И. Психофизиологическое обеспечение профессиональной деятельности военнослужащих [Текст] / Ю. И. Погодин, В. С. Новиков, А. А. Боченков // Военно-медицинский журнал. – 1998. – № 11. – С. 27–35.

113. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности [Текст] / под ред. В. А. Бодрова. – М. : ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.

114. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии [Текст] : учеб. пособие / В. Д. Балин, В. К. Гайда, В. К. Гербачевский и др. ; под общ. ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб. : Питер, 2000. – 560 с.

115. Приходько, І. І. Оцінка рівня сформованості професійно важливих психологічних якостей у майбутніх офіцерів внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України [Текст] / І. І. Приходько // Наукові записки Харківського університету Повітряних Сил. – Х. : ХУПС, 2007. – Вип. 1 (27). – С. 174–181. – (Серія “Соціальна філософія, психологія”).

116. Приходько, І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України [Текст] : монографія / І. І. Приходько. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.
117. Приходько, І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності : монографія / І. І. Приходько. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2013. – 745 с.
118. Приходько, І. І. Розробка системи критеріїв оцінки та прогнозування професійної придатності курсантів вищого військового навчального закладу [Текст] / І. І. Приходько // Честь і закон. – 2007. – № 1. – С. 23–27.
119. Приходько, І. І. Створення психологічних профілів офіцерів-спеціалістів тилового та технічного забезпечення внутрішніх військ МВС України [Текст] / І. І. Приходько // Честь і закон. – 2003. – № 2. – С. 38–41.
120. Про затвердження Комплексної програми вдосконалення бойової та психологічної підготовки особового складу органів та підрозділів внутрішніх справ України [Текст] : наказ МВС України від 26.05.2005 р. № 385.
121. Про затвердження Положення про військово-лікарську експертизу в Збройних Силах України [Текст] : наказ МО України від 14.08.2008 р. № 402.
122. Про затвердження Правил відбору та прийому до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України [Текст] : наказ МВС України від 04.11.2008 р. № 568.
123. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України [Текст] : Наказ Міністра внутрішніх справ України від 28.07.2004 р. № 842.
124. Пряжников, Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение [Текст] / Н. С. Пряжников. – М. : Ин-т практ. психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 246 с.
125. Пряжникова, Е. Ю. Профориентация [Текст] : учеб. пособие / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. – М. : Академия, 2005. – 496 с.
126. Психологическая диагностика: проблемы и исследования [Текст] / под ред. К. М. Гуревича. – М. : Педагогика, 1981. – 231 с.
127. Психологический словарь [Текст] / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Педагогика-Пресс, 1997. – 440 с.
128. Психология и педагогика. Военная психология [Текст] : учебник для вузов / под ред. А. Г. Маклакова. – СПб. : Питер, 2005. – 464 с.
129. Психология профессий [Текст] : учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. – М. : Академический Проект, 2005. – 336 с.
130. Психология. Словарь [Текст] / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.
131. Психофизиологический профессиональный отбор спасателей международного класса [Текст] : пособие для врачей / под ред. М. А. Ларцева, О. П. Колошука. – М. : ФГУ Всерос. центр медицины катастроф “Защита”, 2005. – 59 с.

132. Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты [Текст] : учеб. пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара : БАХРАХ-М, 2002. – 672 с.
133. Рубинштейн, С. Л. Проблемы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1976. – 416 с.
134. Рудкевич, Л. А. Возрастная динамика самореализации личности [Текст] / Л. А. Рудкевич, Е. Ф. Рибалко // Психологические проблемы самореализации личности. – СПб. : СпбГУ, 1997. – С. 89–106.
135. Сазонов, В. П. Воспитание на основе потребностей человека [Текст] / В. П. Сазонов // Педагогика. – 1993. – № 2. – С. 25–28.
136. Свенцицкий, А. Л. Мотивы трудовой деятельности личности [Текст] / А. Л. Свенцицкий // Социальная психология. – Л. : Знание, 1974. – С. 44–53.
137. Семиченко, В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль “Направленность” [Текст] / В. А. Семиченко. – К. : Миллениум, 2004. – 521 с.
138. Словарь психолога-практика [Текст] / сост. С. Ю. Головин. – Мн. : Харвест, 2005. – 976 с.
139. Собчик, Л. Н. МЦВ – метод цветowych выборов. Модифицированный восьмицветовой тест Люшера [Текст] : практ. руководство / Л. Н. Собчик. – СПб. : Речь, 2001. – 112 с.
140. Соловьева, С. Л. Индивидуальные психологические особенности личности врача [Текст] / С. Л. Соловьева. – СПб. : ГОУВПО СПбГМА им. И. И. Мечникова, 2001. – 55 с.
141. Соломин, И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования [Текст] / И. Л. Соломин. – СПб. : Речь, 2006. – 280 с.
142. Сосновский Б. А. Мотив и смысл (психолого-педагогическое исследование) [Текст] / Б. А. Сосновский. – М. : Прометей, 1993. – 199 с.
143. Сохадзе, Д. І. Професійний психологічний відбір кандидатів для комплектування підрозділів миротворчих сил [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Д. І. Сохадзе ; Харк. військ. ун-т. – Х. , 2004. – 18 с.
144. Стадник, В. А. Аналітична професіограма стрільців із лука високої кваліфікації [Текст] / В. А. Стадник // Вісник ХДУ. Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві. Психолого-педагогічні проблеми сучасної освіти. – Ч. 4, 5. – Х. : ХДУ, 1999. – № 439. – С. 139–141. – (Серія “Психологія, політологія”).
145. Стасюк, В. В. Система соціально-психологічного забезпечення функціонування аеромобільних військових підрозділів в умовах збройних конфліктів [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / В. В. Стасюк ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К. , 2005. – 34 с.
146. Степанский, В. Н. Влияние мотивации достижения успеха и избегания неудачи на регуляцию деятельности [Текст] / В. Н. Степанский // Вопросы психологии. – 1981. – № 6. – С. 59–74.

