



**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ГВАРДІЇ УКРАЇНИ**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОСТІ
СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ВІЙСЬКОВОЇ
СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ**

Монографія

**Харків
2016**

УДК 159.9.9072: 331.546-355.252

ББК 88.4

П86

Рекомендовано Вченою радою Національної академії Національної гвардії України як монографію (протокол № 14 від 21.11.2016 р.)

Рецензенти:

О. О. Євдокімова, професор кафедри соціології та психології факультету права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ, д-р психол. наук, професор;

С. Ю. Лебедева, начальник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України, канд. психол. наук, с.н.с.

Психологічні засади ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом Національної гвардії України: монографія [Текст] / Я. В. Мацегора, В. І. Воробйова, І. І. Приходько та ін. / За заг. ред. проф. І.І. Приходька; 2-ге вид. – Х. : Національна академія НГУ, 2016. – 314 с.

Викладено матеріали теоретико-експериментального дослідження проблеми професійного психологічного відбору на службу за контрактом до Національної гвардії України. Досліджено проблему визначення ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом Національної гвардії України. Наведено результати моніторингу психологічних якостей, які впливають на ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом Національної гвардії України. Визначено закономірності впливу психологічних якостей на ефективність службово-бойової діяльності за військовою спеціальністю, котрі покладено в основу прогнозування ефективності військовослужбовців, які вступають на службу за контрактом до НГУ.

Дослідження було проведено в період 2012–2013 рр. у підрозділах внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України. Згідно з Законом України “Про Національну гвардію України” (п. 3 розд. IV) № 876-VII від 13 березня 2014 р. Національна гвардія України є правонаступником внутрішніх військ МВС України.

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

Іл. 98. Табл. 98. Бібліогр.: 96 назв.

Авторський колектив:

Я. В. Мацегора, канд. психол. наук, с.н.с. (вступ; Р.1 – 1.1–1.3; Р.2 – 2.1, 2.3–2.6; Р.3 – 3.1–3.3; висновки; додатки А, Б); **І. В. Воробйова**, канд. психол. наук, с.н.с. (Р.1 – 1.1–1.3; Р.2 – 2.1, 2.3, 2.5, 2.6; Р.3 – 3.1–3.3; додаток В); **І. І. Приходько**, д-р психол. наук, професор (Р.1 – 1.1, 1.2; Р.2 – 2.1, 2.3); **О. В. Тімченко**, д-р психол. наук, професор (Р.2 – 2.2, 2.3, 2.6; Р.3 – 3.3); **О. С. Колесніченко**, канд. психол. наук (Р.1 – 1.1–1.3; Р.2 – 2.1); **С. А. Горелишев**, канд. техн. наук, доцент (Р.3 – 3.1–3.3); **Н. А. Каз’яніна** (Р.1 – 1.1, 1.2); **О. О. Пархоменко** (Р.1 – 1.1–1.3).

УДК 159.9.9072: 331.546-355.252

ББК 88.4

© Національна академія Національної гвардії України, 2016

З М І С Т

ВСТУП	5
Р о з д і л 1. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ СИЛ ОХОРОНИ ПРАВОПОРЯДКУ	7
1.1. Психологічне вивчення ефективності професійної діяльності співробітників сил охорони правопорядку	7
1.2. Особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України як визначальний фактор дослідження її ефективності	12
1.3. Сучасний інструментарій оцінювання ефективності професійної діяльності фахівців	23
Р о з д і л 2. ПСИХОЛОГІЧНІ ЯКОСТІ, ЯКІ ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ЕФЕКТИВНІСТЬ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	32
2.1. Організація психографічного дослідження військовослужбовців військової служби за контрактом	32
2.1.1. Психодіагностичні методики визначення психодинамічних властивостей	35
2.1.2. Психодіагностичні методики визначення загальних здібностей військовослужбовця військової служби за контрактом	38
2.1.3. Психодіагностичні методики визначення у військовослужбовців особливостей мотивації до служби	41
2.1.4. Психодіагностичні методики визначення особливостей характеру, наявності акцентуацій у військовослужбовців військової служби за контрактом	43
2.1.5. Опитувальник суїцидального ризику	46
2.1.6. Метод колірних виборів	48
2.1.7. 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла	52
2.1.8. Багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність”	53
2.2. Розроблення шкали оцінювання ефективності діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом	55
2.3. Розроблення методики визначення психологічного профілю фахівця сил охорони правопорядку	64
2.4. Психографічне вивчення військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції	102
2.5. Психографічне вивчення військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з охорони громадського порядку	123
2.6. Психофізіологічне вивчення військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв і консульських установ	142
Р о з д і л 3. ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ АВТОМАТИЗОВАНИЙ КОМПЛЕКС ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ	161

3.1. Обґрунтування психодіагностичних методик щодо вивчення ефективності діяльності військовослужбовців Національної гвардії України	161
3.2. Визначення загального показника ефективності діяльності за допомогою регресійного аналізу та профілів	164
3.3. Функціонування блока аналізу результатів тестування та визначення ефективності діяльності військовослужбовців Національної гвардії України в програмному комплексі “Психодіагностика”	167
3.3.1. Збір даних з інших баз даних в основну поточну базу	188
3.3.2. Імпорт списку групи	191
3.3.3. Експортування даних в додаток Excel	193
3.3.4. Розрахунок рівнянь регресії успішності навчання за різними спеціальностями	193
3.3.5. Розрахунок рівнянь регресії ефективності служби за різними спеціальностями	194
3.3.6. Сортування бази даних респондентів	196
3.3.7. Фільтрація бази даних респондентів	196
3.3.8. Робота з різними психологічними профілями	198
3.3.9. Внесення результатів тестування респондентів психологом із класичного бланка методик	203
Методичні рекомендації щодо використання автоматизованого психодіагностичного комплексу	207
Практичні рекомендації щодо здійснення професійного психологічного відбору військовослужбовців військової служби за контрактом до різних типів військових частин Національної гвардії України	210
ВИСНОВКИ	212
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	215
Додаток А. Психодіагностичні методики основної батареї	222
Додаток Б. Переведення прогнозованої оцінки ефективності службово-бойової діяльності в стени, якісні показники та групи придатності	269
Додатки В. Психодіагностичні методики додаткової батареї	270

ВСТУП

Військовослужбовці Національної гвардії України виконують різноманітні службово-бойові завдання: охорона громадського порядку та особливо важливих об'єктів, дипломатичних представництв і консульських установ іноземних держав на території України; конвоювання, екстрадиція та охорона підсудних; здійснення режимно-карантинних заходів під час ліквідації наслідків аварій, катастроф тощо. Виконання цих та інших функцій досить часто здійснюється в екстремальних умовах, що загрожує життю і здоров'ю військовослужбовців. Військовослужбовці переживають події, які виходять за межі звичайного досвіду. Такі переживання можуть травмувати психіку і як наслідок призвести до зниження ефективності професійної діяльності або взагалі унеможливають подальше виконання службово-бойових завдань. Це робить актуальним визначення критеріїв ефективності виконання службово-бойової діяльності військовослужбовцями Національної гвардії України. Насамперед це стосується військовослужбовців військової служби за контрактом, що швидко зростає на сучасному етапі становлення Національної гвардії України.

Як свідчить досвід функціонування правоохоронних структур, ефективність виконання службово-бойової діяльності підрозділами Національної гвардії України зумовлена різноманітними чинниками, але найдоступнішим резервом для підвищення її ефективності є врахування і розвиток професійно важливих якостей у військовослужбовців військової служби за контрактом Національної гвардії України.

У монографії проаналізовано сучасні вітчизняні й закордонні підходи до визначення ефективності виконання професійної діяльності. Наведено власну розробку процедури визначення ефективності військовослужбовців військової служби за контрактом, які несуть службу в різних військових частинах НГУ. Наведено також коротку характеристику сучасних вітчизняних і закордонних автоматизованих комплексів, які використовуються для здійснення професійного психологічного відбору.

Авторським колективом монографії наведено процедуру комплексного психодіагностичного обстеження кандидатів на військову службу до Національної гвардії України для визначення наявності і рівня розвитку в них професійно важливих якостей. Вона розроблена в лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності НГУ науково-дослідного центру і завдяки універсальності була автоматизована.

Важливою особливістю розробленого автоматизованого психодіагностичного комплексу "Психодіагностика" є те, що він містить не лише автоматизовані психодіагностичні методики, але й процедуру узагальнення результатів психодіагностичного обстеження, яка передбачає прогнозування ефективності службово-бойової діяльності і співвіднесення результатів цього прогнозу з градаціями придатності кандидата до військової служби за контрактом у Національній гвардії України. Розроблений

автоматизований психодіагностичний комплекс має низку додаткових функцій, важливих для психолога, який здійснює професійний психологічний відбір і психологічне супроводження службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ. Це сортування і фільтрація даних обстеження за різними критеріями, формування протоколів обстеження, конвертування отриманих результатів у додаток Excel та Word для подальшої роботи тощо.

У монографії наведено результати дослідження щодо визначення професійно важливих якостей у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних, підрозділів з охорони дипломатичних представництв і консульських установ та підрозділів з охорони громадського порядку. На прикладі зазначених підрозділів детально описується процедура налаштування автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психодіагностика” для здійснення професійного психологічного відбору на службу в різних підрозділах і військових частинах НГУ. Надається також детальна характеристика всіх функцій і можливостей автоматизованого психодіагностичного комплексу.

Авторський колектив сподівається, що використання автоматизованого комплексу “Психодіагностика” дозволить розробити ефективну систему професійного психологічного відбору військовослужбовців військової служби за контрактом, що в перспективі позитивно вплине на загальну ефективність виконання службово-бойових завдань підрозділами та військовими частинами Національної гвардії України.

Розділ 1. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ СИЛ ОХОРОНИ ПРАВОПОРЯДКУ

1.1. Психологічне вивчення ефективності професійної діяльності співробітників сил охорони правопорядку

Потреба у професійному психологічному відборі виникає тоді, коли постає питання про ефективність праці найманого працівника, і прийом на роботу (службу) ставиться в залежність від знань і вмінь, а не від інших чинників, не пов'язаних із виконанням службових обов'язків. Науково визначені критерії, експериментально встановлені норми для професійно важливих якостей (ПВЯ) та об'єктивність процедури проведення професійного психологічного відбору стають значною перешкодою для зловживань у питаннях прийому на роботу (службу). Працівник, який за своїми якостями цілком відповідає професії, має кращі показники продуктивності (як якісні, так і кількісні), менше схильний до професійної деформації, захворювань і травматизму, його професійний вік довший, а витрати на навчання значно менші.

З переходом Національної гвардії України на контрактну форму комплектування з метою підвищення ефективності використання наявних людських і матеріальних ресурсів, зменшення можливостей для їх корупційного використання та підвищення професіоналізму особового складу постало питання про створення об'єктивної системи професійного психологічного відбору до Національної гвардії України. Зазначимо, що дотепер НГУ не має детально розробленої і науково обґрунтованої власної системи професійного психологічного відбору, використовується еkleктичний підхід, що поєднує особливості відбору персоналу до органів внутрішніх справ та особового складу до лав Збройних Сил України. Зрозуміло, що це негативно впливало на його ефективність через неврахування власної специфіки служби в НГУ.

Ключовий аспект професійного психологічного відбору становить визначення критерію ефективності професійної діяльності працівників. Її ефективність є тією змінною, порівнюючи з якою, визначаються ПВЯ. За показниками групи ефективних працівників устанавлюються норми для ПВЯ, розробляються психограми або акмеограми.

Ефективність – одна з найважливіших характеристик службово-бойової діяльності. Проте немає чіткого, загальновизнаного і повного уявлення як про саму ефективність службово-бойової діяльності, так і про критерії оцінювання діяльності як ефективної. Формулювання адекватного уявлення про ефективність службово-бойової діяльності співробітників охорони правопорядку, на наш погляд, є важливим моментом і для подальшого розвитку психологічної теорії діяльності, і для вирішення завдань психології діяльності в особливих умовах.

Огляд основних підходів до проблематики ефективності в психології ускладнений через відсутність прямих і однозначних теорій, що розглядають її як центральний або основний конструкт. Крім того, для більшості психологічних напрямів характерний підхід, більше зосереджений довкола психологічної проблематики індивіда, ніж орієнтований на виявлення детермінант і проявів його ефективності. Проте в системі наукової психології знаходяться категорії, які застосовуються для пояснення когнітивних, афектних і поведінкових проявів людини в контексті досліджуваного нами феномена. Різні психологічні школи по-різному тлумачать феномен “ефективність”.

Так, у психологічній теорії особистості З. Фрейда немає явного звернення до внутрішніх детермінант або зовнішніх поведінкових проявів ефективності. З точки зору психоаналізу пояснення ефективності індивіда в тій або іншій сфері діяльності слід шукати в динамічних проявах “психічної енергії”, що переміщується від оригінальних інстинктивних об’єкт-виборів. Невротичний нарцисизм і сублімація як механізм часткового задоволення інстинктивного потягу становлять, так би мовити, несвідомий дискурс діяльності, в якій названі персонажі досягли успіху.

У своїй теорії соціального вчення А. Бандура ввів поняття ефективності особи, яку він описав як сукупність переживань самоповаги, власної гідності і компетентності у вирішенні життєвих проблем [5]. Люди з високою особистою ефективністю вважають, що вони в змозі впоратися з несприятливими подіями і обставинами життя. Вони сподіваються на свої здібності долати перешкоди, самі шукають випробувань, ускладнюють свої завдання і в своєму прагненні до успіху підтримують високий рівень упевненості у власних силах. Люди з високою особистісною ефективністю розглядають більше варіантів вибору кар’єри і частіше досягають успіху; вони отримують вищі оцінки в навчанні, ставлять перед собою вищі цілі і в цілому мають краще фізичне і душевне здоров’я, аніж люди з низькою особистою ефективністю.

Інтерпретація феномену “ефективність” у концепції Д. Роттера знаходить вираження в контексті локусу контролю особи [96]. Він вважав, що люди з внутрішнім локусом контролю виявляються здоровішими фізично й душевно, аніж люди із зовнішнім. Люди з внутрішнім локусом контролю вважають, що в житті мають ширший вибір можливостей, вони володіють добрими соціальними навичками, користуються популярністю і мають вищий рівень самооцінки, що в цілому підвищує їх шанси на успіх у житті.

Гуманістичний напрям у психології, передусім пов’язаний з іменами А. Маслоу та К. Роджерса, відкидав уявлення про людину як істоту, чия поведінка будується лише на основі детермінізму і повністю визначається стимул-реакціями зовнішнього середовища. Методологічним підґрунтям поняття ефективності, з точки зору концепції А. Маслоу, є самоактуалізація – якнайповніше розкриття здібностей і реалізація потенціалу людини. Таке активне прагнення людини до розкриття своїх здібностей – найвища потреба людини [54].

Концепції Дж. Аткінсона, Д. МакКлелланда, Х. Хекхаузена пояснюють ефективність через поняття мотивації досягнення [86; 87; 95]. Гіпотезу про те, що мотивація досягнення є основним джерелом ділової активності, рушійною силою економічного розвитку суспільства, сформулював Д. Аткінсон. Саме він уперше почав вивчати мотивацію досягнення, створив її модель, що передбачає наявність у людини двох різноспрямованих тенденцій: мотивація досягнення успіху і мотивація уникнення невдач.

Із поняттям “ефективність” тісно пов’язане поняття “ефективність професійної діяльності”, відносно нове для професійної психології і недостатньо розкрито в літературі.

Так, К. М. Гуревич [20] визначає ефективність професійної діяльності як сукупність психологічних і психофізіологічних особливостей, необхідних для досягнення людиною суспільно прийнятної ефективності праці за наявності спеціальних знань, умінь і навичок.

На думку С. А. Дружилова [22], професійна успішність – інтегральна характеристика людини, що виявляється в діяльності і в спілкуванні, а тому має вивчатись у взаємодії індивідуальних, особистісних і суб’єктивних якостей.

Велику кількість як дисертаційних робіт, так і наукових публікацій присвячено саме ефективності службово-бойової діяльності людини у вибраній сфері. Авторами пропонуються різні підходи до аналізу детермінант ефективності стосовно конкретної діяльності (навчальної, трудової, спортивної, військової) і складових компонентів ефективності професійної діяльності.

Так, Є. П. Ільїн [30] виділив чотири основні чинники, що обумовлюють ефективність професійної діяльності: спрямованість, знання, вміння і якості.

Серед правоохоронців ефективність діяльності досить часто пов’язується з умовами, засобами, організацією праці. Так, П. М. Каркач і Н. І. Клименко шляхи підвищення ефективності праці такої категорії правоохоронців, як слідчі, вбачають у поліпшенні організації їх роботи [31; 33] та спрощенні виконуваних процедур. Такої думки дотримується О. М. Бандурка [6], вважаючи, що підвищення ефективності є похідною від вміння застосовувати фахівцем новітні технічні засоби та нові методики роботи (алгоритми). У технологізації (використанні інформаційно-реєстраційних систем) виконання основних завдань правоохоронцями вбачає шляхи підвищення ефективності роботи І. В. Строков [80, с. 352]. Таке використання технічних засобів покликано зменшити навантаження правоохоронців і певною мірою компенсувати недостатній рівень обізнаності та професійної підготовки фахівців [80, с. 77]. Ще одним зовнішнім засобом підвищення ефективності діяльності правоохоронців є підпорядкованість органів правопорядку [34], покращення взаємодії між правоохоронними органами [15; 16], уведення єдиної законодавчої бази для боротьби зі злочинністю [18], поліпшення правової регламентації правоохоронної діяльності, чітке визначення прав, обов’язків і повноважень правоохоронців [34; 43; 44] і поліпшення умов їхньої праці [35; 39].

Найважливішим фактором, що забезпечує ефективність професійної діяльності слідчого, О. Є. Ямпольський вважає слідчу майстерність,

визначаючи її як синтез ідейно-теоретичних і юридичних знань, здатностей, умінь і навичок та інших якостей особистості, що дозволяють як найкраще розслідувати злочини. Причому слідчі здібності <...> варто виділити як психологічну основу слідчої майстерності, тому що вони дають можливість швидко й правильно орієнтуватись у слідчих ситуаціях, проникати в психологію учасників розслідування, раціонально організувати процес розслідування злочинів, швидко опанувати знання, уміння, навички, необхідні для розслідування різноманітних злочинів [93, с. 5–6].

Кірьянова О. Н. установила, що ефективність діяльності представників ризиконебезпечних професій майже повною мірою (понад 90 %) залежить від здатності ефективно діяти в екстремальних умовах [69]. Вона визначила внесок окремих показників ефективності діяльності в загальний показник ефективності, що визначався на основі експертних оцінок (табл. 1.1).

Т а б л и ц я 1.1. Показники кореляції (внеску) окремих показників ефективності діяльності із загальним показником ефективності діяльності

	Окремі показники ефективності діяльності	r_s – коефіцієнт Спірмена	p
1	Здатність до ефективних дій в умовах ризику	0,75	0,0001
2	Схильність до ризику в професійному середовищі	0,34	0,04
3	Сміливість і рішучість (у професійних діях)	0,66	0,0001
4	Розумна (виправдана) ризикованість	0,54	0,0005
5	Забезпечення особистої безпеки	0,41	0,001
6	Здатність до прийняття самостійних рішень	0,62	0,0001
7	Професійна відповідальність	0,48	0,003
8	Здатність до індивідуальної діяльності	0,64	0,0001

У своєму професіографічному дослідженні Н. В. Оніщенко [62] дійшла таких висновків.

1. Рівень ефективності професійної діяльності слідчого зростає в міру збільшення стажу роботи на зазначеній посаді.

2. Існує прямий кореляційний зв'язок між показниками виразності інтернальності локусу контролю слідчого, самооцінкою рівня професіоналізму та оцінкою рівня професійної майстерності слідчого його керівником.

3. Визначальними серед особистісних якостей, що зумовлюють рівень професійної успішності, виділені за допомогою порівняння груп слідчих із різними показниками ефективності професійної діяльності, вважаються емоційно-вольові та комунікативні якості працівника слідчого підрозділу.

Багато авторів пропонують як передумови ефективності діяльності розглядати здібності людини [24; 82].

Спроби пояснити ефективність професійної діяльності лише наявністю здібностей піддаються критиці з боку вітчизняних і зарубіжних науковців: вони вважають за доцільне розглядати її як складне багатовимірне утворення [1; 9; 42; 52].

Аналіз літератури показує, що крім здібностей особистості важливе значення для ефективності діяльності людини у вибраній сфері має рівень

розвитку її професійно важливих якостей. Як відомо, концепція професійно важливих якостей особистості була розроблена В. Д. Шадриковим [88]. Під професійно важливими якостями він розуміє індивідуальні якості суб'єкта, що впливають на ефективність діяльності і успішність її освоєння [89, с. 66].

Професійно важливі якості І. А. Жданов поділяє на такі групи: 1) якості психологічних процесів, які мають характер загальних (загальних) якостей; 2) спеціальні (особливі) якості, необхідні для конкретної професії; 3) вузько спеціальні якості (одиночні професійні) [25].

Серед якостей особи, необхідних для ефективності діяльності фахівця, А. Т. Ростунов відзначає такі: а) стійка професійна спрямованість; б) глибокі загальнотеоретичні знання, навички і вміння; в) адекватний рівень розвитку професійно важливих психічних процесів, що забезпечують професійне навчання і діяльність; г) емоційна стійкість, тобто здібність до збереження високоєфективної діяльності в умовах небезпеки, аварійних ситуацій, дефіциту часу та інформації, дії екстремальних чинників, обстановки [74].

Ефективність професійної діяльності з рівнем емоційної стійкості пов'язує Г. М. Зараківський [27]. Небиліцин В. Д. [59] зазначає, що ефективність професійної діяльності залежить від властивостей нервової системи. Борисов Ю. А. [13] відзначає зв'язок професійної ефективності з локусом контролю. Дружинін В. М. [22] акцентує, що дані тестування загального інтелекту корелюють з ефективністю діяльності в більшості професій на рівні 0,60.

Психологічне вивчення ефективності професійної діяльності тісно пов'язане з проблемами психології особистості. Положення про те, що, з одного боку, особливості особистості працівника здійснюють істотний вплив на процес і результати професійної діяльності, а з іншого – самоформування людської особистості значною мірою відбувається в процесі професійної діяльності і під її впливом, є основоположним для вітчизняної психології [3; 4].

На погляд В. О. Бодрова, численні експериментальні дані свідчать про те, що професійна ефективність людини обумовлюється не лише її професійними характеристиками, а й особливостями мотиваційної, когнітивної, емоційно-вольової, темпераментальної і характерологічної сфер особистості [10].

Аналіз досліджень, проведений Л. Н. Корнєвою, показує, що можна виділити низку особистісних якостей, які від самого початку є професійно важливими практично для будь-якого виду професійної діяльності. Насамперед відповідальність, самоконтроль, професійна самооцінка (важливий компонент професійної самосвідомості) і декілька специфічніших: емоційна стійкість, тривожність, ставлення до ризику [36].

Останнім часом завдяки розробленню концепції особистості С. Мадді [50] широкої популярності набули дослідження такої інтегративної особистісної характеристики, як життєстійкість, що має три компоненти. По-перше, перейняття на себе безумовних зобов'язань, що зумовлюють ідентифікацію себе з наміром виконати дію і з її результатом. По-друге, контроль, тобто здатність людини протистояти важким моментам життя. По-третє, виклик,

тобто здатність сприймати небезпеку як складне завдання, що означає черговий поворот у житті. Ці три компоненти, на думку С. Мадді, важливі для збереження здоров'я, оптимального рівня працездатності й активності в стресових умовах.

Як вважає Л. А. Ясюкова, для ефективного здійснення діяльності особливе значення має не стільки рівень вираженості окремих професійно важливих властивостей особи, скільки характер їх взаємозв'язків. За існування тісних і позитивних взаємозв'язків більшості особистісних властивостей відбувається їх взаємне підсилення, у разі ж виникнення антагоністичних взаємозв'язків між властивостями особи розвиток одних сторін особистості призводить до деградації інших, що унеможлиблює досягнення високого рівня професійної майстерності [94].

Суттєвим чинником ефективності професійної діяльності багато авторів вважають рівень розвитку професійної самосвідомості. У численних працях встановлено взаємозв'язок між успішністю (ефективністю) у тому чи іншому виді професійної діяльності і рівнем розвитку професійної самосвідомості [36; 55; 56; 58; 75; 81]. Професійна самосвідомість розглядається як елемент професійної ефективності, який виконує передусім регулювальну функцію в діяльності.

Таким чином, як свідчать результати численних досліджень, ефективність професійної діяльності залежить від багатьох чинників: здібності, мотивація, адаптація, професійна кваліфікація (рівень професійних знань, умінь і навичок), особистісні риси працівників і їх професійна самосвідомість. Отже, ефективність професійної діяльності можна віднести до складноструктурованих, інтегральних явищ.

До таких явищ у психології праці прийнято застосовувати системний підхід. Істотний внесок у становлення й розвиток системного підходу до аналізу взаємодії людини і професії зробив Б. Ф. Ломов [48; 49]. У найзагальнішому вигляді сутність системного підходу полягає у вивченні явищ дійсності як систем різної міри складності. Вивчення ефективності професійної діяльності людини з позицій системного підходу вимагає її розгляду в різних планах. Так, коли досліджуване явище розглядається як деяка система (якісна одиниця), то головне завдання полягає в тому, аби виявити складові цього явища і спосіб їх організації [48].

1.2. Особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України як визначальний фактор дослідження її ефективності

Наразі відбувається зміна змісту основних видів професійної діяльності офіцерів різних спеціальностей через об'єктивний процес подальшого розвитку й 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 військовослужбовців НГУ та її ефективності.

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

Основними методами психологічного вивчення професійної діяльності військовослужбовців Національної гвардії України різних військово-облікових спеціальностей різних типів військових частин НГУ є акмеографія та аналітична професіографія. Результатами досліджень І. І. Приходька доведено, що акмеографічний підхід, який розвиває досягнення сучасної професіографії, дозволяє вивчати феноменологію індивідуальних і групових суб'єктів професійної діяльності, закономірності, механізми, умови й фактори їх продуктивного розвитку і здійснення вибраної життєвої стратегії [67]. При цьому акмеографія дала можливість усебічно розкрити особливості військової праці, визначити умови й фактори приведення її в оптимальний стан у сучасних умовах, що постійно змінюються [7; 10; 21; 66].

Відмітною рисою акмеологічного підходу під час аналізу професійної діяльності військовослужбовців виявилось виділення акмеологічного компонента або акмеологічних інваріантів, які орієнтують військовослужбовця НГУ на виконання всіх функцій військової праці раціональним чином, тобто в рамках найпродуктивнішої моделі, алгоритму й технології цілісного процесу [67].

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 [32]. Цей підхід, у свою чергу, дав можливість виявити конкретні взаємозв'язки між зовнішніми (об'єктивними) і внутрішніми (суб'єктивними) складовими процесу праці як єдиного цілого. Проте ознаки основних компонентів професійної діяльності розглядалися не окремо, а як цілісна система показників, що нормативно орієнтують, організують виконання професійних дій суб'єкта праці.

Аналіз професійної діяльності військовослужбовців різних військово-облікових спеціальностей різних типів військових частин НГУ дозволив виявити загальні ознаки, що органічно сполучаються й характерні для будь-якого виду військової праці, а також специфічні особливості конкретної професії, які мають місце в усіх її складових: цілях, завданнях, функціях, результатах військової праці, умовах, змісті й технології її здійснення.

До загальних ознак професійної діяльності військовослужбовців НГУ відносять такі:

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

Розглядаючи професійну діяльність військовослужбовців різних військово-облікових спеціальностей різних типів військових частин НГУ, яка проходить в умовах, наближених до бойової обстановки (під час виконання службово-бойових завдань і спеціальних 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. Тому під час проведення професійного психологічного відбору військових фахівців до НГУ для повсякденної діяльності слід ураховувати 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. Це дозволить скоротити безповоротні, санітарні та психогенні втрати особового складу й підвищити боєздатність Національної гвардії України в цілому.

Метою основного етапу психологічного вивчення професійної діяльності військовослужбовців НГУ є розроблення професіограм (акмеограм) військових фахівців. Спочатку вивчалися особливості військових спеціальностей, визначалися мета, завдання, соціально-психологічні функції і результати праці конкретних видів професій. Потім виявлялися взаємозв'язки об'єктивних і суб'єктивних характеристик професійної діяльності військовослужбовців конкретних військово-облікових спеціальностей різних типів військових частин; визначалися професійно-рольові характеристики (знання, уміння й навички) і 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 професійної діяльності військовослужбовців стало складання професіограм (акмеограм) кожного блока військових спеціальностей.

Зміст основного етапу психологічного вивчення професійної діяльності схематично наводиться на рис. 1.1.



Рис. 1.1. Основний етап системно-структурного моделювання професійної діяльності різних військових фахівців Національної гвардії України

На ефективність професійної діяльності військовослужбовців НГУ істотно впливають різні зовнішні і внутрішні фактори.

До зовнішніх факторів можна віднести:

- соціально-економічну й політичну стабільність військової служби;
- службово-функціональні взаємини між суб'єктами й об'єктами професійної діяльності (лінійні й 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 й навички),
- сформованість професійно важливих якостей і акмеологічних інваріантів, що дозволяють досягти оптимального рівня професійного розвитку, самовдосконалення і самореалізації фахівця, забезпечення високого рівня мотивації досягнень у професійній діяльності.

Під час розроблення переліку професійно важливих якостей було виділено чотири блоки його складових:

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

Професійна діяльність вимагає від військових фахівців НГУ певної системи й послідовності дій, які взаємозалежні між собою і створюють певну психологічну структуру. У результаті проведеного аналізу встановлено, що діяльність є найрезультативнішою, коли структура особистості військового фахівця відповідає основним вимогам, поставленим 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 й 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 особистісному професійному зростанні.

Проведення експертного оцінювання й аналіз праці груп військових спеціальностей дозволив виявити психологічні якості, що негативно впливають на ефективність їхньої професійної діяльності, основними серед них 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 абсолютної влади;
- стереотипні методи й форми роботи;
- безвідповідальність, невміння працювати з людьми;
- низькі моральні якості;
- нездатність до об'єктивного оцінювання своєї професійної діяльності.

Результати проведених досліджень свідчать, що специфікою складання професіограм (акмеограм) військових фахівців є розгляд взаємозв'язків об'єктивних і суб'єктивних характеристик професійної діяльності з урахуванням, з одного боку, більш високих вимог, які ставляться до певних індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців і є професійно

важливими для конкретного виду діяльності, з іншого боку – необхідністю здійснення професійної діяльності в екстремальних умовах.

Професіограма військовослужбовця підрозділу з охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав

1. Загальна характеристика професії.

Військовослужбовці підрозділу 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:

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

- відбиття нападу на об'єкти, що охороняються;

- участь у спеціальних операціях щодо звільнення заручників серед числа персоналу;

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

У воєнний час крім зазначених покладається виконання таких службово-бойових завдань:

- здійснення охорони місць компактного перебування персоналу представництв, а також супроводження автоколон із вантажем і персоналом представництв, що евакуюються;

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

2. Санітарно-гігієнічні умови та безпека праці.

Служба в підрозділі з ОДПКУІД здійснюється в складі службових нарядів добовим чергуванням. Військовослужбовці підрозділів з ОДПКУІД повинні бути готові до ситуацій збройного нападу на об'єкт, що нерідко загрожує життю та здоров'ю особового складу. Тому військовослужбовці цих підрозділів найбільше піддаються значним нервово-психічним перевантаженням, стресам і психосоматичним захворюванням.

Чинниками, 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 роботи;

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

Незалежно від професійної підготовленості особового складу та наявності відповідних професійно важливих якостей дія можливих негативних факторів, до яких відносять безпосереднє протиборство з потенційними злочинцями, переважно, дефіцит часу й інформації, можливе застосування зброї, спричиняє певні негативні зміни фізичного і, насамперед, психічного стану, що суттєво погіршує ефективність вирішення службових завдань і небезпечним чином впливає на особистість військовослужбовця.

Професійна діяльність також може призвести до виникнення простудних, серцево-судинних захворювань, хвороб кістково-м'язової системи, нирок, травматизму, психічних розладів.

Таким чином, існуючий стан професійної діяльності за рівнем виробничого травматизму, можливості загибелі військовослужбовців дозволяє віднести її до групи високого професійного ризику.

3. Вимоги до загальноосвітньої і спеціальної підготовки.

Відповідно до вимог наказів Міністра оборони України, командувача Національною гвардією України проходити військову службу можуть громадяни, які мають повну середню або вищу освіту.

Військовослужбовець підрозділу з охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав повинен мати обсяг знань щодо такого:

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

4. Протипоказання до виконання професійних обов'язків.

Серед основних протипоказань до служби в підрозділах з ОДПКУІД визначаються такі:

- недисциплінованість, брак почуття обов'язку та відповідальності;
- брак тактовності, невміння спілкуватися з людьми різного соціального статусу;
- невміння переборювати страх під час діяльності в 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 найоптимальніше з усіх можливих рішень 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.

Професіограма військовослужбовця підрозділів конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних

1. Загальна характеристика професійної діяльності.

До основних службово-бойових завдань, які вирішуються частинами й підрозділами Національної гвардії України з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних, відносять:

- конвоювання осіб, які утримуються під вартою, зі слідчих ізоляторів, місць тимчасового утримання, виправно-трудових установ і тюрем згідно із заявками прокуратури, судів, органів (установ) внутрішніх справ і Служби безпеки України, на засідання Верховного Суду, обласних, міських і військових судів, їх виїзні сесії;
- охорону цих осіб під час судового засідання, а також конвоювання до інших слідчих ізоляторів, тюрем, на пункти обміну з плановими вартами, із місць тимчасового розміщення затриманих до слідчих ізоляторів плановими залізничними маршрутами;
- конвоювання з установ-поселень засуджених за вироком суду для відбування покарання в установи виконання покарань, що знаходяться під охороною, а також осіб, які вчинили в установах-поселеннях злочини і переміщуються у зв'язку з цим до слідчих ізоляторів;
- охорону об'єктів, військових вантажів у процесі перевезення, баз і складів військового та матеріально-технічного забезпечення Міністерства внутрішніх справ України;
- можуть залучатися також до участі в охороні громадського порядку та боротьбі зі злочинністю.

2. Санітарно-гігієнічні умови та безпека праці.

Значна частина робочого часу цих військовослужбовців проходить у закритому приміщенні, діяльність малорухома, проте напружена.

Серед осіб, які конвоюються, досить багато таких, що хворіє на сухоти, гепатит тощо або мають психопатичні риси характеру і можуть провокувати 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 військовослужбовці цих підрозділів найбільше піддаються значним нервово-психічним перевантаженням, стресам і психосоматичним захворюванням.

Чинники, що негативно впливають на здоров'я цих військовослужбовців, такі:

- значні нервово-психічні перевантаження;

- небезпека для життя;
- небезпека для здоров'я;
- негативні емоційні впливи;
- неможливість відреагувати накопичені негативні емоції діями;
- необхідність підтримувати постійну бойову готовність до дій у ситуаціях утечі чи нападу.

Професійна діяльність також може спричинити виникнення 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 неодмінно повинні проходити обов'язковий щорічний медичний огляд.

3. Вимоги до загальноосвітньої і спеціальної підготовки.

Військовослужбовці підрозділів конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних повинні мати повну середню або вищу освіту, пройти строкову військову службу.

Військовослужбовці цих підрозділів постійно перебувають у контакті з особами, які вчинили злочин і є соціально небезпечними. Особливо небезпечні особи, яким винесено вирок пожиттєвого ув'язнення, та особи, які вчинили насильницькі злочини. Це потребує від особового складу якісного рівня професійно-психологічної, фізичної та спеціальної підготовки.

4. Протипоказання до виконання професійних обов'язків.

Серед основних протипоказань до служби в підрозділах конвоювання та екстрадиції визначаються такі:

- схильність до ризику, імпульсивність;
- некритичність до своїх умінь, знань, фізичної підготовки;
- 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 найоптимальніше рішення з усіх можливих варіантів у ситуації, яка змінюється;
- недостатній рівень інтелекту, освітньої та спеціальної підготовки.

Професіограма військовослужбовця з'єднань, військових частин і підрозділів з охорони громадського порядку

1. Загальна характеристика професійної діяльності.

Провідною метою діяльності підрозділів з охорони громадського порядку (ОГП) є досягнення високого рівня особистої і майнової безпеки суспільства. Головна функція – охорона громадського порядку та забезпечення громадської безпеки на вулицях, об'єктах транспорту та інших громадських місцях у містах та інших населених пунктах.

Завдання підрозділів з ОГП такі:

- участь у забезпеченні безпеки громадян і громадського порядку;
- виявлення, запобігання і припинення злочинів, уживання профілактичних заходів, передбачених чинним законодавством;
- участь у припиненні адміністративних правопорушень;
- виявлення причин і умов, які можуть призвести до вчинення правопорушень, уживання в межах своєї компетенції заходів до 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 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 в разі його введення на всій території України або в окремій місцевості;
- участь у забезпеченні безпеки вищих посадових осіб України, громадян і громадського порядку в районах дій режиму надзвичайного стану;
- участь у спеціальних операціях із знешкодження озброєних злочинців, припиненні діяльності не передбачених законодавством озброєних воєнізованих формувань або груп;
- взаємодія зі спеціальними підрозділами органів внутрішніх справ із боротьби з організованою злочинністю, а в разі потреби з відповідними підрозділами Служби безпеки України, іншими правоохоронними органами, міністерствами, відомствами та місцевими органами влади і самоврядування;
- надання в межах наявних можливостей невідкладної, у тому числі медичної, допомоги особам, які потерпіли від правопорушень і нещасних випадків, перебувають у безпорадному або небезпечному для життя і здоров'я стані, а також неповнолітнім, які залишилися 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, ужиття невідкладних заходів до ліквідації їх наслідків, рятування людей і надання їм допомоги та охорони майна.

2. Санітарно-гігієнічні умови та безпека праці.

Несприятливими є такі умови служби військовослужбовців підрозділів з ОГП:

- ненормований робочий день;
- погане харчування під час служби;
- важкість нічного чергування;

- більшість часу доводиться проводити на відкритому просторі за будь-яких погодних умов;
- багато часу доводиться проводити на ногах;
- надмірна кількість контактів із людьми;
- досить частий контакт із криміногенними, асоціальними, маргінальними групами населення;
- невідповідність технічного забезпечення засобами зв'язку, автотранспортом, комп'ютерною технікою поставленим завданням;
- необхідність приймати рішення в короткий час;
- загроза здоров'ю і життю.

Зазначені умови вимагають від військовослужбовця фізичної і психічної витривалості.

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

Служба в підрозділах з ОГП може призвести до отримання хронічних захворювань шлунково-кишкового тракту, серцево-судинної системи, радикуліту, хвороб кістково-м'язової системи, нервової системи, хвороб вуха, горла, носа, вегето-судинної дистонії.

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

3. Вимоги до загальної і спеціальної підготовленості.

Військовослужбовці підрозділів з ОГП повинні мати повну середню або вищу освіту, пройти строкову військову службу.

Основну частину військовослужбовців підрозділів з ОГП становлять 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 проводяться заняття зі службової підготовки з вивчення чинного законодавства, службових статутів та інструкцій.

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

Професійна підготовка військовослужбовців, які безпосередньо здійснюють охорону громадського порядку на вулицях та дорогах населених пунктів, передбачає таке:

- загальна професійна підготовка;
- тактико-спеціальна підготовка для дії в екстремальних умовах;
- психологічна підготовка.

4. Протипоказання до виконання професійних обов'язків:

- слабка конституція тіла військовослужбовця;

- 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;
- пристрасть до алкоголю, наркотиків, азартних ігор.

1.3. Сучасний інструментарій оцінювання ефективності професійної діяльності фахівців

Становлення Національної гвардії України, реорганізація системи вищої військової професійної освіти в Україні, зміни професійної діяльності військових фахівців різного профілю, необхідність і готовність ефективно виконувати професійні обов'язки у звичайних і екстремальних умовах вимагають від військовослужбовців Національної гвардії України постійного напруження психічних і фізичних сил. Таким чином, нагально постає проблема професійного психологічного відбору та визначення професійної придатності людини до цієї діяльності з використанням сучасних комп'ютерних технологій. Попри значні успіхи з упровадження системи заходів професійного психологічного відбору серйозними недоліками залишаються: одноразовий характер процедури обстеження, втрата інформації, недостатня ефективність психодіагностичних методик для проведення масових обстежень, які не враховують специфіки майбутньої військово-професійної діяльності.

Для оцінювання ефективності кандидатів до професійної діяльності необхідний якісний психологічний інструментарій. Однак сьогодні ринок інструментарію переповнений загальнодоступною і неліцензійною продукцією, часто випущеною психологами-самоучками. Використання таких методик для ділового оцінювання персоналу неприпустиме з причини їх украй низької якості, що загрожує серйозними помилками у психодіагностичній роботі.

Як інструменти оцінювання персоналу застосовують і програмні комплекси психодіагностики, і різні психодіагностичні методи оцінювання.

1. Maintest4 – програма психологічної діагностики, розробник – HR-Лабораторія “Гуманітарні технології” (Human Technologies), створена 1992 р. на базі факультету психології МДУ ім. М. В. Ломоносова як одне з інноваційних підприємств Наукового парку МДУ. Система Maintest4 включає в себе комп'ютерні психологічні тести і дозволяє вирішувати такі завдання:

- проводити комплексне психологічне тестування випробовуваних – діагностика мотивації, особистості та інтелекту;
- оцінювати рівень професійних знань обстежуваних у різних галузях;
- оптимізувати процес підбору та атестації персоналу, оперативно отримати об'єктивну інформацію про особистісно-ділові якості випробовуваних, наочно порівняти їх із даними інших кандидатів і з еталонними профілями;

– проводити профорієнтацію школярів і залучати абітурієнтів на комерційні відділення вузів;

– створювати умови для консультування населення з питань вибору професії, перекваліфікації, побудови кар'єри;

– забезпечувати тренування знань і навичок випробовуваними за допомогою режиму навчання;

– створювати свої власні тестові методики-тести знань.

2. Програмна система НВО “Еталон” для оцінювання персоналу дозволяє вирішувати завдання з управління персоналом, у тому числі:

– оцінювання персоналу, професійний відбір, профорієнтація, атестація, формування резерву, скорочення штатів, оцінювання ефективності персоналу (комплексне психофізіологічне, особистісне і професійне обстеження працівників);

– психологічний відбір і психофізіологічний відбір персоналу (розрахунок професійної відповідності посадам, професіям і рівням управління, розроблення індивідуальних характеристик персоналу);

– атестація персоналу (відбір працівників для подальшого навчання, підвищення кваліфікації тощо);

– прогноз сумісності працівників (розрахунок мотиваційних установок працівників та аналітичний висновок за розрахунком мотиваційних стимулів персоналу, визначення ступеня конструктивності поведінкових характеристик персоналу, оцінювання стану персоналу з виявленням прихованих передкризових станів, визначення лідерського потенціалу персоналу, створення “під ключ” комп'ютерних діагностичних комплексів із визначення професійного рівня працівників, виявлення осіб із “кримінальним мисленням”);

– оцінювання лояльності персоналу організації (аналітичний висновок щодо планування та розвитку кар'єри працівників);

– виявлення позитивних і негативних тенденцій у колективі та визначення конкретних сфер їх прояву в різних ситуаціях;

– багатовимірний аналіз і оцінювання розстановки кадрів керівної ланки;

– діагностика образу реальних керівників у працівників підприємства в цілому і за підрозділами (у числовій і графічній формах);

– визначення критичних параметрів, за якими найімовірніше виникнення конфліктів у конкретному колективі, виявлення та оцінювання сфер невідповідності персоналу керівної ланки очікуванням колективу в цілому і очікуванням окремих підрозділів – конкретні професійно значущі, психологічні, психофізіологічні й особистісні параметри і величина цієї невідповідності за кожним параметром (у числовій і графічній формах);

– виконання порівняльного аналізу підрозділів, у багатofакторному режимі за кількома напрямками: для визначення сфер найбільшої ефективності в успішних підрозділах і “провальних” зон у малоефективних організаціях;

– аналіз громадської думки, виборчі технології (у спеціальних версіях Комплексу).

3. Психодіагностичний комплекс АСПСД (автоматизована система психологічного супроводу діяльності), який дозволяє вирішити такі завдання:

- створення психологічних профілів спеціальностей (психограм);
- професійний відбір;
- експрес-профвідбір;
- відбір за результатами психодіагностики;
- профорієнтація;
- формування команд керівників;
- формування малих автономних груп;
- оцінювання психологічної складності діяльності;
- оцінювання ризику діяльності;
- оцінювання ефективності персоналу;
- психологічне ліцензування оперативного персоналу;
- атестація кадрів;
- діагностика функціонального стану оперативного персоналу і т. ін.

4. Система експертного оцінювання керівників і фахівців “Персона” дозволить вирішити такі завдання управління персоналом:

- формування та підготовка резерву керівників;
- ліцензування і сертифікація персоналу;
- диференціація оплати праці, заохочення найуспішніших працівників;
- виявлення кандидатів на скорочення, пониження в посаді;
- визначення успішності проходження працівником випробувального терміну;
- переміщення з однієї посади на іншу, підвищення категорії;
- планування кар’єрного зростання (визначення ступеня подібності різних посад і робочих місць за функціональними обов’язками);
- оцінювання ефективності персоналу (оцінювання ефективності навчання і підвищення кваліфікації);
- виявлення нагальних завдань управління персоналом.

Цей програмний продукт після оброблення даних за розробленим статистичним алгоритмом дозволяє підготувати підсумкові документи оцінювання, а саме:

- скомпільовану характеристику працівника;
- протокол експертного оцінювання, що включає введені числові оцінки експертів, розраховані оцінки основних статистик і рейтингів, урахування думок експертів у просторі перших трьох головних компонент кореляційної матриці;
- протокол контролю знань;
- атестаційний лист працівника;
- діаграми оцінюваного співробітника.

Протокол оцінювання включає всі експертні дані, низку проміжних результатів і допоміжних розрахункових параметрів, що характеризують об’єктивність і сумлінність експертів. Протокол є документом, що підтверджує правильність виконаних системою розрахунків.

Атестаційний лист становить формальний документ для атестаційної комісії; він містить облікові реквізити працівника, вибрані системою з облікової картки, та незаповнені позиції для коментарів атестаційної комісії.

Для діалогового аналізу кращих і гірших якостей оцінюваного співробітника в системі передбачено графічний висновок секторних і променевих діаграм-профілів. Діаграми наводять як усереднений профіль співробітника за групами ознак (групові рейтинги), так і повну розгортку мікрорейтингів усіх значущих ознак.

5. ІС-Персонал: “Психодіагностика для психологів” призначена для автоматизації роботи й супроводу професійної діяльності фахівців-психологів установ загальної і початкової професійної освіти.

Склад психодіагностичних методик, включених у конфігурацію, підібраний і адаптований групою провідних психологів МДУ, Педагогічного інституту ім. Герцена.

Ця програма дозволяє проводити психодіагностичне тестування стандартним чином, правильно обробляти його результати, надійно їх зберігати і давати на їх основі якісні та змістовні висновки.

6. Універсальний психодіагностичний комплекс “УПДК-МК” призначено для допомоги у вирішенні завдань формування необхідних психологічних якостей, якісного обґрунтування напрямків тренувальних навантажень з урахуванням індивідуальних особливостей спортсменів. Комплекс УПДК-МК дозволяє об’єктивно оцінювати особистісні особливості людини, а також проводити:

- первинний професійний психофізіологічний відбір;
- періодичні психофізіологічні обстеження;
- динамічний контроль функціонального стану (працездатності);
- розширені психофізіологічні обстеження;
- визначення особистісних особливостей персоналу;
- оцінювання психологічного клімату в колективі;
- оцінювання рівня сумісності працівників під час спільної діяльності;
- розвиток професійно важливих психофізіологічних якостей.

7. Психодіагностичний комплекс “Гомеостат” створений на основі наукових розробок, що використовуються у комплектуванні екіпажів космонавтів, і досягнень комп’ютерної психодіагностики.

Дозволяє проводити такі заходи:

- оцінювання сумісності в малих групах у процесі спільної діяльності;
- оцінювання і прогнозування психофізіологічної сумісності в професійних групах типу дует, тріо, квартет.

Психодіагностичний комплекс “Гомеостат” забезпечує такі діагностичні можливості:

- визначення ефективності міжособистісної взаємодії в робочих групах із 2, 3 або 4 чоловік;
- оцінювання розподілу функціональних обов’язків (рольовий розподіл за типом “лідер” – “ведений”);

– виявлення та оцінювання індивідуальних темпо-ритмічних характеристик.

8. На базі інституту практичної психології “Іматон” розроблена програма психологічної діагностики, яка включає в себе методики за такими напрямками:

- діагностика інтелектуальних і творчих здібностей;
- діагностика особливостей особистості;
- діагностика функціонального стану і працездатності;
- діагностика мотивації;
- діагностика соціально-психологічного клімату та міжособистісних відносин;

- корекційно-діагностичні комплекси;
- профорієнтація;
- оптимізація функціонального стану;
- розвиток здібностей.

9. Комп’ютерна система професійної консультації 2009 здійснює такі основні функції:

– підбір професій для будь-якого клієнта на основі аналізу його стану здоров’я, професійних інтересів та нахилів, професійних переваг, основних здібностей, низки психофізіологічних характеристик; підбір відбувається з банку даних, у який включено 783 основних професії Росії;

– відбір та оптимальний розподіл конкретної групи клієнтів на обмежену кількість робочих місць із певною кількістю вакансій за кожним місцем;

– вибіркове тестування та аналіз результатів цього тестування за запитом консультанта (консультант може вибрати будь-який тест із включених у систему, провести тестування клієнта за цим тестом, відразу отримати результат тестування і піддати його будь-якому виду аналізу);

– складання психологічного портрета клієнта;

– визначення ступеня відповідності клієнта будь-якій із професій, включених у банк системи (у %);

– перегляд описів професій (професіограм);

– фіксування наявності хронічних захворювань у клієнта і автоматичне визначення придатних для цього клієнта професій;

– аналіз ступеня розвитку окремих груп здібностей і психофізіологічних властивостей клієнта відповідно до його віку (для кожної вікової групи свої норми);

– прив’язка професії до спеціальності або професії професійного навчання, необхідних для оволодіння професією;

– звіт про роботу психолога-профконсультанта за будь-який період його роботи (при цьому складається як основна форма звітності, так і додаток до неї у вигляді результатів тестування кожного клієнта за вибраний проміжок часу.

Наведена система включає такі методики тестування: хронічні захворювання; професійні інтереси і схильності; професійні переваги; розвиток здібностей до суджень; розвиток індуктивного мислення; розвиток логічного мислення; розвиток абстрактного мислення; розвиток математичних

здібностей; розвиток просторової уяви; швидкість простої реакції; швидкість реакції вибору; характеристики уваги; тест Кеттелла.

10. Програма психологічної діагностики “Псі-Профіль” призначена для автоматизованого психологічного тестування дорослих і дітей. Дозволяє вести базу даних за проведеним дослідженням, робити вибірки за заздалегідь сформованими запитом, роздруковувати і зберігати отримані результати.

Напрямки психодіагностики: інтелектуальний потенціал; диференціальна діагностика; тип особистості; професійна орієнтація; акцентуація; клінічний профіль.

11. Програма психологічної діагностики “КОНСУЛ-ІНТЕГРАТОР 2.0” є модульним програмним комплексом автоматизованих психодіагностичних методик, що включає в себе базу даних для зберігання інформації про психодіагностичні дослідження, модулі тестування та інтерпретації результатів, а також засоби статистичного аналізу отриманих даних. Модулі комплексу, автоматизовані психодіагностичні методики, що розроблені для спільної роботи. Кожний модуль має доступ до бази даних досліджень для збереження або вилучення результатів тестування і може працювати в декількох режимах. Тестування, ручне введення (а також перегляд і редагування) результатів, інтерпретація.

У базі даних комплексу зберігаються дані про випробовуваних, результати тестування, а також налаштування методик.

12. Універсальний тестовий психодіагностичний комплекс (UTS Staff) – система, що поєднує в собі можливості автоматизованого робочого місця менеджера з персоналу (організаційного психолога) і програми для проведення соціально-психологічного тестування з метою кадрового менеджменту – професійного відбору, атестації і формування кадрового резерву.

13. Психодіагностична програма “Оракул-Рекрутер” автоматизує всі етапи підбору персоналу від відкриття вакансії до прийому на роботу нового співробітника. Ефективний і зручний інтерфейс, тісний взаємозв’язок з Microsoft Office.

14. Комп’ютерний психодіагностичний інструментарій “Psychodiagnostic software” розроблений у лабораторії клінічної психології психоневрологічного інституту ім. В. М. Бехтерева.

Використання цього психодіагностичного продукту дозволить:

- підвищити ефективність роботи психолога за рахунок швидкості оброблення даних і отримання результатів тестування;

- сконцентруватися на вирішенні суто професійних завдань завдяки вивільненню психолога від трудомістких рутинних операцій первинного оброблення даних;

- підвищити чіткість, ретельність і чистоту психологічного дослідження за рахунок збільшення точності реєстрації результатів і виключення помилок оброблення вихідних даних, неминучих у застосуванні ручних методів розрахунку вихідних показників;

– підвищити рівень стандартизації умов психодіагностичного дослідження за рахунок однакового інструктування випробовуваних і поставлення завдань незалежно від індивідуальних особливостей досліджуваного і експериментатора;

– знизити використання часу не тільки як керованого параметра тесту, але і як діагностичного параметра;

– підвищити можливість систематично накопичувати і зберігати не тільки дані щодо випробовуваного, але й самі результати тестування, тим самим зменшити втрати психодіагностичної інформації, характерної для тестування за допомогою “ручних” тестів, здійснюється завдяки заповненню бази даних випробовуваних, що є невід’ємним атрибутом будь-якої автоматизованої методики.

Таким чином, серед наведених вище психодіагностичних інструментів виділяють комп’ютерні версії психодіагностичних методик і комп’ютерні психодіагностичні методики.

Комп’ютерні версії психодіагностичних методик являють собою інструменти роботи психологів, які є повним аналогом “бланкових”, або “ручних” психодіагностичних методик. Вони здійснюють автоматизацію процесів адміністрування, тестування, підрахунку результатів, урахуваючи при цьому, що психологи вміють інтерпретувати отримані дані результатів тестування.

Комп’ютерні психодіагностичні методики – це новий рівень психодіагностичного інструментарію, що здійснює автоматизоване дослідження випробовуваного з формуванням комп’ютерного психодіагностичного висновку на основі технології інженерії знань.

Інженерія знань як напрям досліджень у галузі штучного інтелекту вивчає питання добування, структурування, формування та обробки знань досвідчених фахівців для побудови експертних систем. Технологія інженерії знань у психодіагностиці дозволяє переносити в комп’ютер знання та досвід психологів з інтерпретації результатів тестування випробовуваних для створення комп’ютерних психодіагностичних методик. За допомогою комп’ютерних психодіагностичних методик користувач має можливість отримати розширену інтерпретацію результатів тестування не гірше тієї, яку б написав професійний психолог.

На жаль, перераховані вище комп’ютерні версії психодіагностичних методик і комп’ютерні психодіагностичні методики не беруть до уваги особливостей професійної діяльності та специфіки службово-бойових завдань, які виконують військовослужбовці Національної гвардії України. Без урахування цих особливостей неможливо провести якісний та ефективний аналіз, а також використовувати їх для здійснення професійного психологічного відбору кандидатів для проходження служби в НГУ та на навчання у вищі військові навчальні заклади. Для вирішення цієї проблеми було розроблено програмний продукт, який слід віднести до комп’ютерних психодіагностичних методик, – автоматизований психодіагностичний комплекс

для визначення професійної придатності кандидатів на військову службу в НГУ і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України. Його розроблено представниками науково-дослідного центру (НДЦ) службово-бойової діяльності НГУ Національної академії НГУ [1].

Потреба в розробленні цього комплексу була зумовлена переходом Національної гвардії України на контрактну форму комплектування, прагненням підвищити ефективність використання наявних людських і матеріальних ресурсів, зменшити можливості для корупційного використання цих ресурсів і підвищити професіоналізм особового складу. Одним із ключових аспектів системи професійного психологічного відбору до НГУ є визначення критерію ефективності діяльності військовослужбовців НГУ.

Комплекс включає в себе комп'ютерні психологічні тести і дозволяє вирішити такі завдання:

- здійснити професійний психологічний відбір відповідно до розроблених психограм;
- створити психологічні профілі спеціальностей (психограми);
- оптимізувати процес підбору та атестації персоналу, оперативно отримати об'єктивну інформацію про особистісні якості випробовуваних, наочно порівняти їх із даними інших кандидатів і з еталонними профілями;
- виявити кандидатів на скорочення, пониження в посаді;
- прогнозувати ефективність професійного навчання кандидатів на посаду;
- визначати особливості мотивації, адаптивності, інтелекту, особистісних особливостей тощо для підвищення якості психологічного супроводження професійного навчання і діяльності;
- підвищити ефективність (продуктивність) роботи психолога за рахунок швидкості оброблення даних і отримання результатів тестування;
- надати психологу можливість сконцентруватися на вирішенні суто професійних завдань завдяки вивільненню його від трудомістких рутинних операцій первинного оброблення даних;
- підвищити чіткість, ретельність і чистоту психологічного дослідження за рахунок збільшення точності реєстрації результатів і виключення помилок оброблення вихідних даних, неминучих у застосуванні ручних методів розрахунку вихідних показників;
- підвищити рівень стандартизації умов психодіагностичного дослідження за рахунок однакового інструктування випробовуваних і поставлення завдань незалежно від індивідуальних особливостей досліджуваного і експериментатора;
- використовувати час виконання тесту як діагностичний параметр;
- підвищити можливість систематично накопичувати і зберігати не тільки дані обстежуваного, але й самі результати тестування, тим самим зменшити втрати психодіагностичної інформації, характерної для тестування за допомогою “ручних” тестів; це стає можливим завдяки заповненню бази даних

випробовуваних, що є невід’ємним атрибутом будь-якої автоматизованої методики;

– має ефективний і зручний інтерфейс, підтримує тісний взаємозв’язок із Microsoft Office, а саме з Microsoft Office Word та Microsoft Office Excel.

Особливістю розробленого автоматизованого комплексу “Психодіагностика” є основна й додаткова батареї психодіагностичних методик і сервісні функції, що дозволяють збирати, зберігати і конвертувати в інші програми емпіричні дані щодо психологічних особливостей військовослужбовців та сервісні функції, які дозволяють прогнозувати ефективність службово-бойової діяльності кандидатів на військову службу за контрактом. Саме ці три складові дозволяють розробленому комплексу бути надійним інструментом професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом до Національної гвардії України.

Отже, проведення професійного психологічного відбору – необхідний захід для забезпечення ефективності праці найманих працівників. Як інструмент для проведення такого відбору доцільно використовувати автоматизовані комп’ютерні методики, оскільки вони виключають підроблення результатів, корупційні махінації, надають об’єктивну та професійну оцінку. Таким інструментом, який ураховує специфічні особливості навчання та служби в НГУ, є автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу в Національну гвардію України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України.

Р о з д і л 2. ПСИХОЛОГІЧНІ ЯКОСТІ, ЯКІ ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ЕФЕКТИВНІСТЬ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Організація психографічного дослідження військовослужбовців військової служби за контрактом

Відповідно до мети нашої роботи – визначення критеріїв розподілу за військовими спеціальностями кандидатів на військову службу за контрактом до НГУ – було сформовано таку програму емпіричного дослідження:

– визначення показника ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом і формування експериментальних груп відповідно до цього показника та військової спеціальності;

– діагностика індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців військової служби за контрактом, які мають різні військові спеціальності;

– опис вибірки військовослужбовців військової служби за контрактом і складання профілю військовослужбовців військової служби за контрактом різних типів військових частин;

– проведення статистичного порівняння індивідуально-психологічних особливостей групи з високою та низькою ефективністю службово-бойової діяльності для визначення професійно важливих якостей і діапазону їх виразності;

– проведення регресійного аналізу для визначення внеску кожної індивідуально-психологічної особливості в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців за контрактом;

– складання психограм військовослужбовців військової служби за контрактом різних типів військових частин НГУ та військово-облікових спеціальностей.

Отже, результатами реалізації цієї програми дослідження мають стати типовий психологічний портрет військовослужбовця НГУ, який служить за контрактом, і психограми військових спеціальностей, найпоширеніших у НГУ. Отримані статистичні дані за кожною індивідуально-психологічною особливістю мають використовуватися під час розроблення комплексу “Психодіагностика” для вирішення питання про придатність до службово-бойової діяльності в НГУ і для прогнозування ефективності СБД кандидатів на військову службу за контрактом і надання рекомендацій про доцільність їх служби за тією чи іншою військово-обліковою спеціальністю.

Відповідно до цілей і завдань дослідження було сформовано чотири експериментальні групи:

1-ша група – загальна вибірка військовослужбовців військової служби за контрактом, 161 особа;

2-га група – військовослужбовці військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах з ОГП, чисельністю 48 осіб;

3-тя група – військовослужбовці військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах конвоювання та екстрадиції, чисельністю 57 осіб;

4-та група – військовослужбовці військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах ОДПіКУ, чисельністю 56 осіб.

Згідно з метою і завданнями дослідження в кожній групі було виділено підгрупи за показником ефективності СБД військовослужбовців за контрактом. Для визначення цього показника використовувалася спеціально розроблена процедура опитування експертів (див. 2.2).

Психодіагностичним інструментарієм добиралися методики таким чином, аби охопити всі сфери особистості військовослужбовця. 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:

- темперамент;
- задатки та здібності;
- мотивація (спрямованість);
- характер;
- воля;
- почуття.

Із метою дослідження цих сфер брали найбільш надійні й інформативні психодіагностичні методики:

– методика “Самооцінка структури темпераменту” Б. М. Смірнова [76] (інструкція, текст опитувальника та ключі наведені в дод. А – для дослідження полярних особливостей темпераменту, зокрема: екстраверсія – інтроверсія, емоційна збудливість – емоційна врівноваженість, темп реакцій (швидкий – повільний), активність (висока – низька);

– прогресивні матриці Равена [60] – для дослідження загальних здібностей, що визначають можливість опанування будь-якої діяльності;

– закрыта анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС України [57] – для визначення особливостей мотивації вибору професії військовослужбовця;

– методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту (К. Леонгард та Х. Шмішек) [40] – для визначення особливостей характеру і їх загострень, що погіршують пристосування до нових умов і обставин життєдіяльності;

– опитувальник суїцидального ризику (А. Г. Шмельов) [65] – для визначення вольових особливостей, які свідчать про можливості подолання труднощів, перешкод, що стоять перед військовослужбовцем;

– метод колірних виборів (тест Люшера в модифікації Л. Собчик) [78] – для визначення особливостей емоційної сфери.

Крім того, використовувалися два тести, узагальнені відносно вибраної структури, і дані, які можуть використовуватися для уточнення інформації, отриманої за наведеними вище методиками. Один із цих тестів дає узагальнену

характеристику про сформовані у людини в процесі її життєдіяльності риси – 16-факторний опитувальник Кеттелла [71], другий – про особливості пристосування особистості до нових умов, її толерантність до змін – багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (А. Г. Маклаков) [51].

Значущість даних, отриманих за наведеними методиками, неоднакова для висновку про професійну придатність до служби в НГУ. Так, найбільш значущими є дані, що отримані за методиками Б. М. Смірнова, А. Г. Маклакова та Дж. Равена. Перша методика визначає психодинамічні особливості, які не підлягають кардинальним змінам і тому не можуть бути розвиненими в процесі професійної підготовки. Друга показує, наскільки можливі зміни в структурі якостей індивіду, тобто наскільки перспективна підготовка цієї особи для служби в НГУ. Третя методика визначає спроможність опанувати нову діяльність. Незадовільні показники за цими методиками інтерпретуються як абсолютна непридатність і подальший аналіз особливостей кандидата на військову службу проводити недоцільно.

Дані, отримані за допомогою інших методик наведеної батареї, пов’язані з визначенням професійної придатності не так жорстко. Так, для визначення професійної придатності ми використовували систему, так би мовити, “корсетів”, тобто відсікання кандидатів, які мають крайні граничні показники. Наявність таких крайностей ускладнює процес професійного становлення військовослужбовця та пристосування до нових умов. Проте в середині визначених меж показники за цими методиками можуть комбінуватися будь-яким чином і формувати індивідуальний стиль виконання діяльності. Так, особливості мотивації, характеру та вольові якості змінюються як із віком, так і з професійним навчанням, підготовкою і вихованням.

Окреме місце в запропонованій батареї займає методика колірних виборів (тест Люшера у модифікації Л. Собчик). Це проективна методика, яка дає орієнтовну інформацію про несвідомі глибинні проблеми особистості, актуальні стани, базисні потреби, індивідуальний стиль переживання, тип реагування та ступінь адаптованості обстежуваного. Вона також дозволяє виявити компенсаторні можливості людини, оцінити ступінь виразності хворобливо загострених рис характеру, клінічні прояви. Через проективний характер методики (узагальненість даних) не можна стовідсотково стверджувати, що саме вплинуло на вибір кольору: актуальні потреби, стан, стійкі риси тощо. Ця методика використовується в запропонованій батареї з двома цілями. Крім прямої мети – діагностика емоційного стану (саме зміна стану щільніше пов’язана з чутливістю до різних кольорів), вона використовується як перевірна для даних, отриманих за іншими методиками. Якщо отримані за допомогою опитувальників дані не погоджуються з даними тесту Люшера, то необхідне втручання в процес автоматичної діагностики професійного психолога.

Як видно з наведеного вище опису, добір методик має здійснюватися таким чином, аби відбувалося часткове перекриття даних однієї методики

даними інших методик, 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.

Надалі оброблення отриманих експериментальних результатів проводилося за двома напрямками: перший передбачав статистичний опис загальної вибірки військовослужбовців, що проходять військову службу за контрактом, другий – статистичний опис вибірок диференційованих за військовими спеціальностями військовослужбовців військової служби за контрактом. Ці два напрямки відповідають двом етапам професійного психологічного відбору:

1-й етап – відбір – вирішення питання загальної придатності до військової служби;

2-й етап – розподіл – вирішення питання доцільності несення служби військовослужбовцем за контрактом за тією чи іншою військовою спеціальністю відповідно до його психологічних особливостей.

Для вирішення завдань цих напрямків використовувався свій статистичний і методологічний апарат. Так, проблему першого етапу було сформульовано як визначення міри відповідності психологічного профілю кандидата на посаду показникам загальної вибірки військовослужбовців, які несуть військову службу за контрактом. Вирішення цієї проблеми передбачало створення психологічного профілю військовослужбовців НГУ, які несуть військову службу за контрактом. Особливість цього профілю в тому, що за кожною шкалою бал, який максимально часто набиралася військовослужбовцями за контрактом, отримував максимальне значення – 10. Інші бали – відповідно до низхідної шкали. Таким чином, максимальний бал – це не найкращий (ідеальний) показник, а показник найбільш реальний, що збігається з вибіркою військовослужбовців за контрактом. Звісно, що такий підхід не міг вирішувати проблеми другого етапу професійного психологічного відбору.

Цю проблему було сформульовано як визначення внеску кожної якості і їх поєднання в бал ефективності СБД військовослужбовця за контрактом за тією чи іншою військовою спеціальністю. Вона має ефективне вирішення лише окремо за кожною військовою спеціальністю. Для вирішення цієї проблеми було використано кореляційний аналіз і його різновид – регресійний аналіз.

2.1.1. Психодіагностичні методики визначення психодинамічних властивостей

Для визначення особливостей темпераменту за основу взято методику Б. М. Смірнова. Крім того, дані за цією методикою частково перекривалися даними, одержаними за методикою “Адаптивність” та опитувальником суїцидального ризику.

Опитувальник 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 ширості випробовуваного, коли той відповідає на запитання. Це дозволяє оцінити надійність отриманих результатів. Інструкція, текст опитувальника та ключі наведені в дод. А. Одержані за допомогою опитувальника дані дозволяють визначити виразність рис темпераменту у претендентів. У цій методиці передбачена певна градація балів за шкалами (див. дод. А, табл. А.2).

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, полюбляє в усьому порядок і суворо 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 оманною, 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, полюбляє в усьому 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 й 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. Добрий організатор, цілеспрямований. З оточенням життєрадісний.

22–26 балів = Висока екстраверсія.

Комунікабельний, має багато друзів. Не любить довго читати й займатися систематичним навчанням. Характерне 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; під час реалізації своїх задумів жвавий і діяльний. Добрий 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: по-перше, у млявості афективних (емоційних) відгуків на об'єкти емоцій, що змінюються; по-друге – у повільній перебудові системи мотивів в обставинах, які вимагають від суб'єкта гнучкості і зміни характеру поведінки; по-третє – у труднощах перебудови сприйняття та уявлень у ситуації, що змінилася.

Емоційна збудливість – урівноваженість

0–3 балів = Висока емоційна врівноваженість.

Стриманий, терплячий, небагатослівний, мудрий, урівноважений. Рівний у спілкуванні, стриманий від гніву і незворушний у ситуації стресу. Терпимий до негараздів, 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 негараздів, помірний у своїх потребах.

10–17 балів = Середня емоційна збудливість.

Чуттєвий, уразливий, делікатний, сприйнятливий до негативних сигналів іззовні, сором'язливий. Бере все близько до серця, невпевнений у собі і боязкий. Можуть виявлятися закомплексованість і полохливість.

18–20 балів = Висока емоційна збудливість.

Особистість емоційно нестійка, схильна до всіляких психологічних відхилень, які спричиняють неврівноваженість. Чуттєвий, уразливий. Емоційно тонко відчуває світ, делікатний, сприйнятливий до негативних сигналів іззовні, сором'язливий. Бере все близько до серця, невпевнений у собі і боязкий. Можуть виявлятися закомплексованість і 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 виявляється у швидкому пасуванні перед труднощами, прагненні уникати всіляких зусиль, небажанні брати відповідальність на себе за те, що відбувається.

9-16 балів = Активність нижча за середню.

Пасує перед труднощами, прагне уникати зусиль, не бажає брати 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.

2.1.2. Психодіагностичні методики визначення загальних здібностей військовослужбовця військової служби за контрактом

Для визначення загальних здібностей головною методикою нами застосовано тест Дж. Равена. Крім того, дані про інтелект як загальну здібність (здатність до навчання) отримуються і за допомогою опитувальника Р. Кеттелла (фактора В). Деякі дані про здібності (до адаптації, змін) отримуються і за допомогою методики “Адаптивність” та опитувальника суїцидального ризику.

Прогресивні матриці Равена. Тест запропонований Л. Пенроузом і Дж. Равеном у 1936 р. і призначений для вимірювання рівня інтелектуального розвитку.

Цей тест визначає здібності сприймати певні форми, схоплювати їх особливості, характер і взаємовідносини або сукупність відносин, саме тому він і вимагає логічних міркувань. Автор вважає, що йдеться не про абсолютний вимір якогось абсолютного інтелекту, але результати тесту певною мірою репрезентують інтелект.

У процесі вирішення завдань тесту виявляється (працюють) три основних психічних процеси:

- увага, уважність;
- сприйняття, сприйнятливність;
- мислення, тямущість.

На визначення змісту понять “увага” і “уважність” існує кілька поглядів. Дехто розуміє їх як зосередження свідомості, дехто вважає основним елементарним чинником перцепції, який викликає спрямованість на об’єкт сприйняття або підготовку суб’єкта до сприйняття.

Під час вирішення завдань тесту увага дуже напружена, підтримує прагнення (інтерес) до вирішення. Вирішення вимагає водночас і концентрації, і розподілу уваги. У разі зниження уваги завжди трапляються помилки. Крім уваги на вирішення завдань впливають рівень волі (наполегливість) і стійкість емоцій.

Таким чином, тест Равена не є тестом “чистого інтелекту”, він чутливий до гостроти і точності уваги, ясності мислення. У такому випадку йдеться про визначення здатності до систематизації і плановірності або методичності мислення, а не про сам інтелект у цілому, бо тест Равена – невербальне випробування.

Найвідоміші два основні варіанти тесту Равена: чорно-білі та кольорові матриці.

Чорно-білі матриці призначаються для обстеження дітей і підлітків у віці з 8 до 14 років і дорослих у віці від 20 до 65 років. Кольоровий варіант тесту Равена (простіший, аніж чорно-білий) призначений для обстеження дітей у віці від 5 до 11 років, іноді рекомендується для осіб старше 65 років.

Матеріал тесту чорно-білого варіанта складається з 60 матриць або композицій із пропущеними елементами. Завдання поділені на 5 серій (А, В, С, Д, Е) по 12 однотипних, але таких, що складність матриць зростає в кожній серії. Завдання ускладнюються і з переходом від серії до серії. Обстежуваний повинен вибрати відсутній елемент матриці серед 6–8 запропонованих варіантів.

Під час розроблення тесту була зроблена спроба реалізувати принцип “прогресивності”, який полягає в тому, що виконання попереднього завдання і серії завдань є своєрідною підготовкою обстежуваного до виконання наступних. Відбувається навчання виконанню складніших завдань.

Кожна серія завдань складена за певними принципами.

1. *Серія А* – принцип взаємозв’язку в структурі матриць.
2. *Серія В* – принцип аналогії між парами фігур.
3. *Серія С* – принцип прогресивних змін у фігурах матриць.
4. *Серія D* – принцип перегруповування фігур.
5. *Серія Е* – принцип розкладання фігур на елементи.

Процедура дослідження інтелекту за тестом Равена для дорослих. Випробовуваним дають інструкцію до тесту: “Перед вами 60 завдань. Усі завдання поділені на 5 груп, які називаються серіями і позначаються індексами (літерами) А, В, С, D, Е, у кожній серії 12 завдань. Ці завдання складені так, що на початку кожної серії завдання простіші, а в кінці – складніші. У кожному завданні у великій рамці надається зразок, складений із певних фігур. Ці фігури чи малюнки складені не випадково, а згідно з певними закономірностями. Цю закономірність ви повинні виявити в кожному завданні. У кожному великому зразку відсутня частина 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 для доповнення верхнього зразка, позначені цифрами 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 тим, аби правильно писати кожну відповідь у ту рубрику, яка позначена номером завдання. Дійте послідовно від завдання до завдання і не пропускайте жодного з них. Не повертайтеся до завдань! Працюйте швидко, але не поспішайте. Якщо якесь завдання не вирішується за логікою, спробуйте вгадати, яка з фігур (зображень) під великою рамкою могла б потрапити на порожнє місце зразка!”

Оброблення даних тесту. Результати випробовуваного порівнюємо з ключем правильних рішень. За кожне правильне рішення надається один бал, тому досліджуваній може отримати вищу оцінку – 60 балів. Бали підраховуються окремо за кожною серією та сумарно за всім тестом. Загальна сума становить індекс (показник) інтелектуальної сили випробовуваного. Визначається рівень розвитку його логічного мислення, системність мислення. Виявляються здатність упорядковувати фігури в зразках.

До оцінювання та інтерпретації результатів тесту необхідно визначити їх надійність. Для цього, по-перше, потрібно враховувати, чи вирішував випробовуваний завдання чи тільки вгадував. Результати, які свідчать про те, що випробовуваний тільки вгадував, вважаються поганими, несприятливими. На таке вгадування у виборі фігур указує низька сума балів за тестом у цілому. Низькі числові показники слід завжди вважати менш надійними, ніж високі числові показники.

По-друге, визначається рівень варіабельності отриманих результатів. Для цього результати тестування за кожною серією порівнюються з очікуваними результатами розподілу нормальних рішень (дод. А, табл. А.4). Різниця між ними розглядається як відхилення і записується в нижньому рядку бланка відповідей як 0, -1, +1, -2, +2 і т. ін. Коли відхилення більше 2 балів у серії, повний числовий показник не можна приймати таким, яким його отримано, він не може бути вирішальним в оцінюванні загальної інтелектуальної сили випробовуваного. Загальний числовий показник важливий тільки тоді, коли відхилення більше 2 з'являється до кінця випробування, в останніх серіях. Позитивні й 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) у всьому тесті. Отриманий індекс варіабельності вважається нормальним, якщо становить не більше 4–6, якщо ж він досягає 7 і більше, – це означає, що результат випробування не надійний (позитивний) і випробовуваного потрібно обстежити іншим методом.

Коли відхилення (варіабельності) дуже високе, необхідно проаналізувати випадковість помилок випробовуваного, для чого порівнюємо його результати з розподілом завдань за складністю (дод. А, табл. А.4), що дозволяє скоригувати підсумковий результат. Якщо помилки пов'язані з легкими завданнями (1–4-та ступені), то це може пояснюватися зниженням уважності в ході експерименту.

Зниження результатів у серіях через помилки в складних завданнях, особливо у 8–12-й ступенях 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 в показники IQ (коефіцієнт інтелекту) за табл. А.3 для дорослих – 16–30 років. Якщо вік обстежуваного вище 30 років, то при визначенні IQ вводиться так звана поправка на вік (дод. А, табл. А.6). Визначений за табл. А.5 IQ-показник ділиться на поправочний коефіцієнт *K*. Останній дозволяє враховувати поступове зниження з віком інтелектуальних здібностей людини. Характеристику інтелектуальних здібностей за відповідним IQ-показником дивимося в табл. А.7 (дод. А).

Якісна оброблення тесту проводиться відповідно до психологічного значення кожної конкретної серії.

2.1.3. Психодіагностичні методики визначення у військовослужбовців особливостей мотивації до служби

Для визначення особливостей мотивації військовослужбовців до служби як основної використовувалася “Закрита анкета вивчення мотивації професійного відбору абітурієнтів ВНЗ МВС”, проте деякі дані про цілі й засоби діяльності надає і тест Люшера.

“Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС” була розроблена в 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. Діагностичну оцінку методики відносять до восьми мотиваційних шкал, що становлять 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 з 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 надають запитання і варіанти відповідей до них та інструкцію. Час не обмежується. Робота з методикою займає близько 15 хвилин. Бланк опитувальника та ключі наведено в дод. В.

Оброблення результатів дослідження здійснюється за таким алгоритмом.

1. Отримані до кожного запитання відповіді переводяться в бали за такою схемою:

- стосується дуже високою мірою – 5 балів;
- скоріше стосується, аніж ні – 4 бали;
- скоріше не стосується, аніж стосується – 2 бали;
- зовсім не стосується – 1 бал;
- важко відповісти – 0 балів.

Підраховується сума балів кожної мотиваційної шкали відповідно до ключа.

2. У такий спосіб отримують мотиваційний коефіцієнт за кожною шкалою. Тип мотивації, в якому мотиваційний коефіцієнт має найбільше значення, у обстежуваного є домінуючим. Значущість кожного мотиву можна оцінювати таким чином:

- менше 11 балів – зовсім не значущий мотив;
- від 12 до 14 балів – не дуже значущий мотив;
- від 15 до 25 балів – особистісно значущий мотив.

Крім того, отримані значення рангують 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 їх взаємозв'язок. На горизонтальній осі графіка відкладаються 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 співробітника правоохоронних органів;
- прагнення до творчої самореалізації у професійній діяльності;
- прагнення до особистісного і професійного самовдосконалення;
- 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 оцінювання розглядаються особистістю як засоби діяльності, характеризують ступенем присвоєння

особистістю 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 в 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 і 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 засобів у реалізації особистих потреб;
- небажання особисто брати участь у реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії;
- негативне емоційне ставлення до професії.

Необхідно відзначити, що сполучення зазначених параметрів мотивації із соціальною незрілістю, низьким рівнем розвитку моральних якостей, відсутністю віри в можливість закону і права, низькою самооцінкою і слабкою здатністю передбачати наслідки власних дій, ставлення до закону як до засобу реалізації власних потреб може мати наслідком асоціальну поведінку, призводити до порушення дисципліни і законності (дод. А).

2.1.4. Психодіагностичні методики визначення особливостей характеру, наявності акцентуацій у військовослужбовців військової служби за контрактом

Визначення особливостей акцентуацій характеру в запропонованій системі професійного психологічного відбору проводиться за допомогою опитувальника Леонгарда–Шмішека. Додаткову інформацію дають також дані за методикою “Адаптивність”.

Методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту призначається для діагностики типу акцентуації особистості. В основу опитувальника, розробленого Х. Шмішеком, покладено концепцію “акцентуованої особистості” К. Леонгарда. Згідно з цією концепцією індивідуальні якості особистості поділяються 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 в несприятливих соціальних умовах – і до розладу структури особистості.

Особистості, у яких основні риси мають високий ступінь вираженості, названі К. Леонгардом акцентуйованими. Акцентуйовані особистості не є патологічними. “При іншому тлумаченні, – вважає К. Леонгард, – ми би змушені були дійти висновку, що нормальною слід вважати тільки середню людину, а будь-яке відхилення від такої середини (середньої норми) має бути визнане патологією. Це змусило б нас вивести за межі норми тих особистостей, які своєю своєрідністю чітко виділяються на тлі середнього рівня. Однак при цьому в таку рубрику потрапила б і 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 акцентуйованих осіб, в основному що відповідають систематиці психопатій у граничній психіатрії.

Демонстративний тип. Центральна особливість демонстративної особистості – потреба в самовираженні, постійне прагнення справляти враження, привертати до себе інтерес, бути в 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 розповідей насправді є або фантазуванням, або істотно прикрашеним викладом подій.

Педантичний тип. Яскраво виражені зовнішні прояви людей цього типу особистості становлять підвищена акуратність, потяг до порядку, нерішучість та обережність. Перш ніж що-небудь зробити, ці люди довго й ретельно все обмірковують. Очевидно, за зовнішньою педантичністю криється небажання і нездатність до швидких змін, до прийняття відповідальності. Ці люди без потреби не змінюють місця роботи, а якщо це необхідно, то вони важко йдуть на майбутні зміни. Вони віддані своєму виробництву, їм до вподоби звична робота. У побуті їм властива сумлінність.

Застрагаючий 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 оточення зазвичай характеризує людей цього типу як злопам'ятних і мстивих, для чого є підстави: переживання афекту часто поєднується в них із фантазуванням, виношуванням плану відповіді кривдникові, 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, раціонального оцінювання інших людей і своїх вчинків, дій, а обумовлена імпульсом, потягом, інстинктом

або неконтрольованими мотивами. У галузі соціальної взаємодії їм властива вкрай низька терпимість, що часто може характеризуватись як брак терпимості взагалі.

Гіпертимічний тип. Основною вираженою особливістю людей цього типу особистості є постійне перебування в піднесеному емоційному настрої, навіть без будь-яких зовнішніх приводів для цього. Піднесений настрій поєднується в них із високою активністю, жагою діяльності. Їм властиві товариськість, підвищена балакучість. На життя такі люди дивляться завжди оптимістично, не втрачаючи оптимізму і в разі виникнення труднощів і життєвих випробувань. Люди такого типу часто долають труднощі без особливих зусиль через органічно властиву їм активність і діяльнісну спрямованість.

Дістимічний тип. Дістимічна особистість – протилежність гіпертимічній. Дістиміки зазвичай сконцентровані на похмурих, сумних аспектах життя і на негативних його результатах. Це виявляється в усьому: поведінка, спілкування, особливості сприйняття життя, окремих його подій та інших людей. Звичайно за своєю натурою це люди 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 близьких. При цьому об'єктивних приводів до такого занепокоєння може і не бути або вони незначні. Такі люди відрізняються боязкістю, іноді з проявом покори обставинам. Постійна настороженість перед зовнішніми обставинами поєднується в них із невпевненістю в своїх силах.

Циклотимічний тип. Вираженою особливістю людей цього типу особистості є постійна зміна гіпертимних і дістимічних станів. При цьому такі зміни є не тільки частими, але й не випадковими. У гіпертимічній фазі поведінка цих людей типова: радісні події викликають не тільки позитивні емоції, але й жагу діяльності, підвищену активність, балакучість. Сумні події спричиняють у них 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. Головна особливість особистості цього типу – яскрава екзальтована реакція. Люди такого типу легко приходять в бурхливе захоплення від радісних подій і в найглибший відчай – від сумних. Їх відрізняє крайня вразливість із приводу як позитивних, так і сумних подій і фактів. При цьому внутрішня вразливість і переживання поєднуються з яскравим зовнішнім вираженням.

Емотивний тип. Найважливішою особливістю емотивної особистості є висока чутливість і глибина переживань у сфері тонких емоцій, що породжуються в сфері духовного життя людини. Людям цього типу властиві м'якосердя, доброта, задушевність, емоційна чуйність, високо розвинена емпатія. Усі ці особливості, як правило, добре видно і постійно виявляються в

зовнішніх реакціях і в різних ситуаціях. Характерною особливістю такого типу особистості є підвищена сльозливість (“очі на мокрому місці”). Якщо екзальтований тип особистості характеризується як “бурхливий, поривчастий, збуджений”, то цей – емотивний тип – як “чутливий і вразливий”.

Особистісний опитувальник Х. Шмішека включає перелік запитань, звернених до різних настанов і особливостей ставлення людини до світу, інших людей, до самої себе. За інструкцією випробовуваний повинен висловити свою думку з кожного запитання відповідями або “так”, або “ні”. У процесі оброблення результатів опитувальника відповіді випробовуваного відповідно до ключа поділяються за десятьма типами особистості. Ці результати являють собою “сирі” бали. 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 випробовуваного як акцентувану особистість певного типу, лежить у межах вище 14 балів (максимальне значення, яке може бути отримано за кожним із типів особистості, дорівнює 24 балам).

Використовуючи цей опитувальник, слід ураховувати, що він не має шкали брехні. Тому під час процедури тестування потрібно створювати атмосферу доброзичливості і серйозного настрою на роботу.

Інструкція, текст опитувальника та ключі наведені в дод. А.

2.1.5. Опитувальник суїцидального ризику

Ризик виникнення суїцидальної поведінки безпосередньо пов’язаний з особливостями афективно-вольової сфери людини. Тому опитувальник суїцидального ризику допомагає оцінити як вольові якості, так і особливості стану.

Порівняно з іншими одношкальними методиками, що так або інакше вимірюють рівень емоційної дезадаптації (опитувальники тривожності особистості, нейротизму та інші), в опитувальнику суїцидального ризику робиться спроба якісної кваліфікації симптоматики – виявлення індивідуального стилю та змісту суїцидальних намірів певної людини.

Опитувальник суїцидального ризику пройшов психометричну адаптацію у праці І. Ю. Белякова, виконаній під керівництвом О. Г. Шмельова. На першому етапі під час обстеження 24 пацієнтів кризового стаціонару на базі лікарні № 20 м. Москви було відібрано пункти ММРІ (версія Березіна зі співавторами), що виражають специфіку відповідей суїцидентів порівняно зі звичайними людьми. На другому етапі перелік пунктів із ММРІ було доповнено низкою авторських оригінальних запитань і пілотажну версію опитувальника суїцидального ризику з 72 пунктів пред’являли 77 випробовуваним із метою відбору пунктів за методом екстремальних груп, 20 піддослідних із 77 були пацієнтами зазначеного Кризового відділення лікарні № 20.

У результаті було відібрано 29 пунктів, які мали значущий ϕ коефіцієнт чотириклітинної кореляції між відповідями на пункт і показанням до групи суїцидентів.

Зміст діагностичних концептів.

Демонстративність (Д). Бажання привернути увагу оточення до своїх негараздів, домогтися співчуття і розуміння. Оцінювання із зовнішніх позицій, інколи як “шантаж”, “істероїдне випинання труднощів”, демонстративна суїцидальна поведінка переживається ізсередини як “крик про допомогу”. Найбільш суїцидонебезпечно поєднання з емоційною ригідністю, коли “діалог зі світом” може зайти надто далеко.

Афективність (А). Домінування емоцій над емоційним контролем в оцінюванні ситуації. Готовність реагувати на психотравмуючу ситуацію безпосередньо, емоційно. Крайній варіант – блокада інтелекту.

Унікальність (У). Сприйняття себе, ситуації і, можливо, власного життя в 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. Така 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 негідні 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. Може бути наслідком сильної заглибленості у справжню

ситуацію, трансформацією почуття нерозв'язності поточної проблеми, глобального страху невдач і поразок у майбутньому.

Антисуїцидальний фактор (АФ). Навіть за високої вираженості всіх інших факторів є фактор, який знижує глобальний суїцидальний ризик. Це глибоке розуміння почуття відповідальності за близьких, почуття обов'язку, уявлення про гріховність самогубства, його антиестетичність, страх болю і фізичних страждань. У певному сенсі це показник наявного рівня передумов для психокорекційної роботи.

Інструкцію, текст опитувальника та ключі надано в дод. А.

2.1.6. Метод колірних виборів

Метод колірних виборів є адаптацією методики вибору кольору М. Люшера, запропонований Л. Собчик.

Тест вибору кольору М. Люшера – проєктивна методика дослідження особистості, заснована на суб'єктивній перевазі колірних стимулів (дод. А).

Добре відомо, що вплив кольору може викликати в людини як фізіологічний, так і психологічний ефект. Ця обставина давно вже враховується в 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 заснований на припущенні про те, що вибір кольору нерідко відображає спрямованість випробовуваного на певну діяльність, настрій, функціональний стан і найстійкіші риси особистості. Характеристика кольорів (за Люшером) включає в себе 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 мають 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 значення (як і основних) найбільшою мірою визначається взаємним розташуванням, розподілом за позиціями.

Процедура методики полягає в тому, що випробовуваний повинен вибрати з восьми запропонованих кольорів той, який найбільше подобається. При цьому в інструкції випробовуваному 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 з поля зору. Потім випробовуваний вибирає з решти семи кольорів найприємніший. Вибрана картка також прибирається з поля зору. Процедура триває до останнього кольору. Порядок виборів утворює цифровий ряд (кожному кольору відповідає стандартне цифрове позначення). Через 2–3 хвилини вибір кольорів випробовуванням 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 повинен вибирати кольори наче вперше.

Перший вибір (розклад) характеризує бажаний стан, другий – дійсний. Інтерпретація результатів ведеться таким чином.

У результаті тестування виходить вісім позицій:

- перша і друга – явна перевага (позначається ++);
- третя і четверта – перевага (позначається X X);
- п'ята і шоста – байдужість до кольору (позначається ==);
- сьома і восьма – антипатія до кольору (позначається --).

На підставі аналізу більше 36 тис. результатів досліджень М. Люшер розробив характеристику вибраних позицій.

1-ша позиція відображає засоби досягнення мети (наприклад, вибір синього кольору говорить про намір діяти спокійно, без зайвої напруги).

2-га позиція показує мету, до якої прагне випробовуваний.

3-тя і 4-та позиції характеризують перевагу кольору і відображають відчуття випробовуванням ширості ситуації, в якій він перебуває, або ж образ дій, який йому підказує ситуація.

5-та і 6-та позиції характеризують байдужість до кольору, нейтральне до нього ставлення. Вони наче б свідчать, що випробовуваний не пов'язує свій стан, настрій, мотиви з цими кольорами. Однак у певній ситуації така позиція може містити резервне трактування кольору, наприклад, синій колір (колір спокою) відкладається тимчасово як такий, що не відповідає цій ситуації.

7-ма і 8-ма позиції характеризують негативне ставлення до кольору, прагнення придушити будь-яку потребу, мотив, настрій, що відображаються 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:

++ X X == --
3 4 1 0 2 5 6 7

Зони (++; X X; ==; --) утворюють 4 функціональні групи.

Під час інтерпретації результатів ураховуються такі аспекти:

- загальна послідовність вибору кольорів у першій і другій серіях;
- взаємне розташування основних кольорів, основних і додаткових кольорів;
- розташування кольорів на перших і останніх позиціях.

Оцінюючи положення основних кольорів, ураховується, що коли вони займають позицію далі п'ятої, то властивості, потреби, які ними характеризуються, не задоволені, отже, мають місце тривожність, негативний стан.

Розглядається також взаємне розташування основних кольорів. Коли, наприклад, № 1 і 2 (синій і жовтий) знаходяться поруч (утворюючи функціональну групу), підкреслюється їх загальна риса – суб'єктивна спрямованість “усередину”. Спільне розташування кольорів № 2 і 3 (зеленого і червоного) указує на автономність, самостійність у прийнятті рішень, ініціативність. Поєднання кольорів № 3 і 4 (червоного і жовтого) підкреслює спрямованість “назовні”. Поєднання кольорів № 1 і 4 (синього і жовтого) підсилює уявлення залежності випробовуваних від середовища. Поєднанням кольорів № 1 і 3 (синього і червоного) в одній функціональній групі підкреслюється сприятливий баланс залежності від середовища і суб'єктивної спрямованості (синій колір) і автономності, спрямованості “зовні” (червоний колір). Поєднання зеленого і жовтого кольорів (№ 2 і 4) розглядається як протиставлення суб'єктивного прагнення “усередину”, автономності, упертості прагненню “зовні”, залежності від середовища.

Інтерпретації колірних пар у різних позиціях наведено в дод. Ж.

Основні кольори, на думку М. Люшера, символізують такі психологічні потреби:

№ 1 (синій) – потреба в задоволенні, спокої, стійкій позитивній прихильності;

№ 2 (зелений) – потреба в самоствердженні;

№ 3 (червоний) – потреба активно діяти й досягати успіху;

№ 4 (жовтий) – потреба в перспективі, надія на краще, мрії.

Якщо основні кольори знаходяться у 1–5-й позиціях, вважається, що ці потреби значною мірою задовольняються, сприймаються як задоволені, якщо ж вони на 6–8-й позиціях, наявні якийсь конфлікт, тривожність, незадоволеність через несприятливі обставини. Колір, що відхиляється, може розглядатись як джерело стресу. Наприклад, якщо відхиляється синій колір, то це означає незадоволеність браком спокою, прихильності.

Можливості оцінювання працездатності в процесі аналізу вибору кольорів М. Люшер ураховував, ґрунтуючись на такому.

Зелений колір характеризує гнучкість вольових проявів у складних умовах діяльності, чим забезпечується підтримання працездатності.

Червоний колір характеризує силу волі й почуття задоволеності прагненням досягнення мети, що також сприяє підтриманню працездатності.

Жовтий колір відображає надії на успіх, спонтанне задоволення від участі в діяльності (іноді без чіткого усвідомлення її деталей), орієнтацію на подальшу роботу.

Якщо всі ці три кольори всі разом стоять на початку ряду, то ймовірна продуктивніша діяльність, вища працездатність. Якщо ж у другій половині ряду і окремо один від одного, то прогноз менш сприятливий.

Показники тривоги. Якщо основний колір на 6-му місці, він позначається знаком “–”, і вся решта за ним (7-ма та 8-ма позиції), позначаються цим самим знаком. Їх слід розглядати як кольори, що відкидаються, як причину тривожності, негативного стану.

У тесті Люшера такі випадки додатково позначають літерою 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 у 6-й та 8-й позиціях) колір, що займає 1-шу позицію, розглядається як показник компенсації (компенсувальним мотивом, настроєм, поведінкою). У цьому випадку над цифрою, що займає 1-ше місце, ставиться літера С. Вважається відносно нормальним явищем, коли компенсація відбувається за рахунок одного з основних кольорів. Водночас сам факт наявності показника компенсації стресу завжди свідчить про недостатню оптимальність стану.

У тих самих випадках, коли компенсація здійснюється за рахунок додаткових кольорів, результати тесту трактуються як показники негативного стану, негативних мотивів, негативного ставлення до навколишньої ситуації.

Показники інтенсивності тривоги характеризуються позицією основних кольорів. Якщо основний колір на 6-му місці, фактор, що викликає тривогу, вважається відносно слабким (це зазначено одним знаком оклику); якщо колір у 7-й позиції, ставляться два знаки оклику (!!); якщо основний колір у 8-й позиції, ставляться три знаки (!!!). Таким чином, може бути поставлено до шести 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 або фіолетовий, то не ставиться жодних знаків. Якщо сірий, коричневий або чорний колір у 3-й позиції, ставиться один знак оклику (!), якщо у 2-й – два знаки (!!), якщо у першій – три знаки (!!!).

Таким чином, їх може бути 6, наприклад:

!!! !! !
С С С
6 0 7

Вважається, що чим більше знаків “!”, тим прогноз гірший.

Особливе значення в інтерпретації результатів тестування має оцінка кольору в останній, 8-й позиції (або в 4-й функціональній групі за наявності двох кольорів зі знаком “–”). Якщо кольори в цій позиції позначені знаками

оклику, то досить велика ймовірність розвитку у випробовуваного стану тривожності.

Необхідно звертати увагу на співвідношення першої і восьмої позицій: чи має місце компенсація, чи за нормальною схемою вона змінена.

Може бути також проаналізовано співвідношення кольорів у другій і третій позиціях (бажана мета і фактична ситуація). Чи немає між ними конфлікту? Наприклад, червоний колір у другій і сірий у третій позиціях символізують конфлікт між метою, мотивами і самооцінкою свого реального стану.

Інтерпретація результатів тесту Люшера передбачає зіставлення їх із результатами інших методів.

2.1.7. 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла

Щоб отримати можливість прогнозувати поведінку людини в широкому класі можливих ситуацій, психологи прагнуть виміряти базисні, або універсальні риси. Ці риси належать, як правило, до найзагальніших структурно-динамічних характеристик стилю діяльності.

Перша спроба, спрямована на виділення рис і конструювання з них системи особистості, була зроблена співробітниками Іллінойського університету під керівництвом Р. Кеттелла під час розроблення групи багатофакторних особистісних опитувальників.

Прагнучи добитися систематичної класифікації рис особистості, Р. Кеттелл зробив новаторське застосування методу факторного аналізу до розроблення особистісних опитувальників. 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.

Для отримання вичерпних відомостей про особливості поведінки Р. Кеттелл проаналізував усі назви рис особистості, що містив словник, укладений Г. Олпортом і Х. Одбертом у 1936 р. Таких слів виявилось 4,5 тисячі. Цей перелік Р. Кеттелл звів до 171 синонімічної групи, позначивши кожну одним словом, яке найточніше відображає основний зміст відповідної риси. Потім вибірку зі 100 дорослих людей експерти (близькі знайомі) оцінювали за кожною зі 171 змінною. Далі список змінних було скорочено за допомогою вибору експертами найбільш значущих рис до 36 назв. Додавши до них 10 термінів, узятих у інших дослідників, Р. Кеттелл за скороченим списком отримав оцінки поведінки ще 208 осіб. Факторний аналіз цих оцінок зумовив створення того, що було названо першоджерелом рис особистості. На його основі було розроблено опитувальник 16 PF, який складається з великої кількості пунктів, що стосуються життєвих ситуацій. На кожний слід дати одну відповідь із трьох варіантів: “так”, “ні”, “не знаю”. Опитувальник призначений для осіб у віці 16 років і старше.

За допомогою цього опитувальника можна оцінити кожного випробовуваного за 16 факторами. Кожний із них позначається літерами латинського алфавіту і має побутову й технічну назви. Як побутові, так і технічні назви факторів даються в біполярній формі і супроводжуються списком найбільш значущих поведінкових проявів. Крім того, для кожного фактора дається його інтерпретація (дод. А, табл. А.9).

Опис кожного фактора складається з кількох частин:

- позначення фактора літерою;
- оцінка полюсів у балах;
- популярна (побутова) назва фактора;
- комплекс найяскравіших рис особистості, що характеризують фактор.

Отримані результати виражаються у стенах із максимальним значенням 10 і середнім 5,5. Потім будується профіль особистості, аналізуючи який керуються ступенем вираженості кожного фактора в зіставленні з нормами (4–7).

Крім перерахованих факторів першого порядку Р. Кеттелл у результаті подальшої факторизації виділив найзагальніші фактори другого порядку. У різних роботах 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, Q2, G, N;

2) Інтелектуальний блок – У, Q1, E, M;

3) Емоційний блок – С, I, O, Q4, Q3, F, G, L;

4) Самооцінка – утворює фактор MD – показник розвитку самосвідомості у структурі особистості.

Інтерпретація подається згруповано за виділеними вище 4 блоками. Орієнтуючись на результати аналізу, в якому враховується співвідношення між оцінками за факторами, можна побудувати індивідуальний графік особистості, який часто називають “профіль особистості”. Інструкція, текст 16 PF опитувальника (форма С) та ключі наведені в дод. А.

2.1.8. Багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність”

Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність” розроблений А. Г. Маклаковим (1993) і наведений ним у дисертації на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук (1996). Призначається для вивчення адаптивних можливостей індивіда на основі оцінювання деяких психофізіологічних і соціально-психологічних характеристик, які відображають інтегральні особливості психічного та соціального розвитку. Опитувальник прийнято як стандартизовану методику і рекомендовано до використання для вирішення завдань професійного психологічного відбору військовослужбовців, психологічного супроводу навчальної і професійної діяльності.

Результати тестування з БОО можуть бути інтерпретовані від найпростіших суджень (“придатний–непридатний”) до докладної особистісної характеристики.

Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність” складається зі 165 питань і має 4 структурних рівня, що дозволяє отримати інформацію різного обсягу та характеру.

Шкали 1-го рівня є самостійними й відповідають базовим шкалам Стандартизованої методики дослідження особистості (скорочена форма ММРІ) і дозволяють отримати типологічні характеристики особистості, визначити акцентуації характеру.

Шкали 2-го рівня відповідають шкалам опитувальника ДАП (“дезадаптаційні порушення”), призначеного для виявлення дезадаптаційних порушень переважно астеничних 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. Спотворене 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 спричинити розвиток хвороб, зриви в навчальній, професійній діяльності, антисоціальні вчинки. Процес адаптації надзвичайно динамічний. Його успіх багато в чому залежить від цілої низки об'єктивних і суб'єктивних умов, функціонального стану, соціального досвіду, життєвої установки тощо. Кожна людина по-різному ставиться до одних і тих самих подій, а один і той самий стимул у різних людей може викликати різну відповідну реакцію. Можна виділити деякий інтервал відповідних реакцій індивіда, який відповідатиме уявленню про психічну норму, а також визначити певний інтервал ставлення людини до того чи іншого явища, які передусім стосуються категорій загальнолюдських цінностей, що не виходять за межі загальноприйнятих моральних норм. Ступінь відповідності цьому “інтервалу” психічної і соціально-моральної нормативності й забезпечує ефективність процесу соціально-психологічної адаптації, визначає особистісний адаптаційний потенціал (ОАП) і є найважливішою інтегративною характеристикою психічного розвитку. Характеристику особистісного потенціалу адаптації можна отримати, оцінивши поведінкову регуляцію, комунікативні здібності та рівень моральної нормативності.

Поведінкова регуляція (ПР) характеризує здатність людини регулювати свою взаємодію із середовищем діяльності. Основні елементи поведінкової регуляції такі: самооцінка, рівень нервово-психічної стійкості, а також наявність соціального схвалення (соціальної підтримки) з боку оточення. Усі виділені структурні елементи не є першоосновою регуляції поведінки, а лише

відображають співвідношення потреб, мотивів, емоційного фону настрою, самосвідомості, “Я-концепції” та інше. 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 наступною складовою особистісного адаптаційного потенціалу (ОАП). Оскільки людина практично завжди перебуває в 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 й потреби спілкування, а також рівнем конфліктності.

Моральна нормативність (МН) забезпечує здатність індивіда адекватно сприймати пропоновану йому певну соціальну роль. У цьому тесті питання, що характеризують рівень моральної нормативності індивіда, відбивають два основних компоненти процесу соціалізації: сприйняття морально-етичних норм поведіння і ставлення до вимог безпосереднього соціального оточення.

Оброблення та інтерпретація результатів проводиться таким чином. На кожне запитання опитуваний повинен відповідати “так” чи “ні”. Тому при обробленні результатів ураховується кількість відповідей, що збіглися з ключем. Кожний збіг відповіді з ключем оцінюється в один бал. Текст опитувальника та ключі наведено в дод. А.

2.2. Розроблення шкали оцінювання ефективності діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

Завдання професійно-психологічного розподілу претендентів за військово-обліковими спеціальностями передусім потребує вирішення проблеми визначення залежної змінної ефективності, тобто тієї змінної, з якою будуть порівнюватися індивідуально-психологічні особливості фахівців під час визначення ПВЯ.

Існуючі підходи до визначення ефективності працівника насамперед наголошують на відповідності між метою і кінцевим результатом його діяльності. Проте така відповідність не завжди є кінцевим показником ефективності. Не менш важливо враховувати витрати (у тому числі і психологічні, наприклад, рівень напруження власних ресурсів, збереження адекватного рівня психоемоційного і фізіологічного стану). Крім того, важливий так званий смисловий аспект діяльності, тобто співвіднесення мети діяльності працівника та підприємства (організації, закладу) із цілями суспільства. Наприклад, для правоохоронних органів це зменшення рівня злочинності в країні або навіть підвищення рівня правової свідомості населення країни як критерій ефективності профілактичних заходів.

Зазвичай для професій, що не пов’язані з виробництвом і належать до сфери надання послуг (у тому числі і для професій, пов’язаних із правоохоронною діяльністю), ефективність працівника визначається за

допомогою експертних оцінок. Експертами виступають працівники, які мають певний стаж і досягнення за спеціальністю; представники контролюючих органів, які стежать за якістю виконаних завдань (для правоохоронців це зазвичай працівники відділу кадрів); фахівці, які навчають спеціальності.

Для оцінювання використовують, як правило, 5- та 10-бальні оцінки, які є звичними та зрозумілими. Проте іноді для оцінювання діяльності правоохоронців використовують об'єктивні показники, наприклад, у слідчих – це кількість розкритих справ різного рівня складності [3]. Як складові оцінки ефективності діяльності правоохоронців можуть використовуватися такі об'єктивні показники, як кількість затримань, заохочень тощо.

Щодо конкретних ознак, за якими експерти оцінюють працівників як ефективних або ні, то вони найдетальніше, з орієнтацією на практичну значущість, розроблені приватними рекрутськими фірмами. Так, О. Борисова [14] – генеральний директор компанії “U-Consult” (Санкт-Петербург), яка займається набором персоналу для компаній, пропонує в процесі відбору використовувати такі критерії для оцінювання ефективності персоналу як основної умови ефективності роботи організації.

1. Якість роботи співробітника. Робота виконується без помилок (або з незначними помилками, які виправляються самостійно), акуратно й ретельно.

(5) Постійно дуже високий рівень акуратності і точності, не потрібна додаткова перевірка, можна повністю покласти на його роботу, може виконувати роботу практично без допомоги керівника.

(4) Акуратність і точність вище очікуваного рівня, помилки трапляються дуже рідко, добре виконує інструкції, потребує незначної допомоги з боку керівника.

(3) Якість роботи відповідає висунутим вимогам.

(2) Буває недбалим, трапляються помилки, іноді доводиться перевіряти його роботу.

(1) Низька якість роботи, постійні помилки, потрібні постійні перевірки та виправлення.

2. Обсяг робіт (кількість). Робота виконується в запланованому обсязі.

(5) Дуже швидкий та енергійний працівник. Постійно з легкістю робить більше, ніж від нього очікують.

(4) Працює швидко. Часто виконує більший обсяг робіт, аніж заплановано.

(3) Працює стабільно. Виконує планові показники.

(2) Працює повільно. Необхідно підганяти.

(1) Працює поволі, багато часу марнує, не справляється із запланованим обсягом робіт.

3. Присутність на роботі (трудова дисципліна). У робочий час зайнятий роботою. Рідкі пропуски з поважної причини, обумовлені заздалегідь.

(5) Надзвичайно надійний. Завжди на роботі і вчасно.

(4) Надійний. Рідко відсутній, якщо відсутній, то з поважної причини. Завжди заздалегідь повідомляє керівникові і колегам про відсутність.

(3) Трапляється відсутність на роботі з поважної причини, що не має серйозних негативних наслідків для роботи. Про свою відсутність попереджає заздалегідь.

(2) Ненадійний. Не завжди пунктуальний. Про свою відсутність іноді забуває вчасно попередити.

(1) Часто відсутній або спізнюється. Украй ненадійний. Своєчасно нікому не доводить до відома про свою відсутність.

4. Лояльність до організації (відділу). Шанобливе ставлення до організації.

(5) Дуже добре знає організацію і відданий їй. Завжди ставить інтереси організації вище за власні. Навіть якщо справи йдуть недостатньо добре, ніколи не дозволяє собі погано відгукуватися про організацію. Позитивно і з ентузіазмом говорить про компанію, керівництво, колег як на роботі, так і за її межами. Щиро пишається своєю організацією.

(4) Позитивно сприймає організацію і себе в організації. Не дозволяє собі неконструктивної критики чи бурчання. Задоволений тим, що працює в компанії.

(3) Задоволений тим, що працює в компанії. Уникає публічно висловлювати невдоволення організацією, колегами, начальником.

(2) Не відчуває себе частиною організації. Іноді не стримує негативних емоцій стосовно організації.

(1) Украй негативно ставиться до організації. Переслідує свої особисті цілі. Критикує компанію і колег як на роботі, так і за її межами.

Цікаво, що коли якість, обсяг роботи й дисципліна так чи інакше потрапляють у поле зору психологів, які вивчають ефективність діяльності працівників правоохоронних органів, то такий параметр, як лояльність попри підвищення популярності теми корпоративних цінностей правоохоронних органів використовується рідко. Як приклад наведемо один із переліків параметрів для оцінювання ефективності військовослужбовця Національної гвардії України:

- рівень військово-професійних знань;
- виконання посадових обов'язків;
- ефективність управлінської діяльності;
- професійний розвиток підлеглих;
- культура роботи з документами;
- уміння організувати та проводити заняття і наради;
- зовнішній вигляд і стройова виправка;
- стан фізичної підготовленості.

Проблему в оцінюванні ефективності військовослужбовця становить не лише ціннісний (значущий для суспільства) характер його діяльності, а і її ризиконебезпечність. Так, О. Н. Кір'янова [34] установила, що ефективність діяльності представників ризиконебезпечних професій майже повною мірою (понад 90 %) залежить від здатності ефективно діяти в екстремальних умовах. Вона вивляється в пошуку нових знань, нових способів вирішення відомих

проблемних ситуацій, у розвитку нових спеціальних здібностей та саморозвитку, тобто в тих діях, які дозволяють долати деструктивність ситуацій.

Досить вдалим прикладом шкали оцінювання ефективності правоохоронця є шкала, що застосовується німецькими правоохоронними органами. Так, вона орієнтована на оцінювання результативності, перспективності і стресостійкості правоохоронця і ураховує його спрямованість на цілі правоохоронних органів країни. Ця шкала передбачає такі критерії оцінювання:

- якість роботи, що виконується працівником (успішність, обсяг, ретельність виконуваної роботи);

- функціональні характеристики роботи працівника (ініціативність, цілеспрямованість, організованість, швидкість роботи, взаємодія з іншими і керівництвом, поведінка, орієнтована на надання послуг (допомоги) громадянам, витратність і скільки коштує підтримувати професійну обізнаність певного працівника);

- керування працівником своєю поведінкою (організація, контроль, мотивація);

- можливості працівника (здібності: креативність, відкритість новому досвіду, рішучість; готовність узяти додаткові зобов'язання, фізична і психічна витривалість, лідерський потенціал);

- кваліфікація працівника (спеціальні знання, усна і письмова мова, навички ведення переговорів, допитів, інші технічні навички (знання іноземної мови, комп'ютера) тощо).

Оцінюючи ефективність діяльності студентів (курсантів), прийнято використовувати складні оцінки, в яких оцінюється не одна, а перелік характеристик, що тим чи іншим способом пов'язані з успішністю навчальної діяльності. У таких складних оцінках кожна навичка оцінюється окремо, а потім отримані дані додаються (іноді з використанням коефіцієнтів для підкреслення ваги кожної навички в загальному показнику ефективності діяльності). На етапі навчання таке оцінювання виправдане, бо дозволяє визначити, дефект яких знань і навичок призводить до неефективності особи, котра навчається. Крім того, загальна оцінка більше підходить для оцінювання стильових особливостей діяльності, а у студентів (курсантів) окремі здібності й навички складаються в стильові особливості лише за їх реалізації у діяльності, тобто після початку професійної діяльності чи, принаймні, після проходження тривалої виробничої практики. Прикладом складної оцінки є шкала, розроблена І. І. Приходьком [67] для оцінювання ефективності курсантів ВВНЗ. Попри поширеність і доцільність складних оцінок вони можуть мати недоліки, пов'язані з дією “ефекту ореолу” чи установок експертів. Так, оцінюючи складові ефективності діяльності курсантів, педагоги не завжди можуть точно оцінити якість несення ними служби, а курсові офіцери – якість навчання. У результаті дії “ефекту ореолу” оцінки однієї сфери, наприклад, навчання, поширюються на іншу, наприклад службу, чи навпаки. Нерідко експертам

заважають давати диференційовані оцінки їх власні установки. Наприклад, викладачі можуть використовувати лише найвищі оцінки (наприклад, “5” та “4”), вважаючи, що низькі бали студентів можуть свідчити про неякісну роботу викладача. Експерти з навчального відділу, а іноді й деякі педагоги (які необґрунтовано розширяють міру оцінювання: “На “5” знає лише Бог, на “4” – професор...”), навпаки використовують лише середні (4 – 3) чи крайні (3 – 2) оцінки.

Бланк складної оцінки ефективності курсантів ВВНЗ, розроблений І. І. Приходьком

№ пор.	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												
2												
3												
n...												

Наведений вище аналіз наукової літератури щодо принципів оцінювання ефективності діяльності, професіографічний аналіз особливостей несення служби військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ, особливості виконуваних ними службово-бойових завдань, а також аналіз існуючих шкал оцінювання ефективності військовослужбовців та правоохоронців України і зарубіжних країн дозволив розробити таку процедуру оцінювання ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ.

Інструкція для експертів: “Оцініть ступінь розвитку професійно значущих якостей і особливостей виконання СБД вашого підлеглого _____. Виходьте з такого принципу оцінювання: 5 балів – це максимально можливий рівень розвитку оцінюваної професійно значущої якості або максимальна ефективність оцінюваного аспекту СБД. 0 балів – відсутність, нерозвиненість оцінюваної професійно значущої якості або повна неефективність підлеглого в оцінюваному аспекті службово-бойової діяльності. Бали 4, 3, 2, 1 розставляйте відповідно до рівня розвитку оцінюваної професійно значущої якості або міри ефективності підлеглого в оцінюваному аспекті СБД”.

Бланк експертного оцінювання

№ пор.	Критерій оцінювання	Оцінка
Продуктивність роботи		
1	Повнота виконуваного обсягу службових обов'язків	
2	Якість роботи (змістовність, відповідність формальним вимогам)	
Процесуальні аспекти праці		
3	Ініціативність, самостійність (дія без підказки)	
4	Організованість (уміння встановлювати пріоритети в роботі)	
5	Активність планування (уміння виділити час на завдання, що раптово виникли)	
6	Оперативність виконання завдань, що раптово виникають	
7	Темп роботи	
8	Дисциплінованість	
9	Відповідальність	
10	Ощадливість	
11	Охайність, стройова виправка	
Особливості професійної комунікації		
12	Взаємодія з командиром	
13	Співпраця з колегами	
14	Уміння вирішувати конфлікти й уникати конфліктних ситуацій	
15	Уміння налагоджувати і підтримувати контакти, що дозволяють бути обізнаним	
16	Взаємодія з громадянами під час виконання службово-бойових завдань	
17	Взаємодія з представниками інших організацій (співробітниками ОВС, МНС, мед. працівниками, ЗМІ і т. ін.)	
Особливості професійної мотивації		
18	Розуміння цілей і завдань Національної гвардії України	
19	Повага і толерантне ставлення до людей	
20	Прагнення до професійного самовдосконалення	
21	Відсутність асоціальних мотивів (відсутність прагнення зловживати своїм службовим становищем, владою, невиправданої агресії і прагнення до насильства)	
Професійні здібності та можливості		
22	Інтелект (розуміння поставлених завдань)	
23	Психічна гнучкість (відкритість новим способам вирішення професійних завдань і вирішення життєвих ситуацій)	
24	Проникливість (розуміння нюансів поставлених завдань)	
25	Незалежність у мисленні (незалежність від суджень і думок оточення, стійкість до маніпуляцій, негативних інформаційно-психологічних впливів)	
26	Уміння зберігати особисту психологічну безпеку в екстремальних ситуаціях (виправдана обережність, розумний ризик)	
27	Рішучість (готовність взяти на себе додаткові зобов'язання)	
28	Спеціальні знання, уміння й навички	
29	Фізична підготовленість	
30	Володіння особистою зброєю	
31	Володіння спеціальними засобами	
32	Витривалість, стійкість до психічного та фізичного навантажень	
33	Лідерські якості	
34	Грамотність усного мовлення	
35	Письмова мова (складання рапортів та іншої службової документації, ведення опитування під запис, конспектування)	

Закінчення бланка експертного оцінювання

№ пор.	Критерій оцінювання	Оцінка
36	Практичні дії з удосконалення своєї професійної підготовки	
37	Додаткові можливості (робота з офісною технікою, знання іноземних мов або мов національних меншин, наявність спортивних розрядів тощо)	

Оскільки вага кожного із запропонованих критеріїв оцінювання для визначення ефективності СБД військовослужбовців військової служби за контрактом неоднакова, то для визначення відповідних коефіцієнтів було запропоновано таку процедуру.

1. За допомогою наведеної вище процедури визначення ефективності 30 експертів, в ролі яких виступили безпосередні командири військовослужбовців, оцінювали 155 військовослужбовців військової служби за контрактом.

2. Крім того, цим експертам пропонувалося надати загальну оцінку військовослужбовцям військової служби за контрактом. Для чого використовувалася відповідна інструкція: “Поставте за 10-бальною шкалою загальну оцінку вашому підлеглому. Виходьте з такого принципу оцінювання: 10 балів – за своїми професійними й особистісними характеристиками кращий військовослужбовець у підрозділі; 0 балів – найгірший військовослужбовець у підрозділі. Усі інші бали (від 9 до 1) розставляйте в міру зниження професійних і особистісних якостей. Якомога рідше повторюйтесь у своїх оцінках. Максимально відповідально ставтеся до ранжирування підлеглих.

Військовослужбовець _____ за десятибальною шкалою може бути оцінений на “_____”.

3. Далі за допомогою регресійного аналізу визначався внесок кожного критерію оцінювання (залежна змінна) у загальний бал оцінки ефективності військовослужбовця (незалежна змінна).

У результаті було складене таке рівняння регресії, яке охоплює 56,7 % дисперсії залежної змінної, що дозволяє використовувати його для прогнозування:

$$\begin{aligned} \text{Ефективність (за 10-бальною шкалою)} = & -0,849 + 0,846 \text{ Критерій} \\ & \text{№ 1} + 0,48 \text{ Критерій} \text{ № 9} + 0,408 \text{ Критерій} \text{ № 16} - 0,624 \text{ Критерій} \\ & \text{№ 17} + 0,391 \text{ Критерій} \text{ № 19} + 0,447 \text{ Критерій} \text{ № 27} + 0,666 \text{ Критерій} \\ & \text{№ 30} - 0,685 \text{ Критерій} \text{ № 31} + 0,454 \text{ Критерій} \text{ № 32} - 0,339 \text{ Критерій} \\ & \text{№ 33} + 0,433, \dots \dots \dots (2.1) \end{aligned}$$

де $-0,849$ – константа; Критерій № 1 – повнота виконаного обсягу службових обов’язків; Критерій № 9 – відповідальність; Критерій № 16 – взаємодія з громадянами під час виконання СБЗ; Критерій № 17 – взаємодія з представниками інших організацій (співробітниками ОВС, МНС, мед. працівниками, ЗМІ і т. ін.); Критерій № 19 – повага і толерантне ставлення до людей; Критерій № 27 – рішучість (готовність брати на себе додаткові зобов’язання); Критерій № 30 – володіння особистою зброєю; Критерій № 31 – володіння спец. засобами; Критерій № 32 – витривалість, стійкість до психічного та фізичного навантажень; Критерій № 33 – лідерські якості; $0,433$, – похибка прогнозування.

Як бачимо з наведеного рівняння, на ефективність військовослужбовця військової служби за контрактом НГУ значним чином впливають лише 10 із запропонованих 37 критеріїв оцінювання, а серед них найвпливовішими є обсяг виконуваних службових обов'язків і володіння особистою зброєю. Дещо менший позитивний вплив чинять комунікативні (уміння взаємодіяти з громадянами, повага і толерантність до людей) і вольові якості (відповідальність, витривалість, рішучість). Негативно впливають на оцінку ефективності військовослужбовців військової служби за контрактом такі особливості і якості, як лідерські якості, володіння спеціальними засобами та взаємодія з представниками інших організацій (співробітниками ОВС, МНС, мед. працівниками, ЗМІ тощо). Ці три властивості можуть бути непрямомо ознакою самовпевненої, дещо зухвалої поведінки, яка може стати підставою для плинності кадрів.

Ураховуючи такі результати, було прийнято рішення про введення коефіцієнтів для підрахунку ефективності СБД військовослужбовців військової служби за контрактом (див. бланк оброблення експертного оцінювання).

Зазначимо, що оскільки регресійний аналіз проводився без урахування військово-облікових спеціальностей, то було вирішено залишити критерії, які не ввійшли в отриману за допомогою регресійного аналізу модель, присвоївши їм коефіцієнт 1. Адже ці критерії можуть бути важливими під час диференціації військовослужбовців за різними військово-обліковими спеціальностями. Якостям, котрі за результатами регресійного аналізу чинять негативний вплив, але необхідні в діяльності військовослужбовця, присвоєно коефіцієнти менші 1, але зі знаком "+".

Таким чином, ефективність військовослужбовців військової служби за контрактом має підраховуватися шляхом підсумовування виставлених експертом за кожним критерієм балів з урахуванням присвоєних коефіцієнтів. Далі виводиться середній показник за результатами оцінювання всіх експертів.

Отримані результати мають оцінюватися за шкалою, наведеною нижче.

Бланк обробки експертної оцінки

№ пор.	Критерій оцінювання	Оцінка
Продуктивність праці		
1	Повнота виконаного обсягу службових обов'язків	X4
2	Якість роботи (ретельність, змістовність, відповідність формальним вимогам)	X1
Процесуальні аспекти праці		
3	Ініціативність, самостійність (дія без підказки)	X1
4	Організованість (уміння встановлювати пріоритети в роботі)	X1
5	Активність планування (уміння виділити час на завдання, що раптово виникли)	X1
6	Оперативність виконання завдань, що раптово виникають	X1
7	Темп роботи	X1
8	Дисциплінованість	X1
9	Відповідальність	X2

Продовження бланка обробки експертної оцінки

№ пор.	Критерій оцінювання	Оцінка
10	Ощадливість	X1
11	Охайність, стройова виправка	X1
Особливості професійної комунікації		
12	Взаємодія з командиром	X1
13	Співпраця з колегами	X1
14	Уміння вирішувати конфлікти й уникати конфліктних ситуацій	X1
15	Уміння налагоджувати і підтримувати контакти, що дозволяють бути обізнаним	X1
16	Взаємодія з громадянами під час виконання службово-бойових завдань	X2
17	Взаємодія з представниками інших організацій (співробітниками ОВС, МНС, мед. працівниками, ЗМІ і т. ін.)	X0,25
Особливості професійної мотивації		
18	Розуміння цілей і завдань Національної гвардії України	X1
19	Повага і толерантне ставлення до людей	X2
20	Прагнення до професійного самовдосконалення	X1
21	Відсутність асоціальних мотивів (відсутність прагнення зловживати своїм службовим становищем, владою, невиправданої агресії і прагнення до насильства)	X1
Професійні здібності та можливості		
22	Інтелект (розуміння поставлених завдань)	X1
23	Психічна гнучкість (відкритість новим способам вирішення професійних завдань і вирішення життєвих ситуацій)	X1
24	Проникливість (розуміння нюансів поставлених завдань)	X1
25	Незалежність у мисленні (незалежність від суджень і думок оточення, стійкість до маніпуляцій, негативних інформаційно-психологічних впливів)	X1
26	Уміння зберігати особисту психологічну безпеку в екстремальних ситуаціях (виправдана обережність, розумний ризик)	X1
27	Рішучість (готовність узяти на себе додаткові зобов'язання)	X2
28	Спеціальні знання, уміння і навички	X1
29	Фізична підготовленість	X1
30	Володіння особистою зброєю	X3
31	Володіння спеціальними засобами	X0,25
32	Витривалість, стійкість до психічного та фізичного навантажень	X2
33	Лідерські якості	X0,75
34	Грамотність усного мовлення	X1
35	Письмова мова (складання рапортів та іншої службової документації, ведення опитування під запис, конспектування)	X1
36	Практичні дії з удосконалення своєї професійної підготовки	X1
37	Додаткові можливості (робота з офісною технікою, знання іноземних мов або мов національних меншин, наявність спортивних розрядів тощо)	X1
Ефективність службово-бойової діяльності		Σ

Загальна оцінка діяльності військовослужбовця:

206–227 – високі показники ефективності;
205–140 – середні показники ефективності;

139–107 – низькі показники ефективності;
нижче 106 – занадто низькі показники ефективності.

Ці дані також можна перевести в десятибальну та якісну шкалу оцінювання (табл. 2.1).

Т а б л и ц я 2.1 Переведення балів експертного оцінювання у стени та якісні показники

Стени	Бали за експертною шкалою	Якісна оцінка показника ефективності
0	0–22,5	<i>Незадовільно</i> – військовослужбовець підлягає розгляду на атестаційній комісії на предмет відповідності займаній посаді
1	22,5–45	
2	45–62,5	
3	62,5–80	
4	80–100	
5	100–117,5	<i>Задовільно</i> – військовослужбовець відповідає займаній посаді
6	117,5–135	
7	135–155	<i>Добре</i> – військовослужбовець відповідає займаній посаді і може бути рекомендований для зарахування до резерву кандидатів для просування по службі та направлення на навчання
8	155–172,5	
9	172,5–190	<i>Відмінно</i> – військовослужбовець рекомендується для зарахування до резерву кандидатів для просування по службі та направлення на навчання
10	190–226	

2.3. Розроблення методики визначення психологічного профілю фахівця сил охорони правопорядку

Отримані за допомогою батареї психодіагностичних методик дані було піддано статистичному аналізу, який проводився за результатами тестування всієї вибірки військовослужбовців і за цією самою вибіркою, але диференційованою за критерієм ефективності СБД.

Розроблений профіль оцінювання військовослужбовців військової служби за контрактом має кількісну і якісну шкали. Перша визначала міру збігу з реальною вибіркою військовослужбовців військової служби за контрактом, друга – відповідність вибірці ефективних у СБД військовослужбовців військової служби за контрактом та ідеальній моделі військовослужбовця.

Оскільки на цьому етапі роботи завданням було визначення критеріїв загального відбору на службу за контрактом, то в статистичному аналізі використовувалися результати таких вибірок:

- загальна вибірка військовослужбовців військової служби за контрактом (зріз, що в рівних частках складається з військовослужбовців військової служби за контрактом найпоширеніших військово-облікових спеціальностей зі стажем не менше 3 років – 161 особа);

- високоефективні у службово-бойовій діяльності військовослужбовці військової служби за контрактом (21 особа);

- слабоефективні у службово-бойовій діяльності військовослужбовці військової служби за контрактом (21 особа).

Розрахунок балів за кожним тестом проводився відповідно до розробленого профілю військовослужбовців за контрактом і встановлених норм за загальною вибіркою, які пройшли тестування (161 особа). Розглянемо, як здійснюється підрахунок підсумкового бала за кожною методикою, що ввійшла до комплексу.

Методики діагностики психодинамічної сфери особистості

Тест Смірнова. Цей тест призначено для виявлення властивостей темпераменту респондента. Властивості екстраверсія – інтроверсія, ригідність – пластичність, емоційна збудливість–урівноваженість мають біполярне значення і їх інтерпретація починається із середини. Однак для розроблюваного профілю показник екстраверсія–інтроверсія та емоційна збудливість–урівноваженість зсунуто в крайні ділянки, результати наведено на рис. 2.1–2.5.

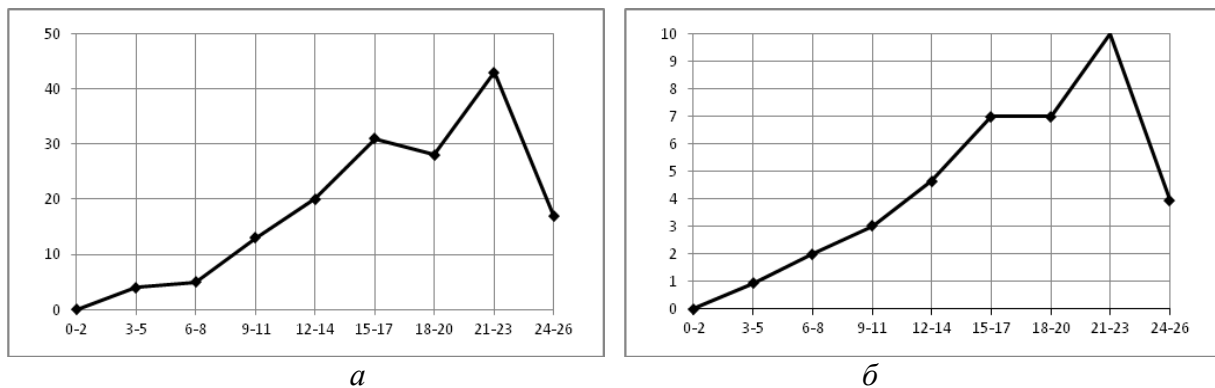


Рисунок 2.1 – Розподіл балів екстраверсії–інтроверсії за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 43 одиниці),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за встановленими діапазонами)

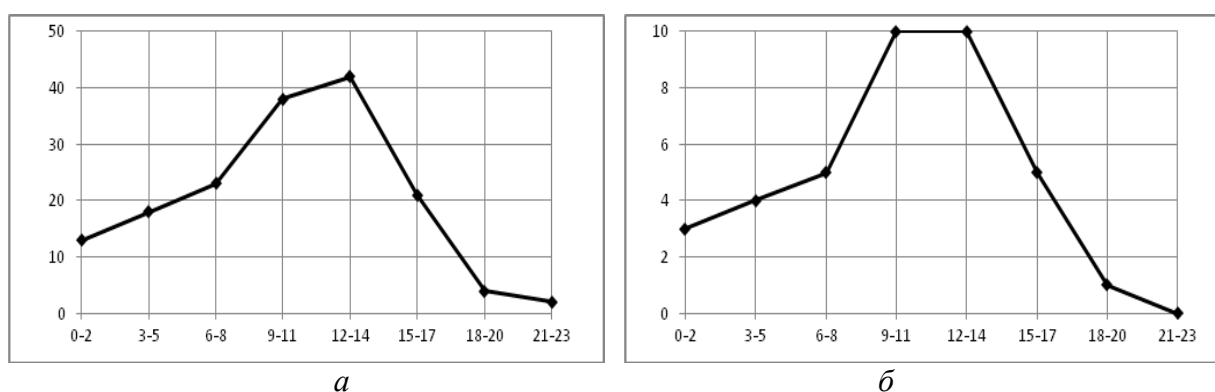
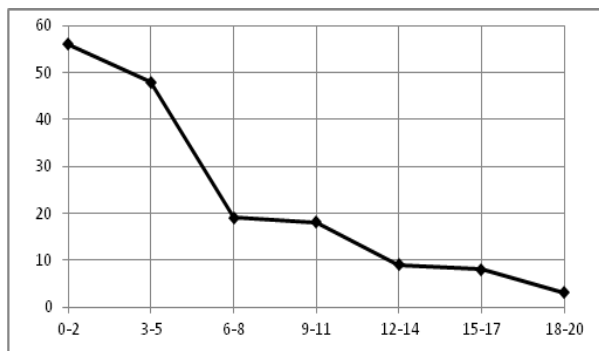
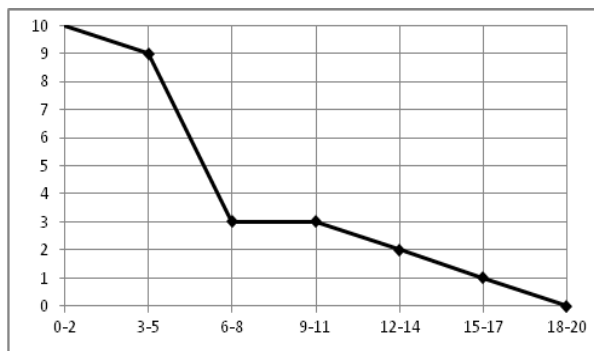


Рисунок 2.2 – Розподіл балів ригідності–пластичності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 42 одиниці),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за встановленими діапазонами)



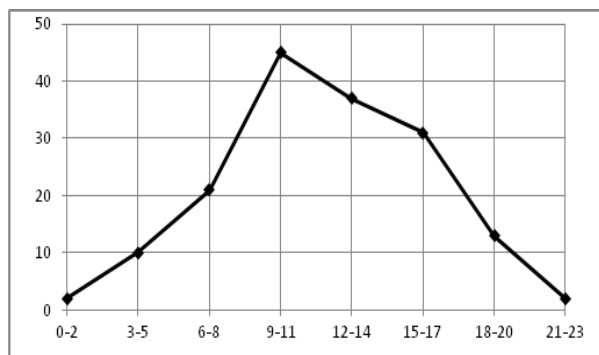
a



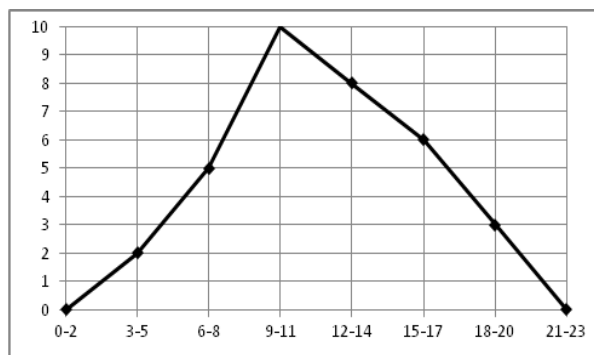
б

Рисунок 2.3 – Розподіл балів емоційної збудливості–урівноваженості за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення становить 56 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за встановленими діапазонами)



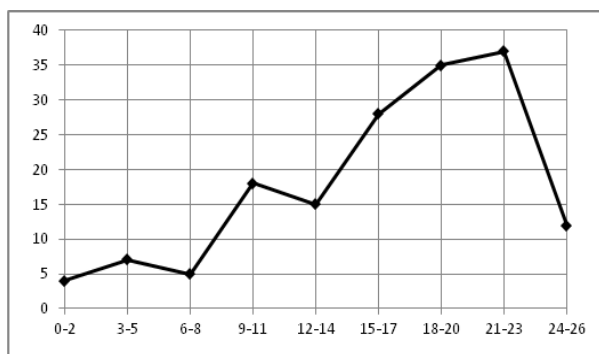
a



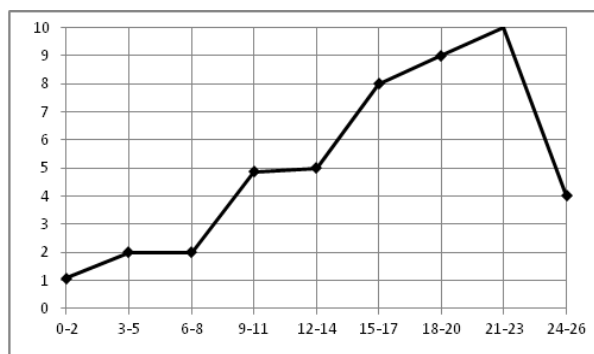
б

Рисунок 2.4 – Розподіл балів темпу реакції за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 45 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за встановленими діапазонами)



a



б

Рисунок 2.5 – Розподіл балів активності за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення становить 37 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за встановленими діапазонами)

Загальний бал за методикою розраховувався як середнє значення за всіма шкалами, показники за якими переведені в десятибальну шкалу. Виділеними за цією методикою ПВЯ є екстраверсія, ригідність, темп реакції, активність та

емоційна збудливість–урівноваженість, яким виставлено значення не нижче 3, а останній – не нижче 2.

Результати порівняння високо- і слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом за показниками особливостей темпераменту наведені в табл. 2.2.

Як бачимо, високо- і слабоефективні військовослужбовці за контрактом мають досить схожі показники за шкалами методики визначення особливостей темпераменту. Це пов'язано з досить ретельним психофізіологічним відбором, який існує на цей час у НГУ: в обох групах показники за шкалами “екстраверсія”, “ригідність” та “активність” знаходяться в діапазоні вище за середні, у них діагностуються високий “темпер реакцій” і нижчі за середні показники “емоційної збудливості”.

Т а б л и ц я 2.2 Показники особливостей темпераменту у військовослужбовців військової служби за контрактом із різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

№	Шкали	Високоєфективні	Слабоефективні	t	p
1	Екстраверсія	17,05±5,64	17,71±4,33	0,43	–
2	Ригідність	12,67±4,97	10,33±4,09	1,66	–
3	Емоційна збудливість	5,57±4,77	7,00±5,81	0,87	–
4	Темпер реакції	12,29±3,85	12,62±4,59	0,25	–
5	Активність	16,90±7,41	16,52±6,11	0,19	–
6	Шкала щирості	11,52±5,33	11,62±5,78	0,05	–

Проте у високоєфективних військовослужбовців за контрактом більші показники ригідності та емоційної урівноваженості. Виразеніше ці відмінності виявляються під час кореляційного аналізу, результати якого наведено в табл. 2.3.

Т а б л и ц я 2.3 Показники внеску особливостей темпераменту в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

№	Шкали	Усі	Високоєфективні	Слабоефективні
1	Екстраверсія	-0,09	-0,15	-0,17
2	Ригідність	0,13*	0,37*	0,12
3	Емоційна збудливість	-0,13*	0,09	-0,10
4	Темпер реакції	-0,04	0,05	0,11
5	Активність	-0,07	0,01	-0,05
6	Шкала щирості	-0,03	0,12	-0,29

П р и м і т к а: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо з наведених вище даних, у загальній вибірці військовослужбовців за контрактом установлено тенденції до значущих кореляційних зв'язків між ефективністю СБД і “ригідністю” ($r_s = 0,13$, $p \leq 0,1$), і “емоційною збудливістю” ($r_s = -0,13$, $p \leq 0,1$). Вплив ригідності на ефективність СБД підтверджують дані кореляційного аналізу в групі високоєфективних

військовослужбовців за контрактом ($r_s = 0,37$, $p \leq 0,1$). Таким чином, психодинамічна сфера високоєфективних військовослужбовців за контрактом характеризується екстравертованістю, активністю, високим темпом реакцій, а також емоційною врівноваженістю та вираженою ригідністю, які є основою витримки та інших вольових якостей гальмівного кола.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкал методики Смірнова у стени та критичних значень за ПВЯ військовослужбовців за контрактом (табл. 2.4).

Т а б л и ц я 2.4 Переведення балів шкал методики Смірнова у стени та критичні значення за професійно важливими якостями військовослужбовців військової служби за контрактом

Шкали	Переведення балів у стени										Критичне значення
	Діапазони балів	0-2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-20	21-23	24-26	
Екстраверсія	Діапазони балів	0-2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-20	21-23	24-26	3
	Стени	0	1	2	3	5	7	7	10	4	
Ригідність	Діапазони балів	0-2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-20	21-23		3
	Стени	3	4	5	10	10	5	1	0		
Емоційна збудливість	Діапазони балів	0-2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-20			2
	Стени	10	9	3	3	2	1	0			
Темп реакції	Діапазони балів	0-2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-20	21-23		3
	Стени	0	2	5	10	8	6	3	0		
Активність	Діапазони балів	0-2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-20	21-23	24-26	3
	Стени	1	2	2	5	5	8	9	10	4	

Методики діагностики загальних здібностей особистості

Тест Равена. У цьому тесті також оцінюється тільки один показник – коефіцієнт інтелекту, його оригінальний діапазон балів варіює від 0 до 132 одиниць. Перерахування отриманих балів у десятибальну розроблену шкалу здійснюється відповідно до статистичних даних. Розподіл балів інтелекту досліджуваної вибірки наведено на рис. 2.6, а, а нормоване значення – на рис. 2.6, б.

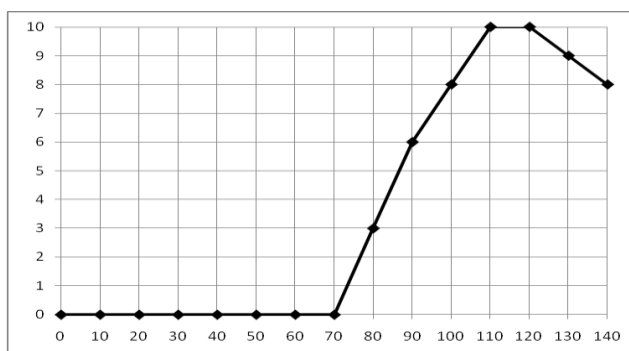
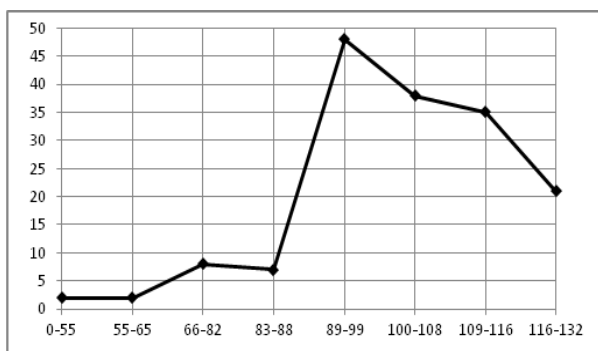


Рисунок 2.6 – Розподіл балів інтелекту за вибіркою:

а – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 48 одиниць),
 б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою 10)

Особливістю апроксимації цього показника є той факт, що показник інтелекту до 70 умовних балів включно в десятибальній шкалі не оцінюється і присвоюється нульове значення. Хоча отримані в дослідженні дані (табл. 2.5–2.6) не виявили розбіжностей за показниками інтелекту між високо- і слабоефективною групою, проте відповідальний характер СБД військовослужбовців вимагає від них адекватних, цілеспрямованих дій (попри те, що загальне керування здійснюють офіцери), тому рівень інтелекту у військовослужбовців не може бути нижчим, аніж рівень інтелекту “нижчий за середній”. Для нього встановлено мінімально необхідне значення в 3 нормованих одиниці за десятибальною шкалою. Наведемо дані порівняння показників інтелекту у високо- і слабоефективних груп військовослужбовців (табл. 2.5).

Т а б л и ц я 2.5 Показники інтелекту у військовослужбовців військової служби за контрактом із різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

№	Шкали	Високоєфективні	Слабоефективні	t	p
1	Інтелект	98,14±24,65	92,19±26,41	0,75	–

Дані, наведені в табл. 2.5, свідчать про те, що у високо- і слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом встановлено середні показники інтелекту.

Результати кореляційного аналізу наведено в табл. 2.6.

Т а б л и ц я 2.6 Показники внеску інтелекту в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

№	Шкали	Усі	Високоєфективні	Слабоефективні
1	Інтелект	0,11	-0,32	0,12

П р и м і т к а: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Оскільки всі військовослужбовці військової служби за контрактом проходять професійний відбір, то відповідно всі вони мають задовільні і досить рівні показники за рівнем інтелекту, що й позначилося на результатах кореляційного аналізу, який показав відсутність значущих зв'язків між показниками ефективності діяльності та інтелекту.

За результатами статистичного аналізу складено таблицю переведення балів методики Равена у стени та критичного значення для неї (табл. 2.7).

Т а б л и ц я 2.7 Переведення балів методики Равена у стени та критичне значення для неї

Бали	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140	Критичне значення
Стени	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	8	10	10	9	8	6

Методики діагностики особливостей професійної мотивації особистості

Тест Мотивації. Цей тест призначений для з'ясування особливостей мотивації вибору професії військовослужбовця. На основі специфіки розподілу балів за мотиваційними шкалами та змісту мотивів було виділено три групи мотивів вибору професії.

До першої групи відносять мотиви, пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії, особистісним розвитком і професійним удосконалюванням; самостійний вибір професії і мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки, тобто до першої групи належать мотиви, які умовно можна позначити як позитивні.

До другої групи (умовно негативні) було віднесено такі мотиви: несамотійний вибір професії (під впливом референтної групи); асоціальні мотиви (ставлення до професії як до засобу задоволення особистих асоціальних потреб).

До третьої – мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії; мотиви, пов'язані із зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям. Ці мотиви мають амбівалентне значення: з одного боку, вони відбивають високу оцінку професії, зацікавленість у ній, з іншого – некритичне ставлення до неї чи корисливу мотивацію.

Як уже зазначалося, розподіл балів мотивів кожної групи мають однакові тенденції поведження. Кожний показник у цих групах апроксимувався аналогічним способом (див. рис. 2.7 – 2.14).

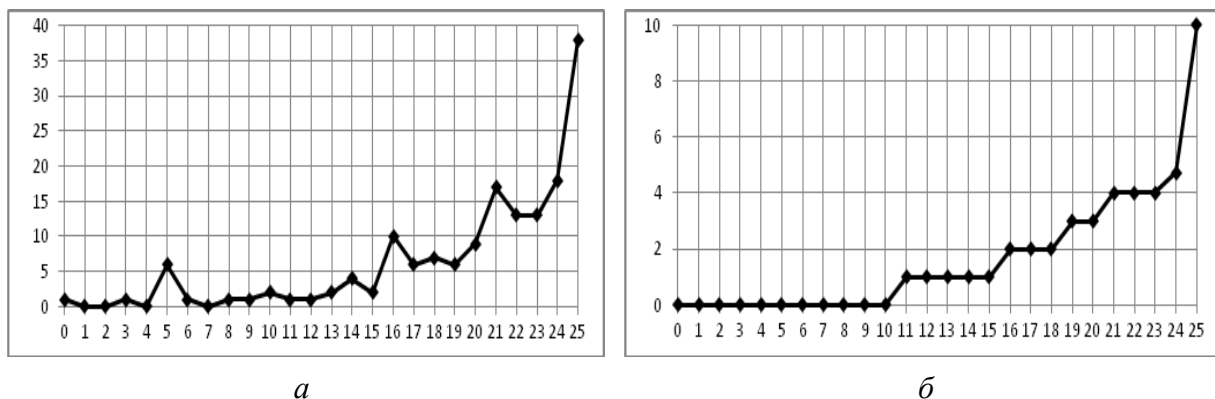
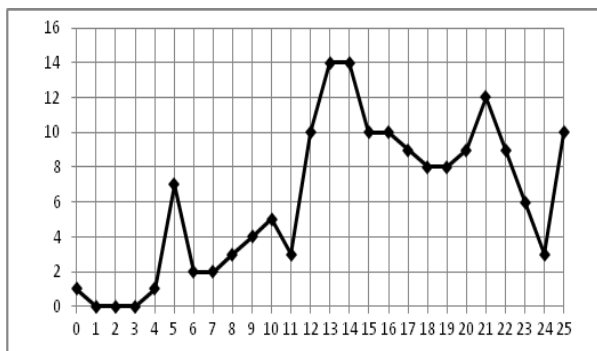
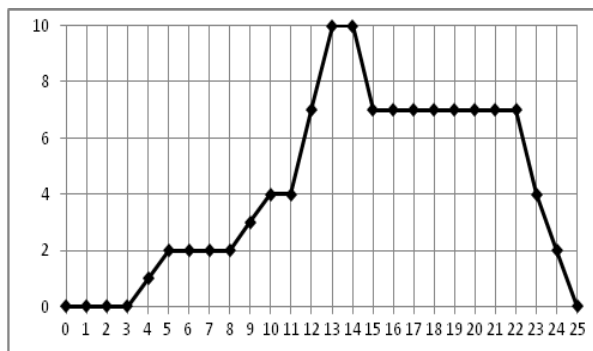


Рисунок 2.7 – Розподіл балів мотивів, пов'язаних з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії (М1) за вибіркою:

- а – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 38 одиниць),
- б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)



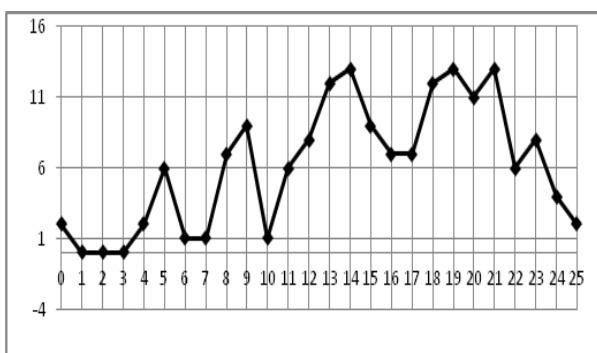
a



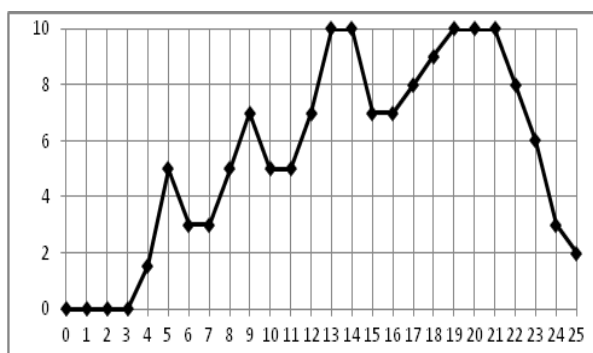
б

Рисунок 2.8 – Розподіл балів мотивів, пов’язаних з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням (M2) за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 14 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)



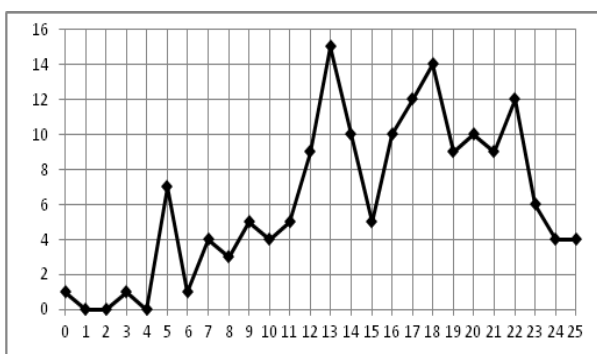
a



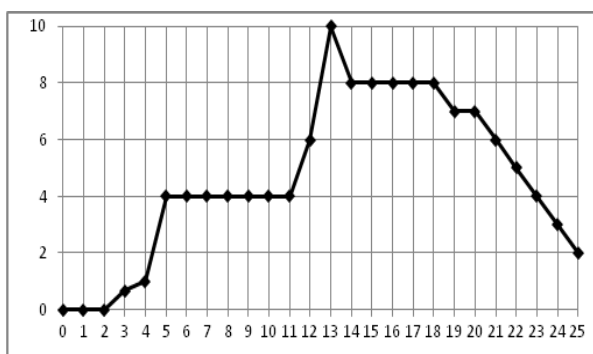
б

Рисунок 2.9 – Розподіл балів мотивів самостійного вибору професії (M3) за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 13 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)



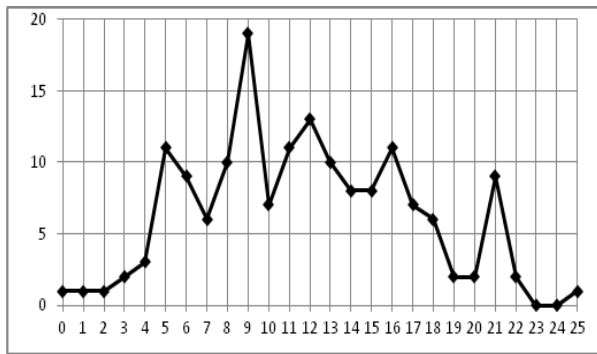
a



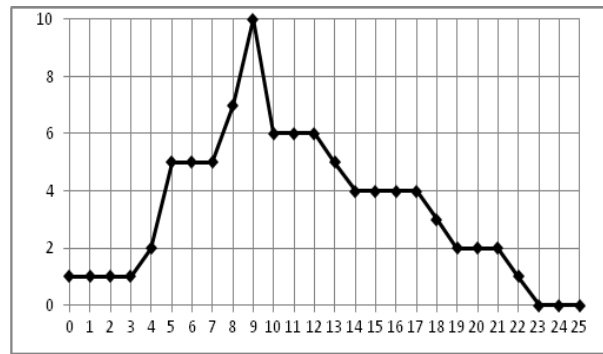
б

Рисунок 2.10 – Розподіл балів мотивів, пов’язаних із прагненням компенсувати характерологічні недоліки (M7) за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 15 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)



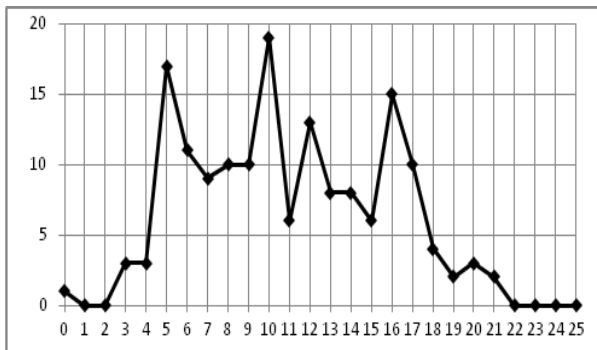
a



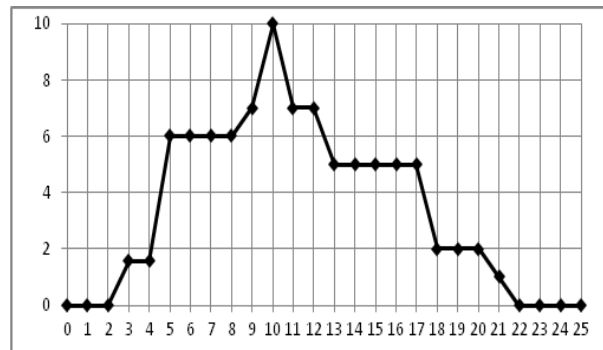
б

Рисунок 2.11 – Розподіл балів мотивів несамотійного вибору професії (М4) за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 19 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)



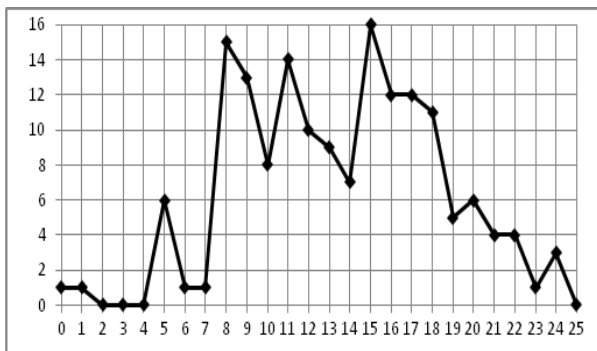
a



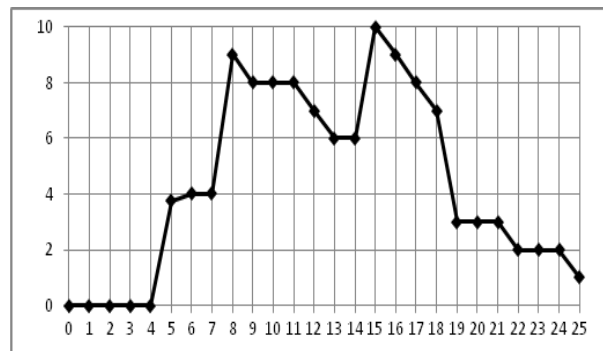
б

Рисунок 2.12 – Розподіл балів асоціальних мотивів (М8) за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 19 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)



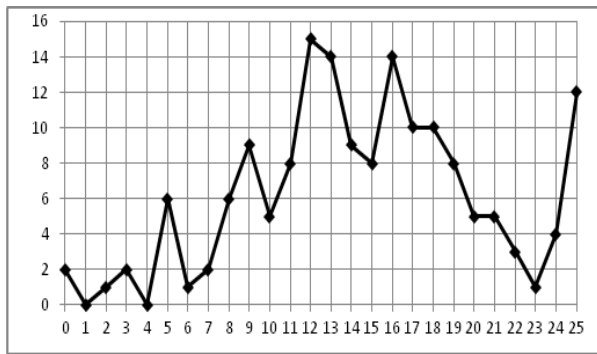
a



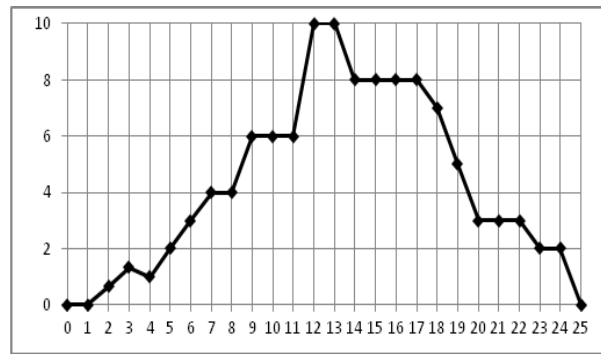
б

Рисунок 2.13 – Розподіл балів мотивів, пов'язаних із зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям (М5) за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 16 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)



а



б

Рисунок 2.14 – Розподіл балів мотивів, пов’язаних із романтичною привабливістю професії (М6) за вибіркою:

а – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 15 одиниць),
 б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

Для кожного обстежуваного за отриманими десятибальними показниками оцінок мотивів вибору професії, що відповідають цьому профілю, розраховувалося середнє значення, що і є загальною оцінкою за тестом.