147. Траверсе, Т. М. Психологія праці [Текст] : навч.-метод. посіб. / Т. М. Траверсе. – К. : Ін-т післядипломної освіти Київськ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка, 2004. – 116 с.
148. Трофімов, Ю. Л. Психологічні особливості системи ціннісних орієнтацій полезалежних/полenezалежних особистостей [Текст] / Ю. Л. Трофімов, О. Б. Напрасна // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 2. – С. 3–11.
149. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] : в 2 т. / Х. Хекхаузен ; под ред. Б. М. Величковского. – М. : Педагогика-Пресс, 1986. – Т. 1. – 408 с.
150. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения [Текст] / Х. Хекхаузен. – СПб. : Питер, 2004. – 474 с.
151. Цветовой тест отношений : метод. рекомендации [Текст] / под ред. Е. Ф. Бажина, А. М. Эткинда. – Л. : Ин-т им. В. М. Бехтерева, 1985. – 18 с.
152. Черняк, А. І. Організаційно-психологічні умови прогнозування професійної придатності військовослужбовців-контрактників за оцінкою їх інтелектуальних здібностей [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / А. І. Черняк ; Нац. акад. Державної прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2005. – 19 с.
153. Чугунова, Э. С. Социально-психологические особенности профессиональной мотивации в инженерной деятельности и проблемы творческой активности [Текст] / Э. С. Чугунова // Психологический журнал. – 1985. – № 4. – С. 31–38.
154. Чудновский, В. Э. О некоторых прикладных аспектах проблемы смысла жизни [Текст] / В. Э. Чудновский // Мир психологии. – 2001. – № 2(26). – С. 85–96.
155. Чудновский, В. Э. Проблема становления смысло-жизненных ориентаций личности [Текст] / В. Э. Чудновский // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – № 6. – С. 5–11.
156. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека [Текст] : учеб. пособие / В. Д. Шадриков. – 2-е изд. – М. : Логос, 1996. – 320 с.
157. Шадриков, В. Д. Психологический анализ деятельности как системы [Текст] / В. Д. Шадриков // Психологический журнал. – 1980. – Т. 1. – № 3. – С. 33–46.
158. Шакуров, Р. Х. Мотивация профессиональной деятельности: новые подходы [Текст] / Р. Х. Шакуров // Среднее профессиональное образование: проблемы, поиски, решения. – М. : МВ Магистр, 1994. – С. 45–67.
159. Шаховой, В. А. Мотивация трудовой деятельности [Текст] : учеб. пособие / В. А. Шаховой, С. А. Шапиро // Российская академия предпринимательства. – М. : Вершина, 2003. – 222 с.
160. Шевандрин, Н. И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности [Текст] / Н. И. Шевандрин. – М. : ВЛАДОС, 2001. – 512 с.



161. Якобсон, П. М. Психология чувств и мотивации [Текст] / П. М. Якобсон; под ред. Е. М. Борисовой. – М. : Ин-т практ. психологии, 1998. – 304 с.
162. Biesheuvel, S. Personnel selection [Текст] / S. Biesheuvel // Ann. Rev. Psychol. – 1965. – V. 16. – P. 295.
163. Croubach, L. J. Construction in psychological test [Текст] / L. J. Croubach, P. E. Meehl // Psychol. Bull. – 1952. – V. 52. – P. 281–303.
164. Eysenck, H. J. A dimensional system of psychodiagnostics [Текст] / H. J. Eysenck // New approaches to personality classification /Ed. A. R. Mahrer. – New York, London. – 1970. – P. 169–208.
165. Ghiselli, E. E. The validation of selection test in the light of the dynamic character of criterion [Текст] / E. E. Ghiselli, M. Haire // Pers. Psychol. – 1966. – V. 13. – P. 225–232.
166. Maslow, A. H. Motivation and personality [Текст] / A. H. Maslow. – New York: Addison – Wesley Educational Publishers, Inc., 1987. – 293 p.
167. Morsh, J. E. Job analysis in the United States air force [Текст] / J. E. Morsh // Pers. Psychol. – 1964. – V. 17. – P. 7–17.
168. Woug, P. T. Effective management of life stress: The resource congruence model [Текст] / P. T. Woug // Stress medicine. – 1993. – V. 9. – P. 51–60.

Наукове видання

**Воробйова** Інна Вікторівна,  
**Приходько** Ігор Іванович,  
**Полторак** Степан Тимофійович та ін.

**Автоматизований  
психодіагностичний комплекс  
визначення професійної придатності  
кандидатів на військову службу  
в Національну гвардію України  
і навчання у вищих військових  
навчальних закладах МВС України**

Монографія

Відповідальний за випуск *І. В. Воробйова*

Редактор *Т. І. Васильченко*

Комп'ютерний набір: *Я. В. Мацегора*

Комп'ютерне макетування: *О. В. Марценяк*

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 17,44. Тираж 300 пр. Зам. № 19.

---

Видавець і виготовлювач Національна академія Національної гвардії України.  
м. Захисників України, 3, м. Харків, 61001.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 2799 від 22.03.2007 р.