Виділені професійно важливі мотиви за цією методикою становлять “мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії”, “мотиви, пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням” та “мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки”, яким виставлено значення не нижче 3. Потрібно контролювати також негативні мотиви: “мотиви несамотійного вибору професії” та “асоціальні мотиви”, яким установлено значення не нижче 1.

Нижче наведено розподіли балів за різними видами мотивів вибору професії у високо- і слабоефективних групах військовослужбовців військової служби за контрактом, на основі яких було виділено професійно важливі мотиви (табл. 2.8 –2.9).

Т а б л и ц я 2.8 Показники особливостей мотивації у військовослужбовців за контрактом із різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

№	Шкали	Високоєфективні	Слабоефективні	t	p
1	Мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії	19,67±6,89	19,14±5,96	0,26	–
2	Мотиви, пов’язані з особистісним і проф. удосконаленням	15,29±6,67	16,38±4,99	0,60	–
3	Самостійний вибір професії	15,05±7,29	15,81±5,43	0,38	–
4	Несамостійний вибір професії	9,81±3,88	11,62±4,43	1,41	–
5	Мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії	12,95±5,57	14,43±4,45	0,94	–
6	Мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії	13,81±6,65	14,76±5,74	0,50	–
7	Мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	16,24±5,60	15,38±5,17	0,51	–
8	Асоціальні мотиви	11,33±4,88	12,24±5,11	0,58	–

Із наведених даних бачимо, що значущих розбіжностей за показниками мотивів вибору професії між військовослужбовцями військової служби за контрактом із високою і слабкою ефективністю встановлено не було. В обох групах найбільш значущі мотиви пов'язані з цілями та змістом професії і мотиви, пов'язані з професійним і особистісним удосконаленням, компенсацією характерологічних недоліків та самостійністю. Середнє значення мають мотиви, що відбивають емоційне ставлення до професії, – мотиви зовнішньої престижності професії і її романтичної привабливості. Найнижчі позиції отримали мотиви несамостійного вибору професії та асоціальні мотиви. Хоча в обох групах в середньому це ранжування майже однакове, проте можемо вказати на певну особливість: у групі вискоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом високо- і середньозначущі мотиви мають більший діапазон (середньоквадратичне відхилення), ніж у групі слабоефективних, але в останніх ширший діапазон негативних мотивів (асоціальних і несамостійного вибору професії).

Таким чином, можемо зазначити, що у вискоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом при великому різноманітті поєднань позитивних мотивів провідним може бути будь-який позитивний мотив, що підкоряє собі всю мотиваційну сферу, є чітко визначений діапазон прояву негативних мотивів. У групі слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом негативні мотиви у деякого є якщо не провідними, то значущими.

Цікаві дані отримано в результаті кореляційного аналізу (табл. 2.9).

Т а б л и ц я 2.9 Показники внеску мотивації в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

№	Шкали	Усі	Вискоефективні	Слабоефективні
1	Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	0,07	0,08	0,09
2	Мотиви, пов'язані з особистісним і проф. удосконаленням	-0,05	0,12	0,12
3	Самостійний вибір професії	0,02	0,01	0,25
4	Несамостійний вибір професії	-0,04	0,41*	0,37*
5	Мотиви, пов'язані із зовнішнім престижем професії	-0,03	0,23	-0,01
6	Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	-0,03	0,21	0,24
7	Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	0,06	0,33	-0,15
8	Асоціальні мотиви	-0,01	0,51**	-0,14

П р и м і т к а: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо з наведених у табл. 2.9 даних, у групі вискоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом отримано значущий прямий кореляційний зв'язок між ефективністю праці і асоціальним мотивом ($r_s = 0,51, p \leq 0,05$) та тенденцію до значущого кореляційного зв'язку між

ефективністю та мотивом, що вказує на несамотійний вибір професії ($r_s = 0,41, p \leq 0,1$). Зазначимо, що така тенденція в умовах жорсткої локалізованості показників за цими шкалами в групі високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом не є показником асоціальності і несамотійності цих військовослужбовців. Так, низькі, але не наближені до нуля показники за шкалою “несамотійний вибір професії” свідчать про просоціальну спрямованість цих військовослужбовців, інколи є показником належності до династії військовослужбовців або відбивають небажання підвести поручителя тощо. Водночас низькі показники можуть свідчити про контрольованість реакцій під час роботи з опитувальником (усвідомлення своєї несамотійності і прагнення дати соціально схвальну відповідь) або про неврахування думки оточення у прийнятті своїх рішень, що не завжди має позитивні наслідки, інколи є проявом егоїстичних тенденцій. Локалізовані в діапазоні низьких, але не наближених до нуля показники за шкалою “асоціальні мотиви” можуть свідчити про деяку пластичність ціннісної сфери, сміливість тощо.

Таким чином, для ефективності діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом важливим є відведення у мотиваційній структурі провідної ролі позитивним мотивам та локалізація в зоні нижчих за середні, але не наближення їх до нуля показників за негативними мотивами.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкал методики вивчення мотивації професійного вибору у стени та критичних значень за мотивами, які суттєво впливають на загальну ефективність діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом (табл. 2.10).

Т а б л и ц я 2.10 Переведення балів шкал методики вивчення мотивації професійного вибору в стени та критичні значення за мотивами, які суттєво впливають на загальну ефективність діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

Шкали	Переведення балів у стени																									Критичні значення		
	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24	25
M1	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	3
	стени	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	4	4	4	5	10	
M2	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	3
	стени	0	0	0	0	1	2	2	2	2	3	4	4	7	10	10	7	7	7	7	7	7	7	7	4	2	1	
M3	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	-
	стени	0	0	0	0	2	5	3	3	5	7	5	5	7	10	10	7	7	8	9	10	10	10	8	6	3	2	
M4	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1
	стени	1	1	1	1	2	5	5	5	7	10	6	6	6	5	4	4	4	4	3	2	2	2	1	0	0	0	
M5	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	-
	стени	0	0	0	0	0	4	4	4	9	8	8	8	7	6	6	10	9	8	7	3	3	3	2	2	2	1	
M6	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	-
	стени	0	0	1	1	1	2	3	4	4	6	6	6	10	10	8	8	8	8	7	5	3	3	3	2	2	0	
M7	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	3
	стени	0	0	0	1	1	4	4	4	4	4	4	4	6	10	8	8	8	8	8	7	7	6	5	4	3	2	
M8	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1
	стени	0	0	0	2	2	6	6	6	6	7	10	7	7	5	5	5	5	5	2	2	2	1	0	0	0	0	

Методики діагностики особливостей характеру особистості

Тест Шмішека. Цей тест застосовується для виявлення акцентуацій рис характеру – 10 показників. За статистичними даними тесту було отримано розподіли значень акцентуацій рис характеру (кількість кожної відповіді в досліджуваній вибірці). Далі ці розподіли було пронормовано і їх значення переведено в десятибальну шкалу.

Розподіл значень балів за гіпертимним типом акцентуації у цій вибірці наведено на рис. 2.15, *а*, а нормоване значення – на рис. 2.15, *б*.

По осі абсцис на обох рисунках відкладено значення “сірих балів”, а ординат: на *а* – загальна кількість випадань, на *б* – десятибальна шкала.

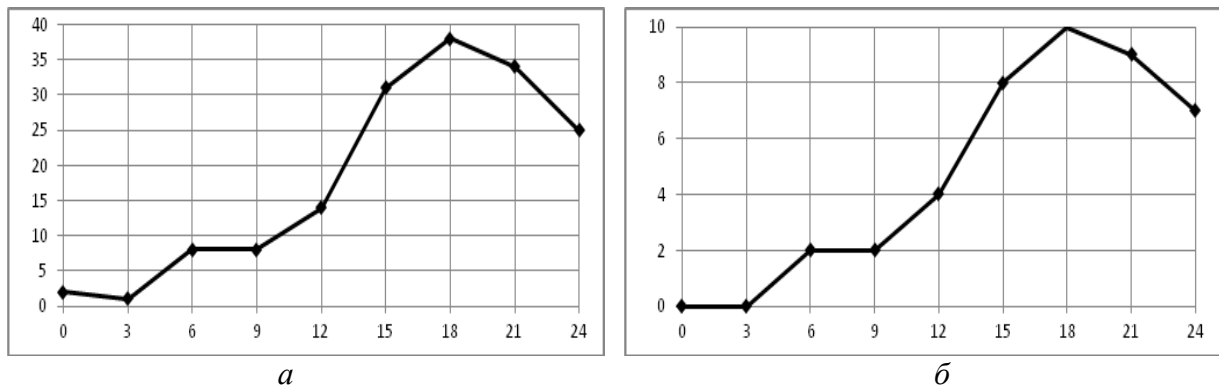


Рисунок 2.15 – Розподіл балів гіпертимності за вибіркою:
а – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 38 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 3)

Аналогічний підхід було застосовано й до інших показників акцентуацій цього тесту. Відповідні графіки розподілу балів наведено на рис. 2.16–2.24.

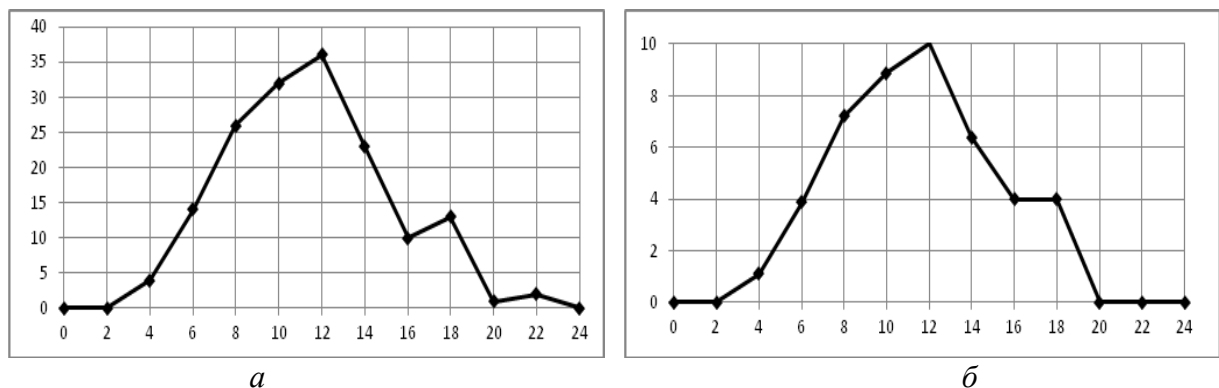
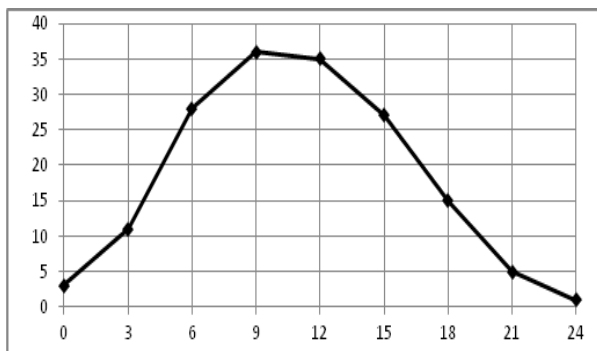
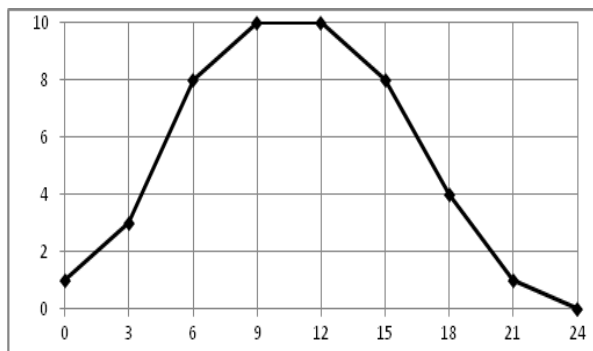


Рисунок 2.16 – Розподіл балів застрягання за вибіркою:
а – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 36 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 2)

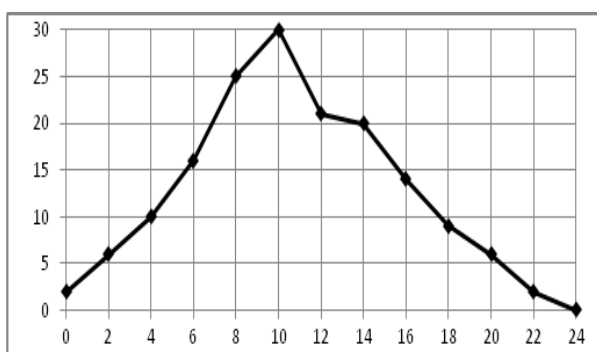


a

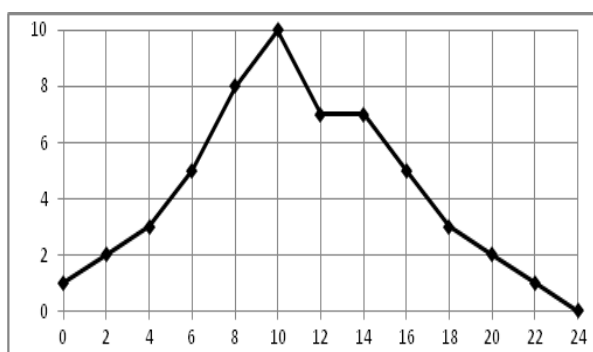


б

Рисунок 2.17 – Розподіл балів емотивності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 36 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

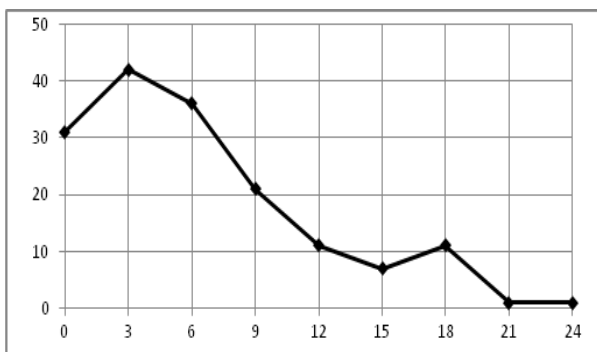


a

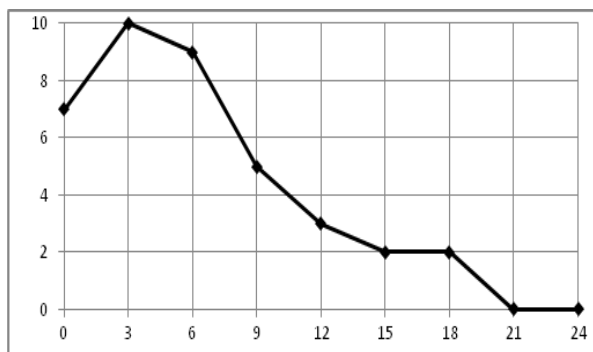


б

Рисунок 2.18 – Розподіл балів педантичності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 30 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 2)

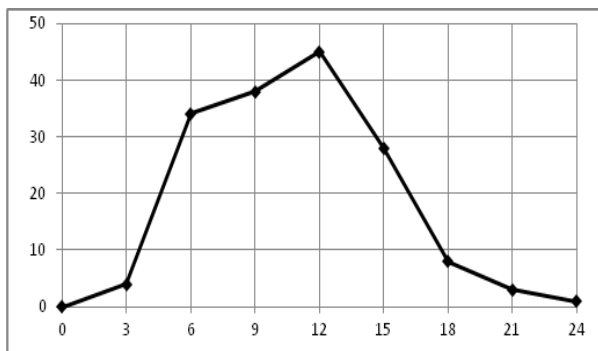


a

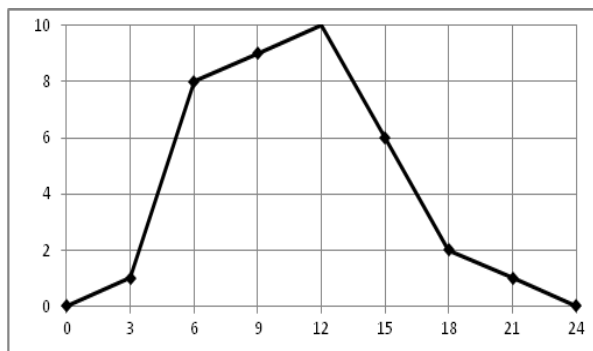


б

Рисунок 2.19 – Розподіл балів тривожності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 42 одиниці),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

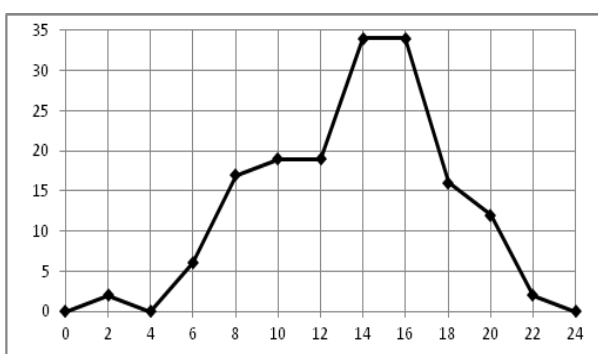


a

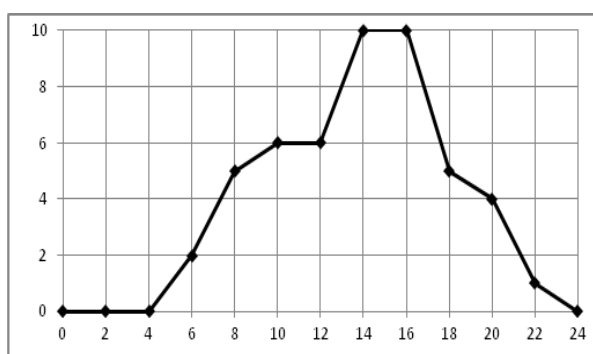


б

Рисунок 2.20 – Розподіл балів циклотимічності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 45 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

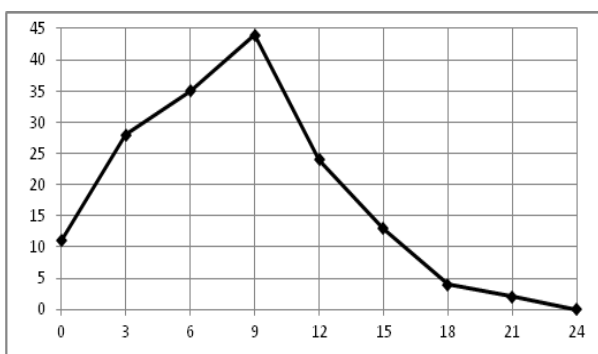


a

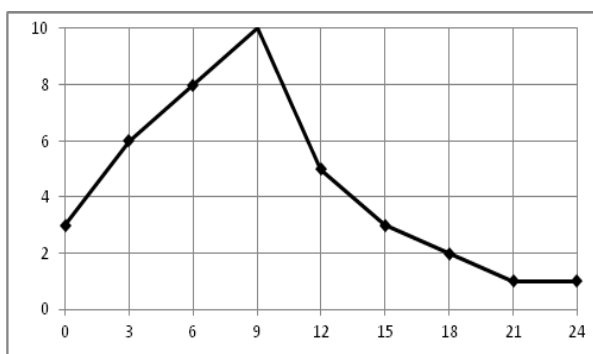


б

Рисунок 2.21 – Розподіл балів демонстративності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 34 одиниці),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 2)

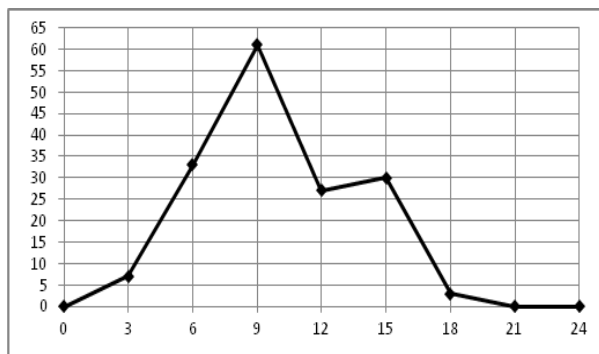


a

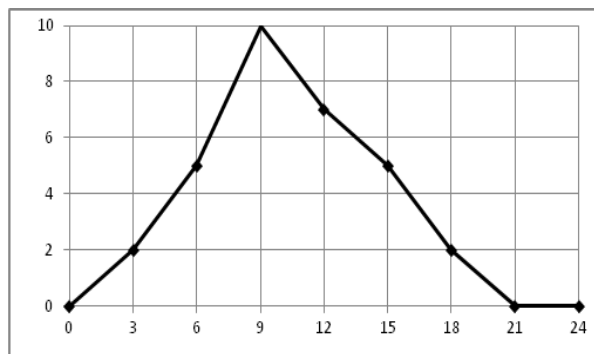


б

Рисунок 2.22 – Розподіл балів невірноваженості за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 44 одиниці),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

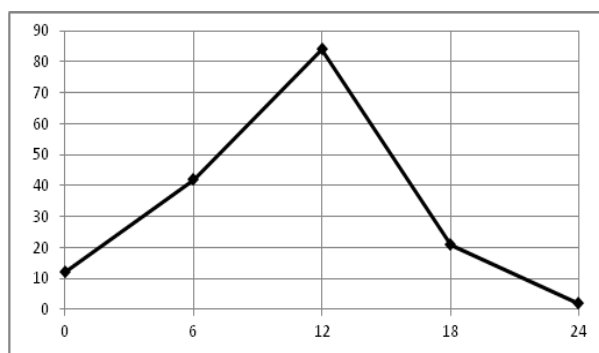


a

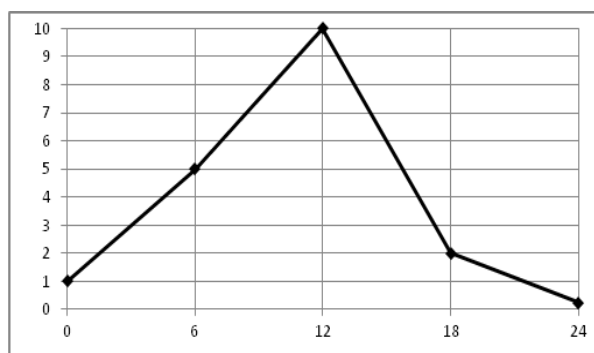


б

Рисунок 2.23 – Розподіл балів дистимічності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 61 одиниця),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)



a



б

Рисунок 2.24 – Розподіл балів екзальтованості за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 84 одиниці),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 6)

Для кожної особи, яка пройшла тестування, за отриманими десятибальними показниками оцінок акцентуацій характеру, що відповідають цьому профілю, розраховувалося середнє значення, яке і є загальною оцінкою за тестом.

Крім того, порівнявши розподіли балів акцентуацій рис характеру за високо- та слабоефективною групами військовослужбовців військової служби за контрактом, було виділено професійно важливі якості та встановлено границі їх припустимого мінімуму (не менше 3 балів). Наприклад, у цьому тесті виявилось 3 таких показників: гіпертимність, тривожність, демонстративність. Ці дані наведено у табл. 2.11–2.12.

Як бачимо з наведених даних, між високо- і слабоефективними групами військовослужбовців за контрактом не встановлено значущих розбіжностей за шкалами акцентуованості характеру. Проте можна припустити, що на ефективність СБД військовослужбовців відчутно впливають тривожно-боязкі риси особистості: у високоєфективних військовослужбовців військової служби за контрактом показники за цією шкалою свідчать про низьку тривожність – $5,14 \pm 3,83$, а у слабоефективних (дуже великий діапазон даних за цією шкалою – від низьких до акцентуованих) – $8,14 \pm 7,29$.

Т а б л и ц я 2.11 Показники акцентуацій характеру у військовослужбовців за контрактом із різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

№	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Гіпертимний	17,72±6,54	17,71±4,44	0,17	–
2	Застрагаючий	12,47±4,14	12,09±3,43	0,32	–
3	Емотивний	11,43±6,03	11,14±5,46	0,17	–
4	Педантичний	11,81±5,09	10,95±4,46	0,58	–
5	Тривожно-боязкий	5,14±3,83	8,14±7,29	1,67	–
6	Циклотимічний	10,71±4,69	10,71±3,62	0,0	–
7	Демонстративний	13,14±4,32	14,38±3,77	0,99	–
8	Неврівноважений	8,57±4,75	8,00±4,58	0,39	–
9	Дистимічний	9,86±3,49	10,14±3,61	0,26	–
10	Екзальтований	10,29±3,77	10,85±5,24	0,41	–

Саме через цей великий діапазон, коли показники високоефективної групи поглинаються показниками слабоефективної групи, використаний метод не зміг установити значущих розбіжностей. Крім того, в обох досліджуваних групах високими, такими, що сягають рівня акцентуованості, є показники за гіпертимним і демонстративним типами акцентуацій. Сумісне підвищення цих показників свідчить про сформовану у військовослужбовців за контрактом установку на демонстрацію соціально схвальної поведінки. Крім того, вони свідчать про високу активність і вольові риси. Отже, можна припустити, що дещо підвищений рівень гіпертимності, демонстративності та знижені показники тривожності є значущими для підтримання ефективності СБД військовослужбовців за контрактом. Для уточнення даних щодо впливу акцентуацій особистості на ефективність СБД військовослужбовців за контрактом було використано кореляційний аналіз (табл. 2.12).

Т а б л и ц я 2.12 Показники внеску акцентуацій характеру в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

№	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Гіпертимний	-0,07	0,01	0,50**
2	Застрагаючий	0,02	0,33	-0,06
3	Емотивний	-0,03	0,25	0,04
4	Педантичний	0,04	0,31	0,33
5	Тривожно-боязкий	-0,17**	-0,14	-0,07
6	Циклотимічний	-0,06	0,17	-0,32
7	Демонстративний	-0,19**	-0,19	-0,19
8	Неврівноважений	-0,07	-0,11	-0,17
9	Дистимічний	0,02	0,31	0,26
10	Екзальтований	-0,10	0,12	-0,02

П р и м і т к а: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо з даних табл. 2.12, показники за тривожно-боязким і демонстративним типами акцентуацій негативно пов'язані з ефективністю СБД ($r_s = -0,17$, $p \leq 0,05$ та $r_s = -0,19$, $p \leq 0,05$ відповідно). Проте інтерпретувати ці

дані потрібно досить обережно: показники за тривожно-боязким типом акцентуації для ефективного виконання СБД дійсно мають бути низькими, але не нульовими. Останні свідчать про контрольованість реакцій під час роботи з опитувальником, тобто при нульовому показнику тривожність насправді може бути високою, але обстежуваний усвідомлює цю свою особливість і видає соціально схвальні відповіді на запитання, які діагностують тривожність. Що стосується демонстративності, то показники за цією шкалою методики Леонгарда–Шмішека мають бути в діапазоні вище за середні, але не надмірно високі. Адже саме в цьому діапазоні показники свідчать про наявність розвинених вольових рис, а подальше збільшення свідчить про такі негативні тенденції, як схильність до маніпулювання чи невротичні риси.

Зазначимо, що в групі слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом ефективність СБД тим вища, чим більшою є гіпертимність ($r_s = 0,50$, $p \leq 0,05$). Дійсно, висока активність одна з умов ефективності СБД. Однак її надмірно високий рівень при знижених показниках контролю діяльності може призводити до зниження якості діяльності.

Таким чином, можна припустити, що гіпертимність, демонстративність і тривожність дійсно значно впливають на ефективність СБД військовослужбовців за контрактом, тому під час професійного психологічного відбору показники у претендентів мають бути в суворо визначених діапазонах.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкал методики Шмішека у стени та критичних значень ПВЯ військовослужбовців за контрактом (табл. 2.13).

Т а б л и ц я 2.13 Переведення балів шкал методики Шмішека у стени та критичні значення за професійно важливими якостями військовослужбовців військової служби за контрактом

Шкали	Переведення балів у стени											Критичне значення			
	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24	стени				
Гіпертимний	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		3			
	стени	0	0	2	2	4	8	10	9	7					
Застрагаючий	бали	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	–
	стени	0	0	1	4	7	9	10	6	4	4	0	0	0	
Емотивний	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		–			
	стени	1	3	8	10	10	8	4	1	0					
Педантичний	бали	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	–
	стени	1	2	3	5	8	10	7	7	5	3	2	1	0	
Тривожно-боязкий	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		3			
	стени	7	10	9	5	3	2	2	0	0					
Циклотимічний	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		–			
	стени	0	1	8	9	10	6	2	1	0					
Демонстративний	бали	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	3
	стени	0	0	0	2	5	6	6	10	10	5	4	1	0	
Неврівноважений	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		–			
	стени	3	6	8	10	5	3	2	1	1					
Дистимічний	бали	0	3	6	9	12	15	18	21	24		–			
	стени	0	2	5	10	7	5	2	0	0					
Екзальтований	бали	0		6		12		18		24		–			
	стени	1		5		10		2		0					

Методики діагностики вольових особливостей особистості

Тест Шмелюва. Хоча цей тест безпосередньо призначається для виявлення суїцидальних схильностей (установок) респондента, однак отримані за його допомогою дані дозволяють скласти враження про можливість особистості долати життєві труднощі та перешкоди. У тесті налічується дев'ять показників, які також проходять аналогічну апроксимацію, результати наведено на рис. 2.25–2.33.

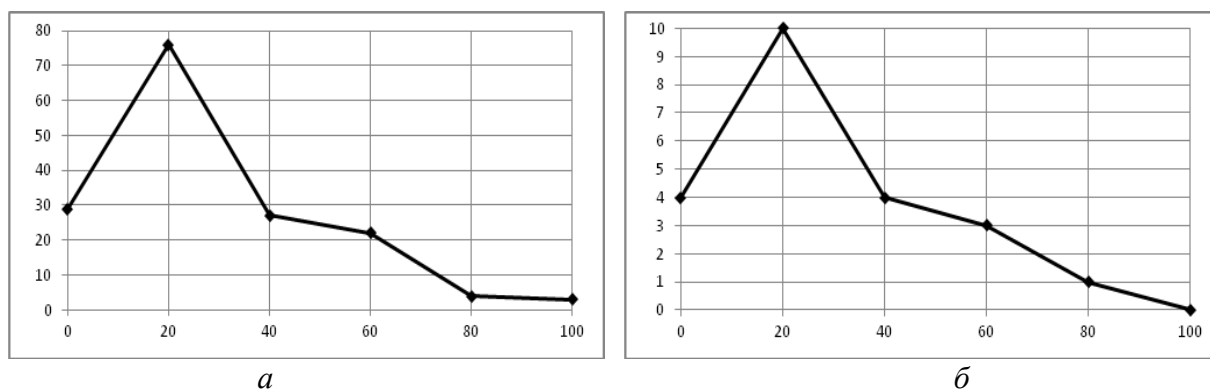


Рисунок 2.25 – Розподіл балів демонстративності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 76 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 20)

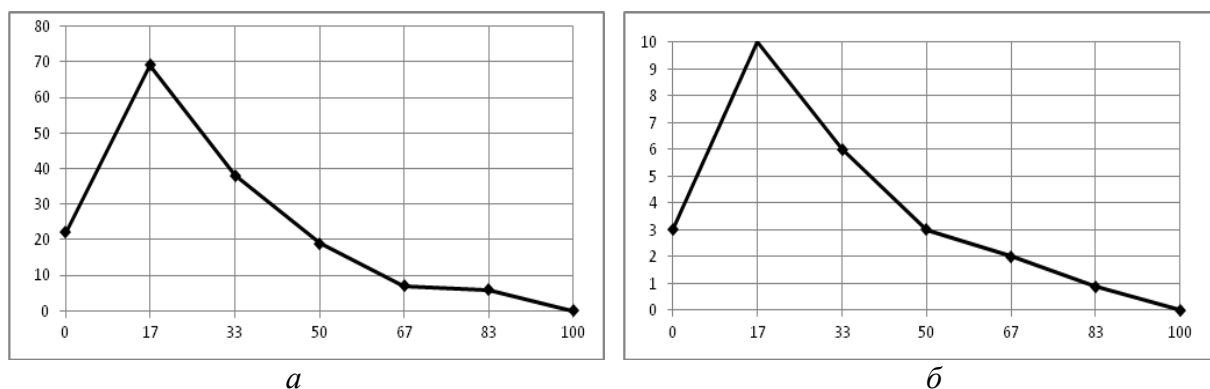


Рисунок 2.26 – Розподіл балів афективності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 69 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 17)

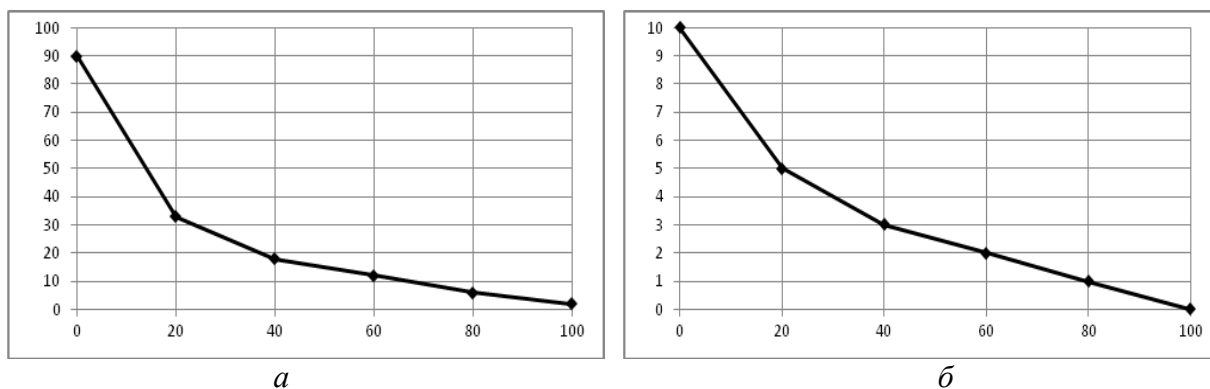
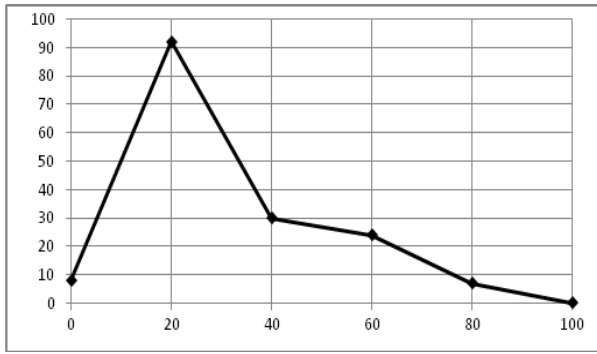
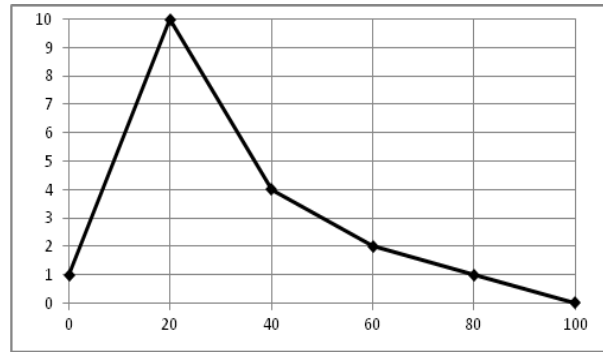


Рисунок 2.27 – Розподіл балів унікальності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 90 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 20)

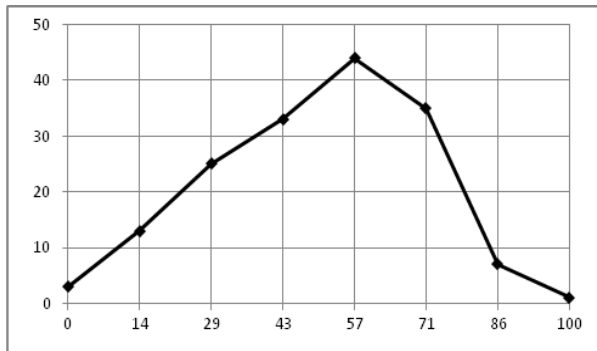


a

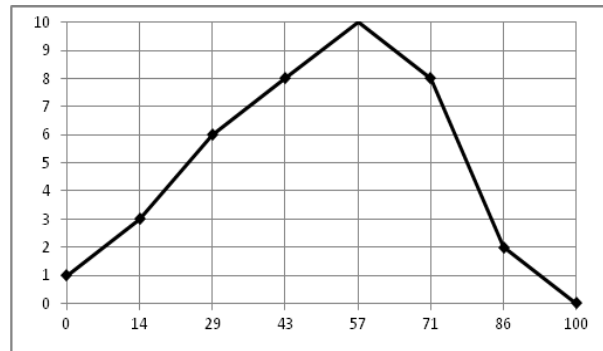


б

Рисунок 2.28 – Розподіл балів неспроможності за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 92 одиниці),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 20)

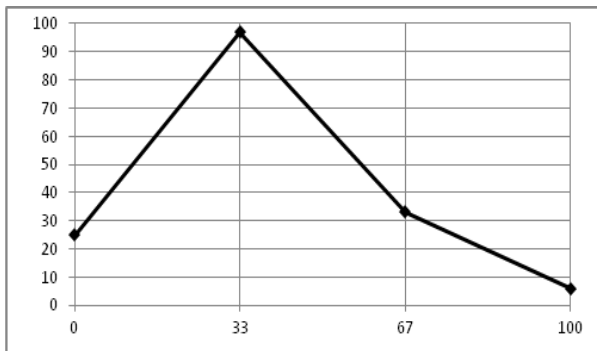


a

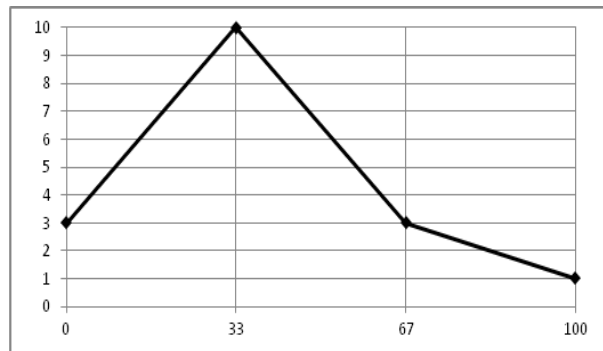


б

Рисунок 2.29 – Розподіл балів соціального песимізму за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 44 одиниці),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 14)

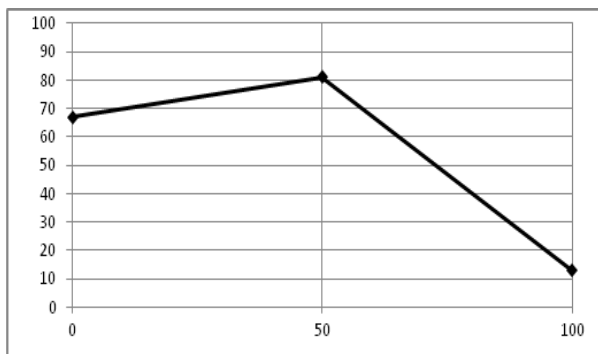


a

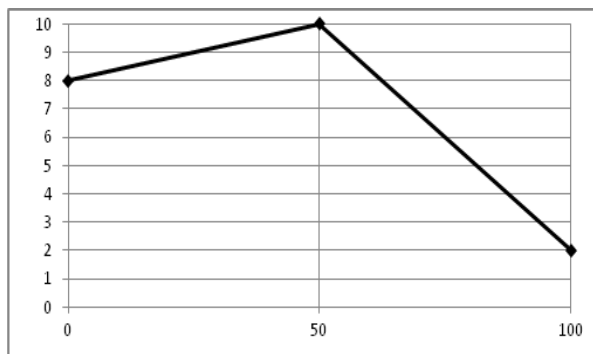


б

Рисунок 2.30 – Розподіл балів зламу культурних бар'єрів за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 97 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 33)



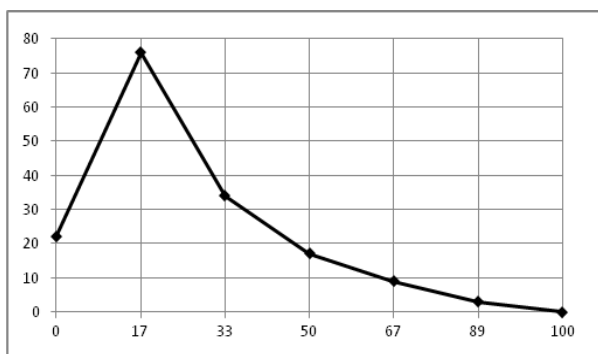
a



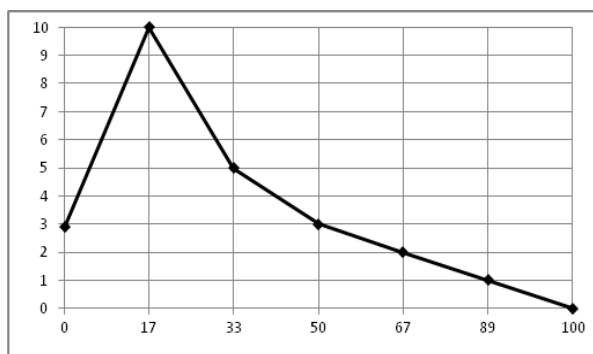
б

Рисунок 2.31 – Розподіл балів максималізму за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 80 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 50)



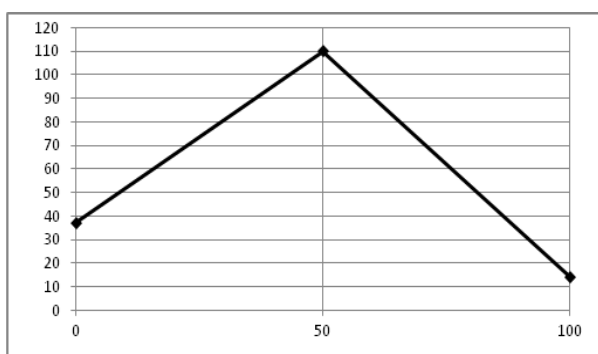
a



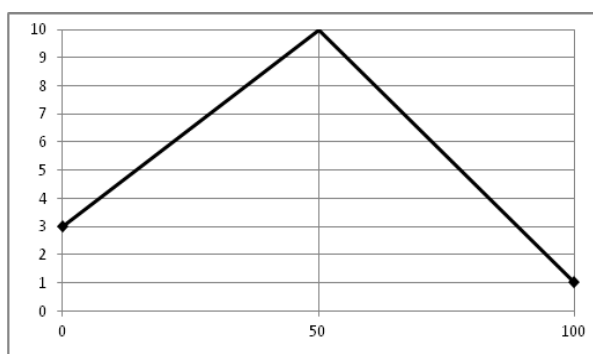
б

Рисунок 2.32 – Розподіл балів часової перспективи за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 76 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 17)



a



б

Рисунок 2.33 – Розподіл балів антисуїцидального фактора за вибіркою:

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 110 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 50)

Аналогічно до попередніх випадків розраховувався і загальний бал за цим тестом. Виділені ПВЯ за цією методикою: “соціальний песимізм”, “злам культурних бар’єрів” та “часова перспектива”, яким виставлено значення не нижче 3. Результати порівняння вискоєфективної і слабоефективної груп військовослужбовців військової служби за контрактом за показниками

вираженості суїцидальних установок і їх внеску в ефективність СБД наведено в табл. 2.14–2.15.

Т а б л и ц я 2.14 Показники суїцидальних установок у військовослужбовців військової служби за контрактом із різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

№	Шкали	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
1	Демонстративність	28,57±29,91	40,95±17,29	1,64	–
2	Афективність	28,57±20,68	37,29±22,18	1,32	–
3	Унікальність	20,00±30,45	31,43±23,29	1,37	–
4	Неспроможність	29,52±17,88	37,14±21,25	1,25	–
5	Соціальний песимізм	53,00±20,35	51,62±22,18	0,21	–
6	Злам культурних бар'єрів	31,66±24,79	49,09±27,29	2,16	0,05
7	Максималізм	28,57±29,52	35,71±32,18	0,75	–
8	Часова перспектива	25,57±19,34	35,71±19,08	1,71	0,1
9	Антисуїцидальний фактор	40,48±33,84	42,86±23,90	0,26	–

Із наведених у табл. 2.14 даних бачимо, що військовослужбовці військової служби за контрактом із високою успішністю мають дещо менші і локалізованіші середні показники майже за всіма шкалами методики, виключення становлять показники за шкалою “соціальний песимізм”, аніж слабоєфективні військовослужбовці військової служби за контрактом. Проте досить великий діапазон даних в обох групах не дає змоги надійно встановити значущі відмінності між ними. Аналізуючи ці дані, варто також зазначити, що на відміну від досить низьких середніх показників за всіма прямими шкалами методики Шмельова за шкалою “соціальний песимізм” в обох групах отримано середні показники, причому в групі високоєфективних вони дещо більші. Ці дані можуть свідчити про серйозніше ставлення до життя та уважність до питань соціальної несправедливості у військовослужбовців НГУ, ніж у середньому за вибіркою. Можливо, що саме прагнення справедливості – один із важливих мотивів професійної діяльності військовослужбовців НГУ. Як уже зазначалося, досить складно встановити значущі розбіжності в широкому діапазоні показників, але такі розбіжності було встановлено за шкалою “злам культурних бар'єрів”. Тенденцію до значущих розбіжностей між досліджуваними групами було встановлено за шкалою “часова перспектива”.

Ці дані деякою мірою підтверджуються і даними кореляційного аналізу, результати якого наведено в табл. 2.15.

Т а б л и ц я 2.15 Показники внеску суїцидальних установок в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

№	Шкали	Усі	Високоєфективні	Слабоєфективні
1	Демонстративність	-0,21***	0,29	0,11
2	Афективність	-0,16**	0,22	0,02
3	Унікальність	-0,17**	0,26	0,11
4	Неспроможність	-0,16**	0,05	-0,05
5	Соціальний песимізм	0,04	0,51**	-0,12

Закінчення табл. 2.15

№	Шкали	Усі	Високоєфективні	Слабоєфективні
6	Злам культурних бар'єрів	-0,17**	0,26	0,28
7	Максималізм	-0,09	0,09	-0,10
8	Часова перспектива	-0,16**	0,20	-0,08
9	Антисуїцидальний фактор	-0,04	0,15	0,19

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо, майже всі суїцидальні установки негативно впливають на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом: установлені негативні зв'язки між ефективністю СБД і такими суїцидальними установками, як “демонстративність” ($r_s = -0,21$, $p \leq 0,01$), “афективність” ($r_s = -0,16$, $p \leq 0,05$), “унікальність” ($r_s = -0,17$, $p \leq 0,05$), “неспроможність” ($r_s = -0,16$, $p \leq 0,05$), “злам культурних бар'єрів” ($r_s = -0,17$, $p \leq 0,05$) та “часова перспектива” ($r_s = -0,16$, $p \leq 0,05$). У групі високоєфективних військовослужбовців установлено значущий прямий кореляційний зв'язок між ефективністю та “соціальним песимізмом” ($r_s = 0,51$, $p \leq 0,05$).

Таким чином, показники суїцидальних установок пов'язані з ефективністю СБД. Однак цей зв'язок не такий однозначний і може бути наслідком опосередкованого впливу іншого фактора: високоєфективні військовослужбовці мають середні і такі, що значно впливають на ефективність СБД показники за шкалою “соціальний песимізм” та низькі показники за шкалами “злам культурних бар'єрів” та “часова перспектива”, що дозволяє характеризувати їх такими, що мають дієві смислові регулятори активності, наповнене сенсом життя. Саме осмисленість життя, сенсожиттєва регуляція активності й можуть бути тими факторами, які опосередковано впливають на показники суїцидальних установок і ефективності СБД.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкал методики Шмельова у стени та критичних значень за ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом (табл. 2.16).

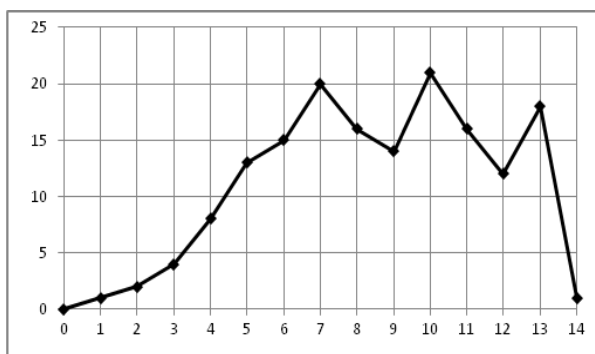
Т а б л и ц я 2.16 Переведення балів шкал методики Шмельова у стени та критичні значення за професійно важливими якостями військовослужбовців військової служби за контрактом

Шкали	Переведення балів у стени								Критичне значення	
	бали	0	20	40	60	80	100	стени		
Демонстративність	бали	0	20	40	60	80	100		-	
	стени	4	10	4	3	1	0			
Афективність	бали	0	17	33	50	67	83	100	-	
	стени	3	10	6	3	2	1	0		
Унікальність	бали	0	20	40	60	80	100		-	
	стени	10	5	3	2	1	0			
Неспроможність	бали	0	20	40	60	80	100		-	
	стени	1	10	4	2	1	0			
Соціальний песимізм	бали	0	14	29	43	57	71	86	100	3
	стени	1	3	6	8	10	8	2	0	
Злам культурних бар'єрів	бали	0		33		67		100	3	
	стени	3		10		3		1		

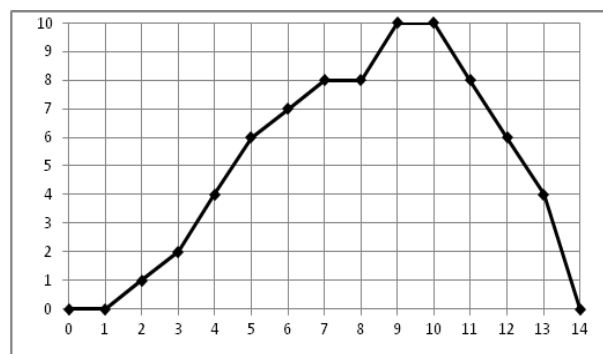
Шкали	Переведення балів у стени								Критичне значення
	бали	0		50		100			
Максималізм	бали	0		50		100		–	
	стени	8		10		2			
Часова перспектива	бали	0	17	33	50	67	83	100	3
	стени	3	10	5	3	2	1	0	
Антисуїцидальний фактор	бали	0		50		100		–	
	стени	3		10		1			

Методики визначення особистісних рис особистості

Тест Кеттелла. Використовується для оцінювання особистісних якостей респондентів. За більшістю факторів тесту Кеттелла вищий бал дорівнює 12, за фактором “MD” – 14 балів, а за фактором “B” – 8. Фактори мають біполярне значення і їх інтерпретація в той чи інший бік починається із середини (у більшості випадків – із 6). Тому було виділено серединну ділянку, що задовольняє нашим вимогам, виняток можуть становити декілька факторів: “MD”, “A”, “C”, “G” і “H”. Значення цих показників для нашого профілю буде зсунуто в ділянку вищих показників. Значення за факторами “Q₂” та “Q₄” зсунуто в ділянку нижчих показників, результати наведено на рис. 2.34–2.50.



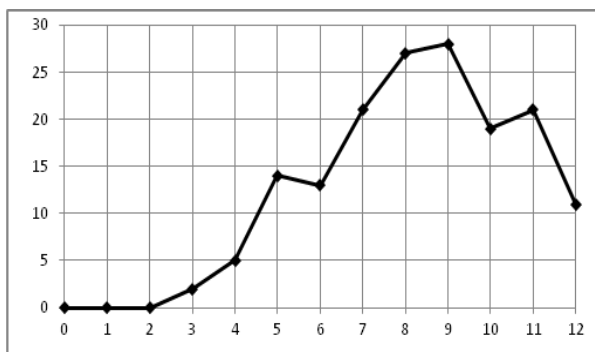
а



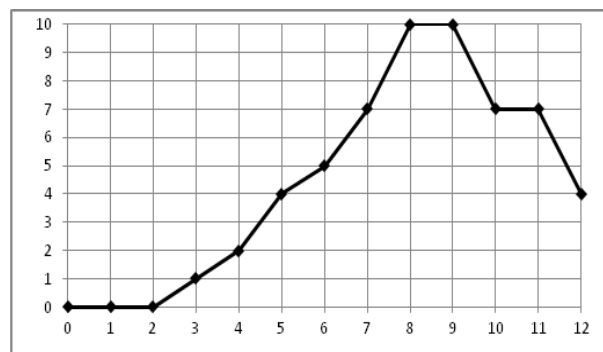
б

Рисунок 2.34 – Розподіл балів фактора MD за вибіркою:

а – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 21 одиницю),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)



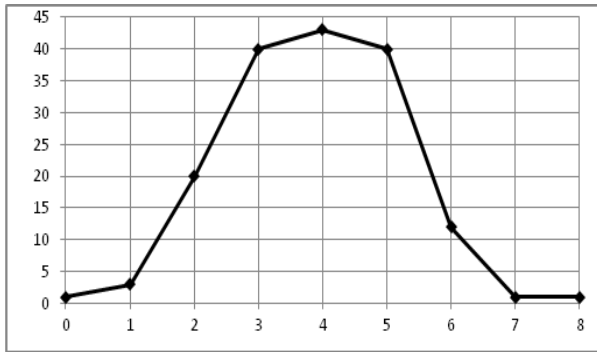
а



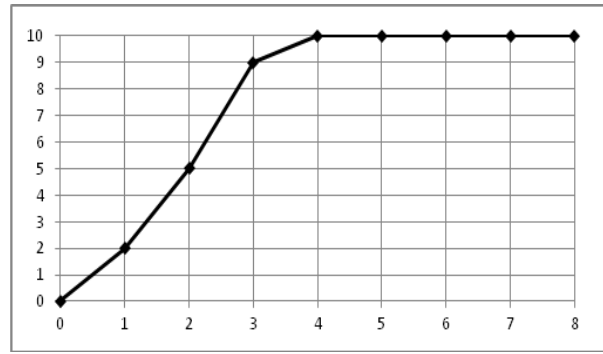
б

Рисунок 2.35 – Розподіл балів фактора A за вибіркою:

а – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 28 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

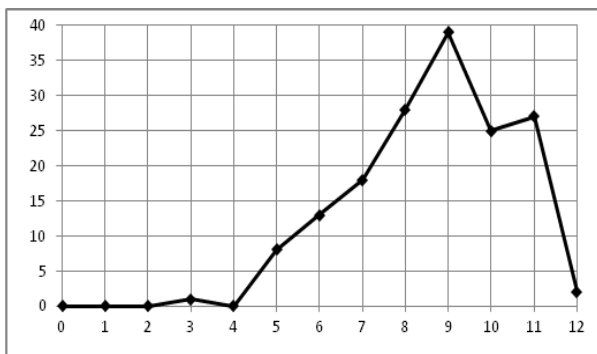


a

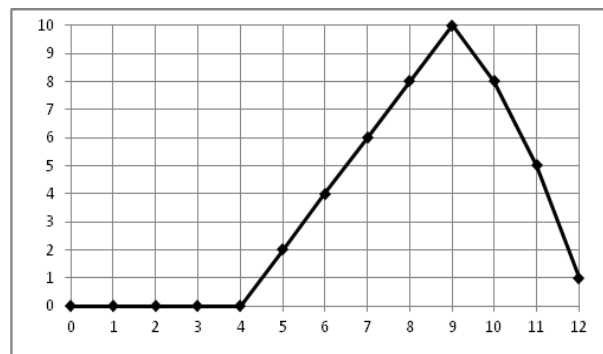


б

Рисунок 2.36 – Розподіл балів фактора *V* за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення становить 43 одиниці),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

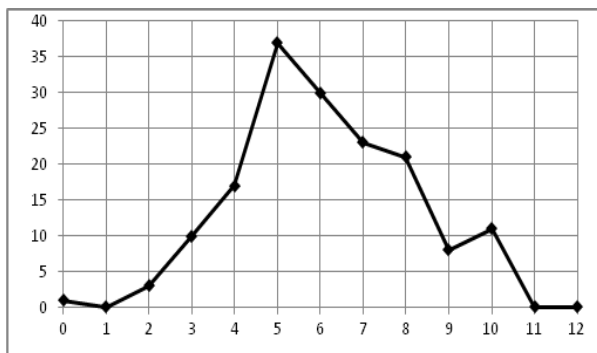


a

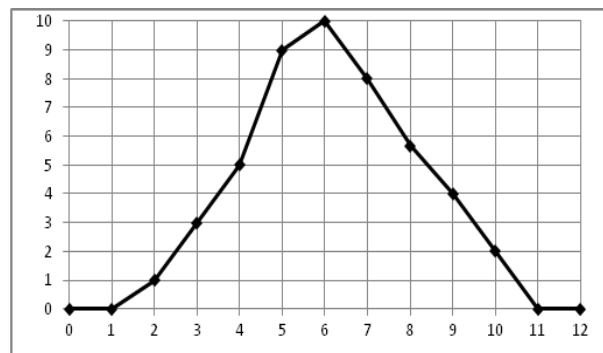


б

Рисунок 2.37 – Розподіл балів фактора *C* за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 39 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

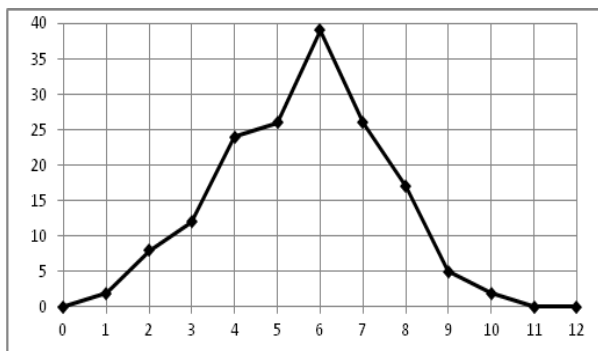


a



б

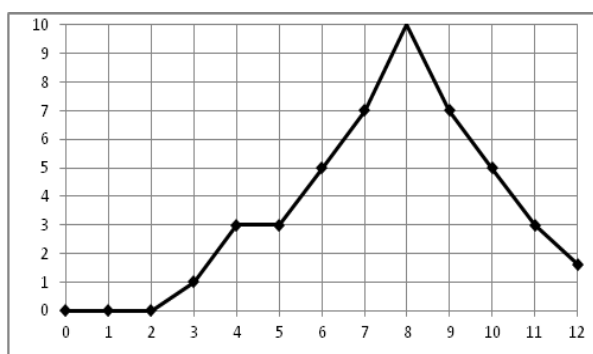
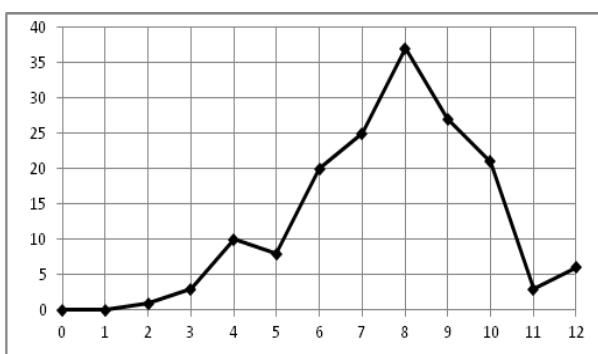
Рисунок 2.38 – Розподіл балів фактора *E* за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 37 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)



a

б

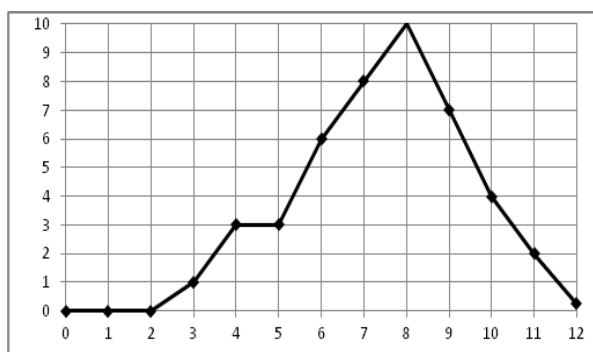
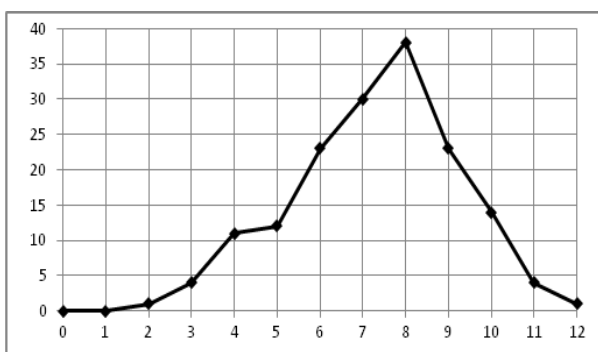
Рисунок 2.39 – Розподіл балів фактора F за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення становить 39 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)



a

б

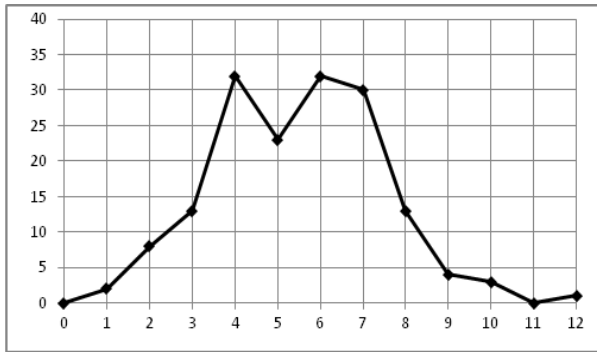
Рисунок 2.40 – Розподіл балів фактора G за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 37 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)



a

б

Рисунок 2.41 – Розподіл балів фактора H за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 38 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

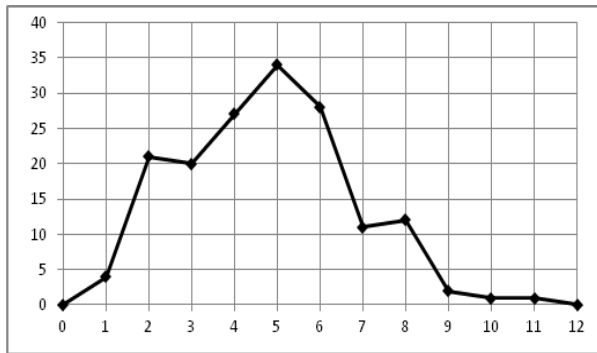


a

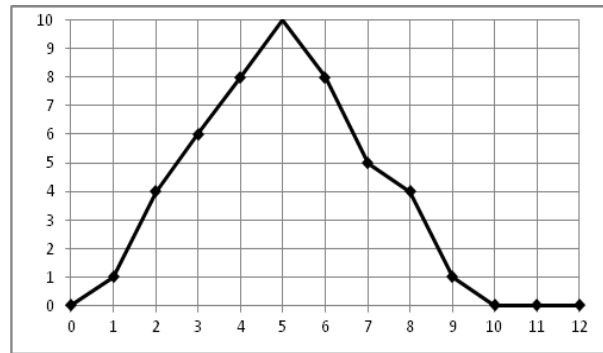


б

Рисунок 2.42 – Розподіл балів фактора *I* за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення становить 32 одиниці),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

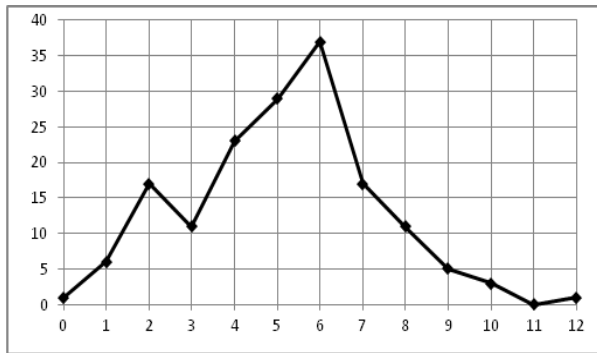


a

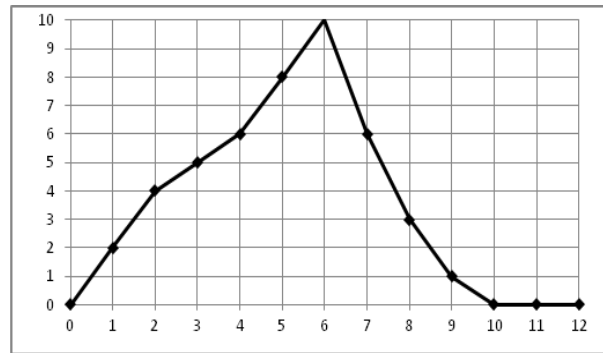


б

Рисунок 2.43 – Розподіл балів фактора *L* за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 34 одиниці),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

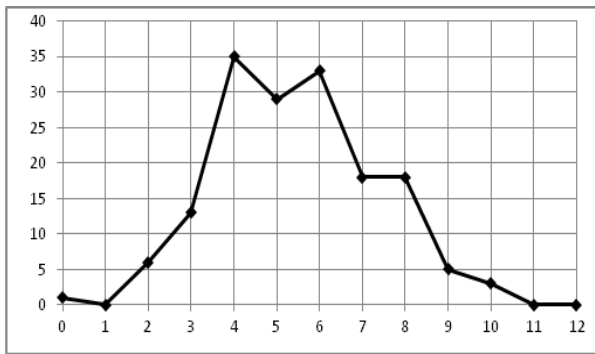


a

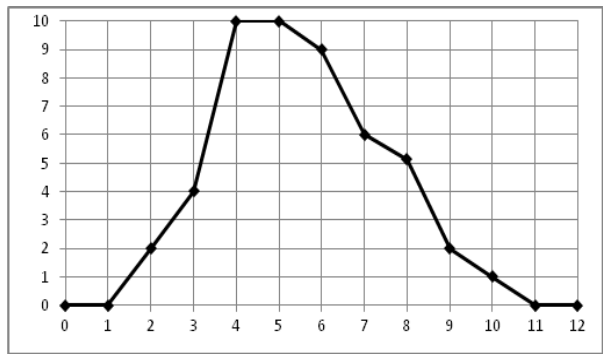


б

Рисунок 2.44 – Розподіл балів фактора *M* за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 37 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

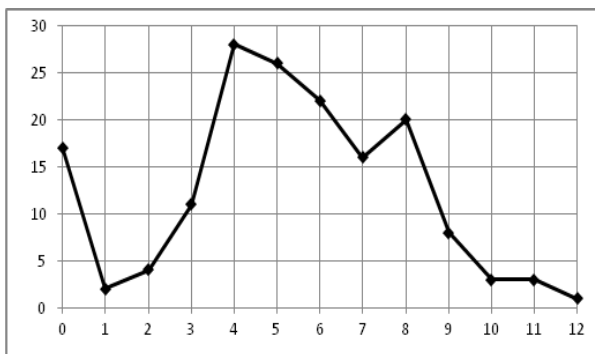


a

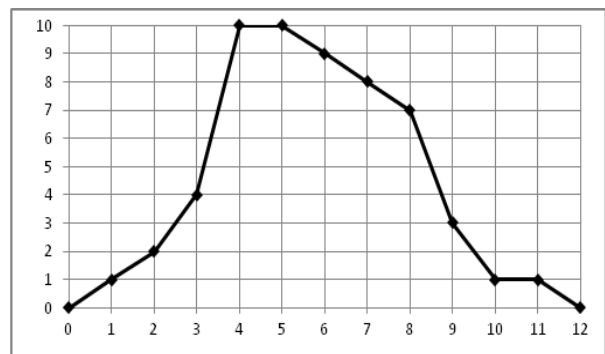


б

Рисунок 2.45 – Розподіл балів фактора N за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення становить 35 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

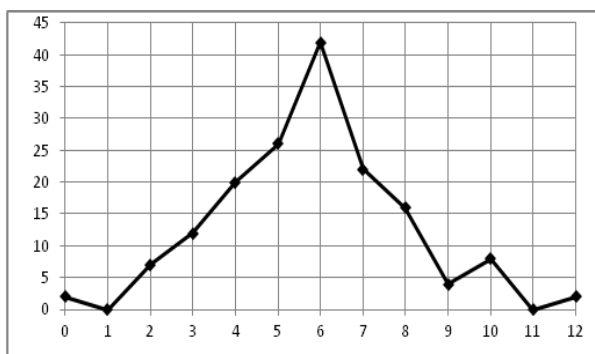


a

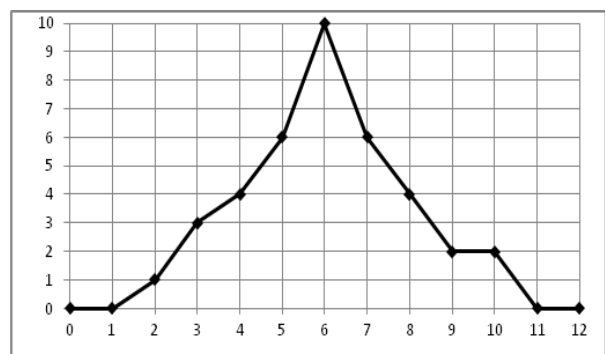


б

Рис. 2.46 – Розподіл балів фактора O за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 28 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

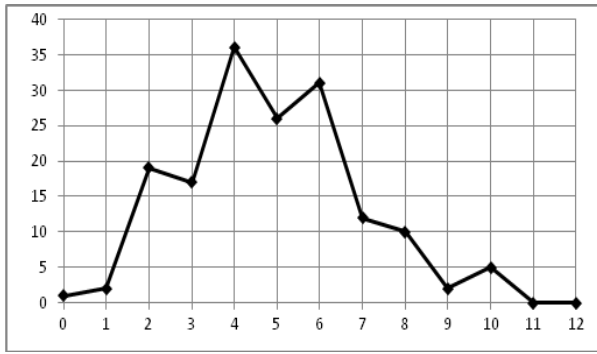


a

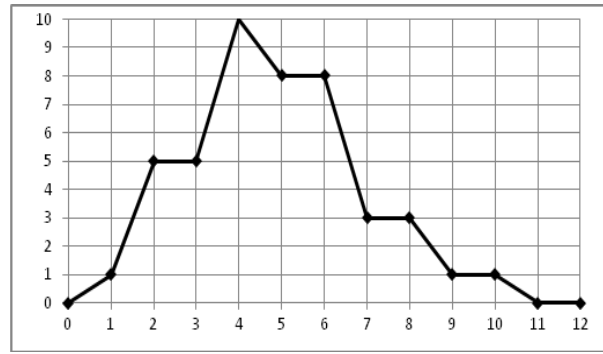


б

Рисунок 2.47 – Розподіл балів фактора Q_1 за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 42 одиниці),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

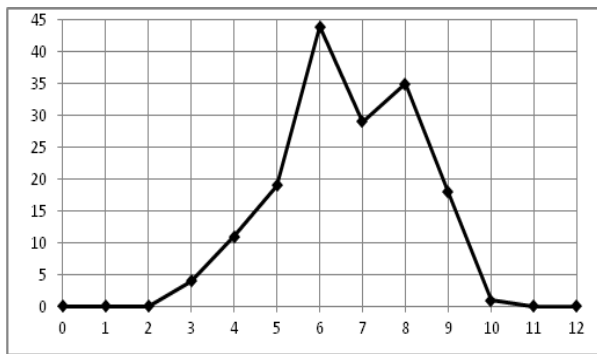


a

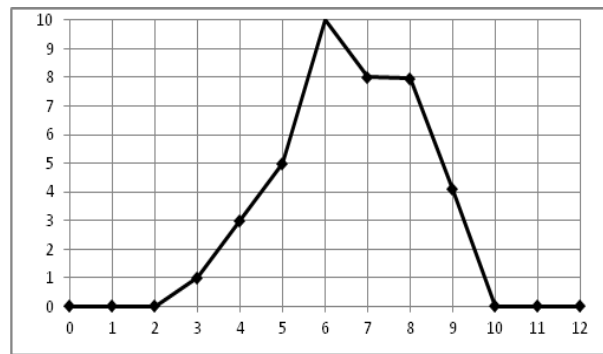


б

Рисунок 2.48 – Розподіл балів фактора Q_2 за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення становить 36 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

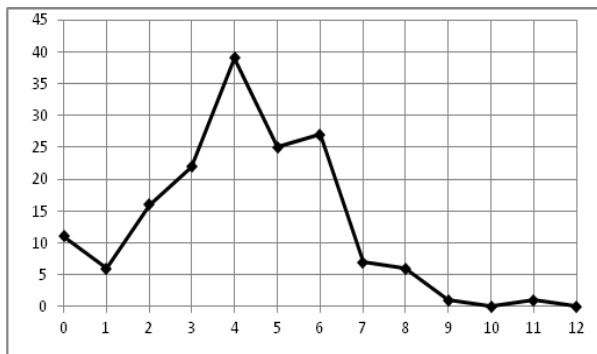


a

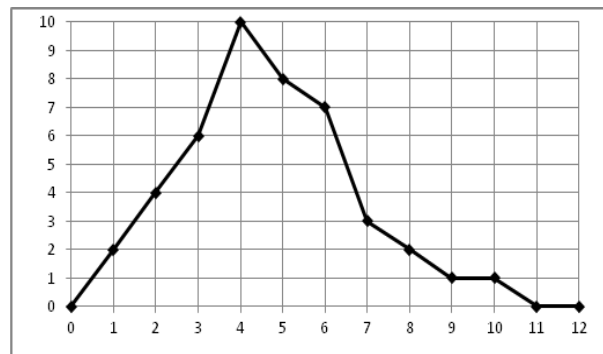


б

Рисунок 2.49 – Розподіл балів фактора Q_3 за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 44 одиниці),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)



a



б

Рисунок 2.50 – Розподіл балів фактора Q_4 за вибіркою:
a – загальний розподіл (максимальне значення становить 39 одиниць),
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

Аналогічно до попередніх випадків розраховувався загальний бал за тестом. Виділеними ПВЯ є фактори “MD”, “A”, “E”, “F”, “Q₁” та “Q₃”, яким виставлено значення не нижче 3, на це вказують результати порівняння показників факторів за методикою Кеттелла в групах високо- і слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом та показники внеску цих факторів в ефективність СБД, які наведено в табл. 2.17 та 2.18.

Т а б л и ц я 2.17 Показники особистісних особливостей у військовослужбовців військової служби за контрактом із різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	MD	9,86±3,36	8,14±2,87	1,77	0,1
2	A	8,29±2,74	7,71±2,33	0,73	–
3	B	3,38±1,86	3,95±1,16	1,19	–
4	C	9,05±1,96	8,67±2,24	0,59	–
5	E	5,48±2,52	6,95±2,36	1,96	0,1
6	F	4,71±1,95	5,81±1,75	1,91	0,1
7	G	7,67±2,70	7,61±1,96	0,06	–
8	H	7,90±1,63	7,43±1,63	0,94	–
9	I	5,86±2,54	6,38±1,94	0,75	–
10	L	5,19±2,36	5,09±2,49	0,13	–
11	M	5,33±2,58	5,34±2,41	0,12	
12	N	5,09±2,58	6,09±2,26	1,34	
13	O	6,48±2,71	5,67±2,56	0,99	
14	Q ₁	6,14±2,61	6,57±2,09	0,59	
15	Q ₂	4,81±2,64	5,14±2,19	0,44	
16	Q ₃	6,57±2,56	6,43±1,69	0,21	
17	Q ₄	4,43±3,73	4,76±1,87	0,37	

Як бачимо, існує тенденція до значущих розбіжностей між показниками високо- і слабоефективної груп за факторами “E”, “F” та “MD” за методикою Кеттелла. Так, у високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом вираженіші полюси “підпорядкованості” (на протипагу “домінантності”) та “стриманості” (на протипагу “експресивності”), а також вони мають вищу самооцінку. Зазначимо, що для обох груп військовослужбовців військової служби за контрактом притаманні вищі за середні показники за факторами “MD (самооцінка), “A” (товариськість), “C” (емоційна стабільність), “G” (висока нормативність поведінки), “H” (сміливість) та нижчі за середні показники за факторами “Q₂” (конформізм) і “Q₄” (розслабленість).

Таким чином, високоефективний військовослужбовець військової служби за контрактом НГУ характеризується як спокійна, стримана, упевнена в собі, товариська та смілива людина, котра здатна свідомо підкорюватися вимогам командира, керівним нормативним актам і суспільним нормам.

Ці дані досить чітко підтверджуються даними кореляційного аналізу, результати якого наведено в табл. 2.18.

Т а б л и ц я 2.18 Показники внеску особистісних особливостей в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	MD	0,04	0,07	–0,49**
2	A	0,03	–0,40*	–0,42*
3	B	–0,09	–0,29	–0,15

Закінчення табл. 2.18

№ пор.	Шкали	Усі	Високоєфективні	Слабоєфективні
4	C	-0,01	0,20	-0,17
5	E	-0,19**	-0,38*	0,01
6	F	-0,13*	-0,15	0,14
7	G	0,03	0,00	-0,04
8	H	0,03	-0,25	-0,11
9	I	-0,08	-0,11	0,11
10	L	0,01	0,19	0,13
11	M	0,06	-0,15	0,18
12	N	-0,10	0,03	0,33
13	O	0,07	0,14	0,11
14	Q ₁	-0,11	0,45**	0,19
15	Q ₂	-0,03	0,24	-0,26
16	Q ₃	0,13*	0,14	0,37*
17	Q ₄	-0,05	0,29	0,03

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо з наведених даних, за методикою Кеттелла такі фактори, як “E” (“підпорядкованість – домінантність”) та “F” (“стриманість – експресивність”) у загальній вибірці мають значущі негативні зв’язки з ефективністю СБД військовослужбовців військової служби за контрактом ($r_s = -0,19$, $p \leq 0,05$ та $r_s = -0,13$, $p \leq 0,1$ відповідно).

У цій вибірці також встановлено значущий прямий кореляційний зв’язок між показниками ефективності діяльності та фактора “Q₃” (“низький самоконтроль – високий самоконтроль”; $r_s = 0,13$, $p \leq 0,1$). Як бачимо, ці дані свідчать про те, що ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом залежить від їх ставлення до контролю, здатності підкорятися іншим та опанувувати себе – стриманість, самоконтроль.

У групі високоєфективних військовослужбовців рівня статистичної значущості досягають кореляційні зв’язки між ефективністю СБД і факторами “A” (“замкнутість – товариськість”; $r_s = -0,40$, $p \leq 0,1$), “E” (“підпорядкованість – домінантність”; $r_s = -0,38$, $p \leq 0,1$) та “Q₁” (“консерватизм – радикалізм”; $r_s = 0,45$, $p \leq 0,05$). Таким чином, високоєфективні військовослужбовці характеризуються критичним ставленням до стосунків з оточенням, до нововведень у суспільні регулятори цих стосунків і здатністю підпорядковуватися. У групі слабоєфективних військовослужбовців ефективність є тим більшою, ніж вищі в них критичність до себе (фактор “MD”), до оточення (“A”) та самоконтроль “Q₃”.

Проведений аналіз дає підстави вважати ПВЯ саме здатність до самоконтролю як на основі зовнішніх регуляторів активності, наказів, так і на основі власного критичного ставлення до себе, оточення, соціальних регуляторів поведінки, здатності до самовладання своїми емоціями, потребами.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкал методики Кеттелла у стени та критичних значень за ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом (див. табл. 2.19).

Т а б л и ц я 2.19 Переведення балів шкал методики Кеттелла у стени та критичні значення за ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом

Шкала	Переведення балів у стени														Критичне значення		
MD	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	3
	стени	0	0	1	2	4	6	7	8	8	10	10	8	6	4	0	
A	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	0	0	1	2	4	5	7	10	10	7	7	4			
B	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	-						
	стени	0	2	5	9	10	10	10	10	10							
C	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	0	0	0	0	2	4	6	8	10	8	5	1			
E	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	0	1	3	5	9	10	8	6	4	2	0	0			
F	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	1	2	3	6	8	10	8	5	3	2	0	0			
G	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	0	0	1	3	3	5	7	10	7	5	3	1			
H	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	0	0	1	3	3	6	8	10	7	4	2	0			
I	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	1	2	4	9	10	10	9	4	1	1	0	0			
L	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	1	4	6	8	10	8	5	4	1	0	0	0			
M	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	2	4	5	6	8	10	6	3	1	0	0	0			
N	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	0	2	4	10	10	9	6	5	2	1	0	0			
O	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	1	2	4	10	10	9	8	7	3	1	1	0			
Q ₁	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	0	1	3	4	6	10	6	4	2	2	0	0			
Q ₂	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	1	5	5	10	8	8	3	3	1	1	0	0			
Q ₃	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	3		
	стени	0	0	0	1	3	5	10	8	8	4	0	0	0			
Q ₄	бали	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	-		
	стени	0	2	4	6	10	8	7	3	2	1	1	0	0			

Методики визначення адаптаційних особливостей особистості

Тест Адаптивність. Тест призначено для виявлення адаптивних здібностей осіб, які мають проходити службу в складних умовах. Під час нормування результатів цього тесту було пропущено процедуру переведення балів за окремими шкалами методики в нормовані з подальшим розрахунком середнього бала, бо 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. 2.51, а, а нормоване значення – на рис. 2.51, б.

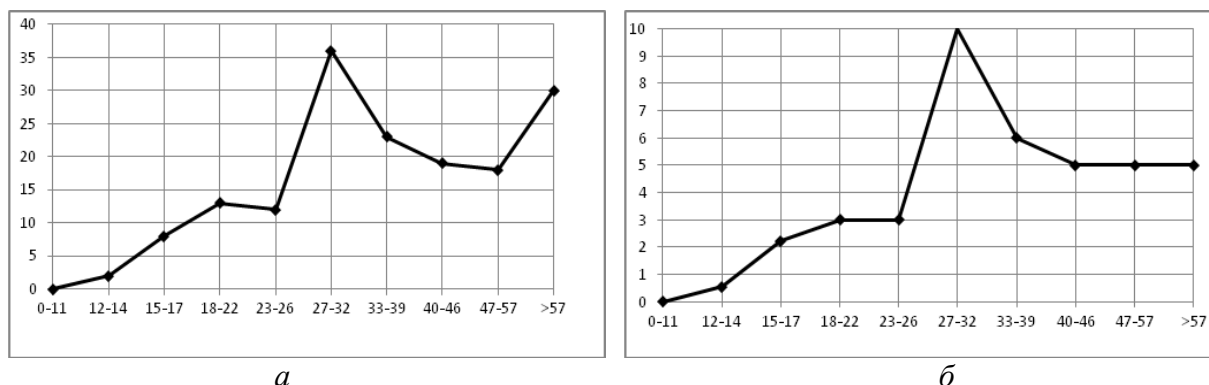


Рисунок 2.51 – Розподіл балів адаптивності за вибіркою:

а – загальний розподіл (максимальне значення ординати становить 36 одиниць),

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – за встановленими діапазонами)

Крім того, цей показник є професійно важливим і для нього встановлене мінімально необхідне значення в 3 одиниці, це рішення засновано на результаті аналізу даних табл. 2.20.

Т а б л и ц я 2.20 Показники адаптивності військовослужбовців за контрактом із різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Вірогідність	3,61±3,11	4,76±3,21	1,17	–
2	Адаптивність	41,04±16,67	51,19±21,27	1,72	0,1
3	Нервово-психічна стійкість	20,71±12,77	27,81±16,57	1,55	–
4	Комунікативність	11,52±4,98	12,95±3,77	1,05	–
5	Моральність	8,81±1,94	10,43±2,92	2,11	0,05

Як бачимо з даних, наведених у табл. 2.20, значущі розбіжності між показниками високо- і слабоефективної груп військовослужбовців встановлено лише за шкалою “моральність”. Так, у військовослужбовців з більшою ефективністю значно вищі показники моральності (8,81±1,94), ніж у слабоефективних (10,43±2,92). Існує також тенденція до значущих розбіжностей між показниками досліджуваних груп і за загальною шкалою “адаптивність” (t = 1,72, p ≤ 0,1). Можна припустити, що саме недостатньо розвинена ціннісна сфера є умовою дещо гірших адаптивних здібностей військовослужбовців.

Зазначимо, що кореляційний аналіз виявився чутливішим до впливів, які здійснюють адаптивні здібності на ефективність СБД військовослужбовців за контрактом, ці дані наведено в табл. 2.21. Як бачимо, у загальній вибірці чим кращими є адаптивні здібності, особливо досягнуті за рахунок нервово-психічної стійкості ($r_s = -0,17$, $p \leq 0,05$) і моральності ($r_s = -0,16$, $p \leq 0,05$), тим

вища ефективність СБД військовослужбовців за контрактом. Проте ця закономірність потребує деякого уточнення: із наведених у табл. 2.19–2.20 даних видно, що у високоефективних військовослужбовців за контрактом показники адаптивності мають бути вищими за середні, але надмірно високі показники здатні дещо знижувати ефективність СБД, про що свідчать позитивні зв'язки між ефективністю і адаптивними здібностями у високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом.

Т а б л и ц я 2.21 Показники внеску шкал адаптивності в ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Вірогідність	-0,13	0,05	-0,21
2	Адаптивність	-0,17**	0,17	-0,02
3	Нервово-психічна стійкість	-0,17**	0,06	0,01
4	Комунікативність	-0,09	0,32	-0,16
5	Моральність	-0,16**	0,18	0,03

П р и м і т к а: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Надмірно високі показники за шкалами адаптивності можуть свідчити про деяку ригідність, неможливість відійти від шаблону в неоднозначних або швидкоплинних умовах.

За результатами статистичного аналізу було складено таблицю переведення балів шкали “адаптивність” у стени та критичних значень для визначених ПВЯ (табл. 2.22).

Т а б л и ц я 2.22 Переведення балів шкали “Адаптивність” у стени та критичне значення для неї

Діапазони балів	1–11	12–14	15–17	18–22	23–26	27–32	33–39	40–46	47–57	≥ 57	Критичне значення
Стени	0	1	2	3	3	10	6	5	5	5	3

Відповідність між показниками балів шкали і стенами зумовлює (програмує) профіль автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психодіагностика”, цей етап роботи детально описаний у розд. 3 монографії.

Приєднавши файл профілю до автоматизованого психодіагностичного комплексу, можна використовувати його для здійснення відбору кандидатів на військову службу за контрактом у НГУ на основі визначення відповідності психологічних особливостей кандидата вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом. За цим показником можна також прогнозувати особливості адаптації кандидата до нового колективу військовослужбовців військової служби за контрактом. Зазначимо, що за допомогою профіля розраховується загальний бал придатності до військової служби за контрактом у НГУ. Максимально можливий бал за профілем – 70, це сума максимальних балів за сімома методиками основної діагностичної батареї комплексу. Мінімальний прохідний бал – 35 балів (50 %), бали нижче 35 свідчать про непридатність кандидата до військової служби за контрактом у НГУ. Комплекс

також має функцію експорту рейтингу в Excel, яка дозволяє переглянути результати обстеження кандидатів у стенах за кожною шкалою методик, що ввійшли до основної діагностичної батареї комплексу, і визначити, за якими саме показниками кожен із них відрізняється від загальної вибірки військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ. Відповідно психолог отримує можливість обґрунтованіше підходити до розроблення психологічних заходів адаптації новобранців, що особливо важливо під час роботи з умовно придатними.

За якісною шкалою профілю позначається невідповідність за загальними ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом, цей взаємозв'язок установлений за даними ефективної у службово-бойовій діяльності групи і ідеальної моделі.

Використовуючи наведені в цьому розділі дані, можна здійснити “ручний” підрахунок придатності кандидатів до військової служби за контрактом у Національній гвардії України. Для цього потрібно:

- провести обстеження кандидата за допомогою основної діагностичної батареї комплексу; бланки методик та ключі наведені в дод. А;
- бали, отримані за методиками, перевести у стени за кожною шкалою, використовуючи таблиці 2.4, 2.7, 2.10, 2.11, 2.16, 2.19, 2.22;
- підрахувати середній стеною за кожною методикою;
- додати бали за всіма методиками основної діагностичної батареї і за отриманим балом визначити градацію придатності до військової служби за контрактом у НГУ:
 - 70–59 стеною – абсолютна придатність до військової служби за контрактом у НГУ;
 - 58–47 стеною – придатність до військової служби за контрактом у НГУ;
 - 46–35 стеною – умовна придатність до військової служби за контрактом у НГУ;
 - 35 стеною і нижче – непридатність до військової служби за контрактом у НГУ;
- якщо отримано низькі показники придатності (умовна придатність і непридатність), необхідно з'ясувати, за рахунок яких показників відбувається зниження (за якими шкалами отримано найнижчі стени) і наскільки часто отримано нижчі за критичні показники за загальними професійно важливими якостями.

Аналізуючи їх, потрібно пам'ятати, що кандидат може відрізнитися від вибірки військовослужбовців військової служби за контрактом у кращий бік, бо найбільші стени відповідають найчастішим, а не найкращим показникам вибірки військовослужбовців військової служби за контрактом. Відповідно з таким кандидатом, що відрізняється у кращий бік, потрібно провести бесіду, яка допоможе йому правильно вибрати стратегію адаптації, поведінки в новому військовому колективі. Якщо отримані стени гірші, ніж у вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом, потрібно проаналізувати можливість корекції цих якостей в умовах груп посиленої

психологічної уваги.

Ще раз зазначимо, що профіль має обмежені можливості щодо прогнозування ефективності СБД за окремими військовими спеціальностями. Виділення за допомогою порівняння високо- і слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ всієї вибірки загальні ПВЯ не пов'язані напряму з ефективністю діяльності за певною військовою спеціальністю, а свідчать про відповідність за своїми психологічними якостями вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ: про можливість успішної ідентифікації з вибіркою військовослужбовців та адаптації до умов несення служби в НГУ.

Для уточнення змісту цих ПВЯ їх було згруповано за допомогою факторного аналізу, результати такої факторизації наведено в табл. 2.23.

Т а б л и ц я 2.23 Групування професійно важливих якостей загальної вибірки військовослужбовців військової служби за контрактом

Змінні	Фактори			
	1	2	3	4
Гіпертимний тип акцентуації	-0,08	-0,01	0,88	-0,09
Демонстративний тип акцентуації	-0,09	-0,24	0,89	-0,08
Тривожно-боязкий тип акцентуації	-0,32	0,42	0,02	-0,34
Адаптивність	-0,37	0,82	-0,26	-0,18
Нервово-психічна стійкість	-0,51	0,73	-0,18	-0,16
Моральність	-0,24	0,63	-0,08	-0,21
Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	0,82	-0,19	0,05	-0,35
Мотиви, пов'язані з особистісним і проф. удосконаленням	0,81	-0,34	0,10	-0,24
Мотиви несамостійного вибору професії	0,75	-0,05	-0,13	0,25
Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	0,85	-0,15	0,05	-0,30
Асоціальні мотиви	0,83	-0,15	0,06	-0,01
Соціальний песимізм	0,36	0,52	0,62	-0,10
Злам культурних бар'єрів	-0,12	0,03	0,29	0,16
Часова перспектива	0,01	0,67	0,32	0,38
MD (висока-низька самооцінка)	0,09	-0,02	0,05	0,88
A (замкнутість-товариськість)	-0,37	-0,63	0,31	0,03
E (підпорядкованість-домінантність)	-0,22	-0,04	0,13	0,67
F (стриманість-експресивність)	-0,56	-0,07	0,24	0,10
Q ₁ (консерватизм-радикалізм)	0,14	0,10	0,19	-0,52
Q ₃ (низький-високий самоконтроль)	0,69	0,09	0,00	0,03
Екстраверсія	-0,02	-0,35	0,73	-0,15
Ригідність	0,35	0,51	0,01	0,07
Емоційна збудливість	-0,47	0,58	-0,23	0,12
Темп реакції	0,52	0,08	0,61	0,32
Активність	0,48	-0,25	0,56	0,25

Запропонована чотирифакторна структура описує 63,96 % дисперсії ознак.

До фактора 1 (23,38 %) увійшли такі змінні, що характеризують мотиваційну сферу особистості: "мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії" (0,82), "мотиви, пов'язані з особистісним і професійним

удосконаленням” (0,81), “мотиви несамоствореного вибору професії” (0,75), “мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (0,85) і “асоціальні мотиви” (0,83), а також змінні, що безпосередньо з нею пов’язані: “Q₃” (“низький – високий самоконтроль”: 0,69), “F” (“стриманість – експресивність”: –0,56) і “активність” (0,48), які можуть інтерпретуватись як локус контролю, спрямованість активності та інтенсивність цілепокладання. Про деякі специфічні аспекти цього фактора свідчать його зв’язки з “темпом реакції” (0,52) та “нервово-психічною стійкістю” (–0,51). Таким чином, цей фактор було проінтерпретовано як мотиваційний, що забезпечує гнучкість планування СБД.

До фактора 2 (15,83 %) увійшли змінні, що безпосередньо пов’язані з гнучкістю адаптивних здібностей особистості “адаптивність” (0,82), “нервово-психічна стійкість” (0,73), “моральність” (0,63), “А” (“замкнутість – товариськість”: –0,62), “часова перспектива” (0,67). На психодинамічну основу цих адаптивних здібностей указують кореляційні зв’язки з такими змінними, як “ригідність” (0,51), “емоційна збудливість” (0,58) і “тривожно-боязкий тип акцентуації” (0,42). Цей фактор було позначено як адаптаційний потенціал особистості, особливо в сфері міжособистісних стосунків.

Фактор 3 (14,94 %) визначає кореляційні зв’язки з такими змінними: “гіпертимний тип акцентуації” (0,88), “демонстративний тип акцентуації” (0,89), “екстраверсія” (0,73) та “соціальний песимізм” (0,62). Спільне підвищення показників за цими змінними свідчить про соціальну бажаність у мотивуваннях власної поведінки. Про специфіку цього фактора свідчать кореляційні зв’язки з такими змінними, як “активність” (0,56) і “темп реакції” (0,61). Як і перший, цей фактор належить до мотиваційної сфери, але він відбиває орієнтацію не на власні потреби, а на цінності суспільства в регуляції власної СБД.

Фактор 4 (9,83 %) характеризується наявністю значущих кореляційних зв’язків зі змінними “MD” (“висока – низька самооцінка”: 0,88), “Е” (підпорядкованість – домінантність: 0,67) та “Q₁” (“консерватизм – радикалізм”: –0,52). Цей фактор було проінтерпретовано як особливості саморегуляції, упевненість у собі, вірність собі і своїм цінностям.

Таким чином, неспецифічна, незалежна від спеціалізації ефективність професійної діяльності військовослужбовця військової служби за контрактом залежить від такого: 1) мотивація професійної діяльності; 2) адаптаційний потенціал; 3) мотивація соціальної бажаності, схвалення у регуляції СБД; 4) особливості саморегуляції.

Попри безумовно позитивні моменти такої структури ПВЯ особистості військовослужбовця не можна не зазначити, що така структура свідчить про брак підготовлених кадрів для НГУ, що й робить основним мірилом придатності до військової служби бажання та здатність опанувати новий вид роботи, а також про соціальність кандидатів. Тому в довгостроковому прогнозі маємо передбачати, що така структура ПВЯ має і буде змінюватися, набувати специфічних рис, притаманних військовослужбовцям НГУ.

Психограма військовослужбовців військової служби за контрактом Національної гвардії України наведена в табл. 2.24.

Т а б л и ц я 2.24 Психограма військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ

Блоки ПВЯ	Професійно важливі якості	Методики визначення професійно важливих якостей	Норми ($x \pm \sigma$)	
Психодинамічні особливості	Екстраверсія	“Екстраверсія” (Смірнов)	17,05±5,64	
	Ригідність	“Ригідність” (Смірнов)	12,67±4,97	
	Емоційна стійкість	“Емоційна збудливість” (Смірнов)	5,57±4,77	
	Темп реакції	“Темп реакції” (Смірнов)	12,29±3,85	
	Активність	“Активність” (Смірнов)	16,90±7,41	
Адаптаційний потенціал	Мотивація соціальної бажаності	“Адаптивність” (Маклаков)	41,04±16,67	
		“Нервово-психічна стійкість” (Маклаков)	20,71±12,77	
		“Тривожно-боязкий тип акцентуації” (Шмішек)	5,14±3,83	
		“Часова перспектива” (Шмельов)	25,57±19,34	
		“IQ” (Равен)	98,14±24,65	
	Особливості реалізації мотивів (локус контролю)	“Моральність” (Маклаков)	8,81±1,94	
	“А” (замкнутість-товариськість)	8,29±2,74		
Особливості мотиваційної сфери	Мотивація професійної діяльності	“Мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії”	19,67±6,89	
		“Мотиви, пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням”	15,29±6,67	
		“Мотиви несамостійного вибору професії”	9,81±3,88	
		“Мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки”	16,24±5,60	
		“Асоціальні мотиви”	11,33±4,88	
	Мотивація соціальної бажаності	Сумісне підвищення: – “гіпертимний тип акцентуації” (Шмішек); – “демонстративний тип акцентуації” (Шмішек)		17,72±6,54
			“Соціальний песимізм” (Шмельов)	53,00±20,35
			“Злам культурних бар’єрів” (Шмельов)	31,66±24,79
			“F” (стриманість–експресивність, Кеттелл)	4,71±1,95
		Особливості реалізації мотивів (локус контролю)	“Q ₃ ” (низький–високий самоконтроль, Кеттелл)	6,57±2,56
Особливості саморегуляції	Самооцінка	“MD” (висока–низька самооцінка, Кеттелл)	9,86±3,36	
	Здатність опанувати себе	“E” (підпорядкованість–домінантність, Кеттелл)	5,48±2,52	
	Стійкість принципів регуляції власної активності (ціннісної сфери)	“Q ₁ ” (консерватизм–радикалізм, Кеттелл)	6,14±2,61	

2.4. Психографічне вивчення військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

У дослідженні взяли участь 57 військовослужбовців військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах конвоювання та екстрадиції, середній бал ефективності військовослужбовців становив 172,25. Висока ефективність має межі 190,75 балів і вище, низька – 153,75 балів і нижче. Відповідно до цього було створено дві групи порівняння:

1-ша група – високоефективні військовослужбовців військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах конвоювання та екстрадиції з оцінкою 190,75 балів і вище, – 21 особа;

2-га група – слабоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом, які несуть службу в підрозділах конвоювання та екстрадиції з оцінкою 153,75 і нижче, – 16 осіб.

Результати порівняння цих груп наведено нижче, крім того, за результатами ефективної групи встановлено норми для кожної шкали.

Психодинамічні особливості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Використовуючи методика Смірнова, було оцінено особливості темпераменту у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції з різним рівнем ефективності СБД, результати порівняння наведено в табл. 2.25. В обох досліджуваних групах діагностовано вище за середній рівень екстраверсії, ригідності та активності, швидкий темп реакцій і нижчі за середні показники емоційної збудливості. Значущих розбіжностей за показниками психодинамічних особливостей між групами високо- і слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції встановлено не було.

Т а б л и ц я 2.25 Показники особливостей темпераменту у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Екстраверсія	18,09±5,09	17,75±3,89	0,23	–
2	Ригідність	10,48±5,21	9,69±5,40	0,44	–
3	Емоційна збудливість	5,24±5,11	4,00±4,89	0,75	–
4	Темп реакції	11,52±4,39	11,44±3,86	0,06	–
5	Активність	16,00±6,36	18,50±6,28	1,19	–
6	Шкала щирості	9,33±5,66	8,50±8,00	0,35	–

Результати дослідження взаємозв'язків між показниками ефективності СБД і психодинамічних особливостей надано в табл. 2.26.

Т а б л и ц я 2.26 Показники внеску особливостей темпераменту в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Екстраверсія	-0,02	-0,26	-0,04
2	Ригідність	0,05	-0,03	0,04
3	Емоційна збудливість	0,09	0,17	-0,16
4	Темп реакції	0,00	-0,19	0,30
5	Активність	-0,20	-0,34	0,09
6	Шкала щирості	0,04	-0,04	-0,04

Із наведених даних видно, що між показниками темпераментних особливостей та ефективності СБД у досліджуваних групах не виявлено статистично значущих взаємозв'язків.

Ураховуючи те, що на цей час за показниками психодинамічних особливостей існує досить жорсткий професійний психологічний відбір, то всі вони в обох досліджуваних групах локалізовані в діапазоні вище за середні. Такий досить вузький діапазон психодинамічних особливостей утруднює визначення їх взаємозв'язків з ефективністю СБД. Однак ми й надалі схильні вважати психодинамічні особливості професійно важливими для військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції, і показники за ними мають знаходитись у діапазоні вище за середні.

Загальні здібності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Дослідження загальних здібностей військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції проводилося з використанням методики “Прогресивні матриці” Дж. Равена (див. табл. 2.27–2.28).

Т а б л и ц я 2.27 Показники інтелекту у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Інтелект	105,71±13,13	106,75±13,72	0,23	–

Із наведених у табл. 2.27 даних видно, що показники інтелекту в обох досліджуваних групах належать до діапазону середніх: у групі високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції показники знаходяться в діапазоні 105,71±13,13; у групі слабоефективних – 106,75±13,72, значущих розбіжностей між показниками досліджуваних груп за шкалою інтелекту встановлено не було, $t = 0,23$, $p \geq 0,05$.

Результати дослідження взаємозв'язку показників ефективності СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції з показниками їх інтелектуальних здібностей наведено в табл. 2.28.

Т а б л и ц я 2.28 Показники внеску інтелекту в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Інтелект	-0,03	0,03	-0,08

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Дані таблиці 2.28 свідчать про відсутність значущих зв'язків між показниками інтелектуальних здібностей та ефективності СБД у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції. Проте це не означає, що інтелектуальні здібності не впливають на ефективність СБД цих військовослужбовців.

Як було видно з даних табл. 2.27, у досліджуваних групах усі показники є досить щільними і такими, що належать до середнього діапазону інтелектуальних здібностей. Саме щільність і однорідність показників не дають змоги встановити вплив інтелектуальних здібностей на ефективність СБД. Однак ми маємо достатньо підстав стверджувати, що загальні інтелектуальні здібності є професійно значущими для військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції і мають знаходитись у діапазоні не нижче за середні.

Як бачимо з даних табл. 2.25–2.28, існуючий професійний психологічний відбір за показниками психодинамічних особливостей та інтелекту є необхідним, але не достатнім для прогнозування ефективності СБД кандидатів на військову службу за контрактом у підрозділах конвоювання та екстрадиції.

Особливості професійної мотивації військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Результати дослідження особливостей мотивації вибору професії військовослужбовця наведено в табл. 2.29. Існують відчутні відмінності в мотиваційній сфері професійного вибору у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції із високою та слабою ефективністю: у високоефективних військовослужбовців провідне місце в мотиваційній структурі займають лише мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії ($19,71 \pm 7,29$). Інші мотиви в їхній мотиваційній структурі мають значно меншу вагу: середньо значущими в цій групі є мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки ($15,52 \pm 5,86$), мотиви, що пов'язані з професійним і особистим удосконаленням ($14,76 \pm 5,63$), мотиви самостійного вибору професії ($14,76 \pm 5,42$), а також мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії ($14,62 \pm 5,87$).

**Т а б л и ц я 2.29 Показники мотивації військовослужбовців
військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції
(в умовних балах)**

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
1	Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	19,71±7,29	22,13±3,42	1,33	–
2	Мотиви, пов'язані з особистісним і проф. удосконаленням	14,76±5,63	19,63±5,15	2,73	0,05
3	Самостійний вибір професії	14,76±5,42	18,38±3,12	2,55	0,05
4	Несамостійний вибір професії	12,43±6,29	15,19±6,55	1,29	–
5	Мотиви, пов'язані із зовнішнім престижем професії	12,47±4,88	13,63±5,71	0,66	–
6	Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	14,62±5,87	18,13±5,97	1,78	–
7	Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	15,52±5,86	16,81±4,34	0,76	–
8	Асоціальні мотиви	10,14±4,67	9,81±4,76	0,21	–

Як найменш значущі в цій групі можна позначити мотиви несамостійного вибору професії (12,43±6,29), зовнішнього престижу професії (12,47±4,88) та асоціальні мотиви (10,14±4,67). Таким чином, мотиваційну сферу високоєфективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції можна охарактеризувати як таку, де провідними є мотиви, пов'язані з метою та змістом професії, їм підпорядковані мотиви, що свідчать про особистісне значення професії для військовослужбовців. Можна також припустити, що високоєфективні військовослужбовці підрозділів конвоювання та екстрадиції дещо відсторонюються від зовнішніх оцінок їх професії.

Інша структура мотиваційної сфери у слабоєфективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції. Так, хоча в цій групі найбільшу вагу й мають мотиви, пов'язані з метою та змістом професії (22,13±3,42), але значною є й інша група мотивів, яка вказує на компенсаторну мотивацію вибору професії військовослужбовця підрозділів конвоювання та екстрадиції і дещо некритичне ставлення до неї, – мотиви, пов'язані з професійним і самостійним удосконаленням (19,63±5,15), мотиви самостійного вибору професії (18,38±3,12) та мотиви романтичної привабливості професії (18,13±5,97). За показниками цієї групи мотивів слабоєфективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції значуще відрізняються від високоєфективних. Таким чином, можна припустити, що вибір професії військовослужбовця підрозділів конвоювання і екстрадиції у слабоєфективних військовослужбовців багато в чому є похідним від їхнього прагнення подолати

небажані риси свого характеру, довести свою незалежність завдяки належності до професії, яку вони наділяють романтичним ореолом. Можливо, саме некритичне ставлення до професії і зациклення на власних цілях призводять до погіршення ефективності їх праці.

Уточнімо ці дані за допомогою кореляційного аналізу, результати якого наведені в табл. 2.30.

Т а б л и ц я 2.30 Показники внеску мотивації в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	-0,29**	-0,41*	-0,13
2	Мотиви, пов'язані з особистісним і проф. удосконаленням	-0,35***	-0,15	-0,07
3	Самостійний вибір професії	-0,32**	-0,11	-0,18
4	Несамостійний вибір професії	-0,27**	-0,61***	0,13
5	Мотиви, пов'язані із зовнішнім престижем професії	-0,09	0,01	-0,03
6	Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	-0,30**	-0,18	-0,27
7	Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	-0,15	-0,18	-0,12
8	Асоціальні мотиви	-0,02	-0,01	-0,30

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як видно з наведених даних, у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції мотиви, пов'язані з метою та змістом професії, і мотиви, які свідчать про особистісну значущість професії, мають ресурсний характер зв'язків з ефективністю їх СБД: у загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції ефективність СБД має негативні кореляційні зв'язки з мотивами, пов'язаними з метою і змістом професії ($r_s = -0,29$, $p \leq 0,05$), із професійним і особистісним удосконаленням ($r_s = -0,35$, $p \leq 0,01$), із романтичною привабливістю професії ($r_s = -0,30$, $p \leq 0,05$), мотивами самостійного вибору професії ($r_s = -0,32$, $p \leq 0,05$). Однак ці негативні зв'язки можуть відбивати й певний рівень розвитку фахівця, ситуацію, коли мотиви розвитку, освоєння професії стають незначущі, наприклад, у разі досягнення високого рівня компетентності, професійної зрілості. Крім того, встановлено негативний зв'язок ефективності СБД з мотивами несамостійного вибору професії ($r_s = -0,27$, $p \leq 0,05$). Характер цього зв'язку може бути відбитком як ресурсних стосунків між ними (у цьому випадку мотив несамостійного вибору професії може виступати як усвідомлення залученості до життя суспільства), так і відверто негативного впливу цього мотиву на ефективність СБД, наприклад, якщо він відбиває

несамостійність і слабодухість військовослужбовця. У будь-якому разі ресурсний характер зв'язків становить певну складність для нормування, бо передбачається, що у претендентів має бути певний “запас” якості, за рахунок якого досягається ефективність СБД, і відповідно норми мають бути вищими (верхні границі норми), ніж показники групи з високою ефективністю.

Особливості характеру військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Результати визначення впливу особливостей характеру на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції наведено в табл. 2.31–2.32.

Т а б л и ц я 2.31 Показники акцентуацій характеру у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Гіпертимний	15,43±5,87	21,00±3,46	3,60	0,05
2	Застрягаючий	10,38±3,23	10,25±4,12	0,10	–
3	Емотивний	8,29±4,44	12,00±4,09	2,63	0,05
4	Педантичний	9,24±4,58	11,88±3,76	1,92	0,1
5	Тривожно-боязкий	7,57±5,42	5,06±3,91	1,64	–
6	Циклотимічний	10,86±4,69	10,31±4,09	0,38	–
7	Демонстративний	13,52±3,94	15,25±3,00	1,51	–
8	Неврівноважений	8,29±3,66	7,69±4,77	0,42	–
9	Дистимічний	10,43±3,87	10,88±3,61	0,36	–
10	Екзальтований	9,43±5,22	12,00±3,09	1,86	0,1

Як видно з наведених даних, військовослужбовці з високою ефективністю СБД мають дещо іншу структуру характеру, ніж військовослужбовці з низькою ефективністю. По-перше, у високоефективних військовослужбовців немає виражених акцентуацій характеру (максимальний середній показник дорівнює 15,43, у слабоефективних – 21,00) і значного розриву між крайніми показниками (співвідношення максимального і мінімального показника 15,43/7,57, у слабоефективних – 21,00/5,06), що характеризує їх структуру характеру як гармонійну на відміну від структури характеру слабоефективних військовослужбовців, для яких характерні акцентуовані і компенсовані риси характеру.

По-друге, групи відрізняються за ієрархією рис характеру: у високоефективних найбільші показники діагностовано за шкалами “гіпертимність” (15,43±5,87) та “демонстративність” (13,52±3,94), сумісне підвищення за якими свідчить про провідну роль у структурі характеру рис соціальної бажаності. Дещо менш виражені риси, які свідчать про активність і наполегливість військовослужбовців високоефективної групи: “дистимічність” (10,43±3,87), “циклотимічність” (10,86±4,69), “застрягання” (10,38±3,23), “екзальтованість” (9,43±5,22), “педантичність” (9,24±4,58). Найменш

вираженими є риси характеру, пов'язані переважно з контролем негативних проявів емоційної сфери: “тривожність” (7,57±5,42), “неврівноваженість” (8,29±3,66) та “емотивність” (8,29±4,44). Таким чином, ця ієрархія рис характеру характеризує вискоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів екстрадиції та конвоювання як соціально спрямованих, активних, здатних до самостимуляції, дисциплінованих, які ефективно контролюють власні негативні переживання.

У слабоефективних військовослужбовців також найвираженіші показники за шкалою “гіпертимність” (21,00±3,46) та “демонстративність” (15,25±3,00), але значний розрив не дозволяє їх об'єднати в одну змістовну групу. Доцільніше “демонстративність” (і відповідно наявність істероїдних рис) віднести разом з “емотивністю” (12,00±4,09) та “екзальтованістю” (12,00±3,09) до групи рис, що відбивають підвищену емоційність представників цієї вибірки. Третю групу утворюють такі риси характеру, які характеризують частоту та динаміку негативних станів: “дистимічність” (10,88±3,61), “циклотимічність” (10,31±4,09), “застрягання” (10,25±4,12), “педантичність” (11,88±3,76). До останньої групи входять риси, які характеризують ефективність компенсації негативних емоційних станів: “неврівноваженість” (7,69±4,77), “тривожність” (5,06±3,91). Занизькі показники за шкалою “тривожність”, що наближаються до нульової позначки, дозволяють припустити, що йдеться саме про усвідомлення і контроль тривожності, а не низьку тривожність. Отже, така структура дозволяє припустити, що слабоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів екстрадиції та конвоювання мають дещо підвищені показники емоційності, складності контролю динаміки емоційних переживань та інших негативних аспектів емоційної сфери.

По-третє, установлені значущі відмінності між показниками вискоефективних і слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом за шкалами “гіпертимність” ($t = 3,60, p \leq 0,05$), “емотивність” ($t = 2,63, p \leq 0,05$); тенденції до значущих відмінностей за шкалами “педантичність” ($t = 1,92, p \leq 0,1$) і “екзальтованість” ($t = 1,86, p \leq 0,1$). Ці відмінності дозволяють припустити, що підвищена емоційність слабоефективних військовослужбовців може призводити до їх певної ажіотованості, а усвідомлення проблем у сфері контролю негативних переживань спричиняє бажання постійно все контролювати, унаслідок чого відбувається вихолощування функції контролю.

Негативний вплив саме емоційних рис і викликаної ними ажіотованості на ефективність СБД підкреслюють дані кореляційного аналізу (див. табл. 2.32).

Наведені дані кореляційного аналізу демонструють негативний вплив емотивності ($r_s = -0,37, p \leq 0,01$), екзальтованості ($r_s = -0,24, p \leq 0,05$) та гіпертимності ($r_s = -0,41, p \leq 0,01$) на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції.

Таким чином, цей етап дослідження дозволяє говорити про істотний вплив вираженості (акцентуованості і компенсованості) та структури рис

характеру на ефективність СБД. Насамперед ідеться про риси активності (гіпертимність), емоційності (емотивність, екзальтованість, тривожність) і контролю (демонстративність і педантичність).

Т а б л и ц я 2.32 Показники внеску акцентуацій характеру в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Гіпертимний	-0,41***	-0,25	0,05
2	Застрягаючий	0,02	-0,05	0,19
3	Емотивний	-0,37***	0,01	-0,39
4	Педантичний	-0,15	0,21	0,21
5	Тривожно-боязкий	0,19	0,15	0,14
6	Циклотимічний	-0,02	-0,33	0,05
7	Демонстративний	-0,19	-0,26	0,13
8	Неврівноважений	0,09	0,13	0,15
9	Дистимічний	-0,02	0,04	-0,04
10	Екзальтований	-0,24*	-0,05	-0,15

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Вольові особливості особистості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Опитувальник суїцидального ризику призначається для визначення афективно-вольових особливостей обстежуваних (див. табл. 2.33–2.34).

Т а б л и ц я 2.33 Показники особливостей суїцидальних установок у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Демонстративність	26,67±22,21	36,25±20,94	1,34	–
2	Афективність	24,00±22,03	26,13±11,90	0,38	–
3	Унікальність	17,14±27,04	20,00±21,91	0,35	–
4	Неспроможність	34,29±18,05	31,25±14,55	0,57	–
5	Соціальний песимізм	46,76±23,02	48,06±26,44	0,16	–
6	Злам культурних бар'єрів	47,57±22,77	39,44±18,35	1,20	–
7	Максималізм	40,48±30,08	46,88±28,69	0,66	–
8	Часова перспектива	27,00±20,62	17,75±12,72	1,68	–
9	Антисуїцидальний фактор	40,48±25,59	43,75±25,00	0,39	–

Як видно з наведених даних, в обох досліджуваних групах рівень вираженості особливостей, що призводять до підвищення суїцидального ризику, не досягає п'ятдесятивідсоткової межі. Крім того, за рівнем вираженості цих особливостей групи з різною ефективністю СБД не мають значущих відмінностей. Зазначимо, що в обох досліджуваних групах

антисуїцидальний фактор також не перевищує п'ятдесятивідсоткової межі. Проте ці досить невисокі показники пов'язані з особливістю вибірки, якій непритаманні страхи болю, фізичних страждань, вигляду крові тощо (факторів, що, на думку розробників методики, знижують ризик суїцидальної поведінки). Толерантність до них на тлі низьких показників факторів суїцидального ризику є показником високого рівня вольових якостей.

Невисокі показники за антисуїцидальним фактором показують, що крім вольових якостей у військовослужбовців потрібно звертати прискіпливу увагу на ціннісну сферу і сферу стосунків, бо саме вони мають утримувати військовослужбовців, які не бояться болю, фізичних страждань, неестетичного вигляду понівечених людських тіл, від суїцидальної поведінки.

Розбіжності в ієрархії рис, які визначаються за допомогою опитувальника суїцидального ризику, дають деяку інформацію щодо афективно-вольової сфери військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів екстрадиції та конвоювання з різною ефективністю СБД: у групі високоефективних військовослужбовців перші позиції займають “злам культурних традицій” ($47,57 \pm 22,77$), далі йдуть “соціальний песимізм” ($46,76 \pm 23,02$), “максималізм” ($40,48 \pm 30,08$). Найменші бали в цій групі отримані за шкалою “унікальність” ($17,14 \pm 27,04$). Утворена дихотомія “злам культурних традицій – унікальність” дозволяє припустити відкритість новому досвіду. Високі позиції в ієрархії соціального песимізму та максималізму свідчать про загострене почуття справедливості та силу реакції на фрустрацію цінностей.

У слабоефективній групі максимальні позиції займає “соціальний песимізм” ($48,06 \pm 26,44$), який підкріплюється “максималізмом” ($46,88 \pm 28,69$). Таке поєднання свідчить про охоплення особистості негативними емоціями з будь-якого приводу. Дещо на віддаленні від них “злам культурних бар'єрів” ($39,44 \pm 18,35$) і “демонстративність” ($36,25 \pm 20,94$). Ця смислова група свідчить про прагнення демонструвати оточенню своє незадоволення, що може значно погіршувати стосунки з ним. Найменші бали отримано за шкалою “часова перспектива” ($17,75 \pm 12,72$), що вказує на прагнення жити наступним днем, а також упевненість, що ще вистачить часу збудувати своє життя по-новому.

Таким чином, у високоефективних військовослужбовців розвинені вольові якості поєднуються з певною відкритістю новому досвіду, толерантністю, прагненням знайти якийсь новий спосіб вирішення несприятливої ситуації, що склалася, у слабоефективних – розвинені вольові якості нівелюються відкладанням моменту їх конструктивного використання, побудови власного життя.

Показники внеску суїцидальних установок на ефективність СБД у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції наведено в табл. 2.34. У групі високоефективних військовослужбовців установлено значущі негативні кореляційні зв'язки між показниками ефективності СБД і показниками шкали “неспроможність” ($r_s = -0,47$, $p \leq 0,05$). Такий зв'язок стверджує наведені раніше тези, що

ефективність військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції тим вища, чим більше вони впевнені в собі, відчувають себе компетентними (фізично, інтелектуально), морально-спроможними.

Т а б л и ц я 2.34 Показники внеску суїцидальних установок в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Демонстративність	-0,12	0,15	-0,08
2	Афективність	-0,03	0,16	-0,37
3	Унікальність	-0,01	0,22	-0,13
4	Неспроможність	-0,03	-0,47**	-0,17
5	Соціальний песимізм	0,01	-0,03	0,12
6	Злам культурних бар'єрів	0,18	0,29	-0,27
7	Максималізм	-0,11	-0,04	-0,01
8	Часова перспектива	0,18	0,02	-0,03
9	Антисуїцидальний фактор	-0,07	0,06	-0,11

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Особистісні риси військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Результати дослідження особистісних особливостей у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції з різною ефективністю СБД наведені в табл. 2.35–2.36.

Т а б л и ц я 2.35 Показники особистісних особливостей у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	MD	8,57±3,42	8,56±3,72	0,01	–
2	A	9,14±2,10	8,56±2,50	0,74	–
3	B	4,09±1,09	4,19±1,11	0,25	–
4	C	8,48±1,83	9,63±1,45	2,12	0,05
5	E	5,62±1,43	6,00±2,47	0,55	–
6	F	5,81±1,12	5,38±1,36	1,03	–
7	G	7,76±2,21	8,06±1,69	0,47	–
8	H	6,62±2,31	6,19±1,72	0,65	–
9	I	5,90±2,14	5,00±1,59	1,47	–
10	L	4,38±1,56	3,81±1,97	0,95	–
11	M	5,38±1,77	4,94±2,69	0,57	–
12	N	5,29±2,15	6,88±1,67	2,53	0,05
13	O	4,76±2,84	4,56±3,89	0,17	–
14	Q ₁	5,67±2,22	7,38±2,16	2,36	0,05
15	Q ₂	5,05±2,31	3,88±1,82	1,73	–
16	Q ₃	6,38±1,53	6,69±1,54	0,60	–
17	Q ₄	4,62±1,72	4,06±1,91	0,92	–

Ураховуючи наведені дані, можемо охарактеризувати особистісну сферу військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції з різною ефективністю СБД: для соціально-психологічної сфери особистості військовослужбовці військової служби за контрактом обох досліджуваних груп характерні (A^+ , F^0 , H^+): відвертість, товарицькість, активність у встановленні міжособистісних і соціальних контактів.

У їхній поведінці виявляються соціальна сміливість, готовність вступати до нових груп, бути діловим лідером, спрямованість назовні, на людей; екстраверсія. Проте в групі вискооефективних військовослужбовців середні бали за фактором "А" ("замкнутість – товарицькість"; $9,14 \pm 2,10$) найвищі порівняно з іншими факторами.

Для комунікативної сфери слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (E^+ , Q_2^- , G^+ , N^+ , L^-) притаманні: дипломатичність у ставленні до людей, обережність і певна хитрість, послужливість і поступливість, прикривання своїх учинків загальноприйнятими правилами й нормами, певна відповідальність, почуття обов'язку. Їх поведінка залежить від думки і вимог групи, прагнення приймати рішення як в інтелектуальних, так і життєвих ситуаціях разом з іншими людьми, під їх керівництвом. У цій групі показники за фактором "N" ("прямолінійність – дипломатичність"; $6,88 \pm 1,67$) значно вищі, ніж у вискооефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції ($5,29 \pm 2,15$), $t = 2,53$, $p \leq 0,05$.

На відміну від них вискооефективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (E^0 , Q_2^0 , G^+ , N^0 , L^0) у комунікативній сфері демонструють поміркованість, добросовісну, стабільну, відповідальну поведінку; розвинене почуття обов'язку, усвідомлене виконання загальноприйнятих норм і правил, наполегливість у досягненні своєї мети, ділову спрямованість.

Для емоційної сфери військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції характерні (C^+ , Q_3^+ , Q_4^- , O^- (L^0 , G^+)): емоційна стійкість, упевненість у собі і своїх силах, спокійне адекватне сприйняття дійсності, уміння контролювати свої емоції та поведінку. У поведінці – урівноваженість, спрямованість на реальну дійсність. Високі показники за факторами "G" та " Q_3^+ " підкреслюють розвиток вольових якостей. Проте для слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції характерні вищі показники за фактором "С" ("емоційна нестабільність – емоційна стабільність"; $9,63 \pm 1,45$) порівняно з вискооефективними ($8,48 \pm 1,83$), $t = 2,12$, $p \leq 0,05$, що дозволяє припустити їх більшу ригідність в емоційній сфері. Це, до речі, підтверджується й іншими даними цього дослідження (див. інтерпретацію за табл. 2.31–2.34).

Для всіх шкал, що характеризують інтелектуальну сферу, у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції з високою ефективністю СБД притаманні незначно вище

середніх показники (B^0 , M^0 , Q_1^0). Водночас як у слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції при середніх показниках за факторами “В” (“інтелект”) та “М” (“практичність – мрійливість”) відзначаються високі показники за фактором “ Q_1 ” (“консерватизм – радикалізм”; $7,38 \pm 2,16$), за якими вони значно відрізняються від високоефективних військовослужбовців ($5,67 \pm 2,22$), $t = 2,36$, $p \leq 0,05$. Це характеризує слабоефективних військовослужбовців як чутливих до змін, нових ідей, певним чином недовірливих.

Самооцінку військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції як із високим, так і з низьким рівнем ефективності СБД (MD^0 , G^+ , Q_3^+ , C^+ , M^0) можна охарактеризувати як адекватно високу, їм властива соціальна нормативність, відповідальність, дисципліна, контроль емоцій і поведінки. Наявні показники емоційної стабільності та конкретність уявлення характеризують цих військовослужбовців як зрілих особистостей. Однак у слабоефективних військовослужбовців ці характеристики виражено дещо більше, ніж у високоефективних, що дозволяє припустити більшу ригідність особистості останніх.

Уточненню отриманих результатів сприяють дані кореляційного аналізу, що наведено в табл. 2.36.

Т а б л и ц я 2.36 Показники внеску особистісних особливостей в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	MD	0,03	0,17	0,09
2	A	0,20	0,24	0,05
3	B	-0,01	0,09	0,08
4	C	-0,22*	0,03	-0,01
5	E	-0,08	0,07	-0,02
6	F	0,13	-0,03	0,09
7	G	-0,06	-0,06	-0,06
8	H	0,18	0,41*	0,03
9	I	0,27**	0,61***	-0,33
10	L	0,25*	0,50**	0,31
11	M	0,08	0,43**	-0,28
12	N	-0,36***	-0,29	-0,27
13	O	0,06	0,23	0,13
14	Q_1	-0,29**	-0,10	0,10
15	Q_2	0,19	-0,15	0,32
16	Q_3	-0,05	-0,08	0,21
17	Q_4	0,10	-0,10	0,10

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Виявлені значущі розбіжності за факторами “С”, “N” та “ Q_1 ” відображаються і в результатах кореляційного аналізу: у загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання

та екстрадиції встановлено значущі негативні кореляційні зв'язки між показниками ефективності СБД і фактором “С” (“емоційна нестабільність – емоційна стабільність”; $r_s = -0,22$, $p \leq 0,1$), “N” (“прямолінійність – дипломатичність”; $r_s = -0,36$, $p \leq 0,01$) та “Q1” (“консерватизм – радикалізм”; $r_s = -0,29$, $p \leq 0,05$). Крім того, у цій загальній вибірці встановлено значущі кореляційні зв'язки між ефективністю СБД і показниками факторів “Г” (“жорстокість – чутливість”; $r_s = 0,27$, $p \leq 0,05$) та “L” (“довірливість – підозрілість”; $r_s = 0,25$, $p \leq 0,1$), які підтверджені й у вибірці високоефективних військовослужбовців ($r_s = 0,61$, $p \leq 0,01$ та $r_s = 0,50$, $p \leq 0,05$ відповідно).

У вибірці високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції встановлено також значущі кореляційні зв'язки між ефективністю СБД і показниками за факторами “М” (“практичність – мрійливість”) ($r_s = 0,43$, $p \leq 0,05$) та “Н” (“боязкість – сміливість”) ($r_s = 0,41$, $p \leq 0,1$). Аналіз цих кореляційних зв'язків дозволяє припускати, що ефективність СБД у підрозділах конвоювання і екстрадиції залежать від визначеності ціннісної сфери, яка дозволяє швидко, упевнено й однозначно приймати рішення в морально складних ситуаціях на основі людяності, пошуку підходу до кожної ситуації.

Таким чином, проведений аналіз показав, що ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції знижується за рахунок конформності та ригідності на тлі невизначеності в ціннісній сфері, що призводить до значних складностей у разі потрапляння в ситуації морального вибору.

Адаптаційні особливості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Результати дослідження адаптаційних особливостей військовослужбовців підрозділів конвоювання та екстрадиції наведено в табл. 2.37.

Т а б л и ц я 2.37 Показники особливостей адаптивності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Вірогідність	5,57±3,23	4,19±3,83	1,17	–
2	Адаптивність	44,38±22,42	36,69±19,49	1,11	–
3	Нервово-психічна стійкість	24,67±15,36	17,69±10,74	1,62	–
4	Комунікативність	11,33±4,65	10,31±4,79	0,64	–
5	Моральність	8,38±3,43	8,68±5,04	0,21	–

В обох досліджуваних групах показники за шкалами “комунікативність” і “моральність” як складові адаптивності належать до середніх значень і мають відносно невеликий діапазон розподілу. За шкалою “нервово-психічна стійкість” показники в обох групах належать до діапазону нижче за середні і мають досить широкий діапазон даних. І хоча в групі військовослужбовців показники за цією шкалою на порядок нижчі, ніж у групі зі слабкою

ефективністю, розбіжності не досягають рівня статистичної значущості, ці особливості виявляються і в показниках узагальнюючої шкали “адаптивність”. Зазначимо, що низькі показники та широкий діапазон даних за шкалою “нервово-психічна стійкість” свідчать про значну навантаженість цієї адаптивної здібності у професійній діяльності військовослужбовців підрозділів конвоювання та екстрадиції, це підтверджують і дані кореляційного аналізу (табл. 2.38).

Т а б л и ц я 2.38 Показники внеску шкал адаптивності в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Вірогідність	0,20	0,26	-0,05
2	Адаптивність	0,19	0,37*	-0,03
3	Нервово-психічна стійкість	0,23*	0,38*	-0,09
4	Комунікативність	0,13	0,33	0,03
5	Моральність	0,01	0,27	0,07

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як видно з наведених даних, у загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції і у високоефективній групі між показниками нервово-психічної стійкості та показниками ефективності СБД встановлено тенденцію до значущих зв'язків ($r_s = 0,23$, $p \leq 0,1$ та $r_s = 0,38$, $p \leq 0,1$ відповідно). У групі високоефективних військовослужбовців також встановлено тенденцію до значущих зв'язків між показниками ефективності СБД і загальної шкали методики Маклакова ($r_s = 0,38$, $p \leq 0,1$). Таким чином, можемо констатувати, що високоефективні військовослужбовці відчують більше навантаження за показниками нервово-психічної стійкості, вони демонструють більшу виснаженість, а зв'язки нервово-психічної стійкості з ефективністю СБД у цій групі мають ресурсний характер. Відповідно до цього низькі показники за шкалою “нервово-психічна стійкість” є наслідком виснаження відповідного адаптаційного потенціалу внаслідок його вимогливості в СБД цієї категорії військовослужбовців (небайдужого ставлення до своєї професійної діяльності). Відповідно до ресурсного характеру зв'язків маємо враховувати, що у претендентів на військову службу за контрактом у підрозділи конвоювання та екстрадиції має бути досить великий ресурс нервово-психічної стійкості як базової основи адаптаційних здібностей.

Ще одним важливим моментом інтерпретації показників за шкалами є з'ясування їх взаємовпливів за різними шкалами, їх групування. Для цього визначимо факторну структуру ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції. Ці результати наведено в табл. 2.39.

Т а б л и ц я 2.39 Факторна матриця психологічних змінних ефективності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

Змінні	Фактори			
	1	2	3	4
Застрягаючий тип акцентуації	0,75	0,31	0,09	-0,08
Демонстративний тип акцентуації	-0,02	-0,13	0,72	0,14
Вірогідність (БОП "Адаптивність")	-0,88	-0,02	-0,10	-0,21
Адаптивність	0,29	0,75	-0,42	0,15
Нервово-психічна стійкість як фактор, що сприяє адаптації	0,16	0,76	-0,46	0,05
Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	0,08	-0,19	0,86	0,06
Мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	-0,33	-0,04	0,85	-0,11
Самостійний вибір професії	-0,07	-0,21	0,78	0,14
Мотиви, пов'язані із зовнішнім престижем професії	0,15	-0,01	0,25	0,78
Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	-0,45	-0,22	0,74	-0,10
Демонстративність як установка, що унеможливорює суїцидальний ризик	0,06	0,84	0,05	0,24
Афективність як установка, що унеможливорює суїцидальний ризик	0,18	0,76	-0,03	-0,18
Унікальність як установка, що унеможливорює суїцидальний ризик	0,09	0,87	-0,17	0,23
Соціальний песимізм як установка, що унеможливорює суїцидальний ризик	0,77	0,33	-0,01	0,29
Часова перспектива як установка, що унеможливорює суїцидальний ризик	0,23	0,75	-0,22	0,23
Фактор "Е" (підпорядкованість – домінантність за Кеттеллом)	-0,19	0,18	0,03	0,75
Фактор "М" (практичність – мрійливість за Кеттеллом)	0,34	0,14	-0,08	0,71
Фактор "О" (спокійність – тривожність за Кеттеллом)	0,79	0,09	-0,33	-0,01
Ригідність як темперамента риса	0,80	0,31	-0,15	0,10
Емоційна збудливість як темпераментна риса	0,41	0,73	-0,33	-0,20
Активність як темпераментна риса	0,02	-0,10	0,85	0,04
Шкала ширості (методика Смірнова)	0,89	0,11	-0,24	-0,10

Ця чотирифакторна модель описує 75,07 % дисперсії ознак.

Зміст першого фактора (21,99 %) значною мірою визначається кореляцією зі шкалами, які свідчать про соціальну бажаність у поведінці обстежуваних, а саме: шкала ширості методики Смірнова (0,89) та шкала вірогідності методики Маклакова (-0,88). Крім того, цей фактор корелює зі шкалами, які свідчать про певну ригідність у поведінці і ставленні до навколишнього світу: застрягаючий тип акцентуації характеру (0,75) і ригідність (методика Смірнова; 0,80). Ще дві

шкали, з якими значно корелює перший фактор, також визначають сприйняття навколишнього світу як небезпечного: “О” (“спокійність – тривожність”; 0,79) і соціальний песимізм (методика Смірнова; 0,77). Таким чином, цей фактор було проінтерпретовано нами як сталу установку дотримуватися соціально схвальних форм поведінки для подолання небезпечних ситуацій і попереднього убезпечення себе в складних, непередбачуваних соціальних стосунках.

Зміст другого фактора (21,87 %) визначається значущою кореляцією зі шкалами, які описують афективно-вольову сферу особистості: адаптивність (методика Маклакова; 0,75), нервово-психічна стійкість (методика Маклакова; 0,76), емоційна збудливість (методика Смірнова; 0,73), демонстративність (методика Шмельова; 0,84), афективність (методика Шмельова; 0,76), унікальність (методика Шмельова; 0,87), часова перспектива (методика Шмельова; 0,75). Таким чином, цей фактор було проінтерпретовано як інтуїтивну чутливість і готовність до небезпечних ситуацій.

Зміст третього фактора (21,40 %) визначають кореляційні зв'язки з такими шкалами професійної мотивації, як мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії (0,86), з особистісним і професійним удосконаленням (0,85), самостійний вибір професії (0,78) та мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії (0,74), які описують позитивне ставлення до цілей і завдань професії, докладання зусиль для її освоєння, удосконалення себе як фахівця. Крім того, цей фактор корелює зі шкалами, які вказують на особливості реалізації цих мотивів: демонстративний тип акцентуації (0,72), активність (методика Смірнова; 0,85). Згідно з інтерпретаційною схемою методики Леонгарда–Шмішека, яку розробила Ю. В. Кортнева для роботи з показниками, що не сягають рівня акцентуованості, демонстративний тип акцентуації належить до шкал контролю. Активність як темпераментна риса описує цілеспрямованість поведінки, здатність ставити і реалізовувати власні цілі. Таким чином, цей фактор було проінтерпретовано як мотиваційно-вольовий або фактор саморегуляції професійної діяльності.

Четвертий фактор (9,81 %) корелює з мотивами, пов'язаними із зовнішнім престижем професії (0,78), та факторами “Е” (“підпорядкованість – домінантність”; 0,75) і “М” (“практичність – мрійливість”; 0,71) за методикою Кеттелла. Цей фактор було проінтерпретовано як орієнтацію на іміджеві, статусні характеристики професії (престиж і владу).

Таким чином, структуру ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції можна зобразити таким чином:

- установки на соціально схвальні форми поведінки, що спрямовані на убезпечення життя військовослужбовця у складних ситуаціях соціальної та професійної взаємодії;
- інтуїтивна чутливість, готовність до небезпечних ситуацій у професійній діяльності;
- мотиваційно-вольові риси, що реалізується у професійній діяльності;
- значущість статусних характеристик професії.

Для уточнення даних щодо внеску аналізованих психологічних особливостей в ефективність діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції було проведено регресійний аналіз, за його результатами складено рівняння регресії:

$$\begin{aligned} \text{Ефективність} = & 60,191 - 1,914 \text{ ГТА} + 2,496 \text{ ЗТА} - 9,221 \text{ ЕТА} - 0,830 \text{ ПТА} + \\ & + 2,917 \text{ ТТА} + 1,501 \text{ ЦТА} + 5,270 \text{ ДТА} - 1,897 \text{ НТА} + 2,908 \text{ ЕкзТА} + 2,461 \text{ НПСа} - 4,289 \text{ Мор} - \\ & - 1,105 \text{ М1} - 2,576 \text{ М2} + 3,775 \text{ М3} + 6,152 \text{ М5} + 3,502 \text{ М7} - 7,961 \text{ М8} - 0,329 \text{ Дем} - 1,152 \text{ Аф} + \\ & + 1,431 \text{ Ун} - 0,992 \text{ СоцП} + 0,784 \text{ ЗКБ} - 0,613 \text{ Макс} - 0,815 \text{ ЧасП} + 0,404 \text{ АнтФ} - 9,651 \text{ "А"} + \\ & + 24,919 \text{ "В"} + 9,779 \text{ "Е"} + 13,020 \text{ "F"} + 4,118 \text{ "G"} - 7,706 \text{ "H"} - 2,075 \text{ "I"} + 4,128 \text{ "L"} - \\ & - 5,555 \text{ "N"} - 7,475 \text{ "O"} - 8,504 \text{ "Q}_2\text{"} + 9,117 \text{ "Q}_3\text{"} - 8,597 \text{ Ригід} + 2,439 \text{ Емоц} - 1,063 \text{ Актив} + \\ & + 9,582 \text{ Щир} + 0,14, \dots \dots \dots (2.1) \end{aligned}$$

де 60,191 – константа; ГТА – гіпертимний тип акцентуації (Леонгард–Шмішек); ЗТА – застрягаючий тип акцентуації (Леонгард–Шмішек); ЕТА – емотивний тип акцентуації (Леонгард–Шмішек); ПТА – педантичний тип акцентуації (Леонгард–Шмішек); ТТА – тривожно-боязкий тип акцентуації (Леонгард–Шмішек); ЦТА – циклотимічний тип акцентуації (Леонгард–Шмішек); ДТА – демонстративний тип акцентуації (Леонгард–Шмішек); НТА – неврівноважений тип акцентуації (Леонгард–Шмішек); ЕкзТА – екзальтований тип акцентуації (Леонгард–Шмішек); НПСа – нервово-психічна стійкість (Маклаков); Мор – моральність (Маклаков); М1 – мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії; М2 – мотиви, пов’язані з особистісним і проф. удосконаленням; М3 – мотиви самостійного вибору професії; М5 – мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії; М7 – мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки; М8 – асоціальні мотиви; Дем – демонстративність (Шмельов); Аф – афективність (Шмельов); Ун – унікальність (Шмельов); СоцП – соціальний песимізм (Шмельов); ЗКБ – злам культурних бар’єрів (Шмельов); Макс – максималізм як установка (Шмельов); ЧасП – часова перспектива (Шмельов); АнтФ – антисуїцидальний фактор (Шмельов); “А” – “замкненість – товариськість” (Кеттелл); “В” – “інтелект” (Кеттелл); “Е” – “підкорюваність – домінантність” (Кеттелл); “F” – “стриманість – експресивність” (Кеттелл); “G” – “низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки” (Кеттелл); “H” – “боязкість – сміливість” (Кеттелл); “I” – “жорстокість – чутливість” (Кеттелл); “L” – “довірливість – підозрілість” (Кеттелл); “N” – “прямолинійність – дипломатичність” (Кеттелл); “O” – “спокійність – тривожність” (Кеттелл); “Q₂” – “конформізм – нонконформізм” (Кеттелл); “Q₃” – “низький самоконтроль – високий самоконтроль” (Кеттелл); Ригід – ригідність (Смірнов); Емоц – емоційність (Смірнов); Щир – щирість (Смірнов), 0,14 – похибка прогнозування (не використовується в розрахунках ефективності діяльності).

Як бачимо з наведеного рівняння регресії, позитивний внесок в ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції роблять таких ПВЯ (наведено з урахуванням внеску – коефіцієнта):

- + 24,919 “В” (“низький інтелект – високий інтелект”, Кеттелл);
- + 13,020 “F” (“стриманість – експресивність”, Кеттелл);
- + 9,779 “Е” (“підкорюваність – домінантність”, Кеттелл);
- + 9,582 Щир (“щирість”, Смірнов);
- + 9,117 “Q₃” (“низький самоконтроль – високий самоконтроль”, Кеттелл);
- + 6,152 М5(мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії);
- + 5,270 ДТА (демонстративний тип акцентуації, Леонгард–Шмішек);
- + 4,128 “L” (“довірливість – підозрілість”, Кеттелл);

- + 4,118 “G” (“низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки”; Кеттелл);
- + 3,775 МЗ (“мотиви самостійного вибору професії”);
- + 3,502 М7 (“мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки”);
- + 2,917 ТТА (“тривожно-боязкий” тип акцентуації, Леонгард–Шмішек);
- + 2,908 ЕкзТА (“екзальтований” тип акцентуації, Леонгард–Шмішек);
- + 2,496 ЗТА (“застрягаючий” тип акцентуації, Леонгард–Шмішек);
- + 2,461 НПСа (“нервово-психічна стійкість”, Маклаков);
- + 2,439 Емоц (“емоційність”, Смірнов);
- + 1,501 ЦТА (“циклотимічний тип акцентуації”, Леонгард–Шмішек);
- + 1,431 Ун (“унікальність”, Шмельов);
- + 0,784 ЗКБ (“злам культурних бар’єрів”, Шмельов);
- + 0,404 АнтФ (антисуїцидальний фактор, Шмельов).

Негативний внесок в ефективність СБД цих військовослужбовців таких ПВЯ (наведено з урахуванням внеску – коефіцієнта):

- 9,651 “А” (“замкненість – товариськість”, Кеттелл);
- 9,221 ЕТА (“емотивний” тип акцентуації, Леонгард–Шмішек);
- 8,504 “Q₂” (“конформізм – нонконформізм”, Кеттелл);
- 8,597 Ригід (“ригідність”, Смірнов);
- 7,961 М8 (“асоціальні мотиви”);
- 7,706 “Н” (“боязкість – сміливість”, Кеттелл);
- 7,475 “О” (“спокійність – тривожність”, Кеттелл);
- 5,555 “N” (“прямолинійність – дипломатичність”, Кеттелл);
- 4,289 Мор (“моральність”, зворотна шкала, БОП “Адаптивність”);
- 2,576 М2 (“мотиви, пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням”);
- 2,075 “Г” (“жорстокість – чутливість”, Кеттелл);
- 1,914 ГТА (“гіпертимний” тип акцентуації, Леонгард–Шмішек);
- 1,897 НТА (“неврівноважений” тип акцентуації, Леонгард–Шмішек);
- 1,152 Аф (“афективність”, Шмельов);
- 1,105 М1 (“мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії”);
- 1,063 Актив (“активність”, Смірнов);
- 0,992 СоцП (“соціальний песимізм”, Шмельов);
- 0,830 ПТА (“педантичний” тип акцентуації, Леонгард–Шмішек);
- 0,815 ЧасП (“часова перспектива”, Шмельов);
- 0,613 Макс (“максималізм”, Шмельов);
- 0,329 Дем (“демонстративність”, Шмельов).

Отже, ефективного військовослужбовця військової служби за контрактом підрозділу конвоювання та екстрадиції можна охарактеризувати таким чином.

1. Інтуїтивно чутливий до несприятливих ситуацій, їх деталей, здатний добре їх диференціювати, визначати специфіку (несхожість на інших), виявляти гнучкість у пристосуванні та вирішенні проблемних ситуацій, у пошуку нових форм розв’язання несприятливих ситуацій.

2. Здатний добре контролювати свої емоції і поведінку; нервово-психічно стійкий, упевнений у собі, своїх знаннях, уміннях, кваліфікації, не схильний до зайвої рефлексії, пошуку недоліків у собі. У поведінці виявляє лідерство, домінантність, упевненість, прямолінійність, однозначність і зрозумілість свого ставлення, у тому числі емоційного, до тих чи інших ситуацій, не схильний до зайвої сентиментальності, зайвих стосунків і “загравання” з оточенням, не схильний до стосунків за типом “ти – мені, я – тобі” і маніпуляцій.

3. Такий, що має інтеріоризовані моральні цінності, які є основою для висококонформативної поведінки, для орієнтації на соціально схвальні форми поведінки і для вибору професії.

Переведення прогнозованого бала ефективності СБД у групи придатності здійснюється за табл. Б.1, яку наведено в дод. Б.

Як бачимо, наведені результати регресійного аналізу добре погоджуються з результатами факторного аналізу і певною мірою їх уточнюють, що дозволяє скласти обґрунтовану психограму військовослужбовця військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції.

Проведений аналіз показав, що під час професійного психологічного відбору військовослужбовців військової служби за контрактом у підрозділи конвоювання та екстрадиції потрібно бути вкрай уважним і враховувати такі суперечності:

а) в емоційній сфері – з одного боку, необхідно брати до уваги здатність швидко оцінювати несприятливу ситуацію і така швидкість досягається за рахунок емоційної чутливості, тривожності, з іншого – здатність добре контролювати сферу прояву і переживання власних емоцій;

б) у ціннісній сфері – високий рівень розвитку провідної ролі цінностей суспільства має обов’язково поєднуватися з простотою ієрархії, високою супідрядністю, що забезпечує однозначність під час прийняття рішень, дозволяє уникнути морального конфлікту;

в) у сфері поведінки в небезпечних ситуаціях – багатий арсенал форм поведінки для виходу з несприятливих ситуацій має поєднуватися з однозначністю вчинків, їх реакція на події має бути зрозумілою, однозначною, такою, що не підлягає будь-якій іншій інтерпретації;

г) саморегуляція в професійній сфері (мотивації і самооцінки) – упевненість у собі, своїх учинках мають поєднуватися з певним рівнем критичності до себе: перше забезпечує швидкість у прийнятті рішень у складних ситуаціях, друге – опанування професії.

Повністю психограма військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції наведена в табл. 2.40.

Т а б л и ц я 2.40 Психограма військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції

№ пор.	Блоки якостей	Якості	Шкали (методики)	Норми (x±σ)
1	Установки на соціально-схвальні форми поведінки, що спрямовані на забезпечення життя військовослужбовця в складних ситуаціях соціальної (професійної) взаємодії	Установки на соціально-схвальні форми поведінки, відсутність асоціальної спрямованості	Сумісне підвищення балів (без вираженої акцентуації) за шкалами “гіпертимний тип акцентуації” та “демонстративний тип акцентуації”	15,43±5,87
			Шкала щирості (методика Смірнова)	13,52±3,94
			Шкала вірогідності (БОП “Адаптивність”)	9,33±5,66
			“Мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії”	5,57±3,23
			“Асоціальні мотиви”	12,47±4,88
			“Q ₂ ” (конформізм–нонконформізм, Кеттелл)	10,14±4,67
			“Мотиви самостійного вибору професії”	5,05±2,31
		Прагнення зробити оточуючий соціальний простір прогнозованим (передбачуваним)	“Соціальний песимізм” (Шмельов)	14,76±5,42
			“Адаптивність” (БОП “Адаптивність”)	46,76±23,02
			“Моральність” (БОП “Адаптивність”)	44,38±22,42
			“G (низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки, Кеттелл)	8,38±3,43
			“L” (довірливість – підозрілість, Кеттелл)	7,76±2,21
		Однозначність, зрозумілість власної поведінки для оточення як фактор, що знижує невизначеність ситуацій	“N” (прямолінійність – дипломатичність, Кеттелл)	4,38±1,56
			“Демонстративність” (Шмельов)	5,29±2,15
			“Екзальтований тип акцентуації” (Шмішек)	26,67±22,21
2	Інтуїтивна чутливість і готовність до вирішення небезпечних, нестандартних ситуацій у професійній діяльності	Здатність до інтуїтивного (емоційного) прогнозування розвитку подій	“Тривожно-боязкий тип акцентуації” (Шмішек)	9,43±5,22
			“O” (спокійність – тривожність, Кеттелл)	7,57±5,42
			“Емоційна збудливість” (Смірнов)	4,76±2,84
		Здатність інтелектуального прогнозування розвитку подій	“IQ” (Равен)	5,24±5,11
			“B” (Кеттелл)	105,71±13,13
			“M” (практичність – мрійливість, Кеттелл)	4,09±1,09
		Гнучкість (пластичність нервової системи, гнучкість пристосування поведінки)	“Ригідність” (Смірнов)	5,38±1,77
“Q ₁ ” (консерватизм-радикалізм, Кеттелл)	10,48±5,21			
			5,67±2,22	

Закінчення табл. 2.40

3	Контрольованість афективно-вольової сфери	Контрольованість емоційної сфери, у тому числі й занадто емоційного ставлення до професійної діяльності	“F” (стриманість – експресивність, Кеттелл)	5,81±1,12
			“Q ₃ ” (низький самоконтроль–високий самоконтроль, Кеттелл)	6,38±1,53
			“I” (жорстокість – чутливість, Кеттелл)	5,90±2,14
			“Емотивний тип акцентуації” (Шмішек)	8,29±4,44
			“Афективність” (Шмельов)	24,00±22,03
			“Мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії”	14,62±5,87
		Вольові якості	“Н” (боязкість – сміливість, Кеттелл)	6,62±2,31
			“Злам культурних бар’єрів” (як смислова установка на самостійність у вирішенні власної долі, Шмельов)	47,57±22,77
“Педантичний тип акцентуації” (Шмішек)	9,24±4,58			
4	Професійна компетентність*	Знижена актуальність мотивів розвитку в професійній сфері	“Мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії”	19,71±7,29
			“Мотиви, пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням”	14,76±5,63
			“Активність” (Смірнов)	16,00±6,36
			“Мотиви несамостійного вибору професії”	12,43±6,29
		Адекватно висока самооцінка як задоволеність рівнем розвитку знань, умінь, навичок	“MD” (низька самооцінка – висока самооцінка, Кеттелл)	8,57±3,42
			“Неспроможність” (Шмельов)	34,29±18,05
			“Q ₄ ” (розслабленість – напруженість, Кеттелл)	4,62±1,72

Примітка. *Оскільки психограма розробляється на основі показників високоефективної групи, то для цієї вибірки адекватне використання терміна “професійна компетентність”, яка діагностично виявляється в деякому зниженні показників активності, професійної мотивації і мотивації професійного вдосконалення, у деякому підвищенні самооцінки і в ресурсних зв’язках між зазначеними видами мотивів і ефективністю службово-бойової діяльності. З огляду на це, для відбору претендентів на службу за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції потрібно під час діагностики вказаних видів мотивів орієнтуватися на вищі за середні показники вказаної норми ($x+\sigma$), а під час діагностики самооцінки – нижчі за середні показники норми ($x-\sigma$), адже саме такі показники є адекватними для опанування професії.

2.5. Психографічне вивчення військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з охорони громадського порядку

У дослідженні взяли участь 48 військовослужбовців військової служби за контрактом у підрозділах з ОГП, середній бал ефективності військовослужбовців становив 150,70, висока ефективність має межі 188,60 бала і вище, низька – 112,80 бала і нижче. Відповідно було створено дві групи порівняння:

1-ша група – високоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом у підрозділах з ОГП з оцінкою 188,60 бала та вище – 16 осіб;

2-га група – слабоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом у підрозділах з ОГП з оцінкою 112,80 і нижче – 12 осіб.

Результати порівняння цих груп наведено нижче, крім того, за результатами ефективної групи встановлено норми для кожної шкали.

Психодинамічні особливості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Психодинамічні особливості є першим і найважливішим критерієм професійної придатності, саме вони задають рамки розвитку більшості інших психологічних особливостей особистості. Визначення психодинамічних особливостей відбувалося за допомогою методики Смірнова, результати вивчення психодинамічних особливостей у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП із різним рівнем ефективності службово-бойової діяльності наведено в табл. 2.41–2.42.

Т а б л и ц я 2.41 Показники темпераменту у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Екстраверсія	18,25±4,27	18,50±4,26	0,15	–
2	Ригідність	8,56±3,33	10,50±3,99	1,36	–
3	Емоційна збудливість	4,56±4,83	8,67±5,69	2,01	0,05
4	Темп реакції	11,63±4,21	13,33±5,37	0,91	–
5	Активність	16,81±4,83	16,42±3,89	0,24	–
6	Шкала щирості	12,69±4,73	13,25±3,86	0,35	–

Із наведених даних видно, що існують деякі відмінності в показниках психодинамічних особливостей військовослужбовців з високою і низькою ефективністю СБД. Так, в обох групах показники екстраверсії у діапазоні вище за середні, темп реакцій швидкий, показники активності середні. Показники за шкалою “ригідність” дозволяють віднести військовослужбовців із різним рівнем ефективності СБД до якісно різних рівнів (високоефективних – до середнього, а слабоефективних – до високого), але ці розбіжності не досягають рівня статистичної значущості ($t = 1,36$, $p \geq 0,05$). Високоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів з ОГП мають нижчу за середню та низьку емоційну збудливість ($4,56 \pm 4,83$), слабоефективні –

середню ($8,67 \pm 5,69$). Розбіжності за цією шкалою між порівнюваними групами досягають рівня статистичної значущості, $t = 2,01$, $p \leq 0,05$.

Як бачимо, представники обох груп мають прийнятні середні показники психодинамічних особливостей, але відмінності за показниками емоційної збудливості і ригідності мають суттєвий вплив на ефективність їх СБД.

Зазначимо, що кореляційний аналіз виявився значно менш чутливим до впливів психодинамічних особливостей на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (табл. 2.42).

Т а б л и ц я 2.42 Показники внеску особливостей темпераменту в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Екстраверсія	0,01	-0,31	0,01
2	Ригідність	-0,09	0,35	0,29
3	Емоційна збудливість	-0,19	0,22	0,25
4	Темп реакції	0,01	0,20	0,37
5	Активність	0,07	0,25	-0,09
6	Шкала щирості	-0,10	-0,11	-0,19

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Так, жоден із показників кореляційних зв'язків ефективності СБД і психодинамічних особливостей не досягає рівня статистичної значущості.

Загальні здібності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Важливим під час професійного психологічного відбору на військову службу є визначення рівня інтелекту. Сьогодні існує традиція для визначення рівня інтелекту використовувати тест Равена. Результати дослідження рівня інтелекту у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП наведено в табл. 2.43–2.44.

Т а б л и ц я 2.43 Показники інтелекту у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Інтелект	$100,81 \pm 14,53$	$83,17 \pm 31,08$	1,86	0,1

Як видно з наведених даних, показники інтелекту у високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП належать до нормально середнього рівня ($100,81 \pm 14,53$), а слабоефективних – нижче за середній, слабкого рівня ($83,17 \pm 31,08$), ці розбіжності мають тенденцію до значущих $t = 2,01$, $p \leq 0,05$.

Вплив рівня інтелекту на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП виявляє і кореляційний зв'язок, результати якого наведено в табл. 2.44.

Т а б л и ц я 2.44 Показники внеску інтелекту в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Інтелект	0,28*	0,26	-0,24

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Із наведених даних видно, що між показниками ефективності й інтелекту в загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП існує тенденція до значущого кореляційного зв'язку ($r_s = 0,28$, $p \leq 0,1$). Зазначимо, що сьогодні існують досить жорсткі вимоги щодо відбору на військову службу за показником інтелекту, тому низькі показники інтелекту слабоективних військовослужбовців можуть бути наслідком ставлення до обстеження, а саме: слабоективні військовослужбовці не бажали “напружуватися” і вкладатись у вирішення завдань тесту Равена (відомо, що результати цього тесту залежать від рівня розвитку уваги та стратегії щодо складніших завдань).

Особливості професійної мотивації військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Результати дослідження особливостей мотивації військовослужбовців підрозділів з ОГП наведено в табл. 2.45–2.46.

Так, між показниками мотивації високоефективних і слабоективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП немає значущих розбіжностей за рівнем виразності. В обох групах найбільші показники діагностовано за шкалою “мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії”, найменші – “несамостійний вибір професії”.

Т а б л и ц я 2.45 Показники мотивації військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії	18,94±6,29	17,83±5,22	0,51	–
2	Мотиви, пов’язані з особистісним і проф. удосконаленням	15,88±6,09	15,92±3,32	0,02	–
3	Самостійний вибір професії	15,63±7,08	14,17±4,84	0,65	–
4	Несамостійний вибір професії	9,81±4,48	11,00±4,29	0,71	–
5	Мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії	13,13±6,09	14,25±3,57	0,61	–
6	Мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії	15,56±6,23	13,50±4,81	0,99	–
7	Мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	15,50±6,67	15,58±4,76	0,04	–
8	Асоціальні мотиви	11,06±5,41	13,25±4,83	1,13	–

Проте на деякі відмінності все ж таки варто звернути увагу. Так, у групі високоефективних військовослужбовців до якісного рівня особистісно значущих мотивів доходять показники за п'ятьма шкалами: “мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії” (18,94±6,29), “мотиви, пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням” (15,88±6,09), “самостійний вибір професії” (15,63±7,08), “мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії” (15,56±6,23), “мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (15,50±6,67); у групі слабоефективних – лише за трьома шкалами: “мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії” (17,83±5,22), “мотиви, пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням” (15,92±3,32), “мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (15,58±4,76). Таким чином, на відміну від високоефективної групи у слабоефективних військовослужбовців менше мотивів, які відіграють особистісно значущу роль у виборі й опануванні професії; до якісного рівня слабозначущих належать “мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії” (13,50±4,81) та “самостійний вибір професії” (14,17±4,84), які свідчать про меншу емоційну привабливість служби в підрозділах з ОГП для слабоефективних військовослужбовців. Крім того, зазначимо, що в групі високоефективних показники “асоціальних мотивів” (11,06±5,41) належать до рівня зовсім незначущих мотивів, а у слабоефективних – до рівня слабозначущих мотивів (13,25±4,83).

Про відсутність однозначного статистично значущого впливу мотивації на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП указують і результати кореляційного аналізу (табл. 2.46).

Т а б л и ц я 2.46 Показники внеску мотивації в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії	0,06	0,15	-0,15
2	Мотиви, пов’язані з особистісним і проф. удосконаленням	0,00	-0,07	0,15
3	Самостійний вибір професії	0,11	0,17	-0,01
4	Несамостійний вибір професії	-0,02	0,07	0,49*
5	Мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії	-0,12	0,25	-0,15
6	Мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії	0,14	0,04	0,11
7	Мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	-0,03	0,06	-0,25
8	Асоціальні мотиви	-0,20	0,09	0,02

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як видно з наведених даних, у загальній вибірці і високоефективних військовослужбовців кореляційні зв'язки між ефективністю СБД і мотивами вибору та опанування професії не досягають рівня статистичної значущості. У вибірці слабоефективних військовослужбовців встановлено тенденцію до значущості кореляційного зв'язку між показниками ефективності СБД і показниками за шкалою “несамостійний вибір професії” ($r_s = 0,49$, $p \leq 0,1$). Можна припустити, що ефективність діяльності деяких слабоефективних військовослужбовців дещо покращується внаслідок відчуття ними відповідальності перед особами, які порекомендували їх у підрозділ.

Як бачимо, ефективність СБД слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП підвищує не власне позитивне ставлення до вибраної професії, а відповідальність перед іншою особою, яка порекомендувала їх як претендента, острах її підвести.

Особливості характеру військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Результати дослідження впливу особливостей характеру на ефективність СБД військовослужбовців наведено в табл. 2.47–2.48.

Т а б л и ц я 2.47 Показники акцентуації характеру у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Гіпертимний	18,38±4,88	16,25±4,52	1,19	–
2	Застрагаючий	11,00±4,00	13,17±3,46	1,53	–
3	Емотивний	9,38±3,93	11,75±6,06	1,18	–
4	Педантичний	9,50±3,14	11,33±5,48	1,03	–
5	Тривожно-боязкий	4,31±5,25	9,75±7,25	2,20	0,05
6	Циклотимічний	10,31±2,67	12,00±3,38	1,42	–
7	Демонстративний	14,50±3,75	14,17±3,95	0,22	–
8	Неврівноважений	7,88±5,12	9,75±4,45	1,03	–
9	Дистимічний	8,44±3,14	9,50±2,81	0,94	–
10	Екзальтований	11,63±5,12	10,00±6,93	0,68	–

Як видно з наведених даних, військовослужбовці з високою і слабкою ефективністю мають відмінності в ієрархії рис і виразності рис характеру.

Так, у високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП риси утворюють добре виражену ієрархію і знаходяться в діапазоні від 18,38 (гіпертимний тип акцентуації) до 4,31 (тривожно-боязкий тип акцентуації). Утворена таким чином дихотомія свідчить про важливість рис упевненості в собі, оптимістичності, сміливості. У слабоефективних диференціація менш виражена – від 16,25 (гіпертимний тип акцентуації) до 9,50 (дистимічний тип акцентуації): утворена дихотомія свідчить про важливість піднесеного позитивного емоційного настрою, але невелика відстань між “полюсами” може свідчити про легкість зміни настроїв.

Якщо детальніше аналізувати ієрархію рис, то у високоактивних вона

така: найбільше виражені риси гіпертимності ($18,38 \pm 4,88$), далі риси демонстративності ($14,50 \pm 3,75$). Зазвичай сумісне підвищення цих рис свідчить про підвищену орієнтацію на соціально схвальні форми поведінки. Проте риси демонстративності знаходяться майже на однаковій відстані від рис гіпертимності, з одного боку, і застрягання, екзальтованості – з іншого, що дозволяє припустити, що високоефективні військовослужбовці підрозділів з ОГП усвідомлюють позитивні й негативні аспекти своєї професійної ролі, здатні свідомо її використовувати як маніпулятивну поведінку, що зумовлена професійною роллю, так і здатні дистанціюватися від професійної ролі. Досить щільну групу утворюють риси екзальтованості ($11,63 \pm 5,12$), застрягання ($11,00 \pm 4,00$) та циклотимічності ($10,31 \pm 2,67$). Оскільки показники за цими шкалами знаходяться в діапазоні середніх, то їх можна інтерпретувати як можливість швидко мобілізувати ресурси власної психіки, довго перебувати в такому стані змобілізованості і використовувати способи самомотивації, які дозволяють повертатись у необхідний стан змобілізованості чи розслабленості. У наступну групу входять риси педантичності ($9,50 \pm 3,14$) і емотивності ($9,38 \pm 3,93$), для них характерна чутливість до деталей, докладність у вивченні ситуації і реалізації поведінки. Вираженими нижче за середні у високоефективних військовослужбовців є риси дистимічності ($8,44 \pm 3,14$) і невірноваженості ($7,88 \pm 5,12$), що характеризує цих військовослужбовців як здатних контролювати негативні настрої і їх зміну. Найнижчі бали виявлено за шкалою “тривожно-боязкий тип акцентуації” ($4,31 \pm 5,25$), такі показники свідчать не стільки про низьку тривожність, скільки про усвідомлене контролювання цієї риси.

У слабоефективних військовослужбовців підрозділів з ОГП найвищими є показники за шкалою “гіпертимний тип акцентуації” ($16,25 \pm 4,52$), дещо менші – за шкалою “демонстративний тип акцентуації” ($14,17 \pm 3,95$) і замикає трійку найвираженіших показників “застрягаючий тип акцентуацій” ($13,17 \pm 3,46$). Так, щільніші показники за цими трьома рисами, ніж у високоефективних (дещо нижча гіпертимність і вище застрягання), дозволяють припустити більшу ригідність їх рольової поведінки, соціальну бажаність у поведінці, а, можливо, й наявність невротичних рис. Усі інші показники за методикою Шмішека у слабоефективних військовослужбовців умовно можна поділити на дві групи: першу утворюють показники за шкалами “циклотимічний тип акцентуації” ($12,00 \pm 3,38$), “емотивний тип акцентуації” ($11,75 \pm 6,06$) і “педантичний тип акцентуації” ($11,33 \pm 5,48$), а другу – риси екзальтованості ($10,00 \pm 6,93$), невірноваженості ($9,75 \pm 4,45$), тривожності ($9,75 \pm 7,25$) та дистимічності ($9,50 \pm 2,81$). Оскільки всі ці показники не нижчі за середні, то можна припускати, що слабоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів з ОГП гірше контролюють зміни станів і прояви негативних переживань, емоцій, аніж високоефективні.

Аналізуючи статистично значущі розбіжності, зазначимо, що у високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП слабо виражені або добре усвідомлюються і контролюються

тривожно-боязкі риси характеру ($4,31 \pm 5,25$). Військовослужбовці зі слабою ефективністю мають значно більші показники за шкалою “тривожно-боязкий тип акцентуації” ($9,75 \pm 7,25$), $t = 2,20$, $p \leq 0,05$.

Таким чином, проведений аналіз показав, що структура, ієрархія і ступінь вираженості рис характеру свідчать про те, що низька ефективність СБД є похідною від зниження ефективності контролю над негативними емоційними рисами особистості, ригідності в реалізації професійної ролі. Високоєфективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів з ОГП не лише добре виконують свою професійну роль, але й здатні використовувати емоційний ресурс на власну користь, мобілізувати сили, підтримувати їх на необхідному рівні тривалий час, самомотивуватися тощо.

Підтверджують такі припущення результати кореляційного аналізу (табл. 2.48).

Т а б л и ц я 2.48 Показники внеску акцентуацій характеру в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом у підрозділі з ОГП

№ пор.	Шкали	Усі	Високоєфективні	Слабоєфективні
1	Гіпертимний	0,18	-0,29	0,41
2	Застрягаючий	-0,16	0,12	0,34
3	Емотивний	-0,07	0,05	0,22
4	Педантичний	0,03	0,21	0,60**
5	Тривожно-боязкий	-0,22	0,13	0,18
6	Циклотимічний	-0,15	-0,01	-0,05
7	Демонстративний	-0,07	-0,17	-0,39
8	Неврівноважений	-0,11	-0,13	0,21
9	Дистимічний	-0,05	0,11	0,33
10	Екзальтований	0,03	-0,08	-0,20

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як видно з цих даних, у загальній вибірці і вибірці високоєфективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП не встановлено значущих кореляційних зв'язків між показниками ефективності СБД і показниками вираженості (акцентуованості) рис характеру.

У вибірці слабоєфективних військовослужбовців встановлено значущий кореляційний зв'язок між ефективністю СБД і показниками за шкалою “педантичний тип акцентуації характеру” ($r_s = 0,60$, $p \leq 0,05$). Отже, чим більше ці військовослужбовці у своїй службово-бойовій діяльності виявляють акуратність, виваженість, прагнення до порядку, точно виконують накази, тим вище оцінює ефективність їхньої діяльності керівництво.

Вольові особливості особистості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Недоліки афективно-вольової сфери спричинюють ризик виникнення суїцидальної поведінки, саме цю закономірність було покладено в основу опитувальника суїцидального ризику Шмельова. Результати обстеження

військовослужбовців наведено в табл. 2.49–2.50.

Т а б л и ц я 2.49 Показники суїцидальних установок у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
1	Демонстративність	18,75±15,44	43,33±16,70	3,98	0,05
2	Афективність	25,06±20,01	43,00±25,98	1,98	0,1
3	Унікальність	6,25±12,04	36,67±23,87	4,05	0,05
4	Неспроможність	25,00±13,66	46,67±21,46	3,06	0,05
5	Соціальний песимізм	45,56±14,79	54,75±21,57	1,26	–
6	Злам культурних бар'єрів	33,19±27,27	49,92±30,30	1,50	–
7	Максималізм	34,38±30,10	41,67±28,87	0,65	–
8	Часова перспектива	18,94±11,89	41,67±19,31	3,60	0,05
9	Антисуїцидальний фактор	40,63±20,16	41,67±28,87	0,11	–

Як бачимо з наведених даних, за всіма показниками методики Шмельова високоєфективні військовослужбовці підрозділів з ОГП мають менші показники, ніж слабоєфективні за однакових показників антисуїцидального фактора. У більшості цих шкал розбіжності сягають рівня статистичної значущості, що дозволяє стверджувати, що саме контроль афективно-вольової сфери позитивно впливає на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП. Так, високоєфективні військовослужбовці мають значно менші, ніж слабоєфективні військовослужбовці показники за такими шкалами, як “унікальність” (6,25±12,04), “часова перспектива” (18,94±11,89), “демонстративність” (18,75±15,44) і “неспроможність” (25,00±13,66). Таким чином, можна припустити, що досвід, у тому числі і здатність використовувати досвід товарищів, який дає впевненість у собі і власних діях, уміння передбачити дальні наслідки власних дій, і певна анонімність у вирішенні складних професійних завдань, здатність не привертати до себе зайвої уваги позитивно впливають на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП.

Крім того, встановлено тенденцію до значущих розбіжностей за шкалою “афективність”, яка у високоєфективних військовослужбовців знаходиться в діапазоні 25,06±20,01, а у слабоєфективних – 43,00±25,98, $t=1,98$, $p\leq 0,1$. Ці дані певною мірою підтверджують наведене вище припущення, що в групі слабоєфективних військовослужбовців емоційне реагування на ситуацію заважає якості інтелектуального її розв'язання (емоція певною мірою “блокує” інтелект).

Ці дані частково підтверджують і результати кореляційного аналізу, які наведено в табл. 2.50. Крім того, вони дозволяють виявити певну специфіку слабоєфективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП.

Т а б л и ц я 2.50 Показники внеску суїцидальних установок в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Демонстративність	-0,37***	-0,01	0,40
2	Афективність	-0,20	-0,03	0,35
3	Унікальність	-0,37***	-0,17	0,51*
4	Неспроможність	-0,20	0,26	0,58**
5	Соціальний песимізм	-0,17	0,14	0,01
6	Злам культурних бар'єрів	-0,17	-0,36	0,52*
7	Максималізм	-0,11	-0,22	0,15
8	Часова перспектива	-0,36**	0,09	0,27
9	Антисуїцидальний фактор	-0,02	-0,21	0,25

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Із цих даних видно, що в загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП показники ефективності СБД тим вищі, чим нижчі показники за шкалами “демонстративність” ($r_s = -0,37$, $p \leq 0,05$), “унікальність” ($r_s = -0,37$, $p \leq 0,05$), “часова перспектива” ($r_s = -0,36$, $p \leq 0,05$). Отже, чим більше військовослужбовець заглиблюється в афективну ситуацію, акцентується на ній сам і намагається втягнути інших замість того, щоб конструктивно її розв'язувати, використовуючи власний наявний досвід і досвід товаришів по службі, тим менш ефективно він виконує свої службові і професійні обов'язки.

Однак у групі слабоефективних військовослужбовців бачимо дещо інші закономірності: у них показники ефективності СБД тим більші, чим більші показники за шкалами “унікальність” ($r_s = 0,51$, $p \leq 0,1$), “неспроможність” ($r_s = 0,58$, $p \leq 0,05$), “злам культурних бар'єрів” ($r_s = 0,52$, $p \leq 0,1$). Ураховуючи те, що в аналізованій вибірці військовослужбовців підрозділів з ОГП середні значення за методикою Шмельова знаходяться у прийнятному діапазоні, ці кореляційні зв'язки можуть бути проінтерпретовані як позитивний вплив критичності до себе, диференційованості сприйняття ситуації та гнучкості на ефективність їх СБД. Проте цей позитивний вплив не здатен вивести їх ефективність СБД на якісно новий рівень.

Особистісні риси військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Результати дослідження особистісних особливостей військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП наведено в табл. 2.51 та 2.52.

Виходячи з наведених даних, маємо можливість охарактеризувати особистісну сферу військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП із різною ефективністю СБД: для соціально-психологічної сфери особистості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП обох досліджуваних груп характерні (A^+ , F^0 , H^+) відвертість, товариськість, активність у встановленні міжособистісних і соціальних контактів. У їх поведінці виявляється соціальна сміливість, готовність вступати

до нових груп, бути діловим лідером, спрямованість назовні, на людей; екстраверсія.

Т а б л и ц я 2.51 Показники особистісних особливостей у
військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП
(в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	MD	8,69±3,07	8,75±2,89	0,05	–
2	A	8,88±2,47	8,17±1,85	0,87	–
3	B	3,44±1,26	4,08±1,24	1,35	–
4	C	8,94±1,12	8,17±2,62	0,95	–
5	E	6,06±2,14	6,92±2,07	1,06	–
6	F	5,63±2,39	5,67±1,72	0,05	–
7	G	8,25±2,11	7,17±2,08	1,35	–
8	H	8,13±1,26	8,08±1,24	0,08	–
9	I	5,50±2,07	6,83±2,04	1,70	–
10	L	4,25±2,27	5,67±2,53	1,53	–
11	M	4,69±1,85	5,33±2,06	0,86	–
12	N	5,38±1,50	5,83±2,03	0,66	–
13	O	4,56±2,58	6,00±2,04	1,64	–
14	Q ₁	4,88±2,33	6,17±2,12	1,52	–
15	Q ₂	4,06±1,52	5,33±2,02	1,82	–
16	Q ₃	6,88±1,40	6,33±1,96	0,81	–
17	Q ₄	3,38±2,60	5,33±1,67	2,41	0,05

Якщо комунікативну сферу високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП можна описати за допомогою формули $E^0, Q_2^-, G^+, N^0, L^-$, то комунікативна сфера слабоефективних характеризується дещо іншими якісними градаціями цих особистісних факторів $E^+, Q_2^0, G^0, N^0, L^0$. Це дозволяє охарактеризувати слабоефективних військовослужбовців порівняно з високоефективними як більше схильних до домінування, менш конформних, більше орієнтованих на власні егоцентричні потреби, ніж на вимоги суспільства у своїх стосунках з оточенням, у тому числі і стосунках, що виникають з приводу виконання професійних обов'язків.

Для емоційної сфери військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП характерні ($C^+, Q_3^+, Q_4^-, O^{-/0}$): емоційна стійкість, упевненість у собі і своїх силах, спокійне адекватне сприйняття дійсності, уміння контролювати свої емоції та поведінку. Проте у слабоефективних військовослужбовців підрозділів з ОГП дещо більша тривожність (“ O^0 ”) і менші показники розслабленості (“ Q_4 ”). За останніми розбіжності між високоефективною ($3,38\pm 2,60$) і слабоефективною ($5,33\pm 1,67$) групами досягають рівня статистичної значущості ($t = 2,41, p \leq 0,05$).

Характеризуючи інтелектуальну сферу військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП, звернемо увагу на те, що у високоефективних військовослужбовців середні показники за тестом Равена

(100,81±14,53), який характеризує здатність до вирішення абстрактних завдань, поєднуються з низькими показниками за тестом Кеттелла (V^-, M^-, Q_1^-), який описує загальну ерудованість, стиль мислення. У слабоефективних спостерігається зворотне поєднання: низькі показники за тестом Равена (83,17±31,08) поєднуються із середніми показниками за тестом Кеттелла (V^0, M^0, Q_1^0). Інтерпретуючи ці дані, ми доходимо певного висновку: високоефективним військовослужбовцям характерна спрямованість на свою конкретну професійну діяльність, завдання на загальну ерудицію не викликають зацікавленості. Слабоефективні військовослужбовці, навпаки, продемонструвавши нездатність прикладати зусилля для вирішення складних абстрактних завдань, реабілітуються за рахунок завдань на загальну ерудицію, досвід вирішення яких мають іще зі школи і за рахунок власних позитивних оцінок своїх інтелектуальних здібностей.

Самооцінку військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП із високою ефективністю службово-бойової діяльності ($MD^0, G^+, Q_3^+, C^+, M^+$) можна охарактеризувати як адекватно високу. Їм притаманні соціальна нормативність, відповідальність, дисципліна, контроль емоцій і поведінки. Наявні показники емоційної стабільності та конкретність уявлення характеризують цих військовослужбовців як зрілих особистостей. У слабоефективних військовослужбовців ситуація дещо інша ($MD^0, G^0, Q_3^+, C^+, M^0$), у регуляції їхньої поведінки відводиться дещо менша роль соціальним нормативам (G^0) і дещо більша – орієнтаціям на власні мрії, інтереси, ілюзії.

Так, у загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП встановлено тенденції до значущих кореляційних зв'язків між ефективністю СБД та певними факторами за методикою Кеттелла: “В” (“низький інтелект – високий інтелект”; $r_s = -0,26, p \leq 0,1$), “Q₂” (“конформізм – нонконформізм”; $r_s = -0,28, p \leq 0,1$), “Q₄” (“розслабленість – напруженість”; $r_s = -0,27, p \leq 0,1$) та фактор “Q₃” (“низький самоконтроль – високий самоконтроль”; $r_s = 0,28, p \leq 0,1$). Усе це підтверджує, що ефективність СБД тим вища, чим вищі самоконтроль, упевненість у собі, намагання дотримуватися соціально схвальної поведінки та практична спрямованість інтелекту.

Т а б л и ц я 2.52 Показники внеску особистісних особливостей в ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	MD	-0,05	0,35	-0,56*
2	A	0,02	-0,07	-0,60**
3	B	-0,26*	-0,19	-0,08
4	C	-0,02	0,15	-0,52*
5	E	-0,14	0,24	-0,06
6	F	-0,02	-0,53**	0,13
7	G	0,15	0,31	-0,41
8	H	0,09	0,01	0,43

Закінчення табл. 2.52

№ пор.	Шкали	Усі	Високоєфективні	Слабоєфективні
9	I	-0,16	-0,11	0,50*
10	L	-0,17	-0,34	0,50*
11	M	0,03	0,10	0,52*
12	N	0,06	0,45*	0,44
13	O	-0,12	0,07	0,45
14	Q ₁	-0,21	0,04	0,12
15	Q ₂	-0,28*	0,22	-0,39
16	Q ₃	0,28*	0,65***	0,49*
17	Q ₄	-0,27*	-0,20	0,56*

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Кореляційні зв'язки в групі високоєфективних військовослужбовців показали, що на якість їх праці позитивно впливають: уміння знаходити вихід із складних професійних ситуацій, розважливість (“N”; “довірливість – підозрілість”; $r_s = 0,45$, $p \leq 0,1$), обережність у виборі партнерів у спілкуванні (“F”; “стриманість – експресивність”; $r_s = -0,53$, $p \leq 0,05$), уміння контролювати свої емоції і поведінку, цілеспрямованість та сила волі (“Q₃”; “низький самоконтроль – високий самоконтроль”; $r_s = 0,65$, $p \leq 0,01$).

Децо покращити ефективність СБД слабоєфективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП здатні: критичне ставлення до себе і оточення (“MD” – “низька самооцінка – висока самооцінка”, $r_s = -0,56$, $p \leq 0,1$; “A” – “замкнутість – товариськість”, $r_s = -0,60$, $p \leq 0,05$; “L” – “довірливість – підозрілість”, $r_s = 0,50$, $p \leq 0,1$), чутливість до несприятливих ситуацій (“C” – “емоційна нестабільність – емоційна стабільність”, $r_s = -0,52$, $p \leq 0,1$; “Г” – “жорстокість – чутливість”, $r_s = 0,50$, $p \leq 0,1$), готовність до їх подолання, реалізації сили волі (“Q₃” – “низький самоконтроль – високий самоконтроль”, $r_s = 0,49$, $p \leq 0,1$; “Q₄” – “розслабленість – напруженість”, $r_s = 0,56$, $p \leq 0,1$) чи знаходження нестандартних способів розв'язання несприятливих ситуацій (“M” – “практичність – мрійливість”, $r_s = 0,52$, $p \leq 0,1$).

Адаптаційні особливості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Результати дослідження адаптаційних здібностей військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП наведено в табл. 2.53–2.54.

Як видно з наведених даних, високоєфективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів з ОГП мають значно вищі показники практично за всіма шкалами БОО “Адаптивність” (шкали мають зворотну інтерпретацію: чим більший бал, тим вираженіша дезадаптація і менші адаптаційні здібності). Так, показники за загальною шкалою “адаптивність” у високоєфективних військовослужбовців знаходяться в діапазоні $33,13 \pm 16,29$, у слабоєфективних – $58,75 \pm 22,81$ ($t = 3,31$; $p \leq 0,05$). Ці розбіжності досягаються насамперед за рахунок значно вищих показників

високоєфективних військовослужбовців за шкалою “нервово-психічна стійкість” (15,19±11,95) і “комунікативність” (8,94±4,49).

Т а б л и ц я 2.53 Показники адаптивності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
1	Вірогідність	3,38±2,89	5,50±2,91	1,91	0,1
2	Адаптивність	33,13±16,29	58,75±22,81	3,31	0,05
3	Нервово-психічна стійкість	15,19±11,95	33,75±18,33	3,06	0,05
4	Комунікативність	8,94±4,49	14,08±3,72	3,31	0,05
5	Моральність	9,00±2,94	10,92±2,68	1,80	–

Таким чином, упевненість у собі, контроль власних емоцій і станів, комунікативна компетентність і вміння поводитись у конфліктогенних і конфліктних ситуаціях позитивно впливають на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП.

Описані закономірності цілком підтверджуються результатами кореляційного аналізу, наведеними в табл. 2.54. Із цих даних видно, що ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП тим більша, чим більші показники адаптивності: “адаптивність” ($r_s = -0,29$, $p \leq 0,05$), “нервово-психічна стійкість” ($r_s = -0,28$, $p \leq 0,05$), “комунікативність” ($r_s = -0,29$, $p \leq 0,05$).

Проте у вибірці слабоєфективних військовослужбовців встановлено, що ефективність СБД певною мірою підвищується за рахунок зменшення показників нервово-психічної стійкості ($r_s = 0,49$, $p \leq 0,1$). Можливо, такі дані певною мірою підкреслюють наведене раніше припущення (див. опис табл. 2.49), що ефективність діяльності цих військовослужбовців може дещо підвищуватися за рахунок критичності до себе і чутливості, у тому числі й емоційної, до ситуації, що дозволяє виробити більш диференційований підхід до її розв’язання (зрозуміло, якщо ця чутливість у межах припустимості і не сприяє недиференційованій афективній реакції).

Т а б л и ц я 2.54 Показники внеску шкал адаптивності в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

№ пор.	Шкали	Усі	Високоєфективні	Слабоєфективні
1	Вірогідність	-0,29**	-0,12	-0,04
2	Адаптивність	-0,29**	0,11	0,43
3	Нервово-психічна стійкість	-0,28*	0,00	0,49*
4	Комунікативність	-0,29**	0,41	0,09
5	Моральність	-0,13	-0,03	0,31

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Деякому уточненню змісту аналізованих ПВЯ сприяє визначення їх місця в загальній структурі особистості професіоналів. Для виявлення структурних особливостей особистості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділу з ОГП було проведено факторизацію аналізованих психологічних особливостей, ці результати наведено в табл. 2.55. Така чотирифакторна модель описує 74,93 % дисперсії ознак. Найбільш інформативними в цій структурі є перші два фактори, які описують відповідно 29,12 і 27,85 % ознак дисперсії.

Т а б л и ц я 2.55 Факторна матриця психологічних змінних ефективності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

Змінні	Фактори			
	1	2	3	4
Тривожно-боязкий тип акцентуації	0,74	-0,35	0,27	-0,10
Неврівноважений тип акцентуації	0,75	-0,06	-0,15	-0,01
Адаптивність	0,93	-0,24	0,15	0,01
Нервово-психічна стійкість як фактор адаптивності	0,93	-0,28	0,13	0,04
Моральність як фактор адаптивності	0,75	0,07	-0,14	-0,11
Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	-0,24	0,80	0,09	-0,16
Мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	0,08	0,89	-0,21	0,09
Самостійний вибір професії	-0,22	0,87	-0,08	-0,01
Мотиви, пов'язані із зовнішнім престижем професії	-0,05	0,83	0,01	-0,16
Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	-0,15	0,85	0,13	-0,01
Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	-0,10	0,91	-0,01	0,15
Афективність як установка, що унеможлиблює суїцидальний ризик	0,82	-0,08	0,10	0,08
Неспроможність як установка, що унеможлиблює суїцидальний ризик	0,79	-0,02	0,09	-0,02
Фактор "MD" ("адекватна самооцінка – неадекватна самооцінка")	-0,28	0,04	0,24	0,73
Фактор "Q ₂ " ("конформізм – нонконформізм")	0,10	-0,05	0,83	-0,19
Фактор "Q ₃ " ("низький самоконтроль – високий самоконтроль")	0,16	-0,09	-0,13	0,82
Екстраверсія як темпераментна риса	-0,08	-0,04	-0,78	-0,31

Зміст першого фактора визначають кореляційні зв'язки з такими змінними, як "адаптивність" (0,93), "нервово-психічна стійкість як фактор адаптивності" (0,93), "афективність" (0,82), "неспроможність" (0,79), "неврівноважений тип акцентуації" (0,75), "моральність як фактор адаптивності" (0,75), "тривожно-боязкий тип акцентуації" (0,74). Цей фактор було проінтерпретовано як готовність до дій у несприятливих ситуаціях, що об'єднує в собі диференційованість сприйняття ситуації, критичність в оцінюванні складових цієї ситуації і власних можливостей для її подолання.

Зміст другого фактора визначається кореляцією з такими змінними, як "мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки" (0,91), "мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням"

(0,89), “самостійний вибір професії” (0,87), “мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії” (0,85), “мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії” (0,83), “мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії” (0,80). Зміст цього фактора було проінтерпретовано як мотивацію професійного й особистісного розвитку та вдосконалення.

Третій фактор (інформативність 9,51 %) значно корелює з фактором “Q₂” (“конформізм – нонконформізм”; 0,83) та екстраверсією (-0,78). Це дозволило проінтерпретувати його як здатність самостійно приймати рішення в складних ситуаціях професійної діяльності.

Четвертий фактор (інформативність 8,45 %) було визначено як фактор саморегуляції, він значуще корелює зі змінними “Q₃” (“низький самоконтроль – високий самоконтроль”; 0,82) та “MD” (“адекватна самооцінка – неадекватна самооцінка”; 0,73).

Як бачимо, ця факторна структура підкреслює досить індивідуалізований характер діяльності військовослужбовців з ОГП, яким постійно доводиться потрапляти у складні ситуації під час несення служби в патрулі.

Зазначимо, що факторна структура визначалася за даними обстеження всієї вибірки військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП без урахування ефективності СБД. Для уточнення внеску ПВЯ в ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП проводився регресійний аналіз.

Розроблене рівняння регресії описує понад 60 % дисперсії залежної змінної, що дозволяє використовувати його для прогнозування ефективності службово-бойової діяльності претендентів на військову службу за контрактом підрозділів з ОГП.

Рівняння регресії для військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП має такий вигляд:

$$\text{Ефективність} = 119,195 - 6,489 \text{ Вір} - 1,268 \text{ Ком} + 0,751 \text{ IQ} + 5,225 \text{ M4} - 4,515 \text{ M5} + 1,408 \text{ M6} - 2,652 \text{ M8} - 4,483 \text{ "Г"} - 4,659 \text{ "Q}_2\text{"} + 10,359 \text{ "Q}_3\text{"} + 0,395 \dots \dots \dots (2.2),$$

де 119,195 – константа, Вір – вірогідність (Маклаков); Ком – комунікативність (Маклаков); IQ – інтелект (Равена); M4 – мотиви несамостійного вибору професії; M5 – мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії; M6 – мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії; M8 – асоціальні мотиви; “Г” – “жорстокість – чутливість” (Кеттелл); “Q₂” – “конформізм – нонконформізм” (Кеттелл); “Q₃” – “низький самоконтроль – високий самоконтроль” (Кеттелл), 0,395 – похибка прогнозування (не використовується в розрахунках ефективності діяльності).

Із наведеного рівняння регресії бачимо, що позитивний внесок в ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП таких ПВЯ (наведено з урахуванням внеску-коефіцієнта):

+ 10,359 “Q₃” (“низький самоконтроль – високий самоконтроль”; методика Кеттелла);

+ 5,225 M4 (мотиви несамостійного вибору професії);

+ 1,408 M6 (мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії);

+ 0,751 IQ (інтелект; методика Равена).

Негативний внесок в ефективність СБД цих військовослужбовців таких ПВЯ (наведено також з урахуванням внеску-коефіцієнта):

- 6,489 Вір (вірогідність; БОО “Адаптивність”);
- 4,659 “Q₂” (“конформізм – нонконформізм”; методика Кеттелла);
- 4,515 М5 (мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії);
- 4,483 “І” (“жорстокість – чутливість”; методика Кеттелла);
- 2,652 М8 (асоціальні мотиви);
- 1,268 Ком (комунікативність; БОО “Адаптивність”).

Таким чином, високоефективний військовослужбовець військової служби підрозділу з ОГП характеризується:

- цілеспрямованістю, сильною волею, здатністю контролювати свої емоції та волю;
- орієнтацією на суспільні цінності, соціальною бажаністю поведінки;
- позитивним ставленням до вибраної професії, умінням дистанціюватися від негативних оцінок оточення щодо виконання вибраної професійної ролі та утримуватися від зловживання службовими обов’язками;
- інтелектуальними здібностями, які не нижче за середні, логічністю, практичністю і раціональністю, комунікативною компетентністю та вмінням поводитись у конфліктогенній і конфліктній ситуаціях, за необхідності демонструвати певну жорсткість у стосунках під час виконання професійних функцій.

Переведення прогнозованого бала ефективності СБД у групи придатності здійснюється за табл. Б.1 (див. дод. Б).

Проведений аналіз показав суттєві відмінності між високоефективними і слабоефективними військовослужбовцями військової служби за контрактом підрозділів з ОГП. Крім того, ці групи обстежених відрізняються за психологічними особливостями, які підвищують ефективність їх СБД. Виявлені відмінності між високо- і слабоефективними групами накладаються і підсилюються віковими особливостями: серед високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП менше 15 % таких, чий вік становить понад 35 років, а серед слабоефективних 50 %. Варто також зазначити, що серед слабоефективних – військовослужбовців майже немає таких, чий вік до 24 років. Молоді військовослужбовці досить часто сприймають службу в підрозділах з ОГП як тимчасову, на якій їм потрібно позитивно виявити себе для отримання переведення у престижніші підрозділи НГУ (наприклад підрозділи ОДПіКУ), можливості поступити на службу до органів ОВС (оперативна діяльність) чи для подальшого (паралельного, для заочних форм) безкоштовного навчання у вищих навчальних закладах. Для них служба в підрозділах з ОГП є “обхідним планом”, до якого вони вдаються через неможливість за тих чи інших несприятливих обставин реалізувати свій первісний життєвий план, проте вони наполегливі, сповнені перспектив, позитивно налаштовані. Слабоефективні військовослужбовці зрілого віку досить часто сприймають службу в підрозділах з ОГП як безвихідь, їм бракує не лише позитивного ставлення до

професії, але й самоповаги; вони не прагнуть саморозвиватись і професійно вдосконалюватися, а в крайніх випадках можуть вдаватися до самоствердження за рахунок незахищених, знедолених громадян із використанням владних повноважень.

В обох випадках служба в підрозділах з ОГП передбачає плинність кадрів чи то через наявність життєвих і професійних перспектив у молодого військовослужбовця, чи то через безперспективність подальшої служби військовослужбовця в стані професійної стагнації і є досить складною для кадрової політики щодо вирішення питання гармонійного поєднання віку і досвідченості військовослужбовців: як утримати перспективних військовослужбовців у підрозділах з ОГП, не пришвидшуючи їх стагнації? Роблячи ставку на молодих військовослужбовців, які бачать свої віддалені перспективи в інших видах діяльності і служби, кадрові органи стикаються з проблемою різноманітності їх психологічних профілів, що також ускладнює проведення якісного професійного психологічного відбору. Повністю психограма військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП наведена в табл. 2.56.

Т а б л и ц я 2.56 Психограма військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів з ОГП

№ пор.	Блоки якостей	Якості	Шкали (методики)	Норми (x±σ)
1	Саморегуляція	Вольові якості, сила волі, самостійність, відсутність страху перед фізичним болем, виглядом крові тощо	“Q ₃ ” (низький самоконтроль – високий самоконтроль, Кеттелл)	6,88±1,40
			“Н” (боязкість – сміливість, Кеттелл)	8,13±1,26
			“Мотиви несамостійного вибору професії”	9,81±4,48
			“Антисуїцидальний фактор” (Шмельов)	40,63±20,2
		Адекватно висока самооцінка зрілої особистості	“MD” (низька самооцінка – висока самооцінка)	8,69±3,07
			“О” (спокій – тривожність)	4,56±2,58
			“Неспроможність” (Шмельов)	25,00±13,7
		Адекватні захисні механізми свідомості (уміння дистанціюватися від негативного ставлення оточення до їх професійної ролі)	“Часова перспектива” (Шмельов)	18,94±11,9
“Мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії”	13,13±6,09			
2	Мотиваційні якості	Ціннісна саморегуляція, просоціальні установки, низькі асоціальні тенденції	“G” (низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки)	8,25±2,11
			“Q ₂ ” (конформізм – нонконформізм, Кеттелл)	4,06±1,52
			“Асоціальні мотиви”	11,06±5,41
			“Вірогідність” (БОП “Адаптивність”)	3,38±2,89
		Позитивне ставлення до професії, її опанування	“Мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії”	15,56±6,23
			“Самостійний вибір професії”	15,63±7,08
			“Мотиви, пов’язані з особистісним і професійним удосконаленням”	15,88±6,09
			“Мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії”	18,94±6,29
3	Готовність до дій у небезпечних ситуаціях, пов’язаних із виконанням професійних обов’язків	Стійкість до дії стрес-факторів	“Адаптивність” (БОП “Адаптивність”)	33,13±16,29
			“Нервово-психічна стійкість” (БОП “Адаптивність”)	15,19±11,95
			“Емоційна збудливість” (Смірнов)	4,56±4,83
			“Тривожно-боязкий тип акцентуації” (Шмішек)	4,31±5,25
			“С” (емоційна нестабільність – емоційна стабільність, Кеттелл)	8,94±1,12
			“Q ₄ ” (розслабленість – напруженість, Кеттелл)	3,38±2,60
			“Афективність” (Шмельов)	25,06±20,01

Закінчення табл. 2.56

№ пор.	Блоки якостей	Якості	Шкали (методики)	Норми (x±σ)
		Здатність швидко мобілізуватись і тривалий час витримувати навантаження	“Ригідність” (Смірнов)	8,56±3,33
			“Темп реакції” (Смірнов)	11,63±4,21
			“Гіпертимний тип акцентуації” (Шмішек)	18,38±4,88
			“Екзальтований тип акцентуації”	11,63±5,12
		Логічність, раціональність, практична спрямованість інтелекту, здатність сприймати досвід інших	Інтелект (Равен)	100,81±14,53
			“М” (практичність – мрійливість, Кеттелл)	4,69±1,85
			“Унікальність” (Шмельов)	6,25±12,04
			“Комунікативність” (БОП “Адаптивність”)	8,94±4,49
		Комунікативна компетентність, уміння поводитись у конфліктогенній і конфліктній ситуаціях, гнучкість рольового репертуару	“Комунікативність” (БОП “Адаптивність”)	8,94±4,49
			“F” (стриманість – експресивність, Кеттелл)	5,63±2,39
			“N” (прямолінійність – дипломатичність, Кеттелл)	5,38±1,50
			“Г” (жорстокість – чутливість, Кеттелл)	5,50±2,07
			“Демонстративність” (Шмельов)	18,75±15,44
		Середньовисокі показники за “Демонстративним типом акцентуації” поєднані із середньонизькими показниками за “Застраглим типом акцентуації”	14,50±3,75	
			11,00±4,00	

2.6. Психофізіологічне вивчення військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв і консульських установ

У дослідженні взяли участь 56 військовослужбовців військової служби за контрактом, які проходять службу в підрозділах ОДПіКУ, середній бал ефективності військовослужбовців 197,25, висока ефективність має межі 214,75 бала і вище, а низька – 179,75 бала і нижче. Відповідно до отриманих результатів було створено дві групи порівняння:

1-ша група – високоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом у підрозділах ОДПіКУ з оцінкою 197,25 бала і вище – 13 осіб;

2-га група – слабоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом у підрозділах ОДПіКУ з оцінкою 179,75 і нижче – 11 осіб.

Результати порівняння цих груп наведено нижче, крім того, за результатами ефективної групи встановлено норми для кожної шкали.

Психодинамічні особливості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв і консульських установ

Визначені за допомогою методики Смірнова психодинамічні особливості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ наводяться в табл. 2.57.

Т а б л и ц я 2.57 Показники темпераменту військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Екстраверсія	17,00±3,39	16,45±5,65	0,28	–
2	Ригідність	13,54±4,19	8,91±3,78	2,84	0,05
3	Емоційна збудливість	6,00±5,69	4,18±4,26	0,89	–
4	Темп реакції	12,15±3,34	10,45±3,01	1,31	–
5	Активність	16,62±7,71	18,73±5,49	0,78	–
6	Шкала щирості	12,08±5,53	11,36±5,82	0,31	–

Із даних табл. 2.57 видно, що у високоефективних військовослужбовців підрозділів ОДПіКУ діагностовано вищі за середні показники екстраверсії (17,00±3,39) та ригідності (13,54±4,19), середні показники активності (16,62±7,71), швидкий темп реакцій (12,15±3,34) і нижче за середні й низькі показники емоційної збудливості (6,00±5,69).

Дещо інша картина психодинамічних особливостей у слабоефективних військовослужбовців: у них діагностовано вищі за середні показники екстраверсії (16,45±5,65) та активності (18,73±5,49), середні показники темпу реакції (10,45±3,01) та ригідності (8,91±3,78), нижчі за середні й низькі показники емоційної збудливості (4,18±4,26). Зазначимо, що за шкалою

“ригідність” відмінності між слабоефективною і високоефективною групами досягають рівня статистичної значущості ($t = 2,84, p \leq 0,05$).

Більша ригідність, дещо менша активність та дещо більші показники емоційної збудливості й темпу реакції характеризують високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ як добрих виконавців, котрі здатні суворо дотримуватися встановленого протоколу дій, спостережливі і чутливі до найменших відхилень від звичної обстановки.

Ці висновки певною мірою підтверджують і дані кореляційного аналізу, які наведено в табл. 2.58.

Таблиця 2.58 Показники внеску особливостей темпераменту в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Екстраверсія	0,14	-0,09	-0,39
2	Ригідність	0,43***	0,48*	0,09
3	Емоційна збудливість	0,16	-0,03	-0,64**
4	Темп реакції	0,19	0,08	0,11
5	Активність	-0,01	0,02	0,23
6	Шкала щирості	0,10	0,09	-0,47

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

У загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ і вибірці високоефективних військовослужбовців цих підрозділів встановлено значущі прямі кореляційні зв'язки між показниками ефективності СБД і показниками за шкалою “ригідність” ($r_s = 0,43, p \leq 0,01$ та $r_s = 0,48, p \leq 0,1$ відповідно). У слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ, навпаки, ефективність СБД є тим вищою, чим нижча в них емоційна збудливість ($r_s = -0,64, p \leq 0,05$).

Загальні здібності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв і консульських установ

Досить цікаві дані щодо особливостей загальних інтелектуальних здібностей отримано в порівнянні високо- та слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ (табл. 2.59).

Т а б л и ц я 2.59 Показники інтелекту у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Інтелект	91,08±29,90	108,00±12,85	1,84	0,1

Із даних табл. 3.59 видно, що у високоефективних військовослужбовців показники за методикою Равена мають досить широкий діапазон – від значно нижчих за середні до вищих за середні (91,08±29,90). У слабоефективних військовослужбовців показники інтелекту локалізуються в діапазоні середньовисоких (108,00±12,85). Отримані розбіжності знаходяться на рівні тенденції до статистичної значущості ($t = 1,84, p \leq 0,1$). Можливо, що менші показники за шкалою інтелекту високоефективних військовослужбовців є наслідком їх більшої ригідності, що сприяє стійкості і тривалості отриманих знань, наполегливості й акуратності, але певним чином ускладнює створення нових зв'язків, перехід до наступних завдань тощо.

Певною мірою ці дані підтверджуються й результатами кореляційного аналізу (табл. 2.60).

Т а б л и ц я 2.60 Показники внеску інтелекту в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Інтелект	-0,33**	-0,25	0,68**

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Так, у загальній вибірці і вибірці високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ встановлено зворотні кореляційні зв'язки між ефективністю СБД і інтелектом, які в загальній вибірці сягають рівня статистичної значущості ($r_s = -0,33, p \leq 0,05$), у групі слабоефективних ці зв'язки прямі ($r_s = 0,68, p \leq 0,05$). Інтерпретуючи дані, припускаємо опосередковану дію третього фактора: наприклад, ригідність, підвищуючи ефективність СБД, дещо зменшує продуктивність під час вирішення інтелектуальних завдань у високоефективних військовослужбовців. У слабоефективних військовослужбовців дещо гірша якість стереотипу професійної діяльності через меншу ригідність певною мірою компенсується інтелектуальними здібностями, здатністю встановлювати нові зв'язки та переносити досвід на вирішення нових професійних завдань.

У будь-якому випадку рівень інтелекту військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ не має бути нижчим за середній, нормальний інтелект. Інша річ, що для його діагностики не варто використовувати швидкісні (на час) тести інтелекту, а надавати перевагу тестам, які містять завдання на професійну тематику.

Особливості професійної мотивації військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв і консульських установ

Результати дослідження особливостей професійної мотивації військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ наведено в табл. 2.61.

Т а б л и ц я 2.61 Показники мотивації у військовослужбовців
військової служби за контрактом ОДПіКУ (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
1	Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	20,00±5,48	21,09±4,11	0,56	–
2	Мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	15,31±6,41	14,64±5,12	0,29	–
3	Самостійний вибір професії	13,92±6,81	15,09±3,62	0,54	–
4	Несамостійний вибір професії	10,54±3,78	9,36±2,16	0,95	–
5	Мотиви, пов'язані із зовнішнім престижем професії	13,77±5,92	13,36±3,44	0,20	–
6	Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	13,31±6,91	13,09±5,32	0,08	–
7	Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	16,92±5,09	15,18±5,44	0,80	–
8	Асоціальні мотиви	12,62±5,14	10,09±3,91	1,36	–

В обох групах досить близькі результати за “Закритою анкетною вивчення мотивації професійного вибору”: найвищі показники, отримані за шкалою “мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії”, а найнижчі – за шкалою “несамостійний вибір професії”. За жодною з аналізованих шкал не встановлено значущих відмінностей між показниками високо- і слабоєфективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ.

Існують деякі відмінності між структурою мотиваційної сфери високо- і слабоєфективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ: до значущих мотивів у високоєфективних військовослужбовців, окрім “мотивів, пов'язаних із цілями і змістом професії” (20,00±5,48), належать також “мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (16,92±5,09) і “мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням” (15,31±6,41). У слабоєфективних значущими є “мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії” (21,09±4,11), “мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (15,18±5,44) і “мотиви самостійного вибору професії” (15,09±3,62). Таким чином, якщо високоєфективні військовослужбовці більше орієнтовані на саморозвиток, у тому числі в професійній сфері, то слабоєфективні – на самоствердження, у тому числі за рахунок професійної сфери.

Обмежений вплив мотивів професійного вибору на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ демонструють і результати кореляційного аналізу (див. табл. 2.62).

**Т а б л и ц я 2.62 Показники внеску мотивації в ефективність
службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби
за контрактом ОДПіКУ**

№ пор.	Шкали	Усі	Високоєфективні	Слабоєфективні
1	Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	-0,03	0,01	-0,14
2	Мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	0,01	0,09	-0,34
3	Самостійний вибір професії	-0,05	0,11	0,21
4	Несамостійний вибір професії	0,08	0,54*	0,30
5	Мотиви, пов'язані із зовнішнім престижем професії	-0,01	0,17	-0,08
6	Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	0,00	0,41	-0,44
7	Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	0,04	0,23	0,09
8	Асоціальні мотиви	0,10	0,33	0,28

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Із наведених даних видно, що лише в групі високоєфективних військовослужбовців підрозділів ОДПіКУ встановлено кореляційний зв'язок між показниками ефективності СБД і мотивами вибору професійної діяльності (“несамостійний вибір професії”), який сягає хоча б рівня тенденції до статистичної значущості ($r_s = 0,54$, $p \leq 0,1$). Зазначимо, що показники за цим мотивом у високоєфективних військовослужбовців належать до діапазону зовсім незначущих, тому деяке підвищення балів за цією шкалою свідчить не стільки про несамостійність, скільки про відчуття належності до родини, суспільства, наявності обов'язків перед ними тощо. В усіх інших групах не виявлено статистично значущих кореляційних зв'язків між ефективністю СБД і мотивами вибору і опанування професії військовослужбовця військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ.

Таким чином, розуміння цілей і завдань професії військовослужбовця військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ, прагнення професійно й особистісно розвиватись у цій професії та відчуття належності до суспільства, військового колективу, родини тощо є необхідною передумовою професійного становлення військовослужбовців підрозділів ОДПіКУ як із високою, так і з низькою успішністю СБД.

***Особливості характеру військовослужбовців військової служби
за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв
і консульських установ***

Особливості підсилення рис характеру у військовослужбовців досліджувалися за допомогою методики визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту, ці результати наведено в табл. 2.63.

Із наведених у цій таблиці даних видно, що існують значні відмінності між показниками високо- і слабоефективної груп за шкалами методики Леонгарда–Шмішека: в обох групах найвищі показники діагностовано за шкалою “гіпертимний тип акцентуації”, а найнижчі – за шкалою “тривожно-боязкий тип акцентуації”, у високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ на другому і третьому місці за ступенем виразності показники за шкалами “застрягаючий тип акцентуації” (13,23±3,22) та “педантичний тип акцентуації” (12,92±5,14). Саме за цими показниками вони значуще відрізняються від слабоефективних військовослужбовців.

Т а б л и ц я 2.63 Показники акцентуації характеру у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Гіпертимний	18,23±4,97	17,73±3,13	0,30	–
2	Застрягаючий	13,23±3,22	10,18±2,60	2,57	0,05
3	Емотивний	12,46±6,10	10,91±4,70	0,70	–
4	Педантичний	12,92±5,14	7,64±5,28	2,47	0,05
5	Тривожно-боязкий	5,08±3,95	4,36±4,11	0,43	–
6	Циклотимічний	11,54±4,88	11,45±2,94	0,05	–
7	Демонстративний	12,77±3,96	13,09±3,39	0,21	–
8	Неврівноважений	9,00±5,34	6,55±4,99	1,16	–
9	Дистимічний	10,62±3,59	9,55±3,23	0,76	–
10	Екзальтований	10,61±4,35	9,82±3,03	0,53	–

Оскільки ці показники не досягають рівня вираженої акцентуації, то одночасне підвищення за цими шкалами може інтерпретуватись як звичка долати проблемні ситуації за допомогою точності, підвищеного контролю, дотримання формальних вимог. На тлі високих показників за шкалою “гіпертимний тип акцентуації” (18,23±4,97) і відносно високих показників за шкалою “емотивний тип акцентуації” (12,46±6,10) підвищення показників педантичності і застрягання також свідчить про наявність достатніх ресурсів для відповідальної роботи.

У слабоефективних військовослужбовців на друге і третє місце після “гіпертимного типу акцентуації” (17,73±3,13) виходять “демонстративний тип акцентуації” (13,09±3,39) і “циклотимічний тип акцентуації” (11,45±2,94). Оскільки ці показники не досягають рівня вираженої акцентуації, то за інтерпретаційною схемою Ю. В. Кортневої вони можуть свідчити про гнучкість ролі поведінки цих військовослужбовців.

Дещо уточнюють дані про вплив рис характеру на ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ результати кореляційного аналізу, які наведено в табл. 2.64.

Т а б л и ц я 2.64 Показники внеску акцентуацій характеру в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Гіпертимний	0,14	-0,07	-0,47
2	Застрягаючий	0,23*	0,13	0,33
3	Емотивний	-0,01	0,03	-0,44
4	Педантичний	0,33**	-0,01	0,04
5	Тривожно-боязкий	0,04	-0,27	-0,53*
6	Циклотимічний	0,08	0,00	-0,13
7	Демонстративний	0,11	-0,06	-0,29
8	Неврівноважений	0,21	-0,27	-0,63**
9	Дистимічний	0,14	0,20	0,03
10	Екзальтований	0,12	0,09	-0,35

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо з табл. 2.64, дані кореляційного дослідження підтверджують те, що саме витримка і розважливність підвищують ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ: у загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ встановлено значущі кореляційні зв'язки між показниками ефективності СБД і показниками за шкалами “педантичний тип акцентуації” ($r_s = 0,33$, $p \leq 0,05$) та “застрягаючий тип акцентуації” ($r_s = 0,23$, $p \leq 0,1$).

У слабоефективній групі військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ встановлено негативні значущі кореляційні зв'язки між показниками їх ефективності СБД і за шкалами “неврівноважений тип акцентуації” ($r_s = -0,63$, $p \leq 0,05$) і “тривожно-боязкий тип акцентуації” ($r_s = -0,53$, $p \leq 0,1$). Таким чином, ефективність СБД слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ дещо покращується, коли посилюється здатність військовослужбовців контролювати свої емоції і стани, особливо негативні: тривогу і страх. Однак підвищення здатності контролювати емоції і поведінку можна віднести до неспецифічних способів поліпшення ефективності СБД військовослужбовців будь-якого підрозділу.

Вольові особливості особистості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв і консульських установ

Особливості афективно-вольової сфери досліджувалися за допомогою опитувальника суїцидального ризику Шмельова, ці результати наведено в табл. 2.65–2.66.

Т а б л и ц я 2.65 Показники суїцидальних установок у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
1	Демонстративність	35,38±35,73	10,90±13,75	2,27	0,05
2	Афективність	32,00±20,77	12,18±13,04	2,84	0,05
3	Унікальність	29,23±16,16	1,81±6,03	2,68	0,05
4	Неспроможність	32,31±19,26	21,81±6,03	1,86	0,1
5	Соціальний песимізм	59,23±15,10	49,18±18,29	1,44	–
6	Злам культурних бар'єрів	33,31±27,36	30,09±18,00	0,34	–
7	Максималізм	26,92±33,01	27,27±26,11	0,03	–
8	Часова перспектива	29,69±22,74	16,82±10,44	1,82	0,1
9	Антисуїцидальний фактор	46,15±37,98	50,00±22,36	0,31	–

Із даних табл. 2.65 видно, що в обох групах показники за шкалами методики Шмелюва не досягають рівня суїцидального ризику, але у високоєфективних вони значно вищі, ніж у слабоєфективних майже за всіма шкалами: за шкалою “демонстративність” у високоєфективних військовослужбовців показники знаходяться в діапазоні 35,38±35,73, у слабоєфективних – 10,90±13,75 ($t = 2,27$, $p \leq 0,05$). За шкалою “афективність” у високоєфективних військовослужбовців діагностовано показники в діапазоні 32,00±20,77, а у слабоєфективних – 12,18±13,04 ($t = 2,84$, $p \leq 0,05$). За шкалою “унікальність” у високоєфективних військовослужбовців у результаті психографічного обстеження отримано такі бали: 29,23±16,16, а у слабоєфективних – 1,81±6,03 ($t = 2,68$, $p \leq 0,05$). Установлено також тенденції до значущих розбіжностей між показниками високо- і слабоєфективної груп за шкалами “часова перспектива” і “неспроможність”.

Таким чином, прагнення покладатися на свої власні відчуття ситуації, розвинена інтуїція, емоційна чутливість до обставин ситуації та критичність сприйняття себе в цих ситуаціях можна позначити як ПВЯ для військовослужбовців, які здійснюють ОДПіКУ. Ці дані підтверджують і результати кореляційного аналізу (див. табл. 2.66).

Так, у загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ встановлено прямі значущі кореляційні зв'язки між ефективністю СБД і показниками за шкалами “демонстративність” ($r_s = 0,39$, $p \leq 0,01$), “афективність” ($r_s = 0,38$, $p \leq 0,01$), “унікальність” ($r_s = 0,41$, $p \leq 0,01$), “часова перспектива” ($r_s = 0,29$, $p \leq 0,05$), “неспроможність” ($r_s = 0,25$, $p \leq 0,1$) та “соціальний песимізм” ($r_s = 0,21$, $p \leq 0,1$).

Це підтверджує, що вироблення власних інтуїтивних способів визначення потенційно небезпечних ситуацій, стосунків, осіб і загальне критичне ставлення до навколишнього світу, своїх можливостей на тлі суворого дотримання посадових інструкцій щодо особливостей ОДПіКУ підвищує ефективність СБД військовослужбовців підрозділів ОДПіКУ.

Т а б л и ц я 2.66 Показники внеску суїцидальних установок в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Демонстративність	0,39***	0,15	-0,51
2	Афективність	0,38***	0,26	0,05
3	Унікальність	0,41***	0,06	-0,77***
4	Неспроможність	0,25*	-0,31	-0,77***
5	Соціальний песимізм	0,21*	0,39	-0,41
6	Злам культурних бар'єрів	0,01	0,18	-0,24
7	Максималізм	0,12	0,36	0,04
8	Часова перспектива	0,29**	-0,01	-0,50
9	Антисуїцидальний фактор	0,04	-0,01	0,14

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

У слабоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом, навпаки, підвищенню ефективності СБД сприяють такі риси, як упевненість у собі, своїх знаннях і вміннях, сприйнятливість до досвіду інших. У цій групі встановлено негативні значущі кореляційні зв'язки між показниками ефективності СБД і показниками за шкалами "унікальність" ($r_s = -0,77$, $p \leq 0,01$) і "неспроможність" ($r_s = -0,77$, $p \leq 0,01$). Нагадаємо, що у слабоефективних військовослужбовців ці риси поєднуються з більшою рольовою гнучкістю і оперативністю мислення, що свідчить про зовсім інший спосіб подолання складних ситуацій, аніж у високоефективних військовослужбовців. Проте цей спосіб не завжди достатньо ефективний для подолання складних професійних ситуацій, які виникають у діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ.

Особистісні риси військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв і консульських установ

Результати дослідження особистісних особливостей за допомогою методики 16 PF Кеттелла у військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ наведено в табл. 2.67.

Можемо охарактеризувати особистісну сферу військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ з різною ефективністю СБД: для соціально-психологічної сфери особистості обох досліджуваних груп характерні (A^+ , F^- , H^+) відвертість у міжособистісних контактах, активність, товариськість, готовність до вступу в нові групи, стриманість і розважливості у виборі партнерів у спілкуванні, схильність до екстраверсії.

Якщо комунікативну сферу високоефективних військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ можна описати за допомогою такої формули, як E^+ , Q_2^0 , G^+ , N^+ , L^0 , то комунікативна сфера слабоефективних характеризується дещо іншими якісними градаціями цих особистісних факторів, а саме: E^0 , Q_2^- , G^0 , N^+ , L^0 . Таким чином,

слабоефективних військовослужбовців можна охарактеризувати як більше схильних досягати своїх цілей у міжособистісних стосунках, у тому числі й у стосунках, що виникають із приводу виконання професійних обов'язків за рахунок хитрості, проникливості, гнучкості щодо соціальних норм, більшої схильності до маніпулювання.

Т а б л и ц я 2.67 Показники особистісних особливостей у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоєфективні	Слабоефективні	t	p
1	MD	9,91±2,72	9,27±2,19	0,65	–
2	A	7,69±2,25	8,55±2,29	0,92	–
3	B	2,76±1,54	3,91±0,94	2,22	0,05
4	C	9,15±1,82	9,27±1,74	0,16	–
5	E	4,54±2,40	5,18±1,66	0,77	–
6	F	4,85±2,03	4,82±2,68	0,03	–
7	G	7,31±2,52	6,91±1,64	0,46	–
8	H	7,69±2,01	7,55±2,54	0,15	–
9	I	5,69±2,14	5,19±2,18	0,58	–
10	L	5,69±2,14	5,55±2,11	0,17	–
11	M	5,38±2,72	5,09±2,47	0,28	–
12	N	4,92±2,39	6,00±1,84	1,24	–
13	O	6,69±2,05	4,27±1,90	2,99	0,05
14	Q ₁	6,77±1,74	5,45±1,57	1,94	0,1
15	Q ₂	5,08±1,44	4,73±2,33	0,43	–
16	Q ₃	6,46±1,45	7,00±1,34	0,94	–
17	Q ₄	5,08±2,49	3,09±2,21	2,07	0,05

Для емоційної сфери військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ характерні (C^+ , Q_3^+ , Q_4^- , $O^{0/-}$) емоційна стійкість, упевненість у собі і своїх силах, спокійне адекватне сприйняття дійсності, уміння контролювати свої емоції та поведінку. Однак у високоєфективних військовослужбовців підрозділів ОДПіКУ дещо більші напруженість (“ Q_4 ”) і занепокоєність (“ O ”). За останніми розбіжності між високоєфективною ($6,69\pm 2,05$) і слабоефективною ($4,27\pm 1,90$) групами сягають рівня статистичної значущості ($t = 2,99$, $p \leq 0,05$).

Характеризуючи інтелектуальну сферу військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ, звернемо увагу на деякі відмінності: у високоєфективних військовослужбовців інтелектуальна сфера характеризується (B^- , M , Q_1^+) низькою оперативністю мислення, але розвиненою аналітичністю і критичністю. Слабоефективні військовослужбовці хоча й мають значно більші показники оперативності мислення, але вони поєднані з меншою аналітичністю, самостійністю мислення (B^0 , M , Q_1^0). Так, за фактором “ B ” (“низький інтелект – високий інтелект”) показники високоєфективних військовослужбовців знаходяться в діапазоні низьких $2,76\pm 1,54$, а слабоефективних – у діапазоні середніх ($3,91\pm 0,94$); $t = 2,22$,

$p \leq 0,05$. За фактором “Q₁” (“консерватизм – радикалізм”) у високоефективних військовослужбовців показники знаходяться в діапазоні високих $6,77 \pm 1,74$, у слабоефективних – у діапазоні середніх ($5,45 \pm 1,57$); $t = 1,94$, $p \leq 0,1$.

Самооцінку військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ з високою ефективністю СБД (MD⁺, G⁺, Q₃⁺, C⁺, M) можна охарактеризувати як адекватно високу. Високоефективним військовослужбовцям притаманні соціальна нормативність, відповідальність, дисциплінованість, контроль емоцій і поведінки. Наявні показники емоційної стабільності та конкретність уявлення характеризують цих військовослужбовців як зрілих особистостей. Проте у слабоефективних військовослужбовців (MD⁺, G⁰, Q₃⁺, C⁺, M) у регуляції поведінки відводиться дещо менша роль інтеріоризованим соціальним нормативам (G⁰) і дещо більше виявляється несамостійність під час прийняття рішень (Q₂⁰, Q₁⁰).

Зазначимо, що ці дані підтверджуються й результатами кореляційного аналізу (табл. 2.68).

Так, у загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ встановлено значущі кореляційні зв'язки між ефективністю СБД і факторами “O” (“спокій – тривожність”; $r_s = 0,35$, $p \leq 0,01$), “Q₄” (“розслабленість – напруженість”; $r_s = 0,32$, $p \leq 0,05$), “Q₁” (“консерватизм – радикалізм”; $r_s = 0,23$, $p \leq 0,1$). Таким чином, чим триваліше військовослужбовець підрозділу ОДПіКУ перебуває в напруженні, чим більше він не схильний брати будь-що на віру, критичніший в оцінках власних можливостей, тим ефективніша його СБД.

Т а б л и ц я 2.68 Показники внеску особистісних особливостей в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	MD	0,14	0,13	-0,01
2	A	-0,11	-0,40	-0,31
3	B	-0,17	0,01	0,49
4	C	0,02	0,21	0,08
5	E	-0,06	0,19	-0,01
6	F	0,03	-0,33	-0,18
7	G	0,00	0,24	-0,23
8	H	0,01	-0,11	0,50
9	I	0,11	-0,32	0,69**
10	L	0,06	0,18	-0,39
11	M	-0,06	-0,40	-0,11
12	N	-0,14	0,29	0,31
13	O	0,35***	0,02	-0,07
14	Q ₁	0,23*	0,27	0,23
15	Q ₂	0,00	-0,11	0,13
16	Q ₃	-0,16	0,29	0,47
17	Q ₄	0,32**	-0,15	-0,44

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Зазначимо, що підвищити ефективність СБД у групі слабоефективних військовослужбовців здатні емпатійні здібності, чутливість щодо оточення (“Г”, “жорстокість – чутливість”; $r_s = 0,69, p \leq 0,05$).

Результати дослідження особистісних особливостей військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ ще раз підтверджують, що чутливість до обставин ситуацій, інших людей, оперативність і гнучкість мислення здатні дещо підвищити ефективність СБД, але ефективнішим є використання напрацьованого досвіду виконання СБЗ з охорони дипломатичних представництв і консульських установ, що покладено в основу посадових інструкцій, суворе дотримання яких забезпечує якісне виконання професійних завдань.

Адаптаційні особливості військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів охорони дипломатичних представництв і консульських установ

Адаптаційні здібності військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ визначалися за допомогою багатофакторного особистісного опитувальника “Адаптивність”, ці результати наведено в табл. 2.69.

Таблиця 2.69 Показники адаптивності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ (в умовних балах)

№ пор.	Шкали	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
1	Вірогідність	3,54±3,02	3,27±2,53	0,23	–
2	Адаптивність	43,77±17,17	31,00±9,47	2,29	0,05
3	Нервово-психічна стійкість	22,38±13,79	14,45±6,11	1,86	0,1
4	Комунікативність	12,15±4,41	9,00±3,16	2,03	0,05
5	Моральність	9,23±2,01	7,55±2,07	2,02	0,05

Із даних табл. 2.69 видно, що високоефективні військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ мають значно вищі показники дезадаптивності за всіма шкалами БОП “Адаптивність”, ніж слабоефективні військовослужбовці: у високоефективних військовослужбовців показники за загальною шкалою методики знаходяться в діапазоні 43,77±17,17, у слабоефективних – 31,00±9,47 ($t = 2,29, p \leq 0,05$). Вищі показники загальної дезадаптивності високоефективних військовослужбовців досягаються за рахунок значно вищих показників за шкалами “комунікативність” (12,15±4,41) і “моральність” (9,23±2,01) і дещо вищих показників за шкалою “нервово-психічна стійкість” (22,38±13,79), аніж у слабоефективних військовослужбовців. Такі відмінності дають підстави припустити, що високоефективні військовослужбовці, спостерігаючи культуру, цінності, норми поведінки інших країн, вимушені виявляти певну пасивність у спілкуванні з представниками цих культур, дотримуючись не стільки власних бажань у спілкуванні з ними, скільки певного “протоколу” поведінки з іноземними

громадянами. Вони є, так би мовити, “кордоном” між двома культурами, що і відбивається на їх певній дезадаптації в загальному сенсі цього поняття як показника адекватності соціалізації і використання загальноприйнятих норм для регуляції своєї поведінки. Чим більше військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ здатні виконувати роль “кордону”, тим вище оцінюється ефективність їх СБД.

Ці дані підтверджуються й результатами кореляційного аналізу (табл. 2.70).

Т а б л и ц я 2.70 Показники внеску шкал адаптивності в ефективність службово-бойової діяльності у військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Шкали	Усі	Високоефективні	Слабоефективні
1	Вірогідність	-0,04	0,09	0,33
2	Адаптивність	0,32**	-0,01	-0,40
3	Нервово-психічна стійкість	0,30**	-0,09	-0,50
4	Комунікативність	0,20	0,36	-0,04
5	Моральність	0,22*	-0,21	-0,28

Примітка: * $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Як бачимо з даних табл. 2.70, у загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ виявлено значущі кореляційні зв'язки між ефективністю СБД і показниками за шкалами “адаптивність” ($r_s = 0,32$, $p \leq 0,05$), “нервово-психічна стійкість” ($r_s = 0,30$, $p \leq 0,05$) та тенденцію до значущих кореляційних зв'язків між ефективністю СБД і показниками за шкалою “моральність” ($r_s = 0,22$, $p \leq 0,1$). Таким чином, чим більше військовослужбовець підрозділу ОДПіКУ здатен балансувати між двох культур, систем цінностей, норм поведінки, не захоплюючись культурою інших країн і не нав'язуючи культуру власної країни, орієнтуватися на зовнішні “протокольні” вимоги щодо своєї поведінки, а не на власні інтереси й потреби, тим ефективнішою є його СБД.

Ще один важливий момент визначення змісту ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ – з'ясування взаємовпливів показників за різними шкалами, їх групування. Для цього визначимо факторну структуру ПВЯ військовослужбовців (табл. 2.71).

Т а б л и ц я 2.71 Факторна матриця психологічних змінних ефективності військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

Змінні	Фактори			
	1	2	3	4
Гіпертимний тип акцентуації	0,03	0,77	0,19	-0,19
Демонстративний тип акцентуації	0,02	0,87	-0,04	-0,06
Вірогідність (БОП “Адаптивність”)	0,18	-0,25	-0,13	0,83
Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	0,78	-0,02	-0,19	-0,19
Мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	0,88	0,15	-0,09	0,12

Закінчення табл. 2.71

Змінні	Фактори			
	1	2	3	4
Самостійний вибір професії	0,77	0,12	-0,30	0,04
Мотиви, пов'язані із зовнішнім престижем професії	0,85	0,16	-0,14	0,22
Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	0,77	-0,10	-0,12	0,23
Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	0,88	0,05	-0,08	0,03
Асоціальні мотиви	0,71	0,11	0,12	0,29
Демонстративність (методика Шмельова)	-0,09	0,15	0,93	-0,04
Унікальність (методика Шмельова)	-0,12	0,04	0,93	0,04
Часова перспектива (Методика Шмельова)	-0,30	0,01	0,76	-0,23
Екстраверсія (методика Смірнова)	0,13	0,80	-0,08	-0,26
Активність (методика Смірнова)	0,13	0,77	0,13	0,14
Шкала ширості (методика Смірнова)	-0,17	0,07	0,04	-0,92

Ця чотирифакторна модель описує 74,88 % дисперсії ознак.

Перший, найінформативніший фактор (29,80 %) можна позначити як фактор високої вмотивованості вибраної професійної діяльності: із ним значуще корелюють такі змінні, як “мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням” (0,88), “мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки” (0,88), “мотиви, пов'язані із зовнішнім престижем професії” (0,85), “мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії” (0,78), “самостійний вибір професії” (0,77), “асоціальні мотиви” (0,71). Ці кореляційні зв'язки свідчать не лише про бажаність вибраної професії, але й про зусилля, які потрібно докладати для її опанування.

Інформативність другого фактора є дещо меншою 17,10 %, його зміст визначається наявністю кореляційних зв'язків із такими змінними, як “демонстративний тип акцентуації” (0,87), “екстраверсія” (0,80), “активність” (0,77), “гіпертимний тип акцентуації” (0,77), що дозволяє проінтерпретувати його як фактор високої зовнішньоспрямованої активності, енергійності.

Третій фактор (інформативність 15,90 %) значуще корелює з такими змінними, як “демонстративність” (0,93), “унікальність” (0,93), “часова перспектива” (0,76). Це дозволяє проінтерпретувати його як інтуїтивну чутливість до потенційно небезпечних умов.

Зміст четвертого фактора (12,09 %) визначають значущі кореляційні зв'язки зі шкалою “ширості” (-0,92) та “вірогідності” (0,83), що дозволяє проінтерпретувати його як прагнення відповідати соціально-бажаному особистісному типу.

Таким чином, у структурі ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ можна виділити чотири блоки:

1) мотиваційний блок – високої вмотивованості до опанування професійної діяльності;

2) ресурсний блок – блок високої активності, енергійності, що дозволяють постійно бути у стані змобілізованості і якісно виконувати відповідальну роботу;

3) блок готовності до небезпечних ситуацій у професійній діяльності – високодиференційована чутливість до потенційно небезпечних ситуацій;

4) блок просоціальних установок – прагнення дотримуватися соціально-схвальних форм поведінки.

Зазначимо, що дані факторизації характеризують загальну структуру особистості військовослужбовця військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ без урахування ефективності їх СБД. Для визначення ієрархії професійно важливих рис, їх внеску в ефективність СБД було проведено регресійний аналіз, результати якого наведено нижче.

Для уточнення даних щодо внеску аналізованих психологічних особливостей в ефективність діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ було складено рівняння регресії:

$$\text{Ефективність} = 170,849 - 0,656 \text{ ETA} - 0,177 \text{ IQ} - 1,663 \text{ M1} + 1,061 \text{ M7} + 2,742 \text{ "G"} + 2,390 \text{ "H"} + 1,506 \text{ "I"} - 1,992 \text{ "N"} + 2,999 \text{ "O"} + 1,543 \text{ Ригід} + 0,28, \dots (2.3),$$

де 170,849 – константа, ETA – емотивний тип акцентуації (Леонгард–Шмішек); IQ – інтелект (Равен); M1 – мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії; M7 – мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки; “G” – “низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки” (Кеттелл); “H” – “боязкість – сміливість” (Кеттелл); “I” – “жорстокість – чутливість” (Кеттелл); “N” – “прямолінійність – дипломатичність” (Кеттелл); “O” – “спокійність – тривожність” (Кеттелл); Ригід – ригідність (Смірнов), 0,28 – похибка прогнозування (не використовується в розрахунках ефективності діяльності).

Як бачимо з наведеного рівняння регресії, позитивний внесок в ефективність СБД військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ таких ПВЯ (наведено з урахуванням внеску-коефіцієнта):

- + 2,999 “O” (“спокійність – тривожність”, методика Кеттелла);
- + 2,742 “G” (“низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки”, методика Кеттелла);
- + 2,390 “H” (“боязкість – сміливість”, методика Кеттелла);
- + 1,543 Ригід (ригідність, методика Смірнова);
- + 1,506 “I” (“жорстокість – чутливість”, методика Кеттелла);
- + 1,061 M7 (мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки).

Негативний внесок в ефективність СБД цих військовослужбовців таких ПВЯ (наведено з урахуванням внеску-коефіцієнтів):

- 1,992 “N” (“прямолінійність – дипломатичність”, методика Кеттелла);
- 1,663 M1 (мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії);
- 0,656 ETA (емотивний тип акцентуації, методика Шмішека);
- 0,177 IQ (інтелект, методика Равена).

Отже, високоефективного військовослужбовця військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ можна охарактеризувати так:

- готовий до потенційно небезпечних ситуацій, інтуїтивно чутливий до потенційно небезпечних умов професійної діяльності; насторожений, емпатично чутливий до психологічних станів людей, які його оточують, завжди

критично оцінює власні можливості без зайвої самовпевненості;

- високоресурсний, здатний виконувати відповідальну роботу, активний, сміливий, із розвиненим почуттям обов'язку, відповідальністю; наполегливий і самостійний у досягненні поставлених цілей;

- такий, що використовує активні засоби саморегуляції власної активності, розвиває витримку, зосереджуючись на обставинах несприятливої ситуації, власних діях, а не на власних страхах, почуттях;

- практичний, зосереджений на глибокому оволодінні специфікою власної професійної діяльності, а не на загальних поверхневих уявленнях про неї.

Переведення прогнозованого бала ефективності службово-бойової діяльності в групи придатності здійснюється за табл. Б.1 (дод. Б).

Військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ зазвичай потрапляють на свої посади шляхом переведення з інших підрозділів, де виявили себе як надійні, відповідальні, урівноважені працівники. Однак служба в цих підрозділах досить специфічна і вкрай відповідальна, тому успішність військовослужбовців на попередніх посадах не завжди гарантує їм ефективність СБД у підрозділах ОДПіКУ. Специфічності психологічному профілю цих фахівців додають певні поєднання, а саме:

- суворе дотримання посадових інструкцій із самостійністю та власною відповідальністю;

- розвинена інтуїція у сприйнятті ситуації і станів людей зі стриманістю у проявах емоцій, виражений контроль власних емоційних станів;

- певна інтелігентність із практичністю, що іноді виявляється у зниженні загальної ерудованості;

- толерантне ставлення до інших культур з утриманням від активної взаємодії із їх представниками.

Отримана психограма (див. табл. 2.72) має контрольно-пропускну відповідальну функцію, що покладено на військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів ОДПіКУ.

Т а б л и ц я 2.72 Психограма військовослужбовців військової служби за контрактом ОДПіКУ

№ пор.	Блоки якостей	Якості	Шкали (методики)	Норми ($x \pm \sigma$)
1	Чутливість до обставин ситуації, до потенційно небезпечних ситуацій	Інтуїтивна чутливість до потенційно небезпечних ситуацій	“Емоційна збудливість” (Смірнов)	6,00±5,69
			“Адаптивність” (БОП “Адаптивність”)	43,77±17,17
			“Афективність” (методика Шмельова)	32,00±20,77
			“Унікальність” (методика Шмельова)	29,23±16,16
			“Часова перспектива” (методика Шмельова)	29,69±22,74
			“Соціальний песимізм” (методика Шмельова)	59,23±15,10
		Емпатійна чутливість до станів інших людей, диференційованість у сприйнятті стосунків	“Комунікативність” (БОП “Адаптивність”)	12,15±4,41
			“Демонстративність” (методика Шмельова)	35,38±35,73
			“Г” (“жорстокість – чутливість”, методика Кеттелла)	5,69±2,14
			“N” (“прямолинійність – дипломатичність”) (методика Кеттелла)	4,92±2,39
		Критичне ставлення до власних можливостей (без невиправданої самовпевненості)	“Нервово-психічна стійкість” (БОП “Адаптивність”)	22,38±13,79
			“Моральність” (БОП “Адаптивність”)	9,23±2,01
			“O” (“спокійність – тривожність”) (методика Кеттелла)	6,69±2,05
			“Неспроможність” (методика Шмельова)	32,31±19,26
2	Відповідальність на основі високої ресурсності	Зовнішньоспрямована активність, енергійність як конституційна особливість	“Екстраверсія” (методика Смірнова)	17,00±3,39
			“Активність” (методика Смірнова)	16,62±7,71
			“Гіпертимний тип акцентуації” (методика Шмішека)	18,23±4,97
			“Демонстративний тип акцентуації” (методика Шмішека)	12,77±3,96
			“Q4” (“розслабленість – напруженість”) (методика Кеттелла)	5,08±2,49
		Висока вмотивованість опанування професійної діяльності	“Мотиви, пов’язані з особистісним і проф. удосконаленням”	15,31±6,41
			“Мотиви, пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки”	16,92±5,09
			“Мотиви, пов’язані з цілями і змістом професії”	20,00±5,48
			“Мотиви, пов’язані з романтичною привабливістю професії”	13,31±6,91
			“Мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії”	13,77±5,92
			“Самостійний вибір професії”	13,92±6,81

2	Відповідальність на основі високої ресурсності	Просоціальні установки	“Несамостійний вибір професії”	10,54±3,78	
			Шкала щирості (методика Смірнова)	12,08±5,53	
			Вірогідність (БОП “Адаптивність”)	3,54±3,02	
		Вольові якості, засновані на конституційній ригідності (відповідальність, здатність суворо дотримуватися посадових інструкцій, наполегливість, самостійність)		“Ригідність” (методика Смірнова)	13,54±4,19
				“Педантичний тип акцентуації” (методика Шмішека)	12,92±5,14
				“Застряглий тип акцентуації” (методика Шмішека)	13,23±3,22
				“G” (“низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки”) (методика Кеттелла)	7,31±2,52
		“H” (“боязкість – сміливість”) (методика Кеттелла)	7,69±2,01		
3	Практичність, розважливність, зосередженість на деталях	Висока емоційна чутливість до зовнішніх деталей за рахунок низької зосередженості на внутрішніх переживаннях, емотивності	“Афективність” та “Часова перспектива” (методика Шмельова)	32,00±20,77	
				29,69±22,74	
		Висока практичність мислення за рахунок низької загальної ерудованості		“Емотивний тип акцентуації” (методика Шмішека)	12,46±6,10
				“M” (“практичність – мрійливість”) (методика Кеттелла)	5,38±2,72
		Висока аналітичність за рахунок низької швидкості мислення		“B” (“низький інтелект – високий інтелект”) (методика Кеттелла)	2,76±1,54
				“Q ₁ ” (“консерватизм – радикалізм”) (методика Кеттелла)	6,77±1,74
				“IQ” (методика Равена)	91,08±29,90

Наведені в цьому розділі результати регресійного аналізу використовуються для програмування психодіагностичного комплексу на розподіл кандидатів за підрозділами Національної гвардії України, що мають різну спеціалізацію. Детально цей етап описаний у розд. 3 монографії. Можливий також і “ручний” підрахунок придатності кандидатів для служби у різних підрозділах НГУ, для цього потрібно:

- провести психологічне обстеження кандидатів за методиками, які входять в основну діагностичну батарею комплексу (бланки і ключі містяться у дод. А);

- використовуючи рівняння регресії, яке описує вагу психологічних якостей у визначенні ефективності СБД у вибраному кандидатом підрозділі, розрахувати прогнозовану оцінку ефективності;

- визначити за прогнозованою оцінкою ефективності СБД групу придатності до несення служби в цьому підрозділі (використовуючи табл. Б.1 дод. Б);

- у разі незадовільного прогнозу за вибраною кандидатом військовою спеціальністю розрахувати прогноз ефективності СБД в інших підрозділах НГУ; в особистій бесіді психолог має спробувати переорієнтувати кандидата на службу в тому підрозділі, де прогноз ефективності СБД претендента оптимістичніший;

- для умовно придатних за нормами, наведеними у психограмах, визначити, які важливі для ефективної СБД у вибраному військовому підрозділі психологічні особливості мають невідповідний рівень розвитку; проаналізувати, наскільки можлива корекція цих якостей в умовах груп посиленої психологічної уваги в цих підрозділах.

Розділ 3. ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ АВТОМАТИЗОВАНИЙ КОМПЛЕКС ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

3.1. Обґрунтування психодіагностичних методик щодо вивчення ефективності діяльності військовослужбовців Національної гвардії України

В основну універсальну діагностичну батарею комплексу добиралися методики таким чином, аби охопити всі сфери особистості військовослужбовця. За основу 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:

- темперамент;
- задатки та здібності;
- мотивація (спрямованість);
- характер;
- воля;
- почуття.

З метою дослідження цих сфер брали найбільш надійні й інформативні психодіагностичні методики:

– для дослідження полярних особливостей темпераменту, зокрема: екстраверсія – інтроверсія, емоційна збудливість – емоційна врівноваженість, темп реакцій (швидкий – повільний), активність (висока – низька), використовувалася методика “Самооцінка структури темпераменту” (Б. М. Смірнов) [77] (інструкція, текст опитувальника та ключі наведено в дод. А);

– для дослідження загальних здібностей, що визначають можливість оволодіння будь-якою діяльністю, – прогресивні матриці Равена [60];

– для визначення особливостей мотивації вибору професії військовослужбовця – закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС України [57];

– для визначення особливостей характеру і їх загострень, що погіршують пристосування до нових умов і обставин життєдіяльності, – методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту (К. Леонгард і Х. Шмішек) [40];

– для визначення вольових особливостей, які свідчать про можливості подолання труднощів, перешкод, що стоять перед військовослужбовцем, – опитувальник суїцидального ризику (О. Г. Шмельов) [65];

– для визначення особливостей емоційної сфери – метод колірних виборів (тест Люшера в модифікації Л. Собчік) [78].

Крім того, використовувалися два тести, що є узагальненими відносно вибраної структури і дані за якими можуть використовуватися для уточнення інформації, отриманої за наведеними вище методиками. Один із цих тестів дає узагальнену характеристику про сформовані в людини у процесі її життєдіяльності риси – 16-факторний опитувальник Кеттелла [71], другий – про особливості пристосування особистості до нових умов, її толерантність до змін – багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (А. Г. Маклаков) [51].

Запропонована в комплексі основна універсальна батарея за мінімальної кількості психодіагностичних методик здатна охопити всі сфери особистості суб’єкта праці, що дозволяє визначати ПВЯ широкого кола військових правоохоронних спеціальностей без їх попереднього професіографічного вивчення (детального визначення професійних обов’язків, функцій, умов праці тощо). Проте в значній кількості випадків йдеться не про пряму діагностику ПВЯ, а про їх визначення за поєднанням діагностично-важливих ознак, які свідчать про наявність цих якостей. Це, звісно, потребує досить високої кваліфікації від психолога, який на основі дослідження розробляє психографічні описи професії, спеціальності (у монографії наведено приклади розробки трьох психограм), але сама якість прогнозу, що здійснюється за результатами рівнянь регресії і профілів, розроблених на основі статистичного аналізу даних за методиками основної психодіагностичної батареї комплексу, не погіршиться навіть і в разі помилкової інтерпретації ознак ПВЯ. Прогноз ефективності СБД більшою мірою залежить від якості (репрезентації, кількості тощо) вибірки попереднього дослідження, на основі якого програмується профілі й рівняння регресії, бо в основу покладаються статистичні дані, а також від якості оцінювання ефективності діяльності представників досліджуваної професійної групи, оскільки ця оцінка є залежною змінною, щодо якої розраховується необхідна вираженість психологічних характеристик, вимірюваних методиками основної діагностичної батареї комплексу. Якщо універсальність основної діагностичної батареї і винесення за рамки комплексу питання про спосіб оцінювання ефективності діяльності представників досліджуваної групи забезпечують можливість застосування комплексу для дослідження широкого кола військових правоохоронних спеціальностей, то прийняття рішення про особливості (спосіб, критерії тощо) оцінювання ефективності діяльності й використання конкретних методик комплексу забезпечують специфічність кожного професіографічного дослідження. Винесення за межі комплексу питання про особливості оцінювання ефективності діяльності представників професійної групи, дослідження якої є актуальним і дозволяє психологу разом із замовниками (експертами) самим приймати рішення про спосіб (експертні оцінки, об’єктивні показники продуктивності тощо), критерії та форму оцінювання ефективності професійної діяльності. У монографії наведені приклади розробок експертних анкет для оцінювання ефективності СБД військовослужбовців військової служби за контрактом.

Проведений аналіз показав можливості здійснення прогнозування ефективності досить різних видів діяльності (службово-бойової або навчальної діяльності; діяльностей за різними типами професій – “людина – людина” та “людина – техніка”, “людина – знакова система” тощо) без нарощування кількості методик в основній діагностичній батареї і навіть небажаність такого нарощування через необхідність збільшення вибірки, за результатами обстеження якої здійснюється програмування профілів і рівнянь регресії.

Проте для підвищення якості розроблення психограм і глибшого дослідження претендентів комплексом передбачена можливість використання додаткової батареї методик (дод. В). Використання методик, що ввійшли до неї, також доречно і для роботи з раніше дослідженими професійними вибірками, ПВЯ за якими вже встановлені і відповідно відомо, який діагностичний інструментарій доцільно використовувати, потребується лише здійснення нормування для визначення груп професійної придатності. Додаткова діагностична батарея є менш універсальною і підібрана для діагностики специфічних особливостей військовослужбовців, що виявлені за результатами психографічного обстеження військовослужбовців військової служби за контрактом, які несуть службу в різних підрозділах.

1. Для діагностики емоційно-вольової сфери, а саме здатності опанувати себе в напружених і стресових ситуаціях, у комплекс закладено можливість використовувати такі сучасно адаптовані методики, як “СОРЕ” (адаптація Т. О. Гордєєвої, Є. М. Осіна, О. І. Расказової, О. О. Сичова, В. Ю. Шевяхової) [72] і “Тест життєстійкості” (С. Мадді, переклад та адаптація Д. О. Леонтєва, О. І. Расказової) [47].

2. Для діагностики таких специфічних складових мотиваційної сфери (зумовлених рівнем опанування професії та віковими особливостями), як осмисленість життя та мотиви професійної діяльності, похідні від задоволення потреб, у комплекс закладено можливість використовувати тест “Сенсожиттєвої орієнтації” (переклад і адаптація Д. О. Леонтєва) [46] і “Методику вивчення мотиваційного профілю особистості” (Ш. Річі, П. Мартін) [2]. Передбачена також можливість використання методики “Мотивація успіху і острах невдачі” (А. О. Реан) [73].

3. Для діагностики особливостей саморегуляції, здатності до самостійної діяльності в комплекс як додаткові закладено використання таких методик, як тест-опитувальник “Ставлення до себе” (В. В. Столін) [79] і “Локус контроль” (адаптація Є. Г. Ксенофонтвої) [41].

Звичайно, як додаткові можуть використовуватися й інші методики, проте цей вибір був зумовлений не лише специфікою отриманих результатів проведеного психографічного дослідження, але й сучасними професіографічними дослідженнями, які дедалі наполегливіші у вивченні внеску копінг-стратегій, стилів та особливостей саморегуляції, ролі осмисленості діяльності, лояльності до організації внаслідок задоволення потреб працівників в ефективності діяльності. Сподіваємося, що надана комплексом можливість використовувати сучасний діагностичний

інструментарій, (наприклад, у комплекс включено адаптацію методики “СОРЕ” 2010 р.), посприяє розробленню нових підходів у психографічних вивченнях військових правоохоронних спеціальностей і здійсненню якісного професійного психологічного відбору військовослужбовців НГУ.

3.2. Визначення загального показника ефективності діяльності за допомогою регресійного аналізу та профілів

Психографічне дослідження вибірки військовослужбовців різних підрозділів показало, що для визначення показників професійної придатності недостатнє лише традиційне встановлення норм за показниками високоєфективної групи. Так, сьогодні, на жаль, у деяких підрозділах НГУ (наприклад, у підрозділах з ОГП), не тільки немає конкурсу, а ще й суттєво не вистачає кваліфікованих кадрів через намагання військовослужбовців цих підрозділів, які добре себе зарекомендували, перевестись у “престижніші” підрозділи, наприклад, ОДПіКУ. Таким чином, наявна в “непрестижних” підрозділах НГУ проблема плинності кадрів і їх якісного складу не тільки ускладнює визначення ПВЯ і встановлення за ними норм, але й дещо змінює завдання професійного психологічного відбору. Так, актуальним стає визначення не тільки кандидатів, здатних ефективно виконувати професійні обов’язки і поставлені завдання, але й вирішувати проблему плинності кадрів у таких підрозділах.

Для реалізації цих двох завдань у комплексі передбачено такий інструментарій:

- для прогнозування ефективності діяльності пропонується використовувати рівняння регресії;
- для прогнозування ідентифікації з професійною групою пропонується використовувати профілі.

Хоча обидва ці інструменти передбачають використання даних основної діагностичної батареї комплексу, існує певна різниця у їх статистичному аналізі. Так, для прогнозування ефективності діяльності передбачається встановлення внеску кожної психологічної якості (бали за шкалами методик основної діагностичної батареї як незалежні змінні в регресійному аналізі) у показник ефективності певної професійної діяльності (бал ефективності діяльності як залежна змінна в регресійному аналізі) і врахування за цими даними бала ефективності діяльності кандидата.

Для прогнозування ідентифікації з професійною групою передбачається визначення розподілу балів за кожною психологічною якістю (шкалою методик основної діагностичної батареї) у професійній вибірці і порівняння даних обстеження кандидата з ними. Такий частотний аналіз зазвичай потребує великих вибірок і виправданий для вирішення завдань професійного відбору на службу до НГУ взагалі. Регресійний же аналіз доцільніше використовувати для вирішення завдань розподілу відібраних кандидатів за спеціальностями.

Зазначимо, що за межі комплексу навмисно винесені попередні

статистичні розрахунки, на основі яких здійснюється програмування профілів і рівнянь регресії. Це дозволяє дослідникам вносити певні корективи у процедуру здійснення цих розрахунків під час роботи з обмеженими вибірками військових професіоналів. Наприклад, згладжувати графіки, прогаліни в яких утворюються внаслідок нестачі даних переведення частоти ознак у десятибальну оціночну шкалу, або зменшувати кількість незалежних змінних, оскільки рекомендується понад три спостереження на кожен змінну, а їх в основній батареї передбачено 56 під час здійснення регресійного аналізу. Таке винесення дозволяє застосувати додаткові статистичні процедури або залучити для аналізу дані за іншими дослідженнями, щоб визначити прийнятні, оптимальні чи, принаймні, допустимі статистичні показники. Додаткові статистичні процедури можуть знадобитись і в роботі з професійними групами, які формуються за залишковим принципом, майже без конкурсу, наприклад, військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів з ОГП, бо отримані в цих групах частотні показники розподілу вираженості психологічних ознак не завжди придатні для здійснення за ними професійного психологічного відбору.

Алгоритм програмування рівнянь регресії:

- провести психодіагностичне обстеження за допомогою основної батареї методик представників професійної групи, для якої необхідно визначити норми професійної придатності;

- експортувати отримані в результаті цього обстеження дані в Excel (використати команду “сервіс – експорт даних в Excel”);

- визначити критерії ефективності діяльності представників досліджуваної професії; присвоїти на основі експертних оцінок, об’єктивних показників продуктивності тощо кожному представникові досліджуваної професійної вибірки бал, що свідчить про ефективність його професійної діяльності;

- використовуючи статистичні програми, наприклад SPSS, провести регресійний аналіз і створити рівняння регресії, що описує внесок психологічних особливостей в ефективність діяльності; для цього як незалежні змінні використовувати бали за шкалами основної діагностичної батареї, а як залежні змінні – бали ефективності;

- розробити шкалу відповідності між діапазонами ефективності (високоєфективний, ефективний, слабоефективний, неефективний) і градаціями придатності (абсолютна придатність, придатність, умовна придатність, непридатність) для досліджуваної професійної вибірки;

- створити файл рівняння регресії відповідно до встановлених вимог і внести визначені за допомогою регресійного аналізу константу, коефіцієнти регресії та діапазони балів ефективності для визначення градацій придатності.

Після цього комплекс готовий для роботи в режимі відбору (розподілу). Для відбору (розподілу) потрібно:

- у режимі “Обстежуваний” провести психодіагностичне обстеження кандидатів за допомогою основної батареї комплексу;

– у режимі “Психолог” завантажити новий створений файл рівняння регресії у психодіагностичний комплекс і перерахувати бали профвідбору; після цього на основній панелі у стовпцях “Загальний бал” і “Прогноз придатності” навпроти прізвища обстежуваного висвітиться бал ефективності і відповідна йому група придатності.

Зазначимо, що для визначення професійної придатності маловивчених професійних груп військовослужбовців рекомендується робота з усіма методиками основної універсальної батареї комплексу. Якщо професійна група вже має детальний психографічний опис і потрібно тільки встановити статистичні норми, то можна вибрати лише ті методики основної батареї, які необхідні дослідникові для подальшої статистичної обробки. Додаткову батарею методик рекомендовано використовувати для уточнення отриманих даних психографічного дослідження професійної вибірки.

Крім можливості самостійного налаштування рівнянь регресії у комплексі за наведеними в монографії результатами психографічного обстеження військовослужбовців військової служби за контрактом запрограмовано три рівняння регресії:

- 1) підрозділи з охорони громадського порядку;
- 2) підрозділи охорони дипломатичних представництв і консульських установ;
- 3) підрозділи конвоювання та екстрадиції.

Алгоритм програмування профілів ідентифікації із професійною групою:

– провести психодіагностичне обстеження за допомогою основної батареї методик представників професійної групи, для якої є необхідність визначити норми професійної придатності;

– експортувати отримані в результаті цього обстеження дані в Excel (використати команду – “сервіс – експорт даних в Excel”);

– визначати частоту (у %) кожного бала за кожною шкалою основної батареї в досліджуваній вибірці;

– перевести бали частоти у стени, де максимальна частота дорівнює 10 стенам, а мінімальна – 0;

– для кожної шкали побудувати графік, де на осі абсцис відкладати градації шкали, а на осі ординат – стени;

– за необхідності (невеликій вибірці) здійснити згладження графіків для усунення прогалин, встановити критичні значення, на які потрібно звертати посилену увагу; за згладженими графіками здійснити уточнення стенів присвоєних різним градаціям шкал;

– створити файл психологічного профілю відповідно до встановлених вимог і внести до нього визначені за допомогою статистичного аналізу стени за згладженими графіками, які відповідають градаціям кожної шкали, показники мінімального і максимального значення за шкалою, критичні значення.

Після цього комплекс може працювати в режимі відбору. Для цього:

– у режимі “Обстежуваний” провести психодіагностичне обстеження претендентів за допомогою основної батареї комплексу;

– у режимі “Психолог” завантажити створений файл психологічного профілю у психодіагностичний комплекс, вибрати команду “сервіс – завантажити профіль” і перерахувати бали профвідбору (вибрати команду “сервіс – перерахувати бала профвідбору”); після цього на основній панелі у стовпцях “Загальний бал” і “Придатність” навпроти прізвища обстежуваного висвітиться бал ефективності і відповідна йому група придатності.

Зазначимо, що оскільки для розрахунку профілю використовуються дані за 7 методиками основної батареї, то максимально можливий бал дорівнює 70. Переведення балів ідентифікації з професійною групою у градації професійної придатності здійснювалося з урахуванням того, що показники кандидата мають збігатися з показниками професійної вибірки не менше ніж на 50 %.

3.3. Функціонування блока аналізу результатів тестування та визначення ефективності діяльності військовослужбовців Національної гвардії України в програмному комплексі “Психодіагностика”

Апробація роботи комплексу для здійснення завдань психографічного вивчення професій і професійного психологічного відбору показала необхідність таких сервісних функцій.

1. На етапі підготовки до дослідження:

а) імпорт списку учасників дослідження з будь-якого текстового файлу;
б) вибір для проведення обстеження психодіагностичних методик основної і додаткової батареї комплексу, створення необхідної батареї методик (комплексного тесту).

2. На етапі збору психологічної інформації про досліджувану професійну вибірку:

а) повністю комп’ютеризована процедура психологічного тестування як одного обстежуваного, так і групи, як за одиночним тестом, так і за батареєю;

б) уведення психологом даних тестування із паперових бланків методик за неможливості організувати комп’ютерну діагностику великих груп і вимушеної роботи обстежуваних із паперовими бланками методик;

в) зберігання баз даних на кожну групу окремо та можливість їх об’єднання в одну загальну базу (функція злиття баз);

г) перегляд даних тестування кожного обстежуваного з виведенням усіх передбачених методиками балів, графіків, стандартних інтерпретацій результатів;

д) автоматичне складання “психологічної карти” (“досьє респондента”) на кожного обстежуваного за всіма пройденими методиками, її роздрукування або конвертація у Word;

е) експорт балів, отриманих за всіма шкалами закладених у комплекс методик, якої-небудь групи, де передбачено функції сортування та фільтрації, у тому числі за кількома критеріями одночасно (складний фільтр) в Excel для їх подальшої статистичної обробки.

3. На етапі здійснення відбору претендентів, які відповідають умові

ефективності діяльності та ідентифікація з професією:

а) можливість створення і зберігання нових рівнянь регресії у файлі та завантаження цих рівнянь у психодіагностичний комплекс;

б) перерахування балів прогнозу ефективності діяльності претендента і відповідної їм якісної оцінки придатності за налаштуваннями вибраного рівняння регресії;

в) складання протоколу групового обстеження претендентів щодо прогнозованої ефективності за вибраною спеціальністю і відповідною їй групою придатності з можливістю його роздрукування або конвертації у Word;

г) експорт в Excel розрахованих за вибраним рівнянням регресії балів ефективності діяльності та вихідних даних за методиками, на основі яких здійснено цей розрахунок;

д) внесення прогнозованих оцінок ефективності за вибраною спеціальністю у “психологічну картку” (“досьє респондента”) кандидата;

е) можливість створення нових психологічних профілів у файлі, їх зберігання та завантаження у психодіагностичний комплекс;

ж) перерахування балів типовості претендента професійній групі за заданим профілем і визначення відповідної їм якісної оцінки придатності;

з) складання протоколу групового обстеження кандидатів із можливістю його роздрукування або конвертації у Word;

и) складання рейтингу за показниками відповідності професійній вибірці претендентів із конвертацією його в Excel;

к) внесення даних щодо відповідності (типовості) претендента вибраній професійній групі у його “психологічну картку” (“досьє респондента”).

Усі наведені функції комплексу дозволяють автоматизувати рутинні операції здійснення професіографічного дослідження та професійного психологічного відбору (розподілу), що не лише зменшує кількість помилок під час роботи зі статистичними даними й можливості зловживань у визначенні придатності окремо взятого претендента, але й вивільнює час психолога для прийняття обґрунтованих рішень на основі якісного аналізу даних у визначенні норм для складних через невелику кількість або неякісний склад професійних вибірок чи визначенні придатності окремих кандидатів, показники яких є граничними, містять суперечності або викликають будь-який інший сумнів.

Одна з переваг цього комплексу – можливість оперативного відображення отриманого респондентом результату тестування за можливими 8 основними та 7 додатковими психодіагностичними тестами. Для цього в комплексі передбачено спеціалізовані інструменти відображення.

1. Панель інтерпретації результатів тесту Шмішека.

На панелі (див. рис. 3.1) наводиться інтерпретація результатів діагностики акцентуацій особистості респондента.

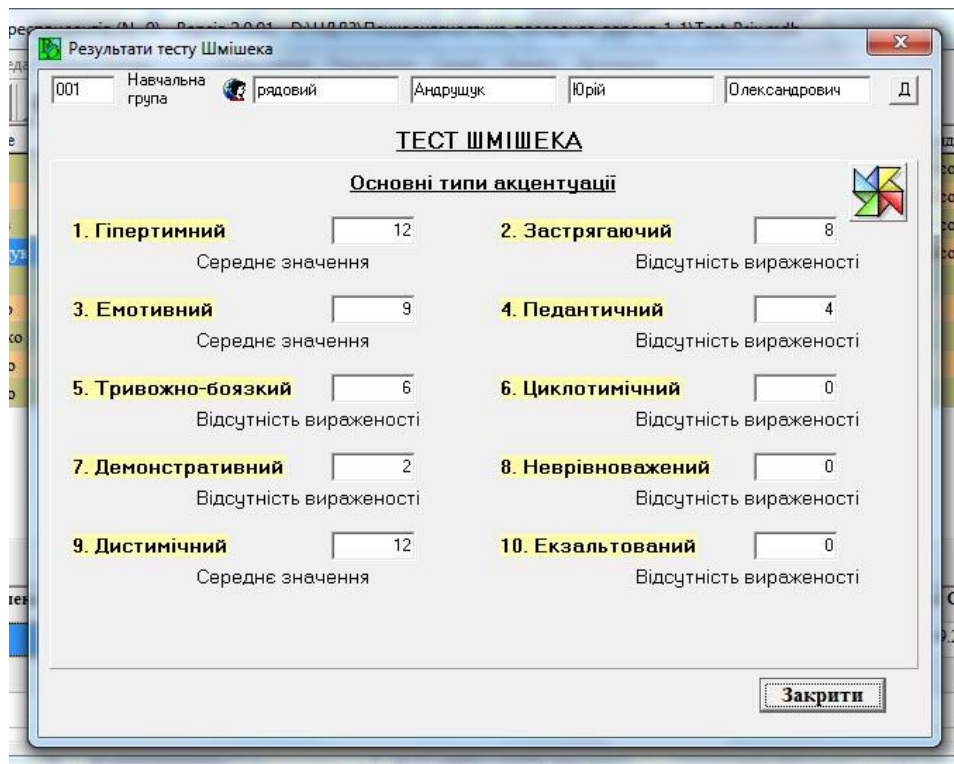


Рисунок 3.1 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Шмішека

Діагностичне оцінювання методики ґрунтується на десяти типах акцентуації особистості, наведених на панелі на жовтому тлі.

1. Гіпертимічний тип.
2. Застрягаючий тип.
3. Емотивний тип.
4. Педантичний тип.
5. Тривожно-боязкий тип.
6. Циклотимічний тип.
7. Демонстративний тип.
8. Неврівноважений тип.
9. Дистимічний тип.
10. Афективно-екзальтований тип.

Наведення курсора на жовте тло типів акцентуацій і натиснення правої кнопки маніпулятора “миша” відкриває вікно опису цього типу.

Вікно опису діагностичних шкал (див. рис. 3.2) містить вербальний опис кожного параметра, що вас цікавить. Вихід із цього вікна здійснюється натисненням кнопки “Закрити”.

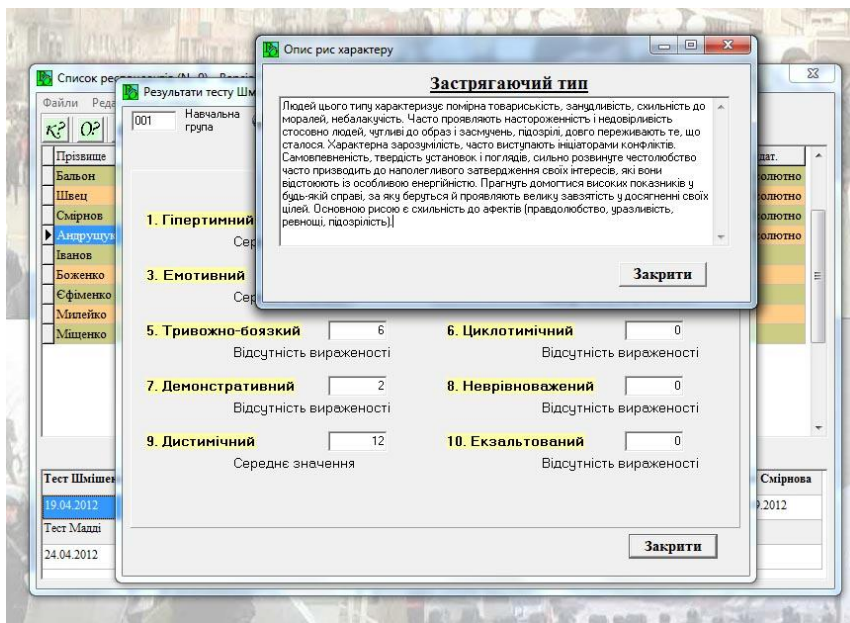


Рисунок 3.2 – Зовнішній вигляд вікна опису діагностичних шкал


Бали підраховуються окремо за кожним фактором з урахуванням їх кількості й установленого коефіцієнта.

Рівні вираженості типів акцентуацій:

1–8 балів – вираженості немає;

8–12 балів – середні значення вираженості;

12–24 бали – яскраво виражена акцентуація.

Крім того, натиснувши на кнопку  “Профіль характеру”, можна побудувати профіль характеру особистості, що дозволяє наочно оцінити вираженість кожного типу. На горизонтальній осі графіка позначено типи, на вертикальній – отримані за ними бали (рис. 3.3). Вихід із цього вікна здійснюється натисненням кнопки “Закрити”.

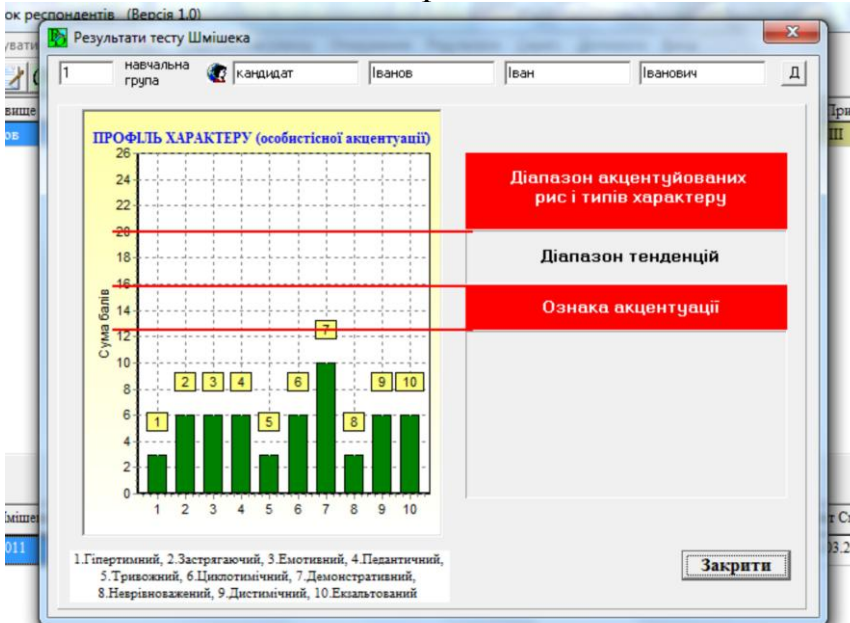


Рисунок 3.3 – Зовнішній вигляд панелі графічної інтерпретації результатів тесту Шмішека

2. Панель інтерпретації результатів тесту “Адаптивність”.

На панелі (рис. 3.4) наводиться інтерпретація результатів психологічного тестування з адаптивності особистості. Діагностичне оцінювання методики ґрунтується на п’яти шкалах, наведених на панелі на жовтому тлі.

1. Вірогідність.
2. Адаптивність.
3. Нервово-психічна стійкість.
4. Комунікативність.
5. Моральність.

Шкала	Оцінка	Бал	Стен
Вірогідність	Не вірогідний	12	-
Адаптивність	Задовільна	39	4
Нерво-псих стійкість	Задовільна	23	4
Комунікативність	Задовільна	10	5
Моральність	Добра	6	6
Група придатності за методикою	III	-	-
ОАП, стен за методикою	3,25	-	-

Рисунок 3.4 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту “Адаптивність”

Оцінювання даних шкал здійснюється спочатку в балах, а потім переводиться у стени. Ці дані наведені у відповідних місцях на панелі. За результатами розрахунків виводяться загальний стен і група придатності.

3. Панель інтерпретації результатів тесту Равена.

На панелі (див. рис. 3.5) наводиться інтерпретація результатів оцінювання інтелекту особистості. Цей тест визначає здібності сприймати певні форми, схоплювати їх особливості, характер і взаємовплив або ансамбль, сукупність відносин, а тому він і вимагає логічних міркувань.

У вирішенні завдань тесту виявляються три основних психічних процеси:

1. Увага, уважність.
2. Сприйняття, сприйнятливність.
3. Мислення, зрозумілість.

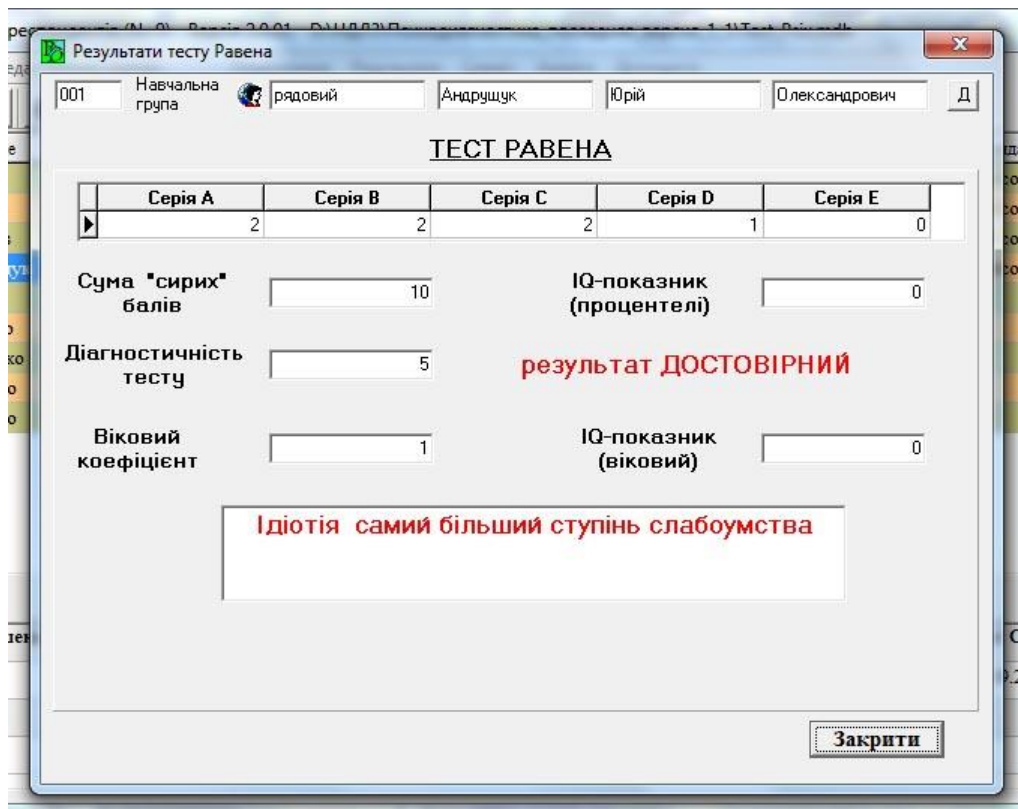


Рисунок 3.5 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Равена

Завдання поділені на п'ять серій (А, В, С, D, E) із 12 типових, але зростаючої складності матриць у кожній серії. Складність завдань зростає і з переходом від серії до серії. Респондент повинен вибрати відсутній елемент матриці серед 6–8 запропонованих варіантів. До оцінювання та інтерпретації результатів тесту необхідно визначити їх надійність, діагностичність – поле діагностичності.

За кожне правильне рішення випробовуваний отримує один бал, тому може одержати вищу оцінку 60 балів. Бали підраховуються окремо за кожною серією та сумарно за всім тестом. Загальна сума є індексом (показником) інтелектуальної сили респондента і показує рівень розвитку його логічного мислення, системність мислення, що виявляється у здатності впорядковувати фігури у зразках.

“Сирі” бали переводяться в показники IQ (коефіцієнт інтелекту) з урахуванням поправочного вікового коефіцієнта.

4. Панель інтерпретації результатів тесту Люшера.

На панелі (див. рис. 3.6) наводиться інтерпретація результатів 8-колірного тесту Люшера.

Методика побудована за типом вибору самого приемного кольору з наступним його видаленням. Можлива реалізація одного або двох виборів. У тесті розраховується відповідність вибору аутогенній нормі. Якщо опитування здійснювалося один раз, то з еталоном порівнюють результати першого тестування, якщо виборів було два, то другого. Оцінювання відповідності

здійснюється у відсотках. Крім того, розраховуються показники тривоги і компенсації як за одним, так і за двома виборами.

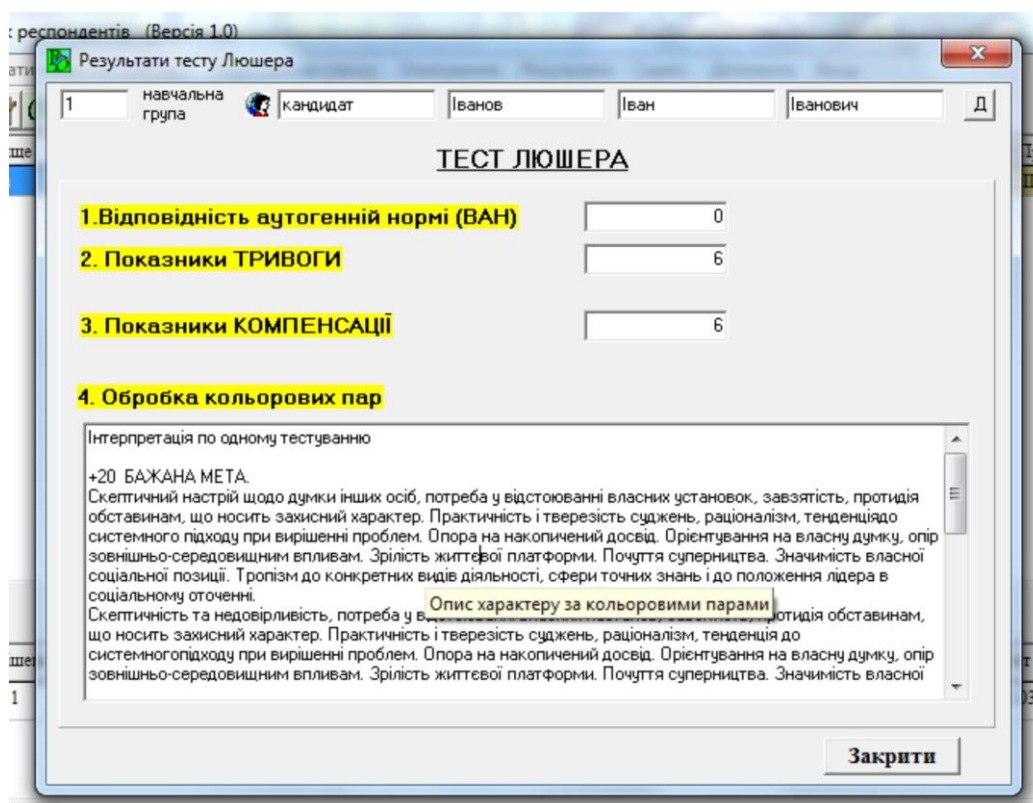


Рисунок 3.6 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Люшера

За результатами вибору кольорів здійснюється розподіл колірних пар і їх інтерпретація відповідно до закладених правил. Словесна інтерпретація виводиться на панель результатів.

5. Панель інтерпретації результатів тесту Мотивації.

На панелі (див. рис. 3.7) наводиться інтерпретація результатів психологічного тестування з вивчення мотивації професійного вибору.

Діагностичне оцінювання методики ґрунтується на восьми мотиваційних шкалах, що становлять мотиваційний профіль особистості і наведені на панелі на жовтому тлі.

1. Мотиви, пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії.

2. Мотиви, пов'язані з особистісним розвитком і професійним удосконаленням.

3. Самостійний вибір професії.

4. Несамостійний вибір професії (під впливом референтної групи).

5. Мотиви, пов'язані із зовнішнім престижем професії та матеріальним благополуччям.

6. Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії.

7. Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки.

8. Асоціальні мотиви (ставлення до професії як до засобу задоволення особистих асоціальних потреб).

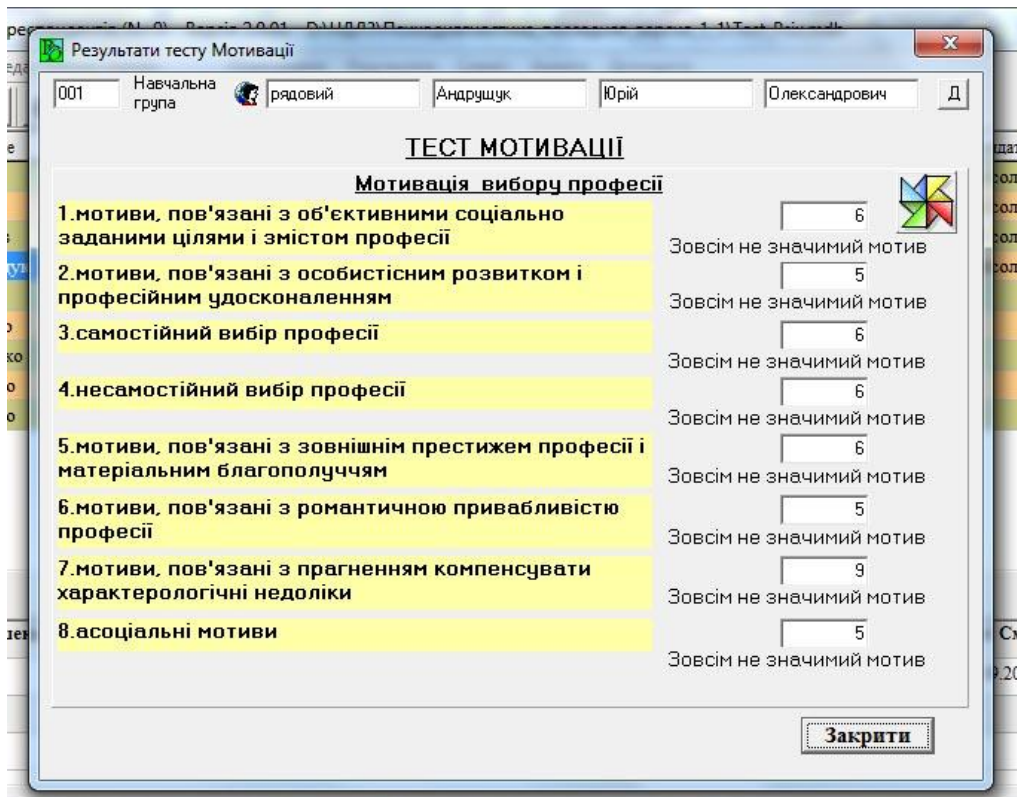



Рисунок 3.7 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту мотивації

У тесті одержуємо мотиваційний коефіцієнт за кожною шкалою. Коефіцієнт, який має найбільше значення, у респондента є домінуючим. Значущість кожного мотиву можна оцінювати за такою шкалою:

- менше 11 – зовсім не значущий мотив;
- від 12 до 14 балів – не дуже значущий мотив;
- від 15 до 25 балів – особистісно значущий мотив.

Крім того, натисненням кнопки  “Профіль мотивації вибору професії” можна побудувати профіль мотивації вибору професії, що дозволяє оцінити не тільки структуру мотивів, але і їх взаємозв'язок. На горизонтальній осі графіка відкладаються мотиваційні шкали, на вертикальній – отримані за ними бали (див. рис. 3.8). Вихід із цього вікна здійснюється натисненням кнопки “Закрити”.

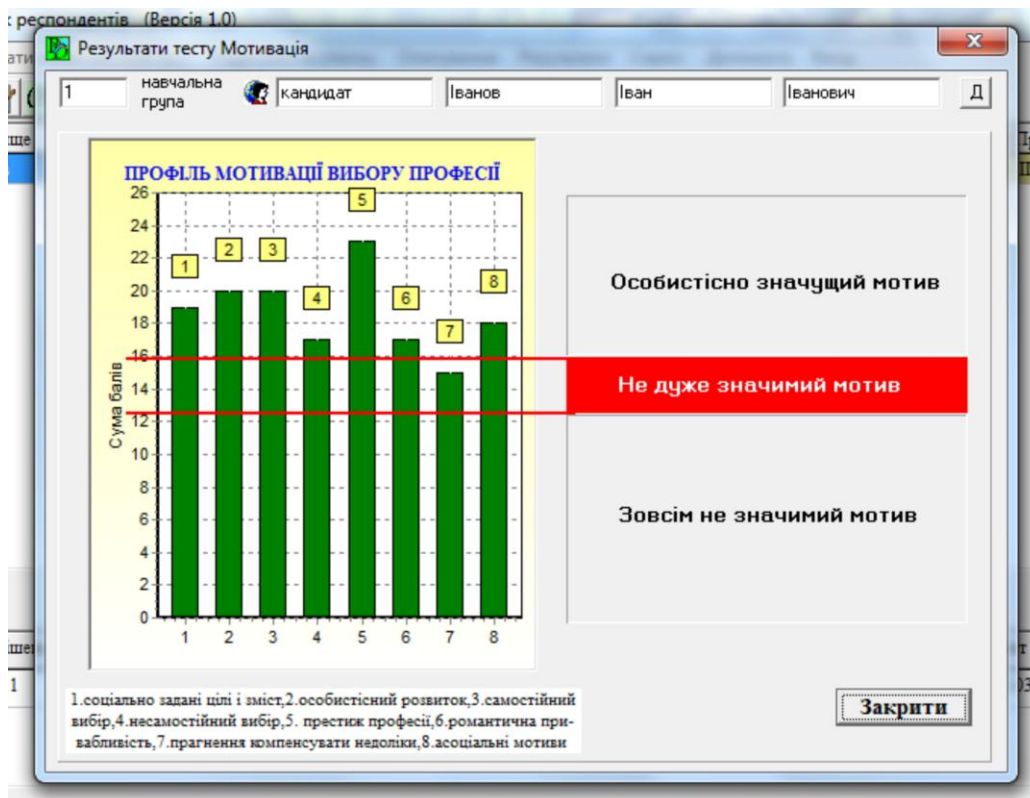


Рисунок 3.8 – Зовнішній вигляд панелі графічної інтерпретації результатів тесту Мотивації

6. Панель інтерпретації результатів тесту Шмельова.

На панелі наводиться інтерпретація результатів психологічного тестування з вивчення суїцидального ризику (див. рис. 3.9).

Діагностичне оцінювання методики ґрунтується на дев'яти шкалах, наведених на панелі на жовтому тлі.

1. Демонстративність (Д).
2. Афективність (А).
3. Унікальність (У).
4. Неспроможність (Н).
5. Соціальний песимізм (СП).
6. Злам культурних бар'єрів (ЗКБ).
7. Максималізм (М).
8. Часова перспектива (ЧП).
9. Антисуїцидальний фактор (АФ).

Наведення курсора на жовте тло шкали і натиснення правої кнопки маніпулятора “миша” відкриває вікно опису цієї шкали. Бали підраховуються окремо за кожним фактором. Кількість тверджень за кожним із факторів приймається за 100 %. Кількість балів переводиться у відсотки. За відсотковим співвідношенням визначається індивідуальний стиль суїцидальної динаміки.

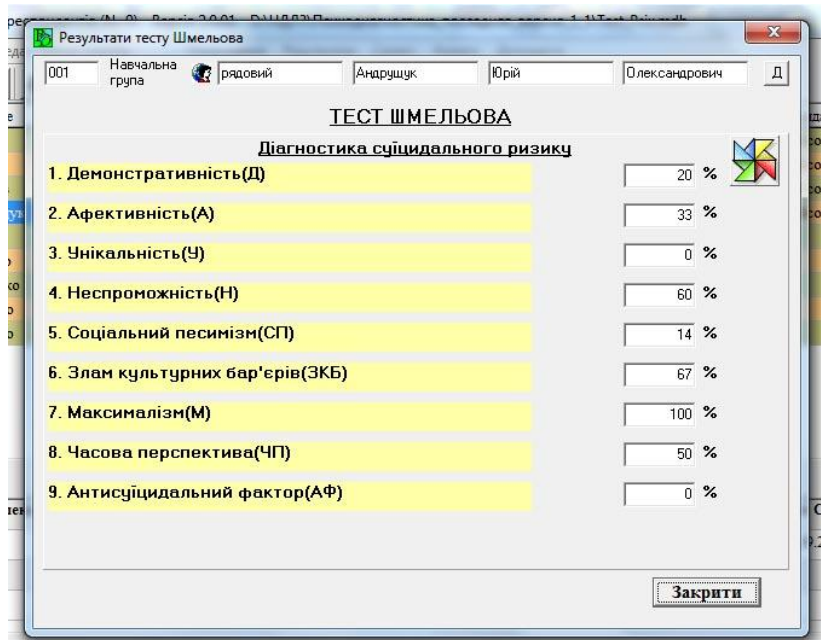



Рисунок 3.9 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Шмельова

Крім того, натиснувши на кнопку  “Профіль суїцидального ризику”, можна побудувати профіль суїцидального ризику, що дозволяє наочно оцінити вплив кожного фактора. На горизонтальній осі графіка відкладаються шкали концептів, на вертикальній – отримані за ними відсотки (рис. 3.10). Вихід із цього вікна здійснюється натисненням кнопки “Закрити”.

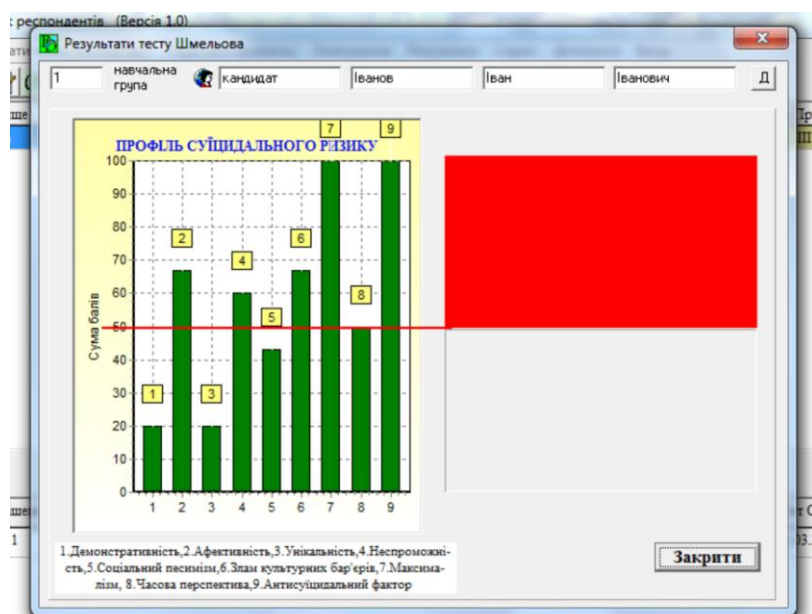


Рисунок 3.10 – Зовнішній вигляд панелі графічної інтерпретації результатів тесту Шмельова

7. Панель інтерпретації результатів тесту Кеттелла.


На панелі (рис. 3.11) наводиться інтерпретація результатів психологічного тестування за багатофакторною методикою Кеттелла. Діагностичне оцінювання методики ґрунтується на сімнадцяти первинних факторах і 4 блоках другого порядку, наведених на панелі на жовтому тлі. Бали підраховуються окремо за кожним фактором відповідно до ключа тесту. Навпроти кожного фактора першого порядку виведено розрахунковий бал, що в більшості факторів змінюється від 0 до 12, за фактором MD – до 14 балів, а за фактором В – 8. Фактори мають біполярне значення і їх інтерпретація в той або інший бік починається рівно із середини (у більшості випадків із 6). Фактори ж другого порядку являють собою згруповані фактори першого порядку.

Наведення курсора на жовте тло факторів і натиснення правої кнопки миші відкриває вікно опису цієї шкали.

Фактори першого порядку					
Фактор MD	10	Фактор A	6	Фактор B	3
Фактор C	8	Фактор E	5	Фактор F	5
Фактор G	7	Фактор H	7	Фактор I	7
Фактор L	6	Фактор M	6	Фактор N	7
Фактор O	7	Фактор Q1	7	Фактор Q2	7
Фактор Q3	5	Фактор Q4	5		

Фактори другого порядку			
Фактор F1	A-, H+, F-, E-, Q2+, G+, N+,	Фактор F2	B-, Q1+, E-, M+,
Фактор F3	C+, I+, O+, Q4-, Q3-, F-, G+, L+,	Фактор F4	MD,

Рисунок 3.11 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Кеттелла

Крім того, натиснувши на кнопку  “Профіль особистості”, можна побудувати профіль біполярних факторів, що дозволяє наочно оцінити їх вплив на характер респондента. На горизонтальній осі графіка відкладаються фактори, на вертикальній – отримані за ними бали (див. рис. 3.12). Вихід із цього вікна здійснюється натисненням кнопки “Закрити”.

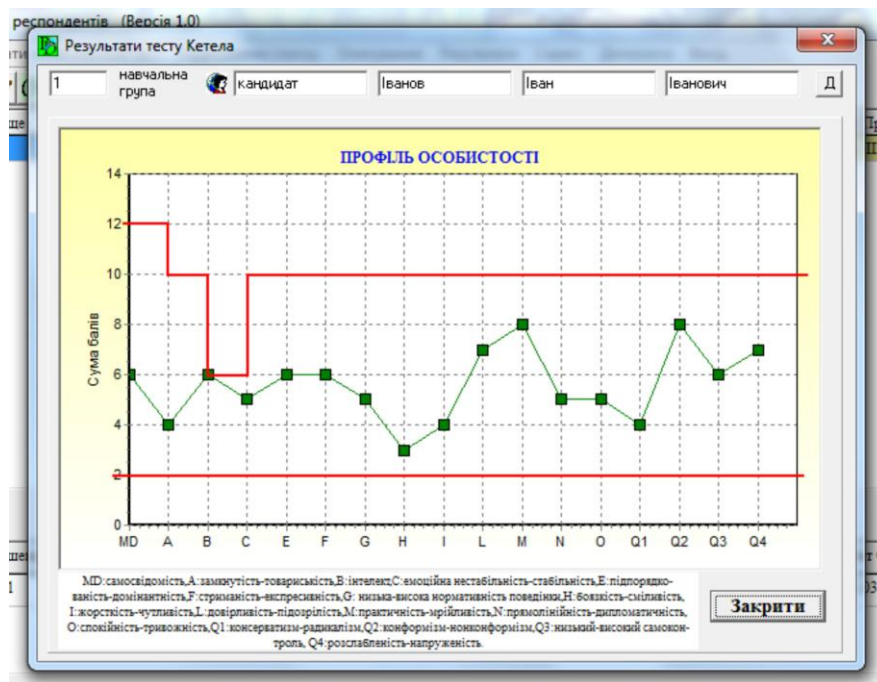


Рисунок 3.12 – Зовнішній вигляд панелі графічної інтерпретації результатів тесту Кеттелла

8. Панель інтерпретації результатів тесту Смірнова.

На панелі (див. рис. 3.13) наводиться інтерпретація результатів психологічного тестування самооцінки структури темпераменту.

Діагностичне оцінювання методики ґрунтується на трьох біполярних властивостях темпераменту і трьох оціночних, наведених на панелі на жовтому тлі.

1. Екстраверсія – інтроверсія.
2. Ригідність – пластичність.
3. Емоційність.
4. Темп реакції.
5. Активність.
6. Шкала щирості.

Бали підраховуються окремо за кожною властивістю відповідно до ключа тесту. Навпроти кожної властивості темпераменту виведено розрахунковий бал.

Установлюють достовірність відповідей на запитання відповідно до шкали:

- а) висока – 13–20 балів;
- б) середня – 8–12 балів;
- в) низька – 0–7 балів (відповіді ненадійні).

Потім визначають ступінь вираженості кожної властивості згідно із закладеним алгоритмом.

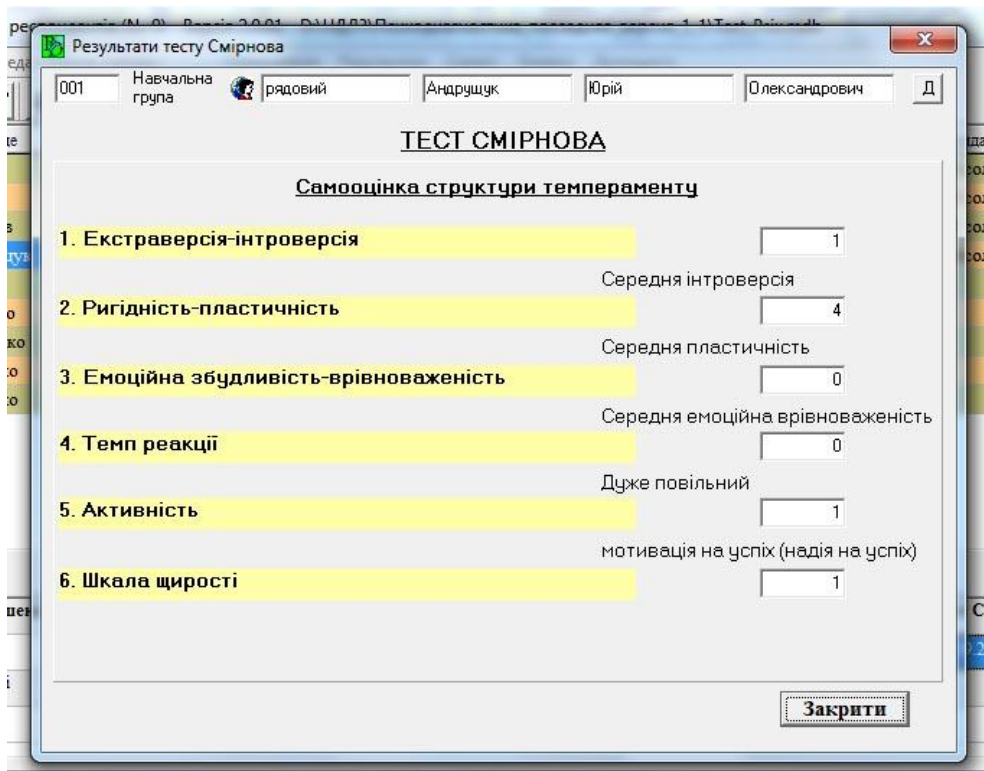


Рисунок 3.13 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Смірнова

9. Панель інтерпретації результатів тесту Мадді.

На панелі (рис. 3.14) наводиться інтерпретація результатів психологічного тестування з вивчення міри здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішності діяльності.

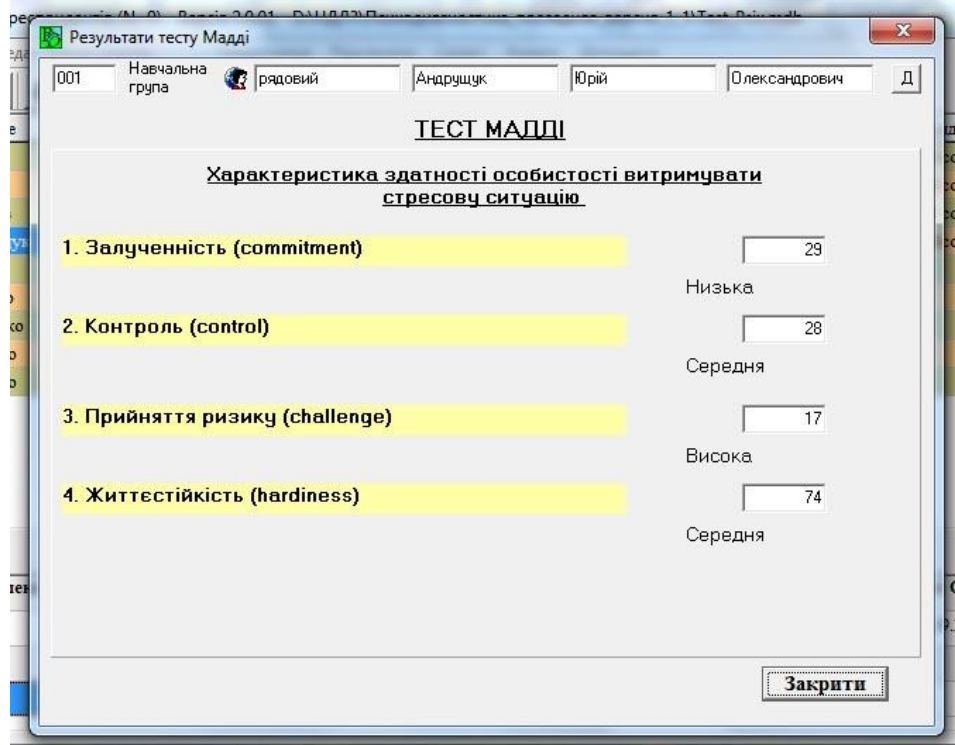


Рисунок 3.14 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Мадді

Діагностичне оцінювання методики ґрунтується на чотирьох шкалах опитувальника (життєстійкість, залученість, контроль і прийняття ризику), які наведені на панелі на жовтому тлі.

Для підрахунку балів відповідям на прямі пункти присвоюються бали від 0 до 3 (“ні” – 0 балів, “скоріше ні, ніж так” – 1 бал, “скоріше так, аніж ні” – 2 бали, “так” – 3 бали), відповідям на зворотні пункти присвоюються бали від 3 до 0 (“ні” – 3 бали, “так” – 0 балів). Потім підсумовується загальний бал життєстійкості та показники для кожної із 3 шкал (залученості, контролю і прийняття ризику).

Шкали, що діагностуються.

1. Життєстійкість.
2. Залученість.
3. Контроль.
4. Прийняття ризику.

У тесті одержуємо коефіцієнт за кожною шкалою. Той коефіцієнт, що має найбільше значення, у обстежуваного є домінуючим. Значущість кожного параметра можна оцінювати за такою шкалою: низька, середня та висока. Вихід із цього вікна здійснюється натисненням кнопки “Закрити”.

10. Панель інтерпретації результатів тесту Локус контролю.

На панелі (рис. 3.15) наводиться інтерпретація результатів психологічного тестування параметрів інтернальності – екстернальності людини.

ТЕСТ ЛОКУС КОНТРОЛЮ			
Оцінка рівня суб'єктивного контролю			
Загальна інтернальність	22	Середня	СТЕН : 5
Інтернальність у судженнях про життя взагалі	12	Середня	Інтернальність при описі особистого досвіду 10
Інтернальність у сфері досягнень	2	Низька	Інтернальність у сфері невдач 3
Схильність до самозвинувачення	1	Середня	Інтернальність у професійній діяльності 7
Професійно-соціальний аспект інтернальності	4	Середня	Професійно-процесуальний аспект інтернальності 3
Інтернальність в між-особистісному спілкуванні	10	Середня	Компетентність у сфері міжособистісних відносин 7
Відповідальність у сфері міжособистісних відносин	3	Середня	Інтернальність у сфері сімейних відносин 4
Інтернальність у сфері здоров'я	4	Середня	Заперечення активності 6
Готовність до діяльності з подоланням труднощів	7	Висока	Готовність до самостійного планування 3

Рисунок 3.15 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Локус контролю

Діагностичне оцінювання методики ґрунтується на 17 параметрах інтернальності, наведених на панелі на жовтому тлі.

1. Загальна інтернальність.
2. Інтернальність у судженнях про життя взагалі.
3. Інтернальність в описі особистого досвіду.
4. Інтернальність у сфері досягнень.
5. Інтернальність у сфері невдач.
6. Схильність до самозвинувачення.
7. Інтернальність у професійній діяльності.
8. Професійно-соціальний аспект інтернальності.
9. Професійно-процесуальний аспект інтернальності.
10. Інтернальність у міжособистісному спілкуванні.
11. Компетентність у сфері міжособистісних стосунків.
12. Відповідальність у сфері міжособистісних стосунків.
13. Інтернальність у сфері сімейних стосунків.
14. Інтернальність у сфері здоров'я.
15. Заперечення активності.
16. Готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів.
17. Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї.

Бали підраховуються окремо за кожним параметром відповідно до ключа тесту. Ці параметри мають різний рівень узагальнення і різний пояснювальний потенціал. Навпроти кожного параметра інтернальності виведено розрахунковий бал. Значущість параметра також можна оцінювати за шкалою: низька, середня і висока. Вихід із цього вікна здійснюється натисненням кнопки “Закрити”.

11. Панель інтерпретації результатів тесту Реана.

На панелі (див. рис. 3.16) наводиться інтерпретація результатів психологічного тестування параметра мотивації успіху та боязні невдачі.

Діагностичне оцінювання методики ґрунтується на мотиваційному параметрі, наведеному на панелі на жовтому тлі. Бали мотиваційного параметра підраховуються відповідно до ключа тесту. Значущість цього параметра також можна оцінювати за такою шкалою:

- а) менше 7 – мотивація на невдачу (боязнь невдачі);
 - б) від 8 до 13 балів – мотиваційний полюс виражений неясково;
 - в) від 14 до 20 балів – мотивація на успіх (сподівання на успіх).
- Вихід із цього вікна здійснюється натисненням кнопки “Закрити”.

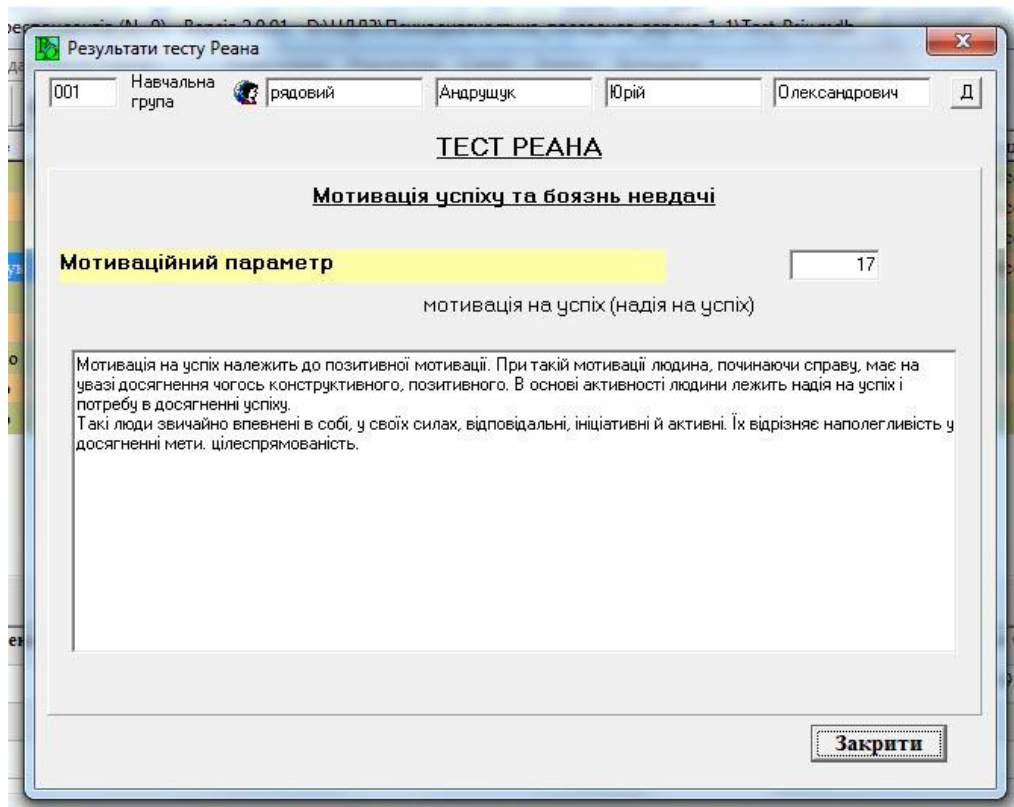


Рисунок 3.16 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Реана

12. Панель інтерпретації результатів тесту Століна.

На панелі (рис. 3.17) наводиться інтерпретація результатів психологічного тестування параметрів (шкал) за ієрархічною моделлю структури самооцінки людини.

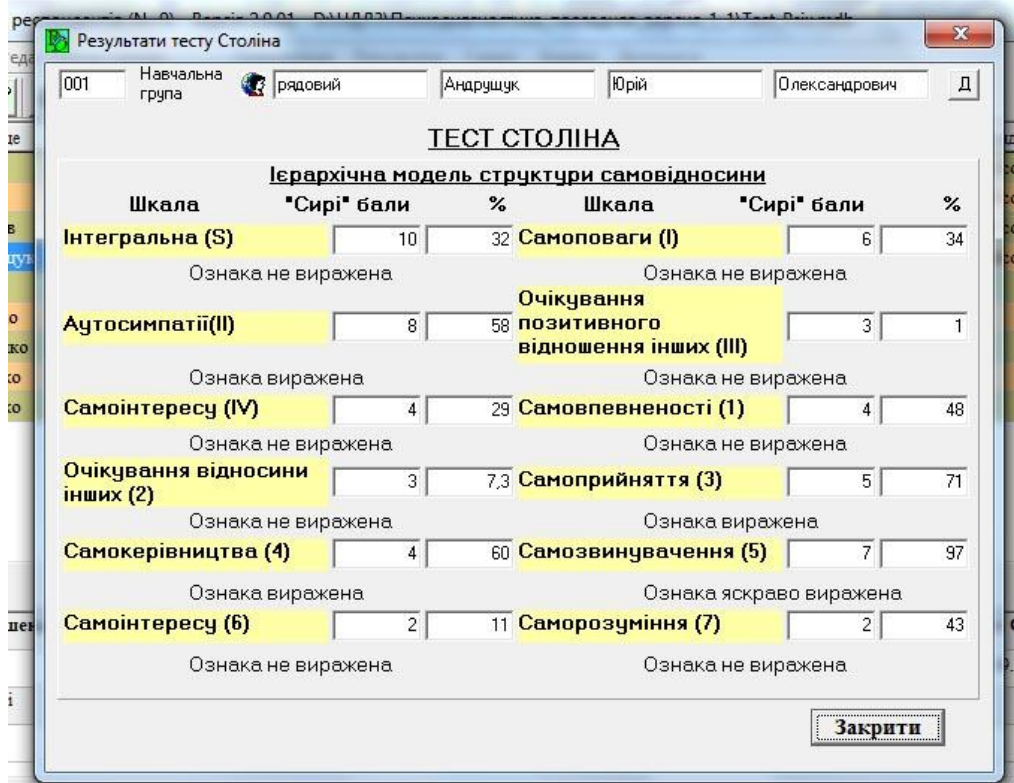


Рисунок 3.17 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Століна

Діагностичне оцінювання методики ґрунтується на 12 параметрах ставлення до себе, наведених на панелі на жовтому тлі.

1. Шкала S – вимірює інтегральне почуття “за” чи “проти” власного “Я” респондента.
2. Шкала I – самоповага.
3. Шкала II – аутосимпатія.
4. Шкала III – очікування позитивного ставлення від інших.
5. Шкала IV – самоінтерес.

Опитувальник містить також сім шкал, спрямованих на вимірювання вираженості установки на ті або інші внутрішні дії на адресу “Я” респондента.

6. Шкала 1 – самовпевненість.
7. Шкала 2 – ставлення інших.
8. Шкала 3 – самоприйняття.
9. Шкала 4 – самокерування, самопослідовність.
10. Шкала 5 – самозвинування.
11. Шкала 6 – самоінтерес.
12. Шкала 7 – саморозуміння.

Бали підраховуються окремо за кожним параметром відповідно до ключа тесту. Ці параметри мають різний рівень узагальнення і різний пояснювальний потенціал. Навпроти кожного параметра ставлення до себе виведено розрахунковий бал і бал, який переведено у відсоток. Значущість кожного параметра також можна оцінювати за такою шкалою:

- а) менше 50 % – ознака не виражена;
- б) від 50 до 74 % – ознака виражена;
- в) більше 74 % – ознака яскраво виражена.

Вихід із цього вікна здійснюється натисненням кнопки “Закрити”.

13. Панель інтерпретації результатів тесту Річі та Мартіна.

На панелі (рис. 3.18) наводиться інтерпретація результатів психологічного тестування за мотиваційним профілем потреб працівника.

ТЕСТ РІЧІ ТА МАРТИНА			
Оцінка показників відносної значимості потреб працівника			
1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді	22 Середня	2. Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні	47 Висока
3. Потреба у чіткому структурованні роботи, у зниженні невизначеності	33 Середня	4. Потреба в соціальних контактах, у спілкуванні з широким колом людей	11 Середня
5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини	14 Середня	6. Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей	44 Середня
7. Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх	20 Середня	8. Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими	47 Висока
9. Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини	33 Середня	10. Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей	53 Висока
11. Потреба у самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості	25 Середня	12. Потреба в цікавій, суспільно корисній праці	14 Низька

Рисунок 3.18 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту Річі та Мартіна

У тесті виділено дванадцять основних потреб працівника. Інтерпретація результатів тесту дає можливість кількісно оцінити відносну значущість цих потреб для конкретної людини. Діагностичне оцінювання методики ґрунтується на 12 шкалах потреб працівників, наведених на панелі на жовтому тлі.

1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з добрим набором пільг і надбавок.

2. Потреба в хороших умовах праці і комфортному оточенні.

3. Потреба в чіткій структурованій праці, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє оцінювати результати своєї праці, потреба у зниженні невизначеності та встановленні правил і директив виконання роботи.

4. Потреба в соціальних контактах: спілкування з широким колом людей, легкий ступінь довірливості, зв'язки з колегами, партнерами та клієнтами.

5. Потреба формувати й підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що передбачає значну ступінь близькості взаємин, довірливості.

6. Потреба у визнанні з боку інших людей, у тому, щоб оточення цінувало заслуги, досягнення та успіхи індивідуума.

7. Потреба ставити перед собою сміливі, складні цілі й досягати їх.

8. Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими – показник конкурентної наполегливості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу.

9. Потреба в розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини.

10. Потреба бути креативним, вдумливим працівником, відкритим для нових ідей.

11. Потреба в самовдосконаленні, зростанні і розвитку як особистість.

12. Потреба в цікавій, суспільно корисній праці.

Бали підраховуються окремо за кожною шкалою відповідно до ключа тесту. Навпроти кожної шкали виведено розрахунковий бал, що змінюється від 0 до 121. Значущість параметра кожної шкали також можна оцінювати за шкалою: низька, середня і висока. Вихід із цього вікна здійснюється натисненням кнопки “Закрити”.

14. Панель інтерпретації результатів тесту СЖО.

На панелі (див. рис. 3.19) наводиться інтерпретація результатів психологічного тестування з вивчення параметрів шкал сенсожиттєвих орієнтацій. Діагностичне оцінювання методики ґрунтується на шести шкалах сенсожиттєвих орієнтацій, наведених на панелі на жовтому тлі.

1. Загальний показник ОЖ (осмисленості життя).

2. Шкала 1 (Ціль).

3. Шкала 2 (Процес).

4. Шкала 3 (Результат).

5. Шкала 4 (Локус контролю – Я).

6. Шкала 5 (Локус контролю – життя).

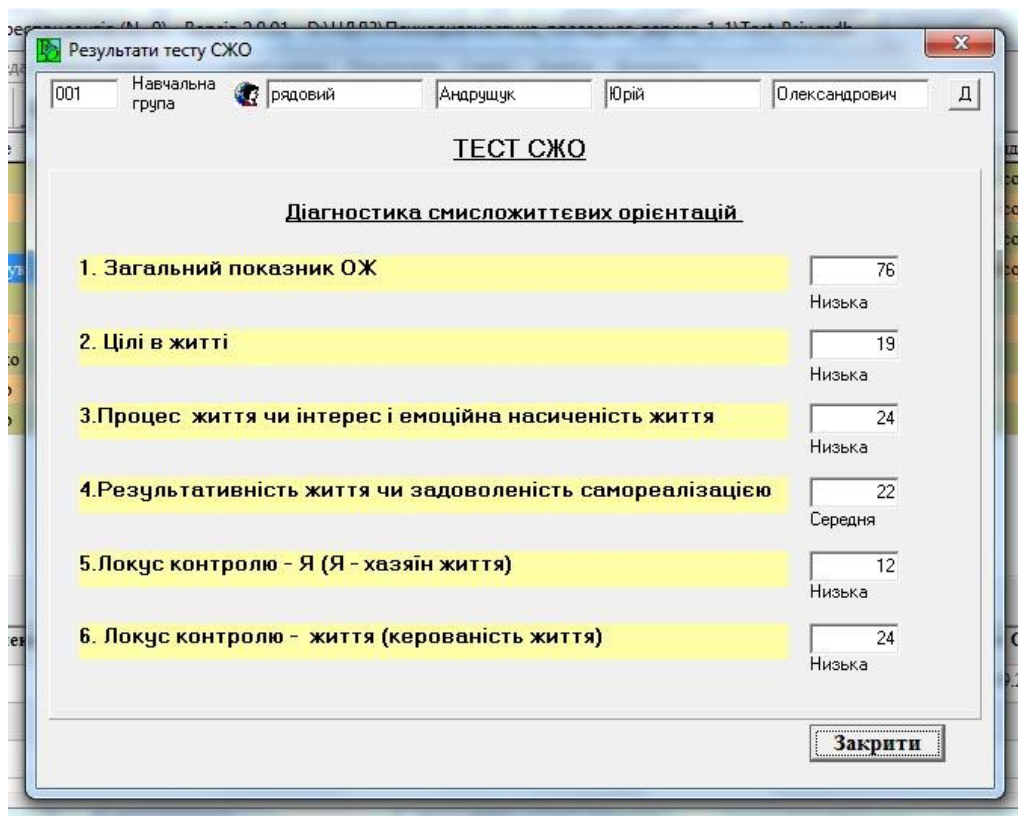


Рисунок 3.19 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту СЖО

У тесті за закладеним алгоритмом отримано показник за кожною шкалою. Значущість параметра кожної шкали також можна оцінювати за шкалою: низька, середня і висока. Вихід із цього вікна здійснюється натисненням кнопки “Закрити”.

15. Панель інтерпретації результатів тесту COPE.

На панелі (див. рис. 3.20) наводиться інтерпретація результатів психологічного тестування, спрямована на вивчення того, як люди реагують на труднощі в повсякденних життєвих ситуаціях.

Діагностичне оцінювання методики ґрунтується на п’ятнадцяти шкалах опитувальника, які наведені на панелі на жовтому тлі.

1. Позитивне переформулювання та особистісне зростання.
2. Уявне уникання проблеми.
3. Концентрація на емоціях та їх активне вираження.
4. Використання інструментальної соціальної підтримки.
5. Активне подолання.
6. Заперечення.
7. Звернення до релігії.
8. Гумор.
9. Поведінкове уникнення проблеми.
10. Стимування.
11. Використання емоційної соціальної підтримки.
12. Використання “заспокійливих”.

13. Прийняття.
14. Приглушення конкуруючої діяльності.
15. Планування.

ТЕСТ COPE			
Оцінка показників подолання труднощі в повсякденних життєвих ситуаціях			
1. Позитивне переформулювання й особистісне зростання	7 Низька	2. Чувне уникання проблеми	8 Середня
3. Концентрація на емоціях та їх активне вираження	9 Середня	4. Використання інструментальної соціальної підтримки	10 Середня
5. Активне подолання	9 Низька	6. Заперечення	8 Середня
7. Спрямування до релігії	7 Середня	8. Гумор	8 Середня
9. Поведінкове уникання проблеми	9 Середня	10. Стримування	10 Середня
11. Використання емоційної соціальної підтримки	9 Середня	12. Використання "заспокійливих"	8 Середня
13. Прийняття	7 Низька	14. Заглушування конкуруючої діяльності	8 Середня
15. Планування	8 Низька		

Рисунок 3.20 – Зовнішній вигляд панелі інтерпретації результатів тесту COPE

У тесті за закладеним алгоритмом отримано показник за кожною шкалою. Значущість кожного параметра можна оцінювати за такою шкалою: низька, середня і висока. Вихід із цього вікна здійснюється натисненням кнопки “Закрити”.

Для здійснення психографічного дослідження психологові необхідні спеціальні програмні інструменти, що дозволяють здійснювати певні етапи такого дослідження. Зокрема, можливість конвертації даних у текстовий редактор Microsoft Word, табличний редактор Microsoft Excel, створення нових психологічних профілів, рівнянь регресії тощо. Розглянемо інструментарій, розроблений для психодіагностичного комплексу.

1. Підключення бази даних респондентів.

У процесі практичної роботи виникає необхідність проаналізувати отримані дані тестування респондентів, які зберігаються в інших базах даних. Наприклад, тестування респондентів було здійснено на різних машинах у межах однієї військової частини або надіслано електронною поштою з будь-якого місця України. Цей інструмент дозволяє підключати різні бази даних, якщо попередньо вказати їх місце розташування та назву в межах однієї локальної машини.

Інтерфейс відображено на рис. 3.21.

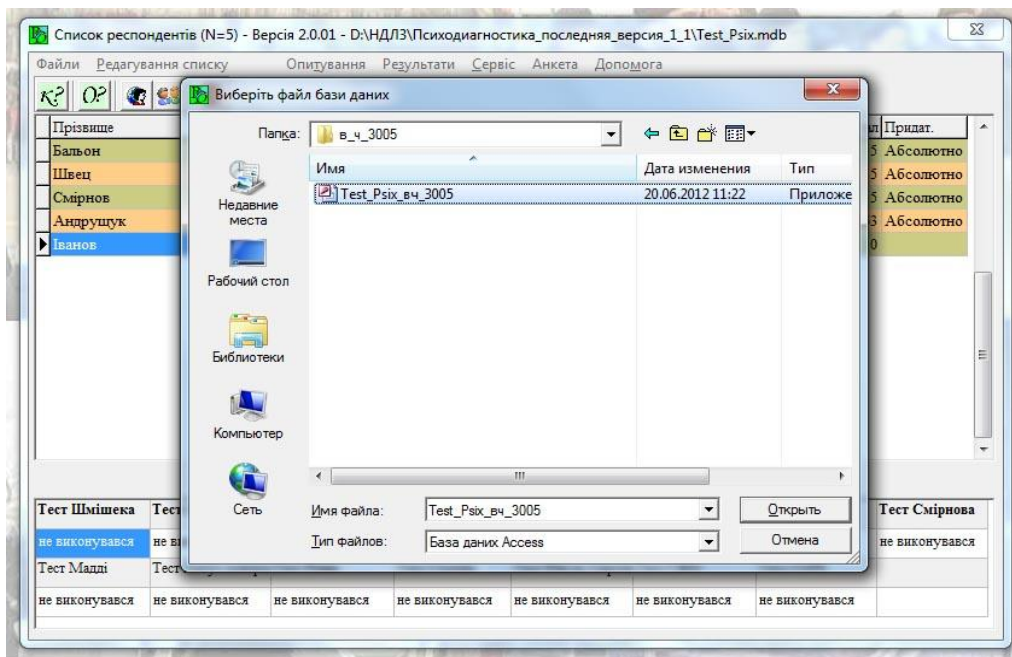


Рисунок 3.21 – Інтерфейс підключення іншої бази даних (файл бази даних Test_Psix_вч_3005.mdb)

Вибір потрібного файлу здійснюється виділенням лівою кнопкою миші його назви у вікні “Виберіть файл бази даних”. Далі натискається кнопка “Відкрити” та, якщо правильно введено пароль нової бази даних (рис. 3.22), завантажується вибрана база даних. Після цього ми можемо в повному обсязі з нею працювати. Уведення інструмента паролування під час завантаження нової бази даних дозволяє уникнути несанкціонованого доступу до інформації осіб, яким вона не призначена, і може бути інформацією для службового використання.

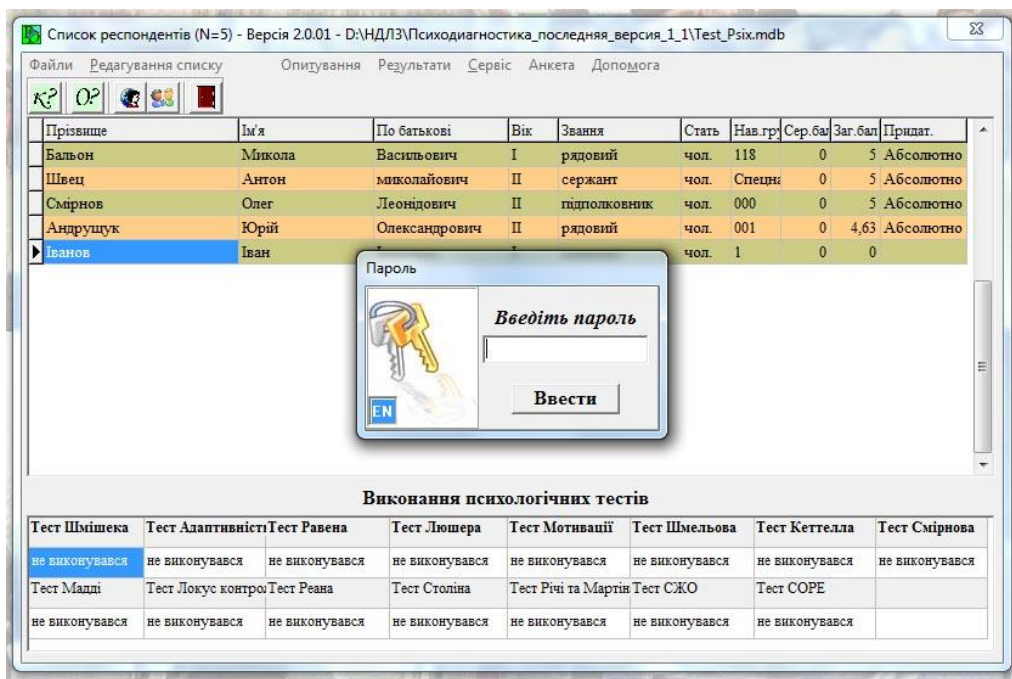


Рисунок 3.22 – Зовнішній вигляд панелі введення пароля при підключенні нової бази даних

Ця версія програми підтримує формат попередньої бази даних. Вона дозволяє проглядати раніше отримані дані, їх коригувати шляхом проведення тестування або введення даних психологом із паперового варіанта відповідей, аналізувати. Однак під час завантаження старого формату бази даних буде виведено попередження про обмеження функціонування системи (рис. 3.23).

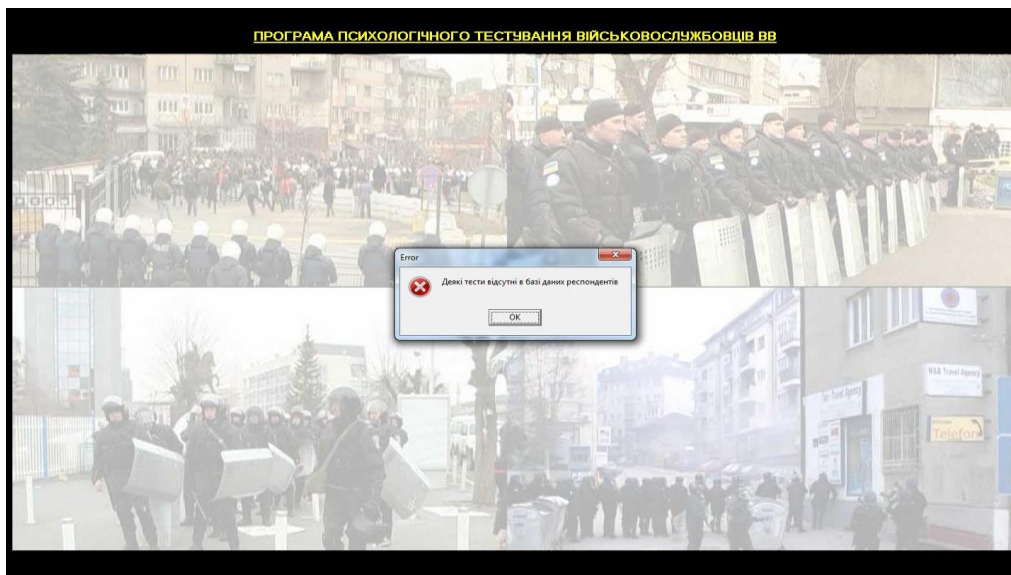


Рисунок 3.23 – Попередження при підключенні бази даних старого формату

Під час роботи з такою базою деякі функції, пов'язані з тестами, яких не містять бази даних, будуть обмежені. Наприклад, неможливе проведення тестування респондентів за набором додаткових тестів.

3.3.1. Збір даних з інших баз даних в основну поточну базу

Іноді тестування респондентів проводиться на різних локальних машинах (наприклад, у комп'ютерних класах без наявності комп'ютерної мережі) і в різний час. Тому виникає необхідність скомпонувати дані тестування респондентів із різних баз даних в єдину базу. Це дозволяє здійснювати повніший аналіз даних тестування і значно прискорить процес оброблення даних. Із часом розвиток мережних технологій і забезпечення військ локальними комп'ютерними мережами потребуватиме створення мережної версії психодіагностичного комплексу, заснованого на принципах транзакцій бази даних. Однак на цей момент у частинах в основному існують окремі локальні машини, що зумовило створення простішого інструменту для збору отриманих даних в одну основну базу. Інструмент "Файли/Збір даних в основну базу" дає таку можливість. Загальний вигляд панелі цього інструменту показано на рис. 3.24.

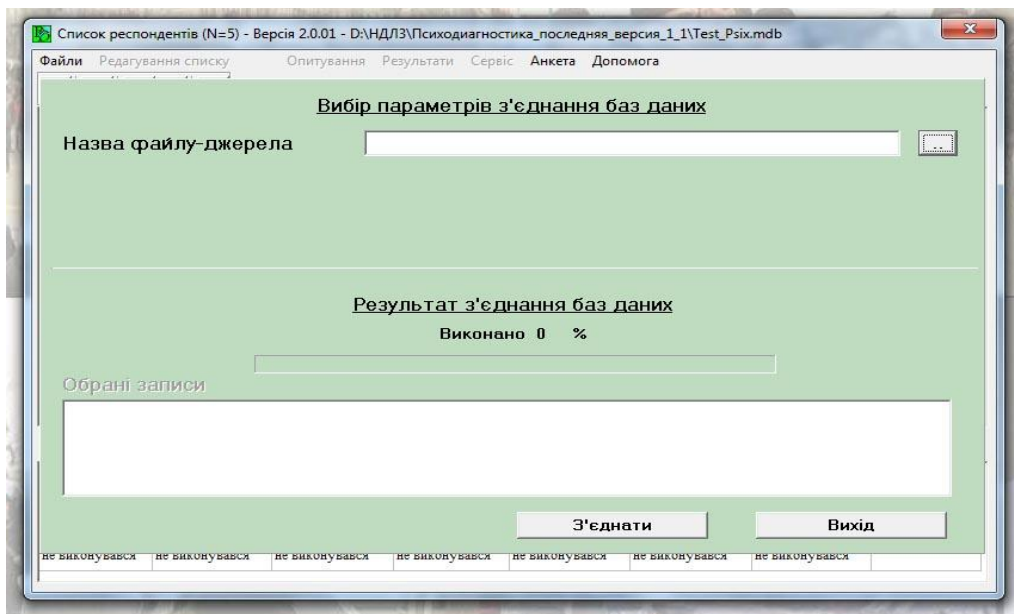


Рисунок 3.24 – Зовнішній вигляд панелі поєднання баз даних

Основною базою даних вважається база, завантажена у психодіагностичний комплекс у цей момент. Усі інші бази підключаються по одній із різних каталогів. Панель поєднання баз даних поділена на дві зони: “Вибір параметрів поєднання баз даних”, “Результат поєднання баз даних”. З поєднанням баз даних відкриється вікно “Виберіть файл бази даних” (рис. 3.25), слід вибрати файл бази даних формату *.mdb. Наприклад, файл Test_Psix_вч_3005.mdb. Далі програмний комплекс здійснює зчитування порядково з бази даних джерела даних респондента з усіма результатами тестів, які він пройшов, і проводить аналіз наявності цієї інформації у поточній базі даних. Якщо такої інформації немає, то відбувається автоматичне доповнення у поточну базу даних, в іншому випадку доповнення не здійснюється.

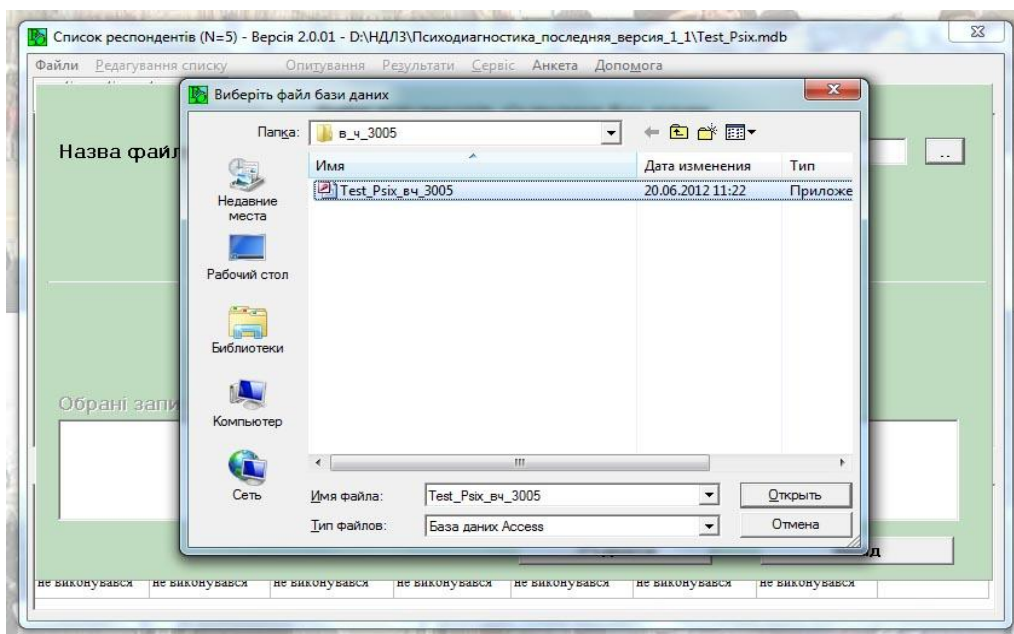


Рисунок 3.25 – Інтерфейс вибору іншої бази даних (файл бази даних Test_Psix_вч_3005.mdb)

При доповненні поточної бази даних інформацією діють такі правила:

1) за відсутності цього респондента у файлі-приймачі інформація про нього з усіма результатами пройдених тестів переноситься із файла-джерела у файл-приймач;

2) за наявності респондента у файлі-приймачі перевіряються його результати тестування; за відсутності результатів тестування у файлі-приймачі вони туди записуються із файла-джерела;

3) за наявності респондента у файлі-приймачі та наявності результатів його тестування перевіряється дата тестування, у поточну базу даних записуються більш пізні (останні) результати тестування.

Процес з'єднання баз даних та його результат відображаються на екрані (рис. 3.26).

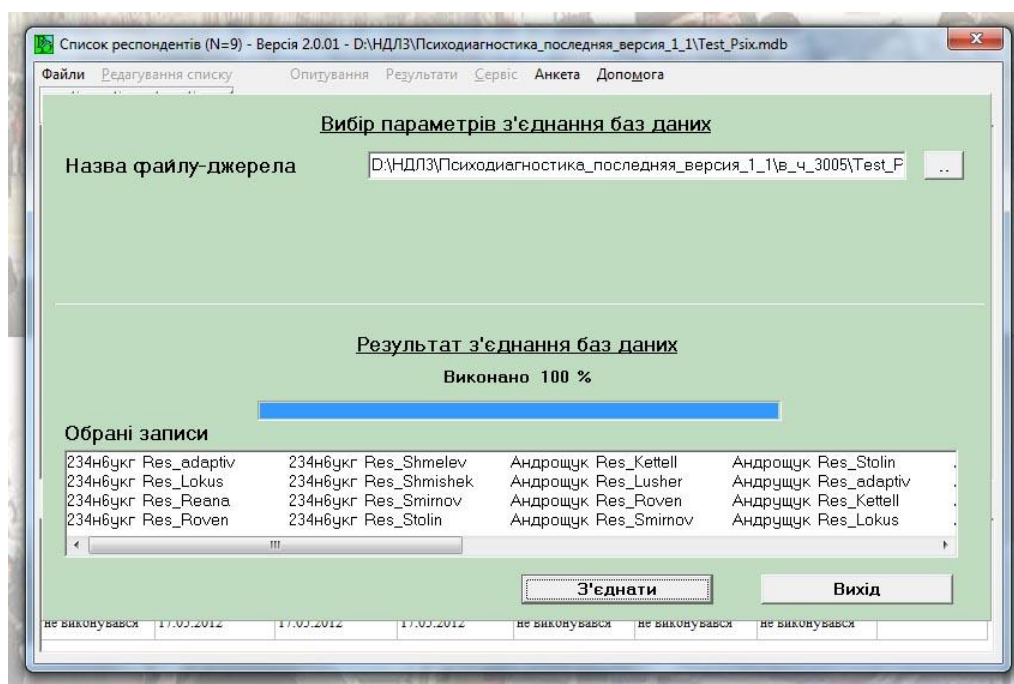


Рисунок 3.26 – Зовнішній вигляд панелі після з'єднання баз даних

Після закінчення роботи в зоні “Результат з'єднання баз даних” відображаються всі записи, перенесені з бази джерела в базу приймача, ці записи можна переглянути. Наприклад, запис Андрущак Res_Kettel означає, що в базу даних додано стосовно респондента Андрущака запис результатів його тестування за тестом Кеттелла. Ця версія програми, як зазначалося, підтримує формат попередньої бази даних. Вона дозволяє з'єднати інформацію з баз даних попереднього формату в новий формат. Проте під час завантаження старого формату бази даних буде виведено попередження про відсутність додаткових тестів (див. рис. 3.27).

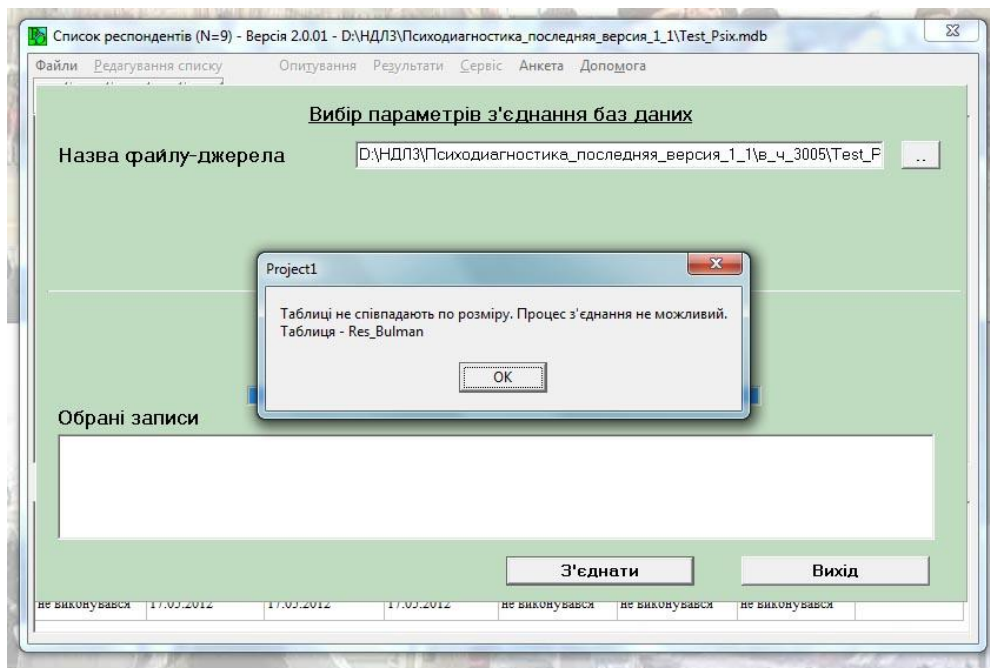


Рисунок 3.27 – Попередження у разі з’єднання бази даних старого формату

Для коректного збору інформації в єдину базу даних необхідно, щоб поточна база даних була нового формату, а файл-джерело – будь-якого формату. В іншому випадку відбудеться втрата інформації про тестування за додатковими тестами.

3.3.2. Імпорт списку групи

Для зручнішого формування бази респондентів у психодіагностичному комплексі передбачено інструмент для автоматизації цього процесу. Базу респондентів можна формувати вручну за допомогою пункту меню “Редагування списку”, що займе досить багато часу. Цей самий пункт меню дозволить вибрати текстовий файл зі списку респондентів (рис. 3.28) і автоматично перетворити його на формат поточної бази даних.

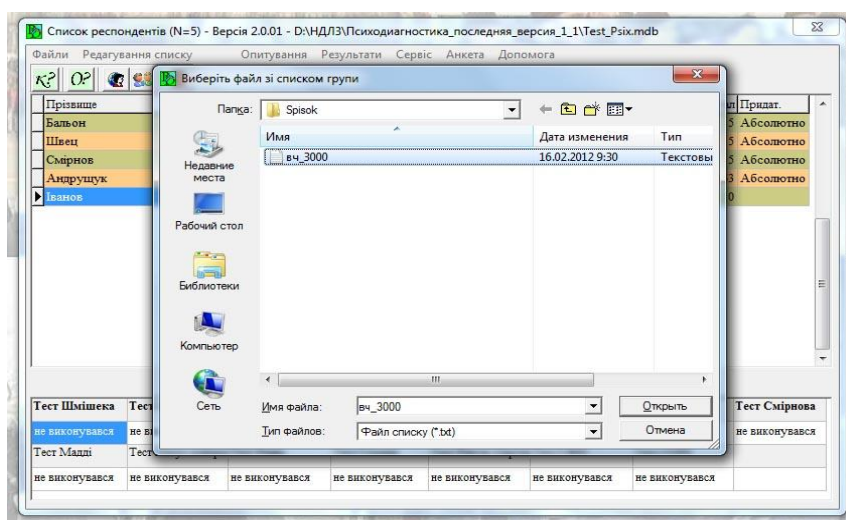


Рисунок 3.28 – Інтерфейс вибору списку групи (текстовий файл вч_3000.txt)

Текстовий файл-джерело списку групи має бути підготовленим відповідно до встановлених правил, які наведені в інструкції користувача. У текстовому файлі списку групи записується номер навчальної групи, військове звання повністю, прізвище, ім'я, по батькові або тільки ініціали, середній бал і вікова група. Список групи має зберігатись у текстовому форматі. (Для Word – звичайний текст у кодуванні Widows). Якщо текстовий файл сформований правильно, то натисненням кнопки “Відкрити” здійснюється додавання записів до бази респондентів з усією внесеною інформацією і відкривається панель “Імпорт списку групи” (рис. 3.29), де навпроти запису ставиться позначка Ок, а нижче записується кількість уведених прізвищ.

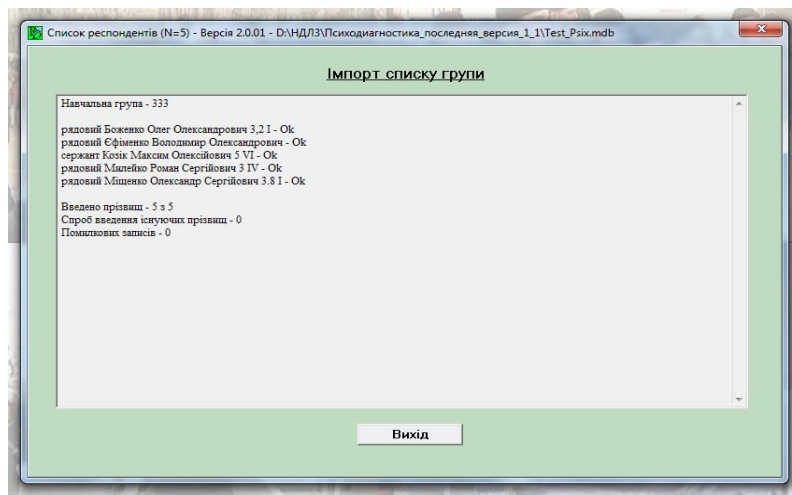


Рисунок 3.29 – Зовнішній вигляд панелі імпорту списку групи – список коректний

Якщо у формуванні списку групи допущено помилку, то навпроти помилкового запису буде прописано “Помилка запису” і цей запис не вноситиметься до поточної бази даних. Якщо ж запис уже існує в цій базі, то навпроти нього буде проставлена позначка “Уже існує в БД” (рис. 3.30) і він також не буде внесений до бази даних.

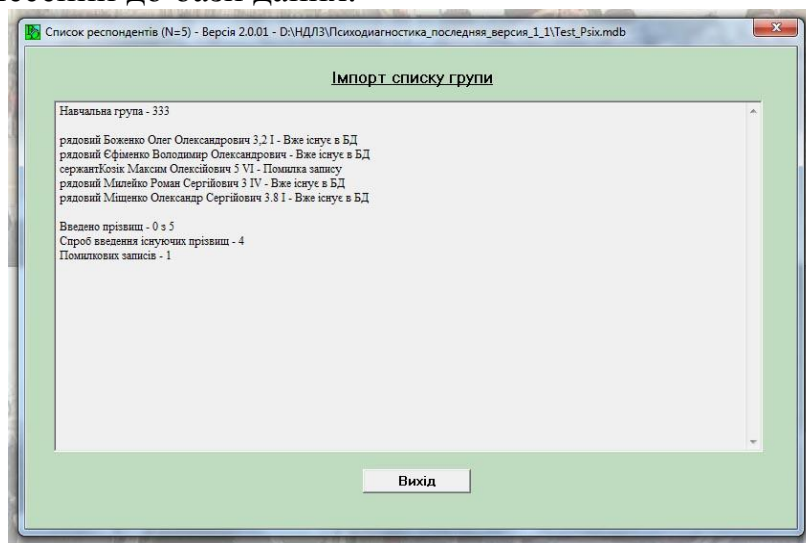


Рисунок 3.30 – Зовнішній вигляд панелі імпорту списку групи – список із помилками

3.3.3. Експортування даних у додаток Excel

Цей інструмент дозволить зробити конвертування потрібної для дослідження й аналізу інформації про респондентів і результати їхнього тестування у програмну оболонку Excel. Конвертування можливе в трьох варіантах.

Перший варіант – конвертування даних в Excel (пункт меню “Результати/Експорт в Excel/Дані в Excel”). У цьому режимі в додатку Excel створюється таблиця, де кожний рядок відповідає одному респонденту. У кожний рядок таблиці записується інформація про респондента (номер групи, військове звання, прізвище, ім’я, по батькові, вікова група, середній бал атестата), а також його тестові бали всіх параметрів за кожним психодіагностичним тестом. Кожному параметру присвоєно номер: тест Шмішека – десять параметрів із 1 по 10, тест Адаптивність – 12–15, тест Равена – 16, тест Мотивації – 17–24, тест Шмельова – 25–33, тест Кеттелла – 34–50, тест Смірнова – 51–56, тест Мадді – 57–60, тест Локус контролю – 61–77, тест Реана – 78, тест Століна – 79–90, тест Річі та Мартіна – 91–102, тест СЖО – 103–108, тест COPE – 109–123.

Другий варіант – конвертування рейтингу в Excel (пункт меню “Результати/Експорт в Excel/Рейтинг в Excel”). Залежно від завантаженого психологічного профілю, який будується за 8 основними тестами, при конвертуванні даних у таблицю записуються значення параметрів цих тестів у балах, що переведені за профілем (у 10-бальну шкалу), і розрахований за закладеним алгоритмом бал рейтингу. У наступній клітинці записуються номери параметрів тестів, які після переведення за профілем, не подолали так званих мінімально допустимих значень параметра (якщо вони встановлені в поточному профілі для певного параметра).

Третій варіант – конвертування рівнянь регресії в Excel (пункт меню “Результати/Експорт в Excel/Рівняння регресії в Excel”). У таблицю записуються тестові бали за кожним параметром 8 основних тестів, а також розраховані за закладеними рівняннями регресії значення успішності навчання за 6 спеціальностями, яким навчають майбутніх офіцерів у Національній академії Національної гвардії України, за п’ятибальною системою і значення ефективності виконання службових обов’язків за 3 спеціальностями контрактників НГУ.

3.3.4. Розрахунок рівнянь регресії успішності навчання за різними спеціальностями

Інструмент розрахунку рівнянь регресії успішності навчання дозволяє провести прогнозування середньої оцінки успішності респондента за 6 спеціальностями, яким навчають майбутніх офіцерів у Національній академії НГУ, за п’ятибальною системою (командно-штабний факультет за спеціальністю “Службово-бойове застосування та управління діями підрозділів

(частин, з'єднань) НГУ”: командно-штабний факультет за спеціальністю “Службово-бойове застосування та управління діями підрозділів (частин, з'єднань) спеціального призначення НГУ”; гуманітарний факультет за спеціальністю “Військове навчання та виховання”; інженерно-технічний факультет за спеціальністю “Автомобільна техніка військ”; інженерно-технічний факультет за спеціальністю “Організація експлуатації і ремонту ракетного, артилерійського та стрілецького озброєння”; факультет економіки і менеджменту за спеціальністю “Організація продовольчого забезпечення”). Прогнозування проводиться за тестовими значеннями параметрів 8 основних тестів або за результатами 7 основних тестів за винятком тесту Люшера, який має консультативний характер. Результат розрахунку рівнянь регресії записується у стовпець “Заг. бал”.

Крім того, значущість успішності навчання також можна оцінювати за такою якісною шкалою придатності:

- менше 2,7 – не придатний;
- від 2,7 до 3,5 – умовно придатний;
- від 3,5 до 4,5 – придатний;
- більше 4,5 – абсолютно придатний.

Отримані якісні прогнозовані значення професійної придатності записуються в останній стовпець таблиці зони респондентів (рис. 3.31).

Прізвище	Ім'я	По батькові	Вік	Звання	Стать	Нав.гр.	Сер.б.	Заг.бал	Прогноз придатності
Бальон	Микола	Васильович	1	рядовий	чол.	118	0	2,72	Умовно придатний
Швец	Антон	Миколайович	11	сержант	чол.	000	0	4,19	Придатний
Смирнов	Олег	Леондович	11	підполковник	чол.	000	0	3,38	Умовно придатний
Андрущук	Юрій	Олександрович	11	рядовий	чол.	001	0	2,29	Непридатний
Іванов	Іван	Іванович	1	кандидат	чол.	1	0	0	

Виконання психологічних тестів							
Тест Шмішека	Тест Адаптивності	Тест Равена	Тест Люшера	Тест Мотязай	Тест Шмельова	Тест Кеттелла	Тест Смірнова
не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався
Тест Маші	Тест Локус контролю	Тест Равена	Тест Стопна	Тест Річі та Мартіна	Тест СЖО	Тест СОРЕ	
не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	не виконувався	

Рисунок 3.31 – Зовнішній вигляд основного вікна в режимі “Психолог” під час розрахунку рівнянь регресії успішності навчання

3.3.5. Розрахунок рівнянь регресії ефективності служби за різними спеціальностями

Інструмент розрахунку рівнянь регресії ефективності виконання службових завдань дозволяє здійснити прогнозування середнього параметра ефективності виконання службових обов’язків респондентом за 3 спеціальностями контрактників Національної гвардії України за 226-бальною

системою (підрозділів охорони дипломатичних представництв та консульських установ, підрозділів конвоювання та екстрадиції, підрозділів з охорони громадського порядку). Прогнозування здійснюється за тестовими значеннями параметрів 8 основних тестів або за результатами 7 основних тестів за винятком тесту Люшера, який має консультативний характер. Результат розрахунку рівнянь регресії записується у стовпець “Заг. бал”. Крім того, значущість ефективності виконання служби можна оцінювати за якісною шкалою придатності:

а) підрозділів охорони дипломатичних представництв і консульських установ:

- менше 127,25 – не придатний;
- від 127,25 до 162,25 – умовно придатний;
- від 162,25 до 197,25 – придатний;
- більше 197,25 – абсолютно придатний.

б) підрозділів конвоювання та екстрадиції:

- менше 98,25 – не придатний;
- від 98,25 до 135,25 – умовно придатний;
- від 135,25 до 172,25 – придатний;
- більше 172,25 – абсолютно придатний.

в) підрозділів з охорони громадського порядку:

- менше 93,85 – не придатний;
- від 93,85 до 131,75 – умовно придатний;
- від 131,75 до 169,65 – придатний;
- більше 169,65 – абсолютно придатний.

Отримані якісні прогнозовані значення професійної придатності записуються в останній стовпець таблиці зони респондентів (рис. 3.32).

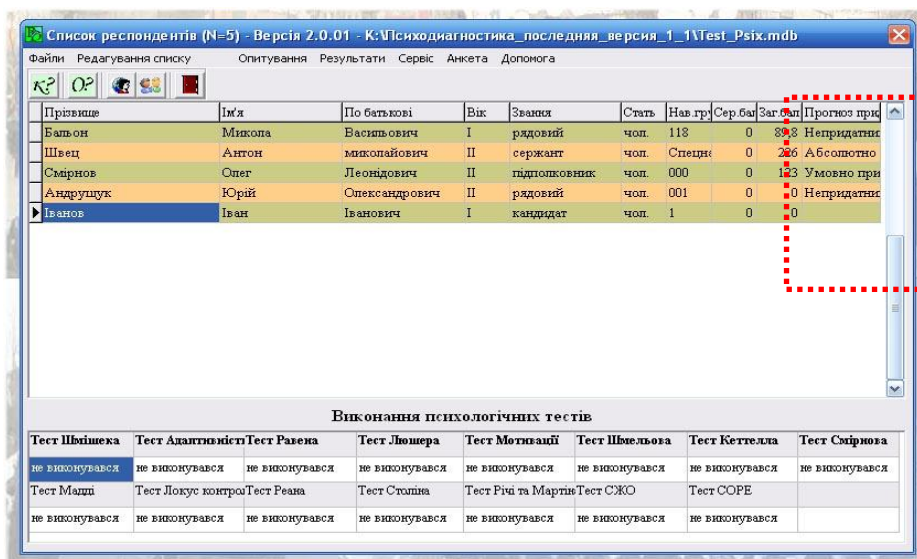


Рисунок 3.32 – Зовнішній вигляд основного вікна в режимі “Психолог” під час розрахунку рівнянь регресії ефективності виконання службових завдань

3.3.6. Сортування бази даних респондентів

Сортування бази даних респондентів здійснюється за одним із заданих критеріїв: номер навчальної групи, звання, прізвище, загальний набраний бал, вікова група і без сортування (рис. 3.33).

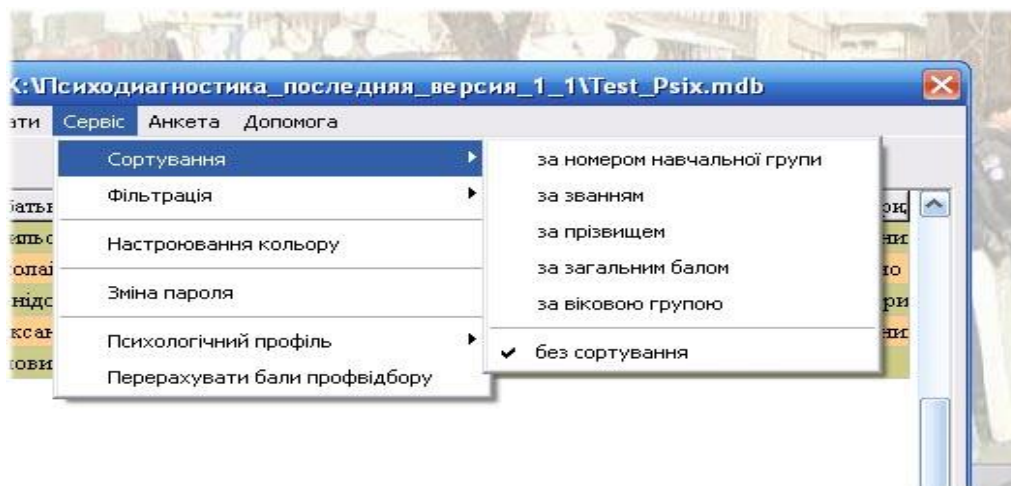


Рисунок 3.33 – Сортування бази даних респондентів

Сортування здійснюється за правилами рядків: за зростанням за всіма параметрами, крім загального набраного бала. За цим критерієм сортування здійснюється за зменшенням. Під час сортування на основній панелі відображаються всі записи, але в послідовності відповідно до вибраного критерію. Скасування сортування здійснюється з вибором підпункту меню “без сортування”. Якщо сортування бази даних не здійснюється, то підпункт меню “без сортування” активний.

3.3.7. Фільтрація бази даних респондентів

Фільтрація записів бази даних респондентів дозволяє відобразити лише ті записи, які задовольняють заданому критерію. Критеріями можуть бути: номер навчальної групи, звання, успішність, вікова група і без фільтрації (рис. 3.34). Крім того, можлива комбінація цих критеріїв – так званий складний фільтр.

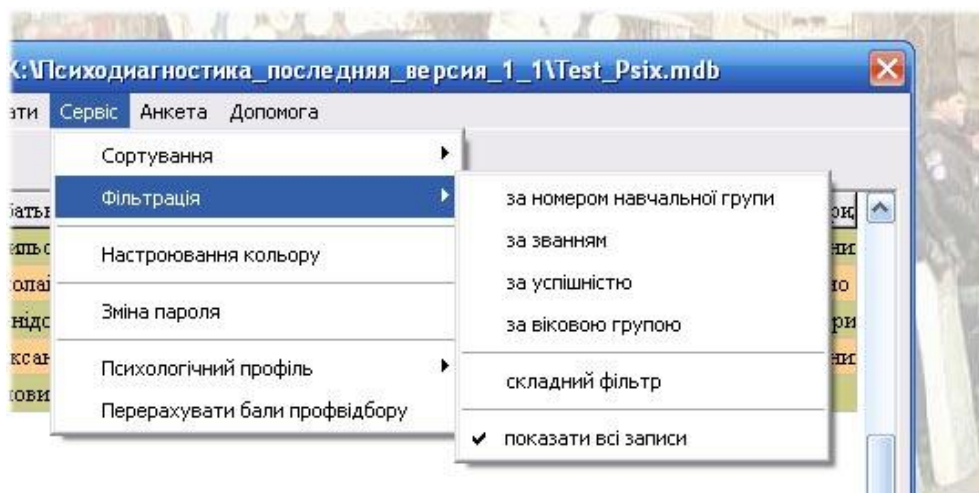


Рисунок 3.34 – Фільтрація бази даних респондентів

При виборі будь-якого критерію з'являється вікно фільтрації, що містить можливі параметри фільтра: при фільтрації за номером групи в списку, що відкривається, містяться всі номери груп (рис. 3.35); за званням – усі звання тощо.

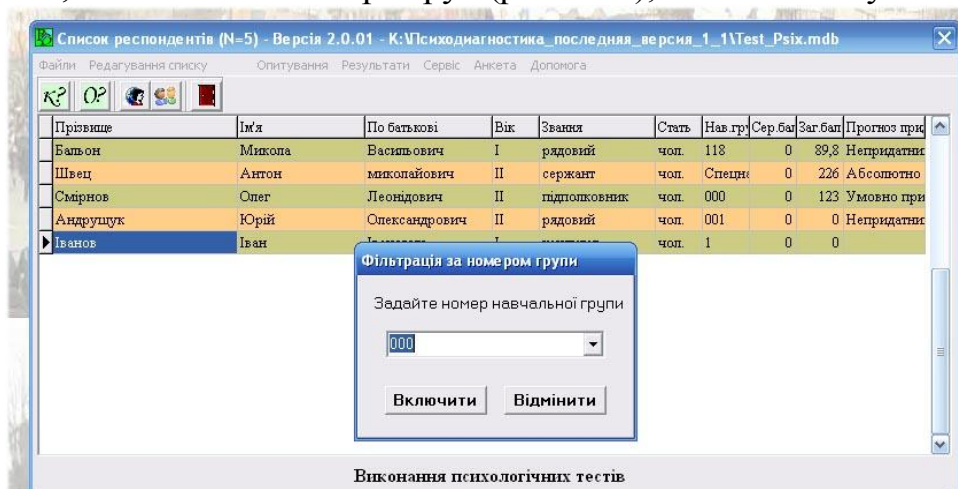


Рисунок 3.35 – Вибір номера навчальної групи

Натисненням кнопки “Включити” в основному вікні здійснюється фільтрація записів і відображення бази даних оновлюється. Натисненням кнопки “Відмінити” база даних фільтрації не припиняється.

Після вибору для фільтрації складного фільтра відкривається вікно вибору параметрів складного фільтра (рис. 3.36).

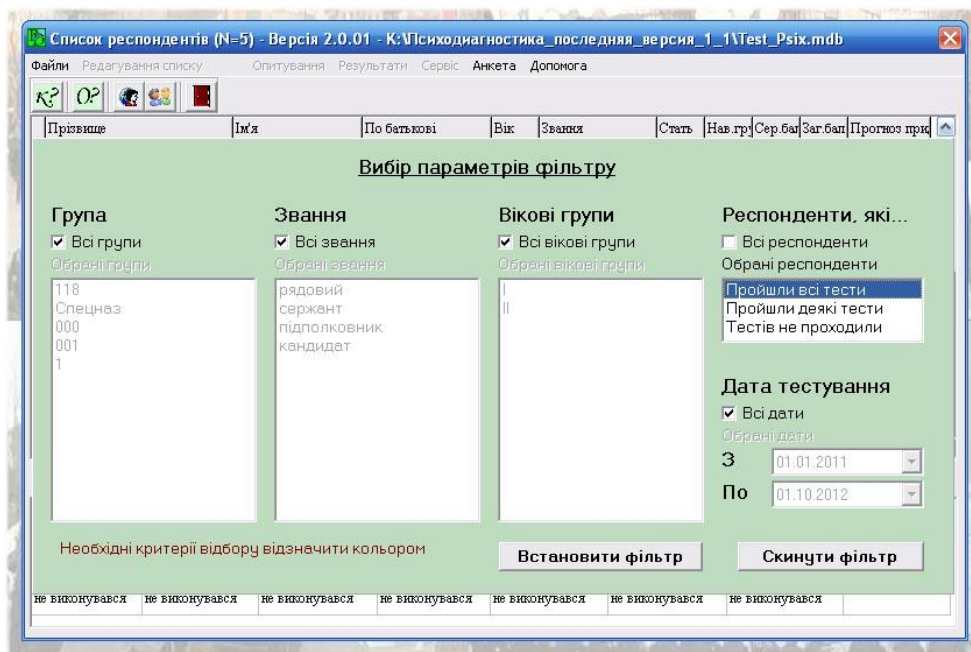


Рисунок 3.36 – Вибір параметрів складного фільтра

Застосування складного фільтра дозволяє провести фільтрацію за кількома параметрами. Наприклад, вибрати не одну, а декілька груп, вибрати комбінацію груп і військового звання і т. ін. Крім того, уведено нові параметри фільтрації: за датою тестування і за виконанням тестів респондентами. Під час вибору критерію фільтрації проводиться зміна фону цього критерію на синій. Натисненням кнопки “Встановити фільтр” в основному вікні здійснюється

фільтрація записів і відображення бази даних оновлюється. Натисненням кнопки “Скинути фільтр” усі вибрані параметри фільтрації скасовуються і база даних фільтрації не піддається. Відміна фільтрації здійснюється з вибором підпункту меню “показати всіх”. Якщо фільтрація бази даних не здійснювалася, то підпункт меню “показати всіх” є активним.

3.3.8. Робота з різними психологічними профілями

У поточній версії психодіагностичного комплексу розроблено інструмент, який дозволяє узагальнювати результати тестування і визначати професійну придатність військовослужбовців НГУ.

Цей інструмент універсальний і дозволяє не тільки користуватися розробленими психологічними профілями, але і створювати нові як психологічні профілі, так і рівняння регресії на основі попередніх статистичних розрахунків. Створення психологічного профілю передбачає визначення розподілу балів за кожною психологічною якістю на основі статистичного аналізу даних репрезентативної вибірки.

У програмному комплексі закладено стандартний психологічний профіль визначення придатності абітурієнтів для навчання у Національній академії НГУ і на початок роботи він становить поточний психологічний профіль. За допомогою пункту меню “Сервіс/Психологічний профіль/Зберегти поточний психологічний профіль” є можливість зберегти поточний профіль у файл із розширенням *. Prf.

За допомогою пункту меню “Сервіс/Психологічний профіль/Завантажити психологічний профіль” здійснюється завантаження нового розробленого психологічного профілю у програмний комплекс із файла з розширенням *. prf. Пункт меню “Сервіс/Психологічний профіль/Створити психологічний профіль” дозволяє формувати новий психологічний профіль або нові рівняння регресії. З вибором цього пункту відображається вікно створення психологічного профілю (рис. 3.37) або вікно створення нового рівняння регресії (див. рис. 3.38).

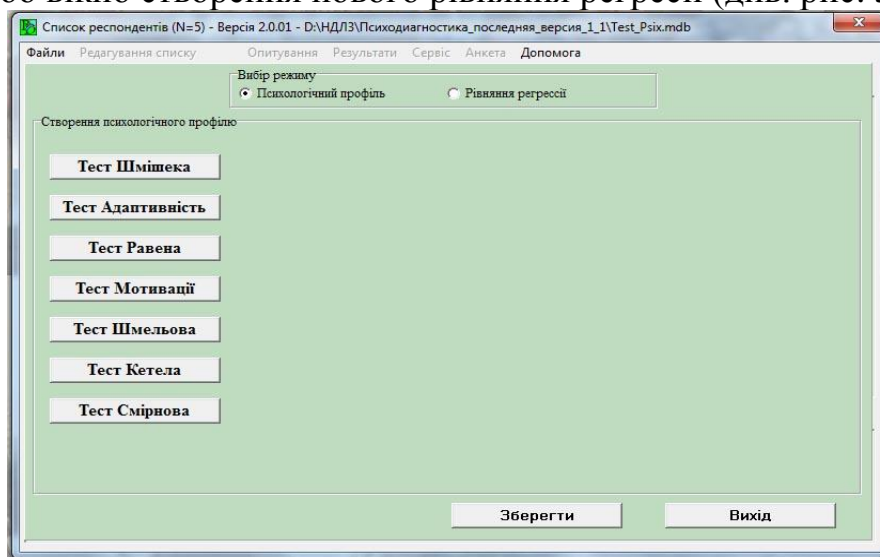


Рисунок 3.37 – Зовнішній вигляд панелі створення нового психологічного профілю

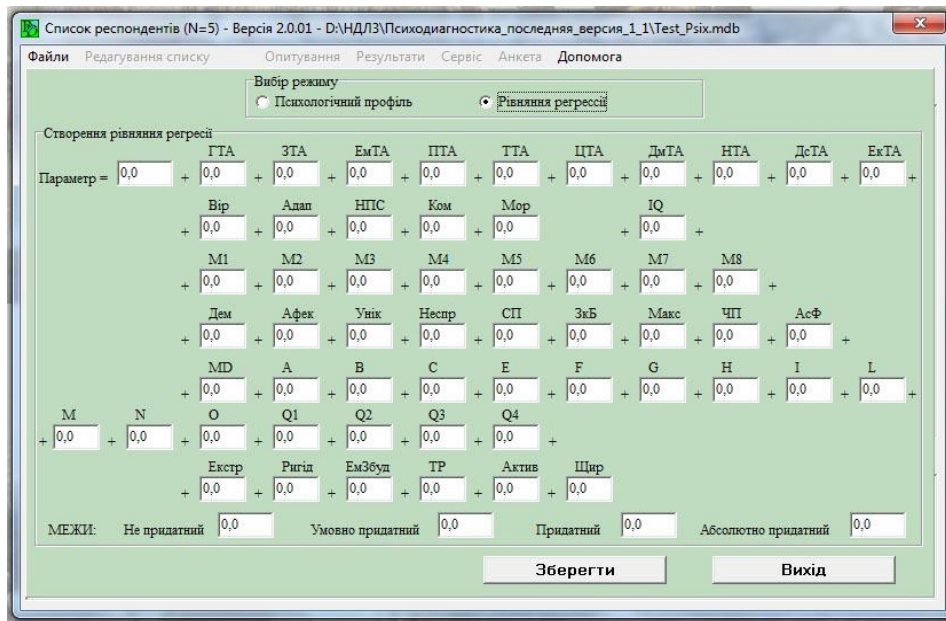


Рисунок 3.38 – Зовнішній вигляд панелі створення нового рівняння регресії

Перехід від психологічного профілю до рівнянь регресії здійснюється вибором кнопок “Психологічний профіль” або “Рівняння регресії”.

У режимі створення нового психологічного профілю на екрані відображається 7 кнопок із назвами основних тестів. Необхідно вибрати кожний із них (рис. 3.39) і заповнити за кожною психологічною якістю нове значення (від 0 до 10) відповідно до частотного розподілу цих балів. Реальні значення якості за методикою прописані в непарних рядках.

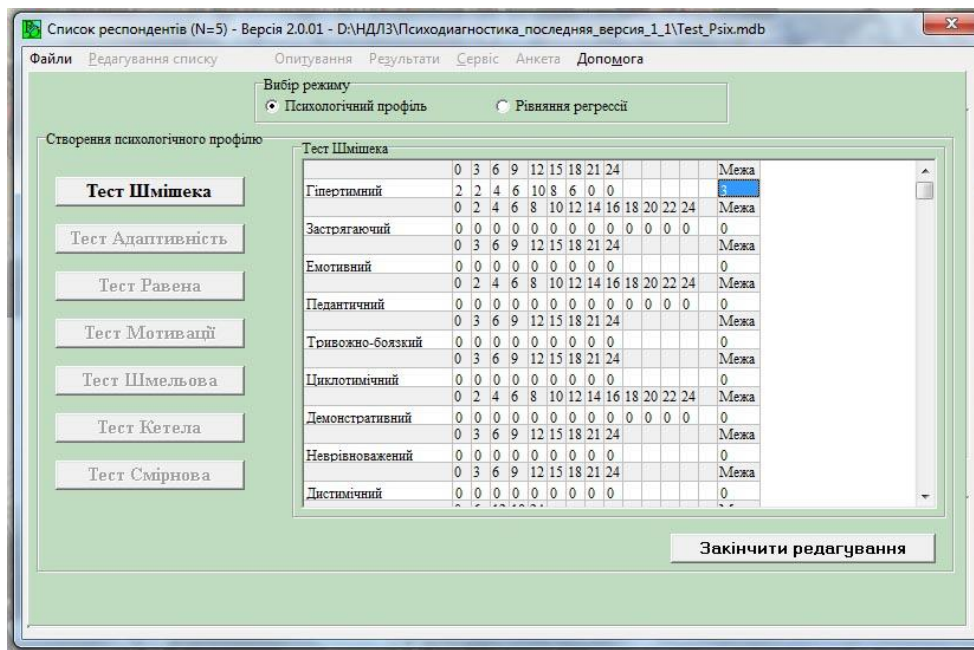



Рисунок 3.39 – Зовнішній вигляд панелі створення нового психологічного профілю за кожним тестом

У стовпцях “Межа” відмічається величина критичного значення для цього параметра, якщо вона передбачена. Внесення числових значень здійснюється натисненням кнопок цифр, переміщення за параметрами – за допомогою маніпулятора “миша” або клавіатурою кнопками управління курсором.

Натиснення кнопки “Закінчити редагування” дозволяє зберегти внесену інформацію за тестами. Індикацією заповнення профілю за цим тестом є поява значка  навпроти тесту (рис. 3.40).

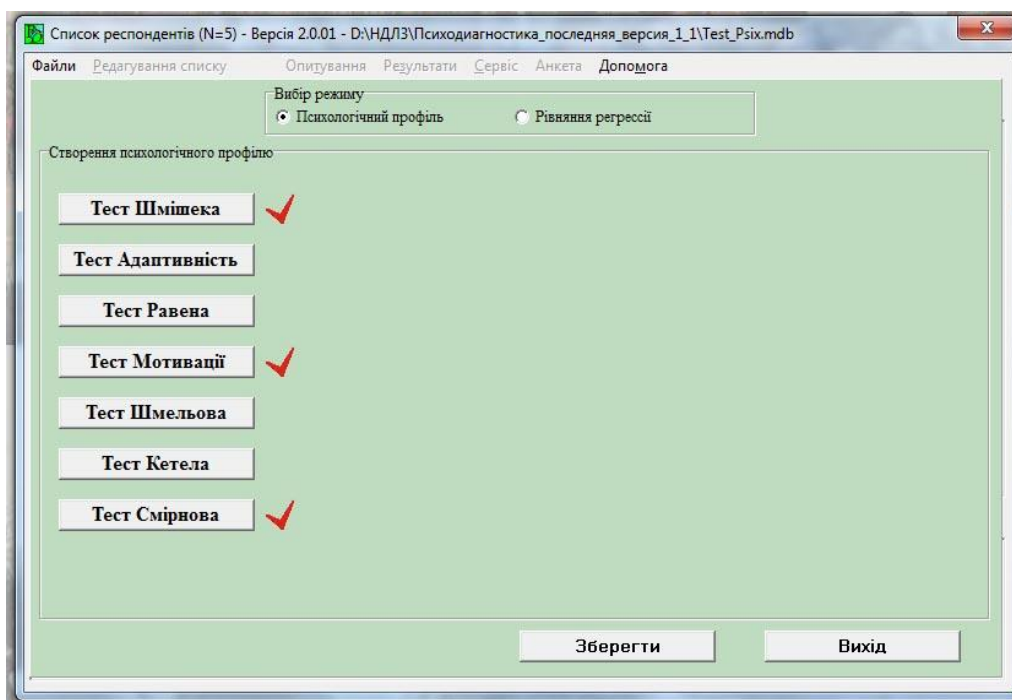


Рисунок 3.40 – Зовнішній вигляд панелі створення нового психологічного профілю з індикацією заповнення трьох тестів

Структура файла психологічного профілю чітко визначена, описана в інструкції користувача і являє собою своєрідну таблицю (див. рис. 3.41). У файлі прописана назва цього профілю, порядковий номер параметра, вага цього параметра при розрахунках, мінімальне значення параметра, максимальне значення параметра, крок параметра, величина критичного значення (значення, на які потрібно звертати посилену увагу) цього параметра. І далі йдуть 26 стовпців, які становлять сам масив параметрів. Наприклад, якщо досліджуваний параметр має мінімальне значення 0, максимальне 21, а крок становить 3, то заповнюються 8 перших стовпців, які відповідають реальним значенням тестів – 0, 3, 6, 9, 12, 15, 18 і 21.

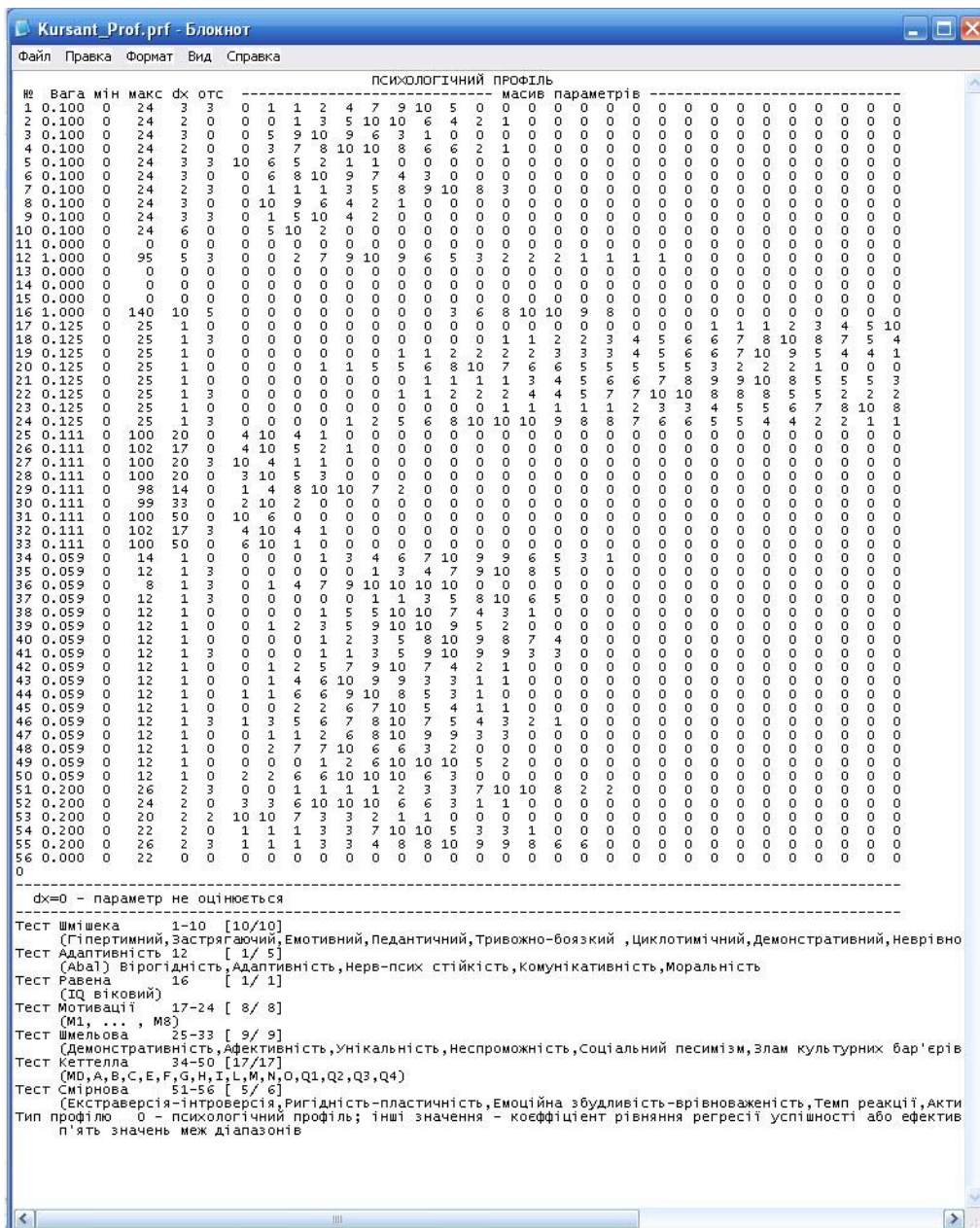


Рисунок 3.41 – Зовнішній вигляд шаблону файла психологічного профілю

У ці позиції вносяться величини, отримані відповідно до частотного розподілу балів за кожною психологічною якістю, де максимальна частота дорівнює 10 стеном, а мінімальна – 0. Таким чином, будуть заповнені 8 стовпців рядка числовими значеннями. Нулями прописуються 18 стовпців, що залишилися.

У таблицю заносяться усі досліджувані параметри в заданій послідовності: тест Шмішека, тест Адаптивність, тест Равена, тест Мотивації, тест Шмельова, тест Кеттелла та тест Смірнова.

Усі значення частотного розподілу балів, що вносяться, для простоти аналізу мають бути цілочисловими.

Цей файл формується автоматично натисненням кнопки “Зберегти” під новим іменем і таким чином у подальшому можемо цей файл завантажити у

програмний комплекс. При натисненні кнопки “Вихід” занесена інформація не зберігається.

Під час створення нового рівняння регресії необхідна інформація записується у відповідні клітинки рівняння регресії. Перша клітинка відповідає за постійний параметр рівняння. Далі кожна клітинка відповідає окремому параметру психологічного тесту. Коефіцієнти рівняння регресії мають цілу та дробову частини, розділовим знаком є кома та крапка (, .).

У нижній частині панелі розміщено чотири клітинки, які відповідають за границі якісної шкали придатності.

Файл рівнянь регресії також формується автоматично натисненням кнопки “Зберегти” під новим іменем і таким чином у подальшому можемо цей файл завантажити у програмний комплекс.

Точність усіх значень коефіцієнтів , що вносяться, має бути не більше трьох знаків після коми. Знак “мінус” у рівнянні регресії відповідає від’ємному значенню.

Структура створюваного файла рівнянь регресії аналогічна структурі файла психологічного профілю, однак необхідно враховувати такі особливості формування (див. рис. 3.42):

- для реального параметра тесту, що входить у рівняння регресії, у позиції *вага* встановлюється значення 1, у позиції *min* – мінімальне значення цього параметра, *max* – максимальне значення цього параметра, у позиції *dx* встановлюється також максимальне значення параметра, у першому стовпці масиву параметрів встановлюється значення добутку мінімального значення цього параметра на відповідний коефіцієнт рівняння регресії з урахуванням знака, у наступному стовпці записується добуток уже максимального значення цього параметра на той же самий коефіцієнт рівняння регресії;

- для решти реальних параметрів, що не ввійшли до складників рівнянь регресії, встановлюються всі позиції в 0, крім номера рядка;

- в останньому рядку записується цифрове значення константи рівняння регресії, крім того, далі записуються чотири межі шкали професійної придатності.

Розрахунок бала професійної придатності або значень рівнянь регресії, завантажених у психодіагностичний комплекс, проводиться для кожного респондента вибором пункту меню “Сервіс/Перерахувати психологічний профіль”.

SBZ_VV_spenaz_Prof.prf - Блокнот

Файл Правка Формат Вид Справка

№	Вага	мін	макс	dx	отс	ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ														
						масив					параметрів									
1	0.000	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0.000	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0.000	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0.000	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0.000	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0.000	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	1.000	0	24	24	0	0	1.008	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	1.000	0	24	24	0	0	0.816	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	0.000	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	1.000	0	24	24	0	0	-0.408	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	1.000	0	95	95	0	0	2.945	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	0.000	0	95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	0.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	0.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	1.000	0	95	95	0	0	-3.705	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	1.000	0	140	140	0	0	2.66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	1.000	0	25	25	0	0	1.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	1.000	0	25	25	0	0	-1.55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	0.000	0	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	0.000	0	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	0.000	0	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	0.000	0	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	0.000	0	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	0.000	0	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	1.000	0	100	100	0	0	-0.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	0.000	0	102	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27	0.000	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	0.000	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29	0.000	0	98	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30	0.000	0	99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31	0.000	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32	0.000	0	102	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33	0.000	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34	0.000	0	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35	0.000	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
36	1.000	0	8	8	0	0	0.464	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
37	1.000	0	12	12	0	0	-1.476	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
38	0.000	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
39	1.000	0	12	12	0	0	1.056	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40	0.000	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41	1.000	0	12	12	0	0	0.516	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42	1.000	0	12	12	0	0	0.6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
43	0.000	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
44	1.000	0	12	12	0	0	-0.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45	0.000	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
46	0.000	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
47	0.000	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
48	0.000	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
49	0.000	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50	0.000	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
51	0.000	0	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
52	0.000	0	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
53	0.000	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
54	0.000	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55	0.000	0	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
56	0.000	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.154	0	2.7	3.5	4.5	5															

dx=0 - параметр не оцінюється

Тест Шмішека 1-10 [10/10]
(Гіпертимний, Застрагаючий, Емотивний, Педантичний, Тривожно-боязкий, Циклотимічний, Демонстративний, Неврівно
Тест Адаптивність 12 [1/5]
(Аба1) Вірогідність, Адаптивність, Нерв-псих стійкість, Комунікативність, Моральність
Тест Равена 16 [1/1]
(IQ віковий)
Тест Мотивації 17-24 [8/8]
(M1, ..., M8)
Тест Шмелюва 25-33 [9/9]
(Демонстративність, Афективність, Унікальність, Неспроможність, Соціальний песимізм, Злам культурних бар'єрів
Тест Кеттелла 34-50 [17/17]
(MD, A, B, C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, Q4)
Тест Смірнова 51-56 [5/6]
(Екстраверсія-інтроверсія, Ригідність-пластичність, Емоційна збудливість-рівноваженість, Темп реакції, Актив
Тип профілю 0 - психологічний профіль; інші значення - коефіцієнт рівняння регресії успішності або ефектив
п'ять значень меж діапазонів

Рисунок 3.42 – Зовнішній вигляд шаблону файла рівнянь регресії

3.3.9. Внесення результатів тестування респондентів психологом із класичного бланка методик

У психодіагностичний комплекс версії 2.0 закладено можливість перенесення результатів тестування респондентів із класичного (паперового) бланка методик. Для цього введено в меню пункт “Анкета”, який містить усі 15 психодіагностичних тестів. За формою внесення результатів ці тести поділяються на три типи.

Перший тип – уведення двох варіантів відповідей типу “Так”, “Ні”. Зовнішній вигляд панелі внесення результатів тестів типу № 1 наведено на

рис. 3.43. До цього типу введення результатів віднесено такі тести: тест Шмішека, тест Адаптивність, тест Шмельова, тест Смірнова, тест Локус контролю, тест Реана, тест Століна.

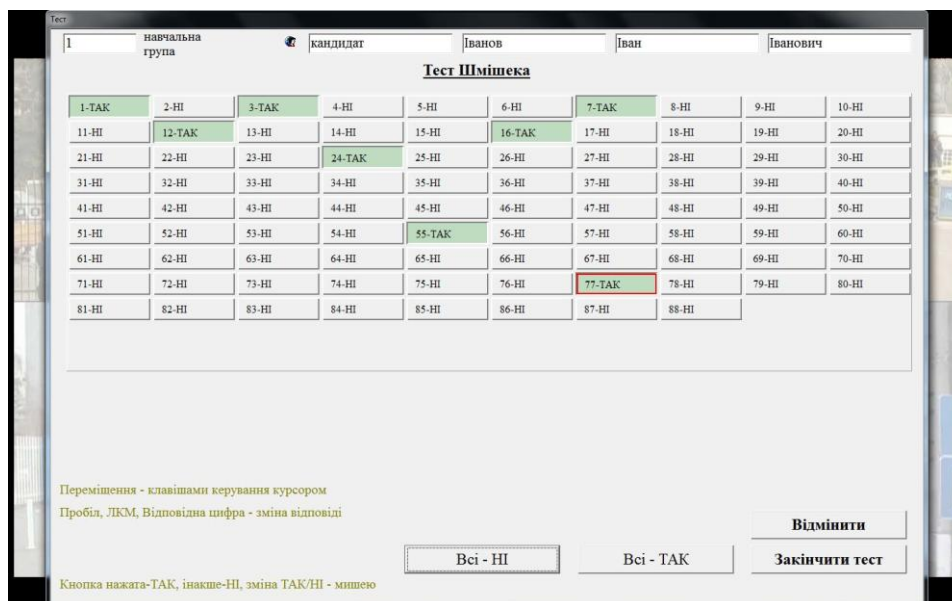


Рисунок 3.43 – Зовнішній вигляд панелі внесення результатів тестів типу № 1

У верхній частині екрана наводяться дані про особу, яка тестувалася: номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові і назва тесту. Далі – зона введення відповідей, де розташовуються кнопки з номером запитання і відповідями типу “Так”, “Ні”. Наприклад: “1 – ТАК”. Це означає, що на перше запитання респондент дав відповідь “Так”. Кількість цих кнопок відповідають кількості запитань і відповідно кількості відповідей у тесті (тест Шмішека – 88, тест Адаптивність – 165, тест Шмельова – 29, тест Смірнова – 48, тест Локус контролю – 40, тест Реана – 20, тест Століна – 57). У первинному положенні всі кнопки встановлені на відповіді “Ні” за умови, що цей респондент тесту не проходив. Якщо ж респондент уже тестувався за цим тестом і база даних містить його відповіді, то вони виводяться на цю панель.

При підведенні курсора миші до кнопки і натисненні на неї кнопка змінює колір із сірого на зелений, і встановлюється відповідь “ТАК”. Повторне натиснення знову повертає в положення “Ні”. Зміна відповідей можлива також шляхом натиснення клавіші “Пробіл”. Переміщення відповідей на запитання проводиться або за допомогою маніпулятора “миша”, або з клавіатури кнопками керування курсором. Крім того, на панелі розташовуються чотири кнопки “Усі НІ”, “Усі ТАК”, “Відмінити”, “Закінчити тест”. Натисненням кнопки “Усі НІ” усі відповіді встановлюються в положення “НІ”, а кнопки “Усі ТАК” – у положення “ТАК”. Натиснення кнопки “Відмінити” дозволяє вийти з панелі введення відповідей без коригування вже даних відповідей. Натиснення кнопки “Закінчити тест” викликає вікно підтвердження закінчення тесту і після згоди на завершення тесту – запису відповідей у базу даних і обчислення параметрів цього тесту.

Другий тип – уведення кількох варіантів відповідей. Зовнішній вигляд панелі внесення результатів тестів типу № 2 наведено на рис. 3.44.

До цього типу введення результатів віднесено такі тести: тест Равена – вибір із 6 або 8 варіантів (1–8), тест Мотивації – вибір із 6 варіантів (0–5), тест Кеттелла – вибір із 3 варіантів (1–3), тест Мадді – вибір із 4 варіантів (0–3), тест СЖО – вибір із 7 варіантів (0–6), тест СОРЕ – вибір із 4 варіантів (1–4).

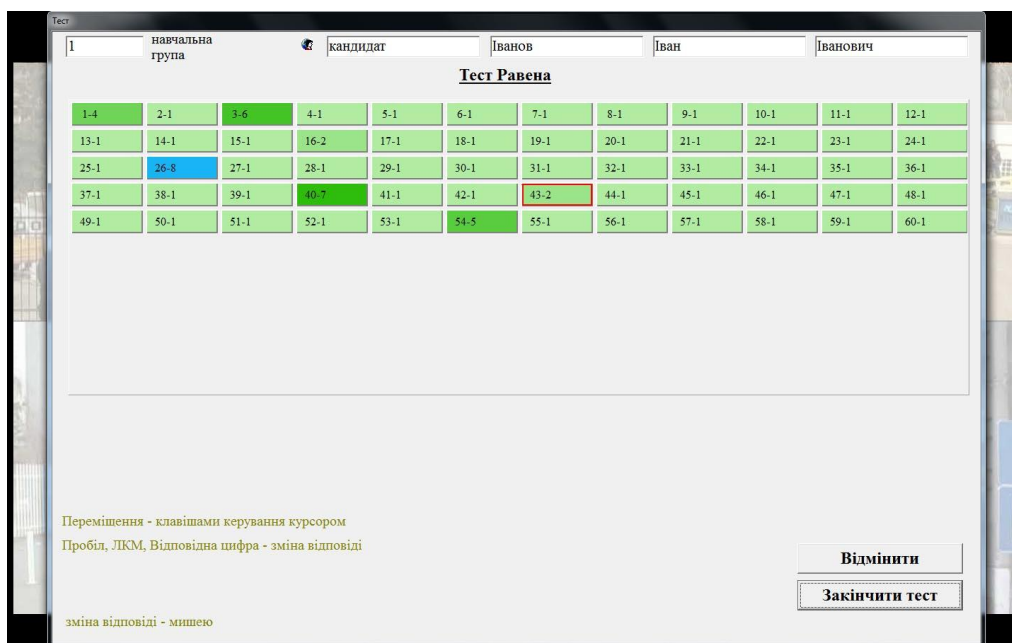


Рисунок 3.44 – Зовнішній вигляд панелі внесення результатів тестів типу № 2

У верхній частині екрана наводяться дані про особу, яка тестується: номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові і назва тексту. Далі – зона введення відповідей, де розташовуються кнопки із номером запитання і номером відповіді, причому кожному номеру відповіді відповідає своя колірна гама зеленого. Наприклад, “1–4” означає, що на перше запитання респондент дав відповідь № 4. Кількість цих кнопок відповідає кількості запитань і відповідно кількості відповідей у тексті (тест Равена – 60, тест Мотивації – 40, тест Кеттелла – 105, тест Мадді – 45, тест СЖО – 20, тест СОРЕ – 60). У тестах Мотивації, Мадді, СОРЕ номери відповідей несуть якісну інтерпретацію, прописану в нижній лівій частині панелі. У первинному положенні всі кнопки встановлені на відповіді “1”, за умови що цей респондент тесту не проходив. Якщо ж респондент уже тестувався за цим тестом і в базі даних є його відповіді, то вони виводяться на цю панель.

При підведенні курсора миші до кнопки і натисненні на неї кнопка змінює інтенсивність кольору в зеленій колірній гамі, і відповідь збільшується на одиницю. Коли досягається максимальне значення, наступне натиснення кнопки скидає значення в мінімальне. Зміна відповідей також можлива шляхом натиснення клавіші “Пробіл”. Переміщення відповідей на запитання здійснюється за допомогою маніпулятора “миша” або клавіатурою кнопками керування курсором. Крім того, на панелі розташовуються дві кнопки “Відмінити”, “Закінчити тест”. Натиснення кнопки “Відмінити” дозволяє вийти

з панелі введення відповідей без коригування вже даних відповідей. Натиснення кнопки “Закінчити тест” викликає вікно підтвердження закінчення тесту і після згоди на завершення тесту – запис відповідей у базу даних і обчислення параметрів цього тесту.

Третій тип – розподіл балів за кількома варіантами відповідей. Зовнішній вигляд панелі внесення результатів тестів типу № 3 наведений на рис. 3.45. До цього типу введення результатів віднесено один тест – тест Річі та Мартіна. Необхідно розподілити 11 балів за 4 варіантами відповідей.

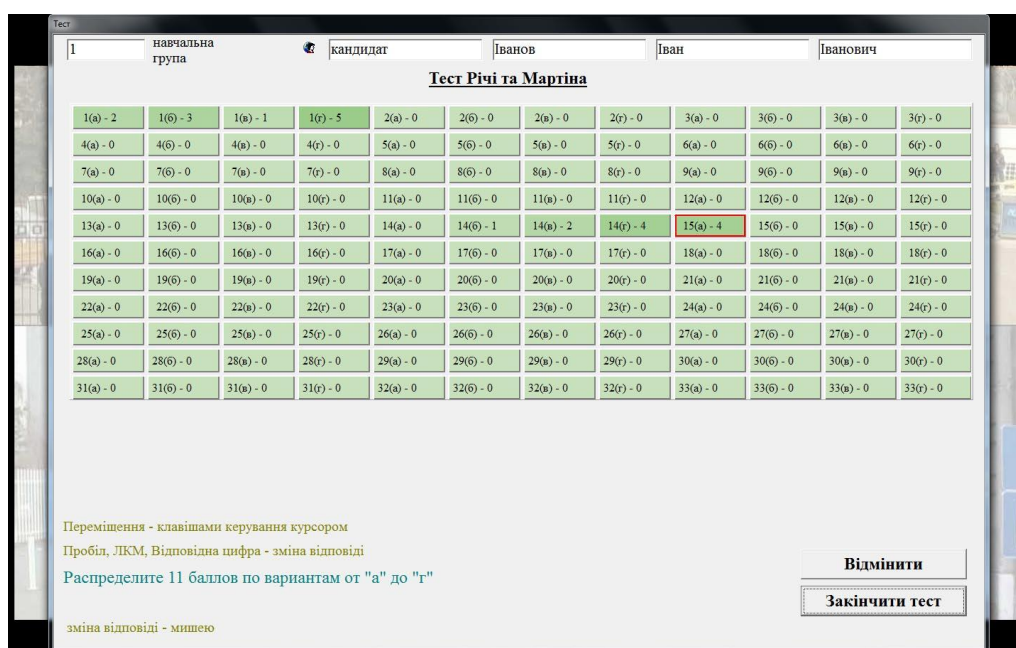


Рисунок 3.45 – Зовнішній вигляд панелі внесення результатів тестів типу № 3

У верхній частині екрана наводяться дані про особу, яка тестується: номер групи, звання, прізвище, ім'я та по батькові і назва тесту. Далі – зона введення відповідей, де розташовані кнопки з номером запитання з варіантами (а, б, в, г) тверджень і кількістю балів, причому кожній кількості балів відповідає своя колірна гама зеленого. Наприклад, “1 (а) – 4”. Це означає, що на твердження а) першого запитання респондент виділив 4 бали з 11. У кожного запитання 4 кнопки тверджень. Кількість чотирьох кнопок відповідають кількості запитань у тесті (тест Річі і Мартіна – 33). У первинному положенні всі кнопки встановлені на бали “0” за умови, що респондент тесту не проходив. Якщо респондент уже тестувався за цим тестом і в базі даних є його відповіді, то вони виводяться на цю панель.

При підведенні курсора “миша” до кнопки і натисненні на неї кнопка змінює інтенсивність кольору в зеленій колірній гамі і бал збільшується на одиницю. Коли досягається максимальне значення, наступне натиснення кнопки скидає значення в мінімальне. Зміна відповідей також можлива шляхом натиснення клавіші “Пробіл”. Переміщення відповідей на запитання здійснюється за допомогою маніпулятора “миша” або з клавіатури кнопками керування курсором. Крім того, на панелі розташовані дві кнопки “Відмінити”,

“Закінчити тест”. Натиснення кнопки “Закінчити тест” викликає вікно підтвердження закінчення тесту і після згоди – на завершення тесту й обчислення параметрів цього тесту за умови, що сума балів чотирьох варіантів відповідей на твердження одного запитання дорівнює 11. Якщо хоча б в одному із запитань сума балів не дорівнює 11, то висвічується повідомлення про помилку (рис. 3.46) із зазначенням номерів помилкових відповідей.

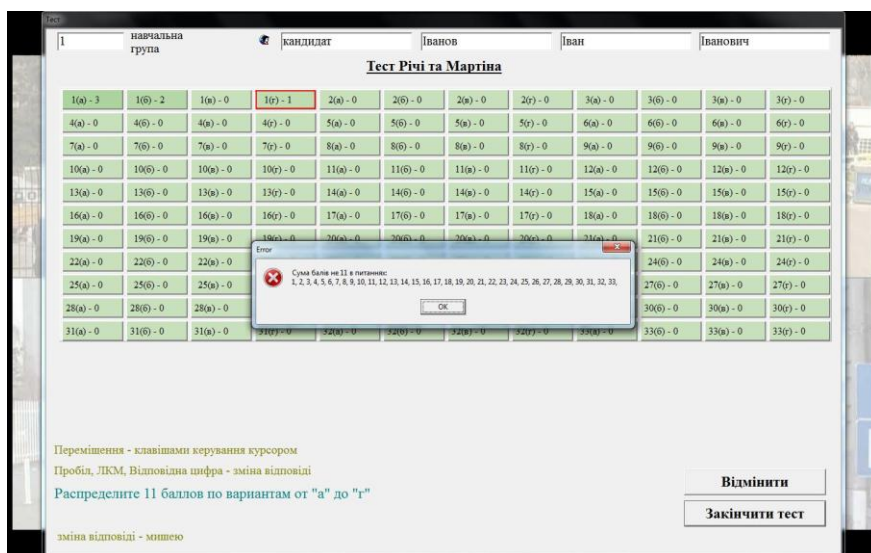


Рисунок 3.46 – Зовнішній вигляд панелі внесення результатів тестів типу № 3 у разі помилки в наборі суми балів

Далі необхідно виправити виниклі помилки і закінчити тест. Натиснення кнопки “Відмінити” дозволяє вийти з панелі введення відповідей без коригування вже даних відповідей.

Таким чином, наведений інструментарій психодіагностичного комплексу дозволяє проводити психографічні дослідження і підвищити ефективність діяльності психолога частини.

Методичні рекомендації щодо використання автоматизованого психодіагностичного комплексу

У процесі розроблення й налаштування автоматизованого психодіагностичного комплексу “Психодіагностика” було враховано, що наразі відбувається процес становлення Національної гвардії України, перехід на нові засади її комплектування. Зокрема, це знайшло своє відображення у використовуваних критеріях ефективності військовослужбовця і застосовуваних способах оцінювання придатності кандидатів на військову службу.

1. Розробляючи критерії оцінювання ефективності діяльності військовослужбовця НГУ, потрібно максимально використовувати об’єктивні показники ефективності діяльності, урахувати якість, спосіб, ставлення до виконання СБЗ, ставлення до НГУ і перспективність військовослужбовця. Проте в період переходу на нові способи комплектування НГУ безпосередні критерії оцінювання ефективності доповнюються критеріями, що спрямовані на

подолання плинності кадрів.

Під час експертного оцінювання військовослужбовців військової служби за контрактом у процесі професіографічного дослідження потрібно приділити увагу попередній роботі з експертами, їх мотивуванню, подоланню в них прагнення приховати існуючі недоліки кадрової роботи, бо від якості виконаного експертами оцінювання залежить успішність усього психографічного вивчення і розробленого на його основі професійного психологічного відбору.

Успішність роботи комплексу також залежить від відповідності переведення прогнозованих оцінок ефективності в оцінки придатності до військової служби в НГУ. Це переведення має здійснюватися на наукових і статистичних засадах.

Як оцінювання ефективності, так і визначення групи придатності з часом при появі конкурсу на посади військовослужбовців військової служби за контрактом мають ставати дедалі жорсткішими і специфічнішими, більше відбивати специфічні професійні особливості, складності під час виконання СБЗ тощо. У перехідний період, коли суттєво не вистачає кваліфікованих кадрів, допускається визначати загальну придатність за психологічними показниками до військової служби в НГУ, за показниками здатності і можливості опанування нової професії, виражених адаптивних здібностей і просоціальної мотивації.

Зазначимо, що запропоноване в цій монографії використання для визначення загальної придатності до опанування професії військовослужбовця НГУ поняття життєстійкості є перспективнішим, аніж використовуване сьогодні поєднання характеристик нервової системи, мотивації та інтелекту.

2. Використовуючи автоматизований комплекс “Психодіагностика”, завжди слід пам’ятати, що він є лише інструментом професіографічного вивчення військових професій (спеціальностей) і здійснення професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу в НГУ, тому відповідальність за якість професіографічного опису професій (спеціальностей) і висновки про придатність кандидата до військової служби завжди покладається на психолога. Для психологів, котрі застосовуватимуть автоматизований комплекс для здійснення психографічного вивчення військових професій (спеціальностей), як приклад процедури розроблення психографічного опису припустимо використовувати алгоритм, наведений у другому й третьому розділах. Зазначимо, що введення до цього алгоритму визначення факторної структури ПВЯ значно підвищує якість психографічного опису спеціальності, що вивчається. Так, у процесі розроблення психографічних описів військових спеціальностей треба звертати увагу не лише на рівень розвитку психологічних якостей, але й на їх поєднання, взаємодетермінацію, що важливо не лише для визначення оптимального стилю діяльності військового фахівця, але й для здійснення прогнозу розвитку необхідних ПВЯ у кандидата, визначення схильності до стагнації спеціаліста тощо.

3. На етапі переходу НГУ на контрактний спосіб комплектування найчисельніша група фахівців середньої кваліфікації, які проходять військову службу за контрактом, виявилася “розмитою” великою кількістю новобранців. Відповідно розроблена на основі їх вивчення система професійного психологічного відбору має передбачати комплексне оцінювання придатності кандидата до військової служби в НГУ.

Для уникнення помилкових висновків щодо придатності кандидата до військової служби в НГУ під час здійснення професійного психологічного відбору мають використовуватись усі можливості комплексу. Зокрема, оцінювати відповідність кандидата загальній вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ, прогнозувати ефективність його СБД за допомогою такого інструментарію комплексу, як профілі та рівняння регресії.

Для врахування динаміки соціальних явищ, у тому числі й таких, як перехід на нові засади комплектування НГУ, що може позначатися на визначенні ефективності СБД військовослужбовців, налаштування профілів і рівнянь регресії мають оновлюватися не рідше одного разу на п'ять років.

У разі виникнення сумнівів щодо ПВЯ кандидатів на військову службу в НГУ розробленим комплексом передбачається можливість використання додаткової психодіагностичної батареї, методики якої чутливіші до діагностики емоційно-вольових рис, мотивації професійної діяльності та здатності до саморегуляції.

4. У процесі розроблення комплексу передбачена можливість його використання для здійснення психографічного вивчення і професійного психологічного відбору інших правоохоронних і суміжних із ними професій, проте не варто необдуманно розширювати сферу його застосування. Так, основна діагностична батарея характеризується певною універсальністю і дозволяє визначати широке коло професійно важливих якостей, проте низка використаних у ній методик є специфічними, розробленими для військовослужбовців і правоохоронців (БОП “Адаптивність”, “Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС” відповідно).

5. Попри те, що професійний психологічний відбір на військову службу за контрактом у НГУ є жорстко стандартизованим разовим обстеженням, у сучасних умовах браку кандидатів і відсутності конкурсу комплекс передбачає можливість прогнозувати ефективність службово-бойової і навчальної діяльності кандидатів за різними спеціальностями за результатами одноразового обстеження. Це дає змогу оптимально перерозподілити кандидатів не за рахунок зниження вимог, а за рахунок оптимізації процесу розподілу кандидатів. Звісно, що така робота передбачає консультаційну роботу психолога з переорієнтації кандидатів на інші види військових спеціальностей, за якими вони мають оптимістичніший прогноз.

6. Тестування за комплексом має відбуватися лише за умови інформованої згоди кандидата. Офіційним документом, що підтверджує проходження тестування кандидатом, є підписаний ним протокол. Зазначимо, що в комплексі “Психодіагностика” передбачена можливість автоматичного

формування протоколу обстеження кожного кандидата, який має роздруковуватися відразу після проходження тестування і засвідчуватися підписами обстежуваного і психолога.

7. У процесі використання програмного продукту “Психодіагностика” має забезпечуватися конфіденційність отриманих даних про обстежуваного, що досягається шляхом використання паролю на базі даних і паролю на вході в режим роботи програмного продукту “Психолог”, крім того, рекомендується використовувати кодування прізвищ обстежуваних.

8. Під час тестування за допомогою автоматизованого комплексу “Психодіагностика” потрібно впевнитися, що рівень володіння комп’ютерною технікою не впливає на отримувані результати. Під час групових тестувань за допомогою автоматизованого комплексу “Психодіагностика” необхідна присутність інструктора, який відповість на всі запитання щодо роботи з інтерфейсом.

Кандидати на військову службу за контрактом можуть проходити психодіагностичне обстеження за допомогою паперових бланків методик. Відповіді з бланків до автоматизованого комплексу “Психодіагностика” має внести психолог, використовуючи сервісну функцію “Анкета”.

Зазначимо, що отримані наукові дані можуть використовуватися не лише для організації науково-обґрунтованого професійного психологічного відбору до НГУ, але й для покращення психологічного супроводження СБД військовослужбовців і для здійснення профорієнтаційної роботи з цільовою групою щодо вступу на військову службу за контрактом до НГУ.

Практичні рекомендації щодо здійснення професійного психологічного відбору військовослужбовців військової служби за контрактом до різних типів військових частин Національної гвардії України

В умовах переходу Національної гвардії України на нові засади комплектування, коли виникли суттєві проблеми з наповненням військових частин військовослужбовцями військової служби за контрактом, спостерігається брак у кандидатів необхідної професійної підготовки і недостатні можливості (передусім матеріальні) для залучення кваліфікованих кадрів, розроблення нових психографічних описів військових спеціальностей, за якими має здійснюватися відбір і розподіл кадрів у НГУ, потребує дотримання низки обов’язкових вимог.

1. Розробляючи критерії оцінювання ефективності діяльності військовослужбовця НГУ, потрібно максимально використовувати об’єктивні показники ефективності діяльності, урахувати якість, спосіб, ставлення до виконання СБЗ і перспективність військовослужбовця. Проте в період переходу на нові способи комплектації НГУ безпосередні критерії оцінювання ефективності можна доповнити критеріями, спрямованими на подолання плинності кадрів.

Під час експертного оцінювання військовослужбовців військової служби

за контрактом потрібно приділити увагу попередній роботі з експертами, їх мотивуванню, бо від якості виконаного ними оцінювання залежить успішність всього психографічного обстеження.

2. Під час проведення психодіагностичного обстеження кандидатів на військову службу в НГУ необхідно чітко дотримуватися принципів конфіденційності отриманої інформації про кандидата і отримати його інформовану згоду на психологічне обстеження.

3. Кандидати на військову службу за контрактом можуть проходити психодіагностичне обстеження за допомогою паперових бланків методик. Відповіді з бланків до автоматизованого комплексу “Психодіагностика” має внести психолог, використовуючи сервісну функцію “Анкета”.

4. У перехідний період, коли виникає суттєвий брак кваліфікованих кадрів, на посади військовослужбовців військової служби за контрактом, які не вимагають високої спеціалізації, допускається визначати загальну придатність за психологічними показниками до військової служби в НГУ як поєднання здатності та можливості опанування нової професії, виражених адаптивних здібностей і просоціальної мотивації.

5. Для вузько спеціалізованих військових фахівців необхідно розробляти психографічні описи із суворим дотриманням усіх процедур психографічного вивчення. Як приклад процедури розроблення психографічного опису можна використовувати наведений у цьому розділі алгоритм. Зазначимо, що введення до процедури розроблення психограми етапу визначення факторної структури ПВЯ значно підвищує якість психографічного опису спеціальності, що вивчається. Під час розроблення психографічних описів військових спеціальностей слід звертати увагу не лише на рівень розвитку психологічних якостей, але й на їх поєднання, взаємодетермінацію, що важливо не лише для визначення оптимального стилю діяльності військового спеціаліста, але й для здійснення прогнозу розвитку необхідних ПВЯ кандидата, визначення схильності до стагнації спеціаліста.

6. Оцінювання придатності до військової служби кандидата має бути комплексним і всебічним, передбачати можливість ідентифікації кандидата на військову службу в НГУ із загальною вибіркою військовослужбовців НГУ, загальну придатність до військової служби в НГУ та прогнозувати ефективність діяльності за вибраною військово-обліковою спеціальністю.

Висновки щодо придатності кандидата, отримані за допомогою автоматизованого комплексу “Психодіагностика”, обов’язково повинен аналізувати професійний психолог.

ВИСНОВКИ

Потреба у професійному психологічному відборі виникає тоді, коли постає питання про ефективність праці найманих працівників. Перехід Національної гвардії України на контрактну форму комплектування з метою підвищення ефективності використання наявних людських і матеріальних ресурсів, зменшення можливостей для їх корупційного використання, підвищення професіоналізму особового складу вимагають створення об'єктивної системи професійного психологічного відбору до Національної гвардії України та її автоматизації. Розроблення системи професійного психологічного відбору до НГУ має розпочинатись із визначення критеріїв ефективності СБД військовослужбовців і психологічних якостей, які забезпечують цю ефективність.

Добір методик для психографічного вивчення військових спеціальностей має здійснюватися таким чином, аби за мінімальної кількості психодіагностичних методик була можливість обстежувати всі сфери особистості (наприклад, за структурою Б. Г. Ананьєва) і відбувалося часткове перекриття даних однієї методики даними, отриманими за іншими методиками, особливо щодо таких важливих характеристик, як психодинамічні особливості та здібності особистості. Перекриття без нарощування кількості методик за кожним пунктом використаної структури особистості сприяє підвищенню точності прогнозу без ускладнення процедури обстеження.

Уведення до процедури розробки психограми етапу визначення факторної структури ПВЯ значно підвищує якість психографічного опису військової спеціальності, що вивчається. Під час розроблення психографічних описів військових спеціальностей слід звертати увагу не лише на рівень розвитку психологічних якостей, а й на їх поєднання, взаємодетермінацію, що важливо не лише для визначення оптимального стилю діяльності військового спеціаліста, а й для здійснення прогнозу розвитку необхідних ПВЯ у кандидата, визначення схильності до стагнації спеціаліста.

Оцінювання придатності до військової служби кандидата має бути комплексним і всебічним, прогнозувати особливості ідентифікації кандидата на військову службу в НГУ із загальною вибіркою військовослужбовців НГУ, загальну придатність до військової служби в НГУ та прогнозувати ефективність діяльності за вибраною військово-обліковою спеціальністю.

Розроблений автоматизований психодіагностичний комплекс "Психодіагностика" для вирішення завдань професійного психологічного відбору до НГУ має специфічний інструментарій: дві батареї психодіагностичних методик, два види профілів і низка специфічних сервісних функцій. Автоматизований психодіагностичний комплекс "Психодіагностика" має основну і додаткову батареї психодіагностичних методик. Основна батарея універсальна, здатна охопити всі сфери особистості суб'єкта праці. Вона призначена для встановлення комбінацій, норм ПВЯ військовослужбовців НГУ різних військово-облікових спеціальностей і програмування на їх основі

комплексу на відбір і розподіл кандидатів на військову службу в НГУ. Додаткова діагностична батарея є специфічною для військовослужбовців НГУ і призначається для уточнення висновків щодо придатності кандидатів до військової служби в НГУ. Вона дозволяє детальніше опрацювати питання щодо здатності військовослужбовців НГУ опанувати себе в напружених і стресових ситуаціях, особливостей їх саморегуляції та професійно значущої мотивації.

Профілі автоматизованого психодіагностичного комплексу мають використовуватися для прогнозування ідентифікації кандидата з професійною вибіркою військовослужбовців НГУ і для визначення загальної придатності до військової служби в НГУ. Така функція комплексу, як рівняння регресії, має використовуватися для прогнозування ефективності діяльності кандидата за тією чи іншою військовою спеціальністю.

Комплекс містить цілу низку сервісних функцій, які забезпечують автоматизацію процесу збирання, зберігання, сортування емпіричних даних, здійснення на їх основі налаштування комплексу на відбір і розподіл кандидатів. Така автоматизація рутинних операцій здійснення професіографічного дослідження та професійного психологічного відбору, розподілу не лише зменшує кількість помилок під час роботи зі статистичними даними та запобігає зловживанням у визначенні придатності окремо взятого кандидата, але й вивільнює час психолога для прийняття обґрунтованих рішень на основі якісного аналізу даних при визначенні норм для складних через невелику кількість чи неякісний склад професійних вибірок або визначенні придатності окремих претендентів, показники яких є граничними, містять суперечності чи викликають будь-який інший сумнів.

Розроблення, налаштування та випробовування автоматизованого психодіагностичного комплексу здійснювалося за результатами психографічного вивчення військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів конвоювання та екстрадиції, охорони дипломатичних представництв та консульських установ і підрозділів з охорони громадського порядку.

Сьогодні визначення ПВЯ військовослужбовців військової служби за контрактом і розроблення на їх основі психограм є певним компромісом між вимогою їх розробляти на основі результатів вискооефективної групи і особливостями формування цієї групи. Через відсутність справжнього конкурсу на посади в цю групу хоча і входять кращі представники служби, але вони не завжди повною мірою відповідають вимогам, необхідним для виконання тих або інших професійних функцій.

Емпіричне визначення критеріїв ефективності СБД військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ показало, що найбільшу вагу мають такі критерії, як обсяг виконуваних службових обов'язків, володіння особистою зброєю, комунікативні та вольові якості. Проте на час переходу на нові способи комплектування НГУ для оцінювання ефективності діяльності військовослужбовця додаються критерії, пов'язані з протидією плинності

кадрів. Коли бракує підготовлених фахівців і не здійснюється конкурс на посади, коли досить складно відібрати осіб, які дійсно мають необхідні ПВЯ, головний акцент у відборі переноситься на бажання та здатність опанувати новий вид діяльності та просоціальність кандидатів: 1) мотивація професійної діяльності; 2) адаптаційний потенціал; 3) мотивація соціальної бажаності, схвалення у регуляції СБД; 4) особливості саморегуляції. Тому в довгостроковому прогнозі маємо передбачати, що така структура ПВЯ буде з часом змінюватися, набувати специфічних рис, відповідних службі в НГУ.

Крім цих загальних проблем, пов'язаних зі зміною способу комплектування НГУ, існують певні труднощі і в розподілі кандидатів на військову службу за конкретними виділеними за різними функціями підрозділами НГУ. Психографічні дослідження показали, що під час відбору кандидатів до підрозділів з ОГП досить складно знайти баланс між перспективністю претендента і його установкою на тимчасовість служби в цьому підрозділі. Військова служба в підрозділах конвоювання та екстрадиції вимагає балансу між обережністю і сміливістю військовослужбовця, його впевненістю в собі і своїх діях і одночасно критичністю в оцінках власних можливостей. При відборі кандидатів на військову службу за контрактом підрозділів ОДПіКУ досить складно знайти баланс між ригідністю, яка забезпечує успішність виконання контрольної-пропускної функції і відповідальне ставлення до діяльності, та швидкістю засвоєння нових функцій. Усе це вимагає високої кваліфікації від психологів, які здійснюють обстеження кандидатів під час професійного психологічного відбору, і якісного оснащення їх діяльності, наприклад, використання автоматизованого психодіагностичного комплексу.

Крім того, що результати цього дослідження мають стати основою для юридичного закріплення змін до існуючої системи професійного психологічного відбору до НГУ, вони є науковим підґрунтям для здійснення психологічного супроводження СБД військовослужбовців НГУ та проведення профорієнтаційної роботи з військовослужбовцями строкової служби, які бажають вступити до вищого військового навчального закладу МВС України чи перейти на військову службу за контрактом у НГУ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 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. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2012. – 297 с.
2. Амирова, Л. А. Я и мой будущий профессиональный путь: учеб.-метод. пособие [Текст] / Л. А. Амирова, Ю. А. Федорова. – Уфа : Вагант, 2011. – 172 с.
3. Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / Б. Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 272 с.
4. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания [Текст] / Б. Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2002. – 288 с.
5. Бандура, А. Теория социального научения [Текст] / А. Бандура. – СПб. : Евразия, 2000. – 320 с.
6. Бандурка А. М. Психология управления [Текст] / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х. : Фортуна-пресс, 1998. – 464 с.
7. Барко, В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) : монографія [Текст] / В. І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
8. Бахин, В. П. Преступная деятельность: понятие, характеристика, принципы изучения [Текст] / В. П. Бахин, Н. С. Карпов, П. В. Цымбал. – К. : АДПС України, 2001. – 274 с.
9. Береговой, Г. Т. Психологические основы обучения человека-оператора готовности к действиям в экстремальных условиях [Текст] / Г. Т. Береговой, В. А. Пономаренко // Вопросы психологии. – 1983. – № 1. – С. 23–32.
10. Бодров, В. А. Методологические и теоретические вопросы изучения проблемы профессиональной пригодности субъекта труда [Текст] / В. А. Бодров // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / под ред. В. А. Бодрова. – М. : Институт психологии РАН, 2004. – С. 10–27.
11. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов [Текст] / В. А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
12. Бодров, В. А. Развитие системного подхода в исследованиях профессиональной деятельности [Текст] / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. – № 3. – С. 23–28.
13. Борисов, Ю. А. Личностные детерминанты профессиональной успешности управленцев [Текст] / Ю. А. Борисов // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. 25–28 июня 2003 г. : в 8 т. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2003. – Т. 1. – С. 565–567.
14. Борисова, Е. Критерий оценки персонала [Электронный ресурс] / Е. Борисова. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/library/prd229.php>

15. Васильев, Л. М. Организация следственной работы (Вопросы подготовки следователей и преодоления их профессиональной деформации): учеб. пособие [Текст] / Л. М. Васильев. – Краснодар : Изд-во Кубан. гос. ун-та, 1983. – 48 с.
16. Ващенко, І. В. Чинники успішності професійної реалізації суб'єкта правоохоронної діяльності [Текст] / І. В. Ващенко, О. Б. Бугаєнко, Р. В. Баюл // Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. – 2005. – Вип.14. – С. 26–33.
17. Гибш, Г. Введение в марксистскую социальную психологию [Текст] / Г. Гибш, М. Форверг. – М. : Прогресс, 1972. – 296 с.
18. Голіна, В. В. Деякі питання ефективності попередження злочинності [Текст] / В. В. Голіна // Питання конституційно-правового статусу прокуратури України та удосконалення її діяльності: зб. наук. праць / ред. кол.: Л. М. Давиденко, П. М. Каркач (відп. редактори) та ін.; ІПК Генеральної прокуратури України. – Харків, 1999. – С. 234–243.
19. Гронлунд, Норман Е. Оцінювання студентської успішності [Текст] : практ. посіб. / Норман Е. Гронлунд. – К. : Навчально-методичний центр Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні, 2005. – 312 с.
20. Гуревич, К. М. Психологическая диагностика [Текст] : учеб. пособие / К. М. Гуревич. – М. : УРАО, 1997.
21. Деркач, А. А. Психодиагностика и акмеография [Текст] / А. А. Деркач, А. С. Огнев, Ю. Н. Гончаров. – Воронеж : МОДЭК, 1997. – 217 с.
22. Дружилов, С. А. Психология профессионализма субъекта труда: интегративный подход [Текст] / С. А. Дружилов // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов: 25–28 июня 2003 г.; в 8 т. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2003. – Том. 3. – С. 153–157.
23. Дружинин, В. Н. Структура психометрического интеллекта и прогноз индивидуальных достижений [Текст] / В. Н. Дружинин // Интеллект и творчество: сб. науч. тр. / РАН, Ин-т психологии; отв. ред. А. Н. Воронин. – М., 1999. – С 5–29.
24. Дьяченко, М. И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: Психологический аспект [Текст] / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, В. А. Пономоренко. – Минск: Изд-во “Университетское”, 1985. – 206 с.
25. Жданов, И. А. Адаптация и прогнозирование деятельности [Текст] / И. А. Жданов. – М. : Просвещение, 1987. – 160 с.
26. Журавлев, А. Л. Психология управленческого взаимодействия [Текст] / А. Л. Журавлев. – М. : Институт психологии РАН, 2004. – 476 с.
27. Зараковский, Г. М. Введение в эргономику [Текст] / Г. М. Зараковский, Б. А. Королев, В. И. Медведев и др. / под ред. В. П. Зинченко. – М. : Советское радио, 1974. – 352 с.
28. Ильин, Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2008. – 432 с.
29. Ильин, Е. П. Психология индивидуальных различий [Текст] /

Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2004. – 701 с.

30. Ильин, Е. П. Психология физического воспитания [Текст] / Е. П. Ильин. – М. : Просвещение, 1987. – 287 с

31. Каркач, П. М. Некоторые вопросы оценки эффективности работы с кадрами [Текст] / П. М. Каркач // Питання конституційно-правового статусу прокуратури України та удосконалення її діяльності: зб. наук. праць / ред. кол.: Л. М. Давиденко, П. М. Каркач (відп. редактори) та ін.; ІПК Генеральної прокуратури України. – Харків, 1999. – С. 85–95.

32. Карпіловська, С. Я. Основи професіографії [Текст] : навч. посібник / С. Я. Карпіловська, Р. Й. Мітельман, В. В. Синівський та ін. – К. : МАУП, 1997. – 148 с.

33. Кирьянова, Е. Н. Проявления риска в деятельности специалистов опасных профессий: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Елена Николаевна Кирьянова. – М., 2003. – 242 с.

34. Клочков, В. Г. Проблемы повышения эффективности борьбы с преступностью на этапе досудебного следствия [Текст] / В. Г. Клочков // Питання конституційно-правового статусу прокуратури України та удосконалення її діяльності: зб. наук. праць / ред. кол.: Л. М. Давиденко, П. М. Каркач (відп. редактори) та ін.; ІПК Генеральної прокуратури України. – Харків, 1999. – С. 210–214.

35. Кожевников, Г. К. Значення навантаження та умов праці слідчого для підвищення ефективності його діяльності [Текст] / Г. К. Кожевников, В. М. Хотенець, Ю. П. Янович // Вісн. Акад. правових наук України. – 1996. – № 7. – С. 134–145.

36. Корнеева, Л. Н. Профессиональная психология личности [Текст] / Л. Н. Корнеева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 1991. – С. 61–84.

37. Корнеева, Л. Н. Психогигиена профессиональной деятельности [Текст] / Л. Н. Корнеева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 1991. – С. 96–101.

38. Корнилов, О. В. Некоторые вопросы оценки эффективности работы следователя [Текст] / О. В. Корнилов // Питання конституційно-правового статусу прокуратури України та удосконалення її діяльності: зб. наук. праць / ред. кол.: Л. М. Давиденко, П. М. Каркач (відп. редактори) та ін.; ІПК Генеральної прокуратури України. – Харків, 1999. – С. 201–204.

39. Коробов, Р. Н. К оценке военно-профессиональной работоспособности [Текст] / Р. Н. Коробов // Военно-медицинский журнал. – 1994. – №11. – С. 47–49.

40. Кортнева, Ю. В. Диагностика актуальной проблемы [Текст] / Ю. В. Кортнева. – М. : Ин-т Общегуманных исследований, 2004 – 240 с.

41. Ксенофонтова, Е. Г. Исследование локуса контроля личности – новая версия методики “УСК” [Текст] / Е. Г. Ксенофонтова // Психологический журнал. – 1999. – № 2. – С. 18–26.

42. Кулагин, Б. В. Основы профессиональной психодиагностики [Текст] /

Б. В. Кулагин. – Л. : Медицина, 1984. – 216 с.

43. Кулагин, Н. И. Правильный отбор кандидатов на следственную работу как условие успешного формирования профессиональных качеств следователя [Текст] / Н. И. Кулагин, В. Н. Асанов // Формирование профессиональных качеств следователя: сб. науч. тр. / редкол: В. А. Озолин (отв. редактор) и др. – Волгоград : ВСШ МВД СССР, 1985. – 68 с. – С. 3–6.

44. Ландо, А. С. Повышение эффективности деятельности следователей по делам несовершеннолетних [Текст] / А. С. Ландо // Вопросы уголовного процесса. – 1984. – № 3. – С.112–114.

45. Леженина, А. А. Психологическая культура преподавателя вуза как системообразующий фактор успешности его профессиональной деятельности: автореф. дисс. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.03 “Психология труда, инженерная психология, эргономика” / Анна Андреевна Леженина. – Хабаровск, 2007. – 19 с.

46. Леонтьев, Д. А. Тест смысло-жизненных ориентаций [Текст] / Д. А. Леонтьев : 2-е изд. – М. : Смысл, 2000. – 18 с.

47. Леонтьев Д. А. Тест жизнестойкости. Методическое руководство по новой методике психологической диагностики личности с широкой областью применения. Предназначается для профессиональных психологов-исследователей и практиков [Текст] / Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова. – М. : Смысл, 2006. – С. 3–63.

48. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 444 с.

49. Ломов, Б. Ф. Системность как принцип математического моделирования в психологии [Текст] / Б. Ф. Ломов // Вопросы кибернетики. – М., 1979. – Вып. 50. – С. 3–18.

50. Мадди, С. Теории личности. Сравнительный анализ [Текст] / С. Мадди. – СПб. : Речь, 2002. – С. 148–159.

51. 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.

52. Марищук, В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / Владимир Лаврентьевич Марищук. – Л., 1982. – 351 с.

53. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд “Знание”, 1996. – 312 с.

54. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.

55. Миронова, Т. Л. Самосознание профессионала [Текст] / Т. Л. Миронова. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 1999. — 200 с.

56. Митина, Л. М. Психология развития конкурентноспособной личности [Текст] / Л. М. Митина. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: МОДЭК, 2002. – 400 с.

57. 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.

58. Московский, В. В. Формирование профессиональной успешности преподавателя высшей школы: автореф. дисс. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.13 “Психология развития, акмеология” / Вячеслав Вячеславович Московский. – М., 2007. – 28 с.

59. Небылицин, В. Д. Психофизиологические исследования индивидуальных различий [Текст] / В. Д. Небылицин. – М. : Наука, 1976. – 336 с.

60. Немов, Р. С. Психология [Текст] : учебник для студ. высш. пед. учеб. заведений / Р. С. Немов. – М. : Гуман. изд. центр ВЛАДОС, 1999 – 360 с.

61. Немов, Р. С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива / Р. С. Немов. – М. : Педагогика, 1984. – 200 с.

62. Оніщенко, Н. В. Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності працівників слідчих підрозділів МВС України: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 “Юридична психологія” / Оніщенко Наталія Вікторівна. – Х., 2006. – 150 с.

63. Платонов, К. К. Структура и развитие личности [Текст] / К. К. Платонов. – М. : Наука, 1986. – 254 с

64. Позова, Г. Р. Психологические факторы успешности профессиональной деятельности планшета: автореф. дисс. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.03 “Психология труда, инженерная психология, эргономика” / Гульнара Ринатовна Позова. – Ярославль, 2009. – 23 с.

65. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности [Текст] / под ред. В. А. Бодрова. – М. : ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.

66. Приходько, І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності [Текст] : монографія / І. І. Приходько. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2013. – 745 с.

67. 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.

68. Приходько, Ю. О. Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних-рятувальників МНС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 “Психологія діяльності в особливих умовах” / Юрій Олександрович Приходько. – Х., 2008. – 24 с.

69. Профессиональная пригодность: субъективно-деятельностный подход [Текст] / под ред. В. А. Бодрова. – М. : Институт психологии РАН, 2004. – 390 с.

70. Психология: словарь [Текст] / под общ. ред. А.В. Петровского, Г. М. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.

71. Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты [Текст] : учеб. пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара : Изд. дом “БАХРАХ-М”, 2002. – 672 с.

72. Рассказова, Е. И. Копинг-стратегии в структуре личностного потенциала [Текст] / Е. И. Рассказова, Т. О. Гордеева / в сб.: Личностный потенциал: личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2011. – С. 267–299.
73. Реан, А. А. Психология личности. Социализация, поведение, общение [Текст] / А. А. Реан. – СПб. : Прайм, 2004. – 416 с.
74. Ростунов, А. Т. Формирование профессиональной пригодности [Текст] / А. Т. Ростунов. – Минск: ВШ, 1984. – 176 с.
75. Савеленко, В. М. Динамика профессионального сознания курсантов высших военных авиационных инженерных учебных заведений : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Вячеслав Михайлович Савеленко. – Ставрополь, 2000. – 148 с.
76. Семиченко, В. А. Психологія: Темперамент [Текст] / В. А. Семиченко. – Київ – Полтава : Форміка, 2001. – 168 с.
77. Смирнов, С. Д. Психологические факторы успешной учебы студентов вуза [Текст] / С. Д. Смирнов // Вестник Моск. ун-та. – 2004. – № 1. – С. 10–35.
78. Собчик, Л. Н. МЦВ – метод цветowych выборов. Модифицированный восьмицветовой тест Люшера. Практическое руководство [Текст] / Л. Н. Собчик. – СПб. : Речь, 2001. – 112 с.
79. Столин В. В. Опросник самоотношения [Текст] / В. В. Столин, С. Р. Пантिलеев // Практикум по психодиагностике: Психодиагностические материалы. – М. : Наука, 1988. – С. 123–130.
80. Строков, І. В. Правові та моральні засади застосування криміналістичних засобів [Текст] : монографія / І. В. Строков – К. : НАВСУ, 2003. – 325 с.
81. Сыркина, А. Л. Ценностно-смысловые компоненты профессиональной мотивации (на примере специалистов локомотивных бригад) : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.03 “Психология труда, инженерная психология, эргономика” / Анна Леонидовна Сыркина. – М., 2009. – 26 с.
82. Теплов, Б. М. Проблемы индивидуальных различий [Текст] / Б. М. Теплов. – М. : АПН РСФСР, 1961. — 535 с
83. Тімченко, О. В. Основні психічні стани, що знижують ефективність діяльності особового складу підрозділів особливого ризику [Текст] / О. В. Тімченко // Вісник Харк. ун-ту. – 2000. – № 472. – С. 134–136.
84. Товма, М. І. Психологічні умови формування професійно важливих якостей майбутніх командирів спеціальних підрозділів внутрішніх військ МВС України у процесі професіоналізації [Текст] : монографія / М. І. Товма, В. С. Молдавчук. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2010. – 253 с.
85. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Ин-т психотерапии, 2005. – 490 с.
86. Хеккаузен, Х. Психология мотивации достижения [Текст] / Х. Хеккаузен. – СПб. : Речь, 2001. – 240 с.

87. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] / Х. Хекхаузен. – М. : Педагогика, 1986. – 408 с.
88. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональности деятельности [Текст] / В. Д. Шадриков. – М. : Наука, 1982. – 185 с.
89. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека [Текст] / В. Д. Шадриков. – М. : Логос, 1996. – 320 с.
90. Шайхлісламов, З. Р. Прогнозування емоційної стійкості працівників органів внутрішніх справ в екстремальних умовах службово-оперативної діяльності [Текст] / З. Р. Шайхлісламов. – Х., 1997. – 25 с.
91. Шаповалова, В. А. Индивидуальная профессиональная успешность менеджеров энергетического комплекса : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.13 “Психология развития, акмеология” / Валерия Андреевна Шаповалова. – Ростов н/Д., 2009. – 23 с.
92. Юрьев, А. И. Теоретические и методологические основы эргономики [Текст] / А. И. Юрьев // под ред. Крылова А. А., Суходольского Г. В. – Изд-во Ленингр. ун-та. 1988. – С. 6–32.
93. Ямпольский, А. Е. Психологические основы формирования следственного мастерства [Текст] : учеб. пособие / А. Е. Ямпольский. – Волгоград : Высшая следственная школа МВД СССР, 1980. – 78 с.
94. Ясюкова, Л. А. Взаимосвязь индивидуально-психологических характеристик в структуре профессиональных способностей [Текст] / Л. А. Ясюкова // Вопросы психологии. – 1990. – № 5. – С. 72–81.
95. Atkinson, J. W. An introduction to motivation [Text] / J. W. Atkinson. – Princeton etc.: Van Nostrand, 1978. – 405 p.
96. Rotter, J. B. Internal versus external control of reinforcement [Text] : A case history of a variable / J. B. Rotter // American Psychologist. –1990. – Vol. 45. – P. 489–493.

ДОДАТКИ

Додаток А

ПСИХОДІАГНОСТИЧНІ МЕТОДИКИ ОСНОВНОЇ БАТАРЕЇ

Психодіагностичні методики визначення психодинамічних властивостей

Методика “Самооцінка структури темпераменту” (Б. М. Смірнов)

Опитувальник Б. М. Смірнова дозволяє виявити низку полярних властивостей темпераменту: екстраверсія – інтроверсія, емоційна збудливість – емоційна врівноваженість, темп реакцій (швидкий – повільний), активність (висока – низька). Він також має шкалу щирості випробовуваного, коли той відповідає на запитання, що дозволяє оцінити надійність отриманих результатів.

Процедура проведення методики передбачає самостійну роботу обстежуваного з опитувальником за заданою інструкцією.

І н с т р у к ц і я. Вам пропонується відповісти на 48 запитань. Відповідайте на кожне запитання “так” (+) або “ні” (–), свою відповідь ставте поряд із номером запитання. Відповідайте на всі запитання, нічого не пропускаючи. Відповіді мають бути щирими.

Опитувальник подається мовою оригіналу.

Текст опитувальника

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 сняться 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?

Оброблення результатів передбачає підрахунок балів за кожною шкалою за ключем з урахуванням коефіцієнтів (табл. А.1).

Т а б л и ц я А.1 Ключі й коефіцієнти до методики
“Самооцінка структури темпераменту”

№ пор.	Властивості темпераменту	Відповіді “Так”	Коефіцієнт	Відповіді “Ні”	Коефіцієнт
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 щирості	30, 36, 42, 48	3	23	1
		6, 12	2		
		18, 25, 24	1		

Установлюється щирість відповідей на запитання за шкалою: висока – 13–20 балів; середня – 8–12 балів; низька – 0–7 балів (відповіді ненадійні).

За отриманими “сирими” балами визначається рівень розвитку властивості (табл. А.2).

Т а б л и ц я А.2 Середня оцінка і зона виразності властивостей темпераменту

Екстраверсія	Ригідність	Емоційна збудливість	Темп реакцій	Активність
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 вище середньої
7–13 середня інтроверсія	3–8 середня пластичність	4–9 середня емоційна врівноваженість	5–10 повільний	9–16 нижче середньої
0–6 висока інтроверсія	0–2 висока пластичність	0–3 висока емоційна врівноваженість	0–4 дуже повільний	0–8 низька

Інтерпретація отриманих результатів

Е к с т р а в е р с і я – і н т р о в е р с і я

0–6 балів – висока інтроверсія

Спокійний, сором’язливий, занурений у свої переживання, відокремлений від усіх, окрім близьких людей. Планує свої дії заздалегідь, полюбляє в усьому порядок і тримає свої почуття під суворим контролем. Більше схильний спілкуватися з близькими, домашній, вірний своїм прихильностям, смирний і слухняний, утримується від галасливих компаній і нестійких партнерів.

Терпимий і лояльний до чужих поглядів. Зовні – повільний, нерішучий, але це на перший погляд, оскільки не характеризує його внутрішній світ.

7–14 балів – *середня інтроверсія*

Спокійний, сором'язливий, занурений у свої переживання, відокремлений від усіх, окрім близьких людей. Планує свої дії заздалегідь, полюбляє в усьому порядок і тримає свої почуття під контролем. Схильний спілкуватися з близькими, вірний своїм прихильностям, 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 й 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, під час реалізації своїх задумів жвавий і пробивний, діяльний. Добрий організатор, цілеспрямований. З оточенням життєрадісний.

22–26 балів – *висока екстраверсія*

Комунікабельний, має багато друзів. Не любить довго читати й 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 контролюються. Позитивні риси: енергійність, ініціативність, ентузіазм, прагнення до розкриття нових сторін життя, під час реалізації своїх задумів жвавий і пробивний, діяльний. Добрий організатор, цілеспрямований і заповзятливий.

Р и г і д н і с т ь – п л а с т и ч н і с т ь

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*

Характерним є менш легке і швидке пристосування до зовнішніх впливів.

9–15 балів – *середня ригідність*

Ригідність – ознака млявості, стереотипності реагування, виникнення істотних складностей, коли виникає необхідність змінювати звички або судження, умови життя і діяльності.

16–23 балів – *висока ригідність*

Ригідність – утрудненість у зміні наміченої суб'єктом програми діяльності в умовах, що об'єктивно потребують її перебудови. Виявляється у такому: 1) млявість афективних (емоційних) відгуків на об'єкти емоцій, що змінюються; 2) повільна перебудова системи мотивів в обставинах, які вимагають від суб'єкта гнучкості і зміни характеру поведінки; 3) труднощі перебудови сприйняття та уявлень у ситуації, що змінилася.

Емоційна збудливість – урівноваженість

0–3 балів – *висока емоційна врівноваженість*

Стриманий, терплячий, небагатослівний, мудрий, урівноважений. Рівний у спілкуванні, стриманий від гніву і незворушний у ситуації стресу. Терпимий до негараздів, 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 негараздів, помірний у своїх потребах.

10–17 балів – *середня емоційна збудливість*

Чуттєвий, уразливий, делікатний, сприйнятливий до негативних сигналів іззовні, сором'язливий. Бере все близько до серця, невпевнений у собі і боязкий. Можуть виявлятися закомплексованість, полохливість, невпевненість у собі.

18–20 балів – *висока емоційна збудливість*

Особистість емоційно нестійка, схильна до всіляких психологічних відхилень, які призводять до неврівноваженості. Чуттєвий, уразливий. Емоційно тонко відчуває світ, делікатний, сприйнятливий до негативних сигналів іззовні, сором'язливий. Бере все близько до серця, невпевнений у собі і боязкий. Можуть виявлятися закомплексованість, полохливість, невпевненість у собі.

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*

Швидкий темп перебігу і зміни психічних процесів.

20–22 балів – *дуже швидкий темп реакцій*

Дуже швидкий темп перебігу і зміни психічних процесів.

Активність

0–8 балів – *низький рівень активності*

Протилежний полюс активності виявляється у швидкому пасуванні перед труднощами, прагненні уникати будь-яких зусиль, небажання брати відповідальність за те, що відбувається, на себе.

9–16 балів – *активність нижче середнього*

Пасування перед труднощами, прагнення уникати зусиль, небажання брати відповідальність за те, що відбувається, на себе.

17–23 балів – *активність вище середнього*

Ступінь енергійності, напору, 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, напору, з яким людина прагне впливати на навколишній світ, підкорити його собі, перетворити, долати окремі перешкоди.

Психодіагностичні методики визначення загальних здібностей кандидата

Прогресивні матриці Равена

Загальна характеристика методики. Цей тест було розроблено Л. Пенроузом і Дж. Равеном у 1936 р., він призначений для вимірювання рівня інтелектуального розвитку.

Тест визначає здібності сприймати певні форми, помічати їх особливості, характер і взаємовідносини або сукупність відносин, тому він і вимагає логічних міркувань. Автор вважає, що йдеться не про абсолютний вимір якогось абсолютного інтелекту, але результати тесту певною мірою репрезентують інтелект.

У процесі вирішення завдань тесту виявляється (працюють) три основних психічних процеси:

- увага, уважність;
- сприйняття, сприйнятливність;
- мислення, тямущість.

Щодо визначення змісту понять “увага” і “уважність” існує кілька поглядів: деякі науковці розуміють їх як зосередження свідомості, інші вважають ці головним елементарним чинником перцепції, який зумовлює спрямованість на об’єкт сприйняття або підготовку суб’єкта до сприйняття.

Під час вирішення завдань тесту увага дуже напружена, підтримує прагнення (інтерес) вирішення. Вирішення вимагає водночас і концентрації, і розподілу уваги. Зниження уваги завжди призводить до помилок. Крім уваги на вирішення завдань впливають рівень волі (наполегливість) і стійкість емоцій.

Таким чином, тест Равена не слід вважати тестом “чистого інтелекту”, він чутливий до гостроти й точності уваги, ясності мислення. У цьому випадку йдеться про визначення здатності до систематизації і планомірності або методичності мислення, а не про сам інтелект у цілому, бо тест Равена – невербальне випробування.

Найвідоміші два основні варіанти тесту Равена: чорно-білі та кольорові матриці.

Чорно-білі матриці призначаються для обстеження дітей і підлітків у віці від 8 до 14 років і дорослих у віці від 20 до 65 років. Кольоровий варіант тесту Равена (простіший, аніж чорно-білий) призначений для обстеження дітей у віці від 5 до 11 років, іноді рекомендується для осіб старше 65 років.

У розроблену систему професійно-психологічного відбору було включено чорно-білий варіант тесту для дорослих.

Матеріал тесту чорно-білого варіанта складається з 60 матриць, або композицій із пропущеними елементами. Завдання поділені на 5 серій (А, В, С, D, Е) по 12 однотипних, але зростаючої складності матриць у кожній серії. Завдання ускладнюються з переходом від серії до серії. Обстежуваний повинен вибрати серед 6–8 запропонованих варіантів відсутній елемент матриці.

Розробники тесту намагалися реалізувати принцип “прогресивності”, який полягає в тому, що виконання попередніх завдань і їх серій 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 частину зображення, якої немає. 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 з запропонованими зразками.

Психологічне значення: рішення залежить від рівня уважності, рівня статичної уваги та рівня візуального розрізнення.

Серія В – принцип аналогії між парами фігур. Завдання досліджуваного полягає в 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 відповідно до принципу їх безперервного розвитку, збагачення по вертикалі і горизонталі (підсумовування нових елементів у кінцевій відсутній фігурі).

Психологічне значення: виявляється здатність до динамічної, швидкої спостережливості і простежування безперервних змін, динамічна уважність, здатність уявляти.

Серія D – принцип перегруповування фігур. Ця серія складена за принципом перестановки фігур у матрицю по горизонталі й вертикалі. Вирішення вимагає дотримуватися закономірної послідовності фігур і з'єднання фігур у цілісну структуру.

Психологічне значення: вирішення залежить від здатності помічати кількісні і якісні зміни в упорядкуванні (складанні) фігур згідно із закономірністю використовуваних змін.

Серія E – принцип розкладання фігур на елементи. Найскладніша серія. Процес вирішення завдань цієї серії передбачає аналіз фігур основного зображення і подальшого складання відсутньої фігури по частинах (аналітико-синтетична діяльність мислення). Тут потрібно додавати й 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. Випробовуваним дають інструкцію до тесту: “Перед вами 60 завдань. Усі завдання поділені на 5 груп, які називаються серіями і позначаються індексами

(літерами) А, В, С, D, Е, у кожній серії 12 завдань. Ці завдання складені так, що на початку кожної серії завдання легші, а наприкінці – складніші. У кожному завданні у великій рамці міститься зразок, складений із певних фігур. Ці фігури чи малюнки складені не випадково, а згідно з певними закономірностями. Цю закономірність ви повинні виявити в кожному завданні. У кожному великому зразку бракує частини або останньої фігури. Ви повинні знайти цю фігуру. Вона має правильно доповнити великий зразок (матрицю) згідно з виявленою вами закономірністю. Фігури, серед яких є потреба в доповненні 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. Намагайтеся правильно писати кожну відповідь у ту рубрику, яка позначена номером завдання. Дійте послідовно від завдання до завдання і не пропускайте жодного. Не повертайтеся до завдань. Працюйте швидко, але не поспішайте. Якщо якесь завдання не виходить за логікою, спробуйте вгадати, яка з фігур (зображень) під великою рамкою могла б потрапити на порожнє місце зразка!”

Оброблення даних тесту. Результати випробовуваного порівнюємо з ключем (табл. А.3) правильних рішень. За кожне правильне рішення дається 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 випробовуваного. Виявляються рівень розвитку його логічного мислення, системність мислення, а також здатність упорядковувати фігури в зразках.

Т а б л и ц я А.3 Ключі до тесту Равена

КЛЮЧ					
№ пор.	А	В	С	D	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

Перед оцінюванням та інтерпретацією результатів тесту необхідно визначити їх надійність. Для цього, по-перше, слід ураховувати, чи вирішував випробовуваний завдання, чи тільки вгадував. Результати, які свідчать про те, що випробовуваний лише вгадував, вважаються поганими, несприятливими. На таке вгадування у виборі фігур вказує низька сума балів за тестом у цілому. Низькі числові показники завжди варто вважати менш надійними, ніж високі числові показники.

По-друге, визначається рівень варіабельності отриманих результатів. Для цього результати тестування за кожною серією порівнюються з очікуваними результатами розподілу нормальних рішень (табл. А.4).

Різниця між ними розглядається як відхилення і записується в нижньому рядку бланка відповідей як 0, -1, +1, -2, +2 і т. ін. Коли відхилення більше 2 балів у серії, повний числовий показник не можна прийняти таким, яким він вийшов, він не може бути вирішальним в оцінюванні загальної інтелектуальної сили випробовуваного. Загальний числовий показник важливий тільки тоді, коли відхилення більше 2 з'являється до кінця 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.

Т а б л и ц я А.4 Очікувані результати розподілу нормальних рішень за серіями

Число загальних балів	Очікувані результати розподілу нормальних рішень за серіями				
	А	В	С	D	Е
15	8	4	2	1	0
16	8	4	3	1	0
17	8	5	3	1	0
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

Число загальних балів	Очікувані результати розподілу нормальних рішень за серіями				
	А	В	С	Д	Е
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

Для визначення діагностичності тесту підраховується сума відхилень без урахування знака (не звертаючи уваги на “+” або “-” за модулем) за всім тестом. Отриманий індекс варіабельності вважається нормальним, якщо він становить не більше 4–6, якщо ж досягає 7 і більше, то це означає, що результат випробування не є надійним (позитивним) і випробовуваного потрібно обстежити іншим методом.

У разі дуже високого відхилення (варіабельності) необхідно проаналізувати випадковість помилок випробовуваного, для чого ми порівнюємо його результати з розподілом завдань за складністю (табл. А.4), що дозволяє скоригувати підсумковий результат. Якщо помилки пов’язані з легкими завданнями (1–4-й ступінь), то це може бути віднесено за рахунок зниження уважності в процесі експерименту. Зниження результатів у серіях за рахунок помилок у складних завданнях, особливо у 8–12-му ступенях складності, розглядаються як закономірні прояви несформованості або зниження рівня розвитку відповідних психічних процесів (див. “Психологічне значення” за серіями), розумових операцій.

Визначивши діагностичність субтестів, переводимо “сірі” бали в показники IQ (коефіцієнт інтелекту) за табл. А.5 для дорослих – 16–30 років.

Т а б л и ц я А.5 Переведення “сірих” балів у показники IQ (вік 16–30 років)

Переведення “сірих” балів у показники IQ (вік 16–30 років)					
Сума “сірих” балів	IQ-показник	Рівні інтелектуального розвитку	Сума “сірих” балів	IQ-показник	Рівні інтелектуального розвитку
10	55	Інтелектуальний дефект: розумова відсталість на рівні дебільності	36	90	Нижче середнього
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	

Переведення “сирих” балів у показники IQ (вік 16–30 років)						
Сума “сирих” балів	IQ-показник	Рівні інтелектуального розвитку	Сума “сирих” балів	IQ-показник	Рівні інтелектуального розвитку	
18	66	Невеликий ступінь розумового відставання	44	100	Нормальний, середній	
19	67		45	102	Вище середнього	
20	69		46	104		
21	70		47	106		
22	71		48	108		
23	72		49	110	Значно вище середнього	
24	74		50	112		
25	75		51	114		
26	75		Слабкий, нижче середнього	52	116	Високий, дуже високий
27	76			53	118	
28	79	54		120		
29	80	55		122		
30	82	56		124		
31	83	57		126		
32	84	58	128			
33	86	59	130			
34	87	60	132			
35	88					

Якщо вік обстежуваного вище 30 років, то під час визначення IQ вводиться так звана поправка на вік (табл. А.6).

Т а б л и ц я А.6 Внесення поправок до значень IQ-показників (вік 35–60 років)

Внесення поправок до значень IQ-показників (вік 35–60 років)							
Вік	16–30	35	40	45	50	55	60
К	1,0	0,97	0,93	0,88	0,82	0,76	0,70

Визначений за табл. А.5 IQ-показник ділиться на поправочний коефіцієнт К. Останній дозволяє враховувати поступове зниження з віком інтелектуальних здібностей людини. Характеристику інтелектуальних здібностей за відповідним IQ-показником дивимося в табл. А.7.

Т а б л и ц я А.7 Шкала рівнів розумового розвитку

Шкала рівнів розумового розвитку	
IQ-показник	Характеристики розумових здібностей
Більше 140	Виключно високий, видатний інтелект
Більше 121	Дуже високий інтелект
110–120	Високий, добрий інтелект
100–110	Нормальний, середній інтелект
90–99	Інтелект нижче середнього
80–89	Слабкий, значно нижче середнього інтелект
70–79	Невеликий ступінь недоумства
50–69	Дебільне недоумство
20–49	Імбецильність, середній ступінь недоумства
0–19	Ідіотія, найбільший ступінь недоумства

Психодіагностичні методики визначення особливостей характеру, наявності акцентуацій у кандидатів на військову службу

Методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту

Ця методика призначається для діагностики типу акцентуації особистості. В основу опитувальника, розробленого Х. Шмішеком, закладено концепцію “акцентуованої 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 в несприятливих соціальних умовах – і до розладу структури особистості.

Особистості, у яких основні риси мають високий ступінь вираженості, названі К. Леонгардом акцентуованими. Акцентуовані особистості не є патологічними. “При іншому тлумаченні, – вважає К. Леонгард, – ми б змушені були дійти висновку, що нормальною слід вважати тільки середню людину, а будь-яке відхилення від такої середини (середньої норми) має бути визнане патологією. Це змусило б нас вивести за межі норми тих особистостей, які своєю своєрідністю чітко виділяються на тлі середнього рівня. Однак при цьому в цю рубрику 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, які в основному відповідають систематиці психопатій у граничній психіатрії.

Процедура проведення діагностики. Особистісний опитувальник Х. Шмішека включає перелік питань, звернених до різних установок і особливостей ставлення людини до світу, інших людей, до самої себе. За інструкцією випробовуваний повинен висловити свою думку з кожного питання відповідями “так” або “ні”. Використовуючи цей опитувальник, слід ураховувати, що він не має шкали брехні, тому під час процедури тестування потрібно створювати атмосферу доброзичливості і серйозного настрою на роботу.

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 опитувальника

1. У вас переважно веселий і безтурботний настрій?
2. Ви чутливі до образ?
3. Чи буває так, що в кіно, театрі, під час бесіди тощо у вас на очі навертаються сльози?
4. Зробивши щось, ви вагаєтеся, чи все зроблено правильно, і

не заспокоюєтеся доти, поки не переконаєтеся ще раз у тому, що все зроблено правильно?

5. У дитинстві ви були таким самим сміливим, що й однолітки?

6. Чи часто у вас різко змінюється настрій: від безпричинної радості до відрази до життя, до себе?

7. Чи зазвичай перебуваєте в центрі уваги товариства?

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 образи?

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 в 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. Чи часто у вас 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 відразу ж поправите їх?

27. Чи боялися в дитинстві залишатися самі в хаті?

28. Чи часто у вас без причини змінюється настрій?

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 звичайно викладаєте свою думку людям досить відверто й прямо, без натяків?

35. Чи важко вам переносити вигляд крові? Чи не викликає це у вас неприємних почуттів?

36. Чи до вподоби вам робота 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 в 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 в 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 повертаєтеся ви, аби впевнитися, що залишили домівку або робоче місце в безпечному стані?
49. Чи з'являється іноді неясна думка, що з вами або з вашими близькими може скоїтися 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 очі навернуться 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, аби кожна річ у вашому домі була завжди на одному й тому самому місці?
62. Чи буває так, що перед сном ви в 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 із 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, вимкнули 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 і 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 на ній кляксу?
81. Ви ставитеся до людей швидше з недовірою та пересторогою, ніж доброзичливо?
82. Чи часто бачите страхітливі сни?
83. Чи часом остерігаєтеся того, що кинетеся під потяг або раптово випадете, коли стоїте біля вікна багатоповерхового будинку?
84. Чи веселі ви звичайно у веселій компанії?
85. Чи здатні відволікатися від складних проблем, які потребують вирішення?
86. Чи стаєте менш стриманим і почуваетесь вільніше, коли вживаєте алкоголь?
87. У розмові ви скупі на слова?
88. Чи могли б ви, граючи на сцені, увійти в роль так, аби забути, що це тільки гра?

Оброблення результатів. Відповіді випробовуваного відповідно до ключа розносяться за десятьма типами особистості. Ці результати становлять “сірі” бали. Для кожного з десяти типів особистості крім цього розроблені коефіцієнти. В остаточному вигляді “сірі” бали перетворюються на підсумкові показники шляхом їх множення на відповідні коефіцієнти. Критичне значення підсумкового показника, що дозволяє характеризувати випробовуваного як акцентуйовану особистість певного типу, лежить у межах вище 14 балів (максимальне значення, яке може бути отримано за кожним із типів особистості, дорівнює 24 балам).

Ключ до методики

1. Гіпертимні – помножити значення шкали на 3:

(+) 1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77;

(–) нема.

2. Застрягаючі – 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. Дистимні – помножити на 3:

(+) 9, 21, 43, 75, 87;

(–) нема (3, 53, 65) .

10. Екзальтовані – помножити на 6:

(+) 10, 32, 54, 76;

(–) нема.

Рівні вираженості типів акцентуацій:

1–8 балів – відсутність вираженості;

8–12 балів – середнє значення;

12–24 бали – яскраво виражена акцентуація.

Інтерпретація результатів тестування

Демонстративний тип. Центральною особливістю демонстративної особистості є потреба в самовираженні, постійне прагнення справляти враження, привертати до себе інтерес, бути в центрі загальної уваги. Елементи поведінки особистості цього типу: самовихваляння, розповіді про себе або про події, в яких ця особистість посідала центральне місце. Значна частка цих розповідей насправді є або фантазуванням, або істотно прикрашеним викладом подій.

Педантичний тип. Яскраво вираженими зовнішніми проявами людей

цього типу особистості є підвищена акуратність, потяг до порядку, нерішучість та обережність. Перш ніж що-небудь зробити, ці люди довго й ретельно все обмірковують. Очевидно, за зовнішньою педантичністю криється небажання і нездатність до швидких змін, до прийняття відповідальності. Ці люди без потреби не змінюють місця роботи, а якщо це потрібно, то вони важко йдуть на майбутні зміни. Їм до вподоби звична робота, виробництво, де вони працюють. У побуті їм властива 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 оточення часто характеризує людей такого типу як злопам'ятних і мстивих. Тому є підстави: переживання афекту часто поєднується в них із 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 галузі соціальної взаємодії їм властива вкрай низька терпимість, що часто може характеризуватись як відсутність терпимості взагалі.

Гіпертимічний тип. Головною вираженою особливістю людей цього типу особистості є постійне перебування в піднесеному емоційному настрої, навіть незважаючи на відсутність для цього будь-яких зовнішніх приводів. Піднесений настрій поєднується у них із високою активністю, жагою діяльності. Для них характерні товариськість, підвищена балакучість. На життя такі люди дивляться завжди оптимістично, не втрачаючи оптимізму і в 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 аспектах життя і на негативних його результатах. Це виявляється в усьому: поведінка, спілкування, особливості сприйняття життя, окремих його подій та інших людей. Зазвичай ці люди за своєю натурою серйозні. Активність, а тим більше гіперактивність, їм абсолютно не властива.

Тривожний тип. Головною особливістю цього типу особистості є підвищена тривожність, занепокоєння з приводу можливих невдач, негативно проявляється вболівання за власну долю і долю близьких. При цьому об'єктивних приводів до такого занепокоєння може й не бути або вони незначні. Люди цього типу відрізняються боязкістю, іноді з проявом покори обставинам. Постійна настороженість перед зовнішніми обставинами поєднується у них із невпевненістю в своїх силах.

Циклотимічний тип. Вираженою особливістю людей цього типу

особистості є постійна зміна гіпертимних і дистимічних станів. При цьому такі зміни не тільки часті, але й не випадкові. У гіпертимічній фазі поведінка цих людей типова: радісні події викликають не тільки позитивні емоції, але й жагу діяльності, підвищену активність, балакучість. Сумні події спричиняють у цих людей не тільки засмучення, а 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. Такі люди легко приходять у бурхливе захоплення від радісних подій і в найглибший відчай від сумних подій. Їх відрізняє крайня вразливість із приводу як позитивних, так і сумних подій і фактів. При цьому внутрішня вразливість і переживання поєднуються з яскравим зовнішнім виразом.

Емотивний тип. Найважливішою особливістю емотивної особистості є висока чутливість і глибина переживань у сфері тонких емоцій, що породжуються в сфері духовного життя людини. Людям цього типу характерні м'якосердя, доброта, задушевність, емоційна чуйність, високо розвинена емпатія. Усі ці особливості, як правило, добре видно і постійно виявляються в зовнішніх реакціях і в різних ситуаціях. Характерною особливістю цього типу особистості є підвищена сльозливість ("очі на мокрому місці"). Якщо екзальтований тип особистості характеризується як "бурхливий, поривчастий, збуджений", то цей – емотивний тип – як "чутливий і вразливий".

Психодіагностичні методики визначення особливостей емоційно-вольової сфери у кандидатів на військову службу

Опитувальник суїцидального ризику

Ризик виникнення суїцидальної поведінки напряму пов'язаний з особливостями афективно-вольової сфери людини. Тому опитувальник суїцидального ризику допомагає оцінити як вольові якості, так і особливості стану.

Порівняно з іншими одношкальними методиками, що так чи інакше вимірюють рівень емоційної дезадаптації (опитувальники тривожності особистості, нейротизму та ін.), в опитувальнику суїцидального ризику робиться спроба якісної кваліфікації симптоматики – виявлення індивідуального стилю та змісту суїцидальних намірів певної людини.

Опитувальник суїцидального ризику пройшов психометричну адаптацію у праці І. Ю. Беякова, яку виконано під керівництвом А. Г. Шмельова. На першому етапі під час обстеження 24 пацієнтів кризового стаціонару на базі лікарні № 20 м. Москви було відібрано пункти ММРІ (версія Березіна зі співавторами), що виражають специфіку відповідей суїцидентів порівняно зі звичайними людьми. На другому етапі перелік пунктів із ММРІ було доповнено

низкою авторських оригінальних запитань і пілотажна версія опитувальника суїцидального ризику із 72 пунктів пред'являлася 77 випробовуваним із метою відбору пунктів за методом екстремальних груп. Із обстежуваних 20 із 77 були пацієнтами зазначеного кризового відділення лікарні № 20. У результаті було відібрано 29 пунктів, які мали значущий ϕ -коефіцієнт чотириклітинної кореляції між відповідями на пункт і показанням до групи суїцидентів.

Процедура проведення. Передбачається самостійна робота обстежуваного з бланком методики, який містить інструкцію і текст опитувальника.

Інструкція. Перед вами список із 29 тверджень. Вам необхідно їх підтвердити або спростувати. Уважно прочитайте ці твердження. У бланку для відповідей у разі згоди з твердженням поставте "+", у разі незгоди – "-"

Працюйте не поспішаючи.

Текст опитувальника наводиться мовою оригіналу.

Текст опитувальника

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.

Оброблення результатів. Підраховуються бали за кожною шкалою.

Ключ до опитувальника:

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.

Отримані таким чином “сирі” бали переводяться у відсоткові.

Інтерпретація отриманих результатів

Демонстративність (Д). Бажання привернути увагу оточення до своїх нещастя, домогтися співчуття і розуміння. Оцінювання із зовнішніх позицій, інколи як шантаж, істероїдне випинання труднощів, демонстративна суїцидальна поведінка переживається ізсередини як крик по допомогу. Найбільш суїцидонебезпечне поєднання з емоційною ригідністю, коли “діалог зі світом” може зайти надто далеко.

Афективність (А). Домінування емоцій над емоційним контролем в оцінюванні ситуації. Готовність реагувати на психотравмуючу ситуацію безпосередньо, емоційно. Крайній варіант – блокада інтелекту.

Унікальність (У). Сприйняття себе, ситуації і, можливо, власного життя в цілому як виняткове явище, не схоже на інші і, отже, передбачаються 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, “вимкнене” 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 негідні мене”.

Злам культурних бар'єрів (ЗКБ). Культ самогубства. Пошук культурних цінностей і нормативів, які виправдовують суїцидальну поведінку або навіть роблять її певною 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 якоїсь однієї сфери. Неможливість компенсації. Афективна фіксація на невдачах.

Часова перспектива (ЧП). Неможливість конструктивного планування майбутнього. Це може бути наслідком сильної заглибленості у справжню ситуацію, трансформацією почуття нерозв'язності поточної проблеми, глобального страху невдач і поразок у майбутньому.

Антисуїцидальний фактор (АФ). Навіть за високої вираженості всіх інших факторів є фактор, який знижує глобальний суїцидальний ризик. Це глибоке розуміння почуття відповідальності за близьких, почуття обов'язку. Це уявлення про гріховність самогубства, його антиестетичність, боязнь болю і фізичних страждань. У певному сенсі це показник наявного рівня передумов для психокорекційної роботи.

16-факторний опитувальник Р. Кеттелла

Щоб отримати можливість прогнозувати поведінку людини в широкому класі можливих ситуацій, психологи прагнуть виміряти базисні, або універсальні риси. Ці риси належать, як правило, до найзагальніших структурно-динамічних характеристик стилю діяльності.

Перша спроба, спрямована на виділення рис і конструювання з них системи особистості, була зроблена співробітниками Іллінойського університету під керівництвом Р. Б. Кеттелла під час розроблення групи багатфакторних особистісних опитувальників.

Прагнучи добитися систематичної класифікації рис особистості, Р. Кеттелл здійснив новаторське застосування методу факторного аналізу до розроблення особистісних опитувальників. Характерною особливістю такого підходу 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, які містив словник, складений Г. Олпортом і Х. Одбертом у 1936 р. Таких слів виявилось 4,5 тисячі. Цей перелік Р. Кеттелл звів до 171 синонімічної групи, позначивши кожному одним словом, яке найточніше відображає головний зміст відповідної риси. Потім вибірку зі 100 дорослих людей експерти (близькі знайомі кожної людини) оцінювали за кожною зі 171 змінних. Потім список змінних було скорочено до 36 назв 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 зумовив створення того, що було названо першоджерелом рис особистості. На його основі розроблений опитувальник 16 PF, що складається з великої кількості пунктів, які стосуються життєвих ситуацій. На кожний пункт дає один із трьох варіантів відповіді. Опитувальник призначений для осіб у віці 16 років і старше.

Текст опитувальника наводиться мовою адаптації на пострадянському просторі.

1. Я думаю, что моя память сейчас лучше, чем раньше:

- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет.

2. Я вполне мог бы жить один, вдали от людей:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

3. Если предположить, что небо находится “внизу” и что зимой “жарко”, я должен был бы назвать преступника:

- а) бандитом;
- б) святым;
- в) тучей.

4. Когда я ложусь спать, то:

- а) быстро засыпаю;
- б) когда как;
- в) 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;
- в) обогнать все идущие впереди машины.

6. В компании я предоставляю другим шутить и рассказывать всякие истории:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

7. Для меня важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка:

- а) верно;
- б) трудно сказать;
- в) неверно.

8. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно рады меня видеть:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

9. Мне больше нравятся:

- а) фигурное катание и балет;
- б) затрудняюсь сказать;
- в) борьба и регби.

10. Меня забавляет несоответствие между тем, что люди делают, и тем, что они потом рассказывают об этом:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

11. Читая о каком-нибудь происшествии, я интересуюсь всеми подробностями:

- а) всегда;
- б) иногда;
- в) редко.

12. Когда друзья подшучивают надо мной, я смеюсь вместе со всеми и совсем не обижаюсь:

- а) верно;
- б) не знаю;
- в) неверно.

13. Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом:

- а) верно;
- б) не знаю;
- в) неверно.

14. Мне больше нравится придумывать новые способы в выполнении какой-либо работы, чем придерживаться испытанных приемов:

- а) верно;
- б) не знаю;
- в) неверно.

15. Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи:

- а) верно;
- б) иногда;
- в) нет.

16. Думаю, что я – менее чувствительный и менее возбудимый, чем большинство людей:

- а) верно;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) неверно.

17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения:

- а) верно;
- б) не знаю;
- в) неверно.

18. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения к моим родителям:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

19. Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:

- а) своим хорошим друзьям;
- б) не знаю;
- в) в своем дневнике.

20. Я думаю, что слово, противоположное по смыслу противоположности слова “неточный”, – это:

- а) небрежный;
- б) тщательный;
- в) приблизительный.

21. У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо:

- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет.

22. Меня больше раздражают люди, которые:

- а) своими грубыми шутками вгоняют людей в краску;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) создают неудобства, когда они опаздывают на условленную встречу со мной.

23. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их:

- а) верно;
- б) не знаю;
- в) неверно.

24. Я думаю, что...:

- а) можно не все делать одинаково тщательно;
- б) затрудняюсь сказать;
- в) любую работу следует делать тщательно, если вы за нее взялись.

25. Мне обычно приходится преодолевать смущение:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

26. Мои друзья чаще:

- а) советуются со мной;
- б) делают то и другое поровну;
- в) дают мне советы.

27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочту сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачу его:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

28. Я предпочитаю друзей:

- а) интересы которых имеют деловой и практический характер;
- б) не знаю;
- в) 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;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) неверно.

30. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

31. Если бы я одинаково хорошо умел делать и то и другое, я бы предпочел:

- а) играть в шахматы;
- б) затрудняюсь сказать;
- в) играть в городки.

32. Мне нравятся общительные, компанейские люди:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

33. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей, чем с другими людьми:

- а) да;
- б) затрудняюсь сказать;
- в) нет.

34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне это необходимо:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

35. Мне бывает трудно признать, что я не прав:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

36. На предприятии мне было бы интереснее:
- а) работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве;
 - б) трудно сказать;
 - в) беседовать с людьми, занимаясь общественной работой.
37. С двумя другими не связано слово:
- а) кошка;
 - б) близко;
 - в) солнце.
38. То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:
- а) раздражает меня;
 - б) нечто среднее;
 - в) не беспокоит меня совершенно.
39. Если бы у меня было много денег, то я:
- а) жил бы, не стесняя себя ни в чем;
 - б) не знаю;
 - в) позаботился бы о том, чтобы не вызвать к себе зависти.
40. Худшее наказание для меня:
- а) тяжелая работа;
 - б) не знаю;
 - в) быть запертым в одиночестве.
41. Люди должны больше, чем сейчас, соблюдать нравственные нормы:
- а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
42. Мне говорили, что ребенком я был:
- а) спокойным и любил оставаться один;
 - б) трудно сказать;
 - в) живым и всегда подвижным и меня нельзя было оставить одного.
43. Я предпочел бы работать с приборами:
- а) да;
 - б) не знаю;
 - в) нет.
44. Думаю, что большинство свидетелей на суде говорят правду, даже если это нелегко для них:
- а) да;
 - б) трудно сказать;
 - в) нет.
45. Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне неосуществимыми:
- а) верно;
 - б) затрудняюсь сказать;
 - в) неверно.

46. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как большинство людей:

- а) верно;
- б) не знаю;
- в) неверно.

47. Я никогда не чувствовал себя таким несчастным, что хотелось плакать:

- а) верно;
- б) не знаю;
- в) неверно.

48. Мне больше нравится:

- а) марш в исполнении духового оркестра;
- б) не знаю;
- в) фортепианная музыка.

49. Я предпочел бы провести отпуск:

- а) в деревне с одним или с двумя друзьями;
- б) затрудняюсь сказать;
- в) возглавляя группу в туристическом лагере.

50. Усилия, затраченные на составление планов:

- а) никогда не лишни;
- б) трудно сказать;
- в) не стоят этого.

51. Необдуманные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не обижают и не огорчают меня:

- а) верно;
- б) иногда;
- в) неверно.

52. Удавшиеся дела кажутся мне легкими:

- а) всегда;
- б) иногда;
- в) редко.

53. Я предпочел бы работать:

- а) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) в одиночестве, например архитектором, который разрабатывает свой проект.

54. “Дом” относится к “комнате”, как “дерево”:

- а) к лесу;
- б) к растению;
- в) к листу.

55. То, что я делаю, у меня не получается:

- а) редко;
- б) время от времени;
- в) часто.

56. В большинстве дел я предпочитаю:

- а) рискнуть;
- б) когда как;
- в) действовать наверняка.

57. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю:

- а) скорее всего, это так;
- б) не знаю;
- в) думаю, что это не так.

58. Мне больше нравится человек:

- а) большого ума, даже если он ненадежен и непостоянен;
- б) трудно сказать;

в) со средними способностями, но умеющий противостоять всяким соблазнам.

59. Я принимаю решения:

- а) быстрее, чем многие люди;
- б) не знаю;
- в) медленнее, чем большинство людей.

60. На меня большое впечатление производят:

- а) мастерство и изящество;
- б) не знаю;
- в) сила и мощь.

61. Я считаю себя человеком, склонным к сотрудничеству:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

62. Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

63. Я предпочитаю:

- а) сам решать вопросы, касающиеся меня лично;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) советоваться с моими друзьями.

64. Если человек не отвечает на мои слова, то я чувствую, что, должно быть, сказал какую-нибудь глупость:

- а) верно;
- б) не знаю;
- в) неверно.

65. В школьные годы я больше всего получил знаний:

- а) на уроках;
- б) не знаю;
- в) читая книги.

66. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности:

- а) верно;
- б) иногда;
- в) неверно.

67. Если очень трудный вопрос требует от меня много усилий, то я:

- а) начну заниматься другим вопросом;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) 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;
- б) иногда;
- в) нет.

69. Иногда я соображаю хуже, чем обычно:

- а) верно;
- б) не знаю;
- в) 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;
- б) иногда;
- в) нет.

71. Я думаю, что правильное число, которое должно продолжить ряд, 1,2,3,6,5,... – это:

- а) 10;
- б) 5;
- в) 7.

72. Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины:

- а) да;
- б) очень редко;
- в) нет.

73. Я предпочитаю скорее отказаться от своего заказа, чем доставить официанту лишнее беспокойство:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

74. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди:

- а) верно;
- б) не знаю;
- в) неверно.

75. На вечеринке мне нравится:

- а) принимать участие в интересной деловой беседе;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) отдыхать вместе со всеми.

76. Я высказываю свое мнение независимо от того, кто меня слушает:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

77. Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы хотел встретиться с:

- а) Ньютоном;
- б) не знаю;
- в) Шекспиром.

78. Я вынужден удерживать себя от того, чтобы не улаживать чужие дела:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

79. Работая в магазине, я предпочел бы:

- а) оформлять витрины;
- б) не знаю;
- в) быть кассиром.

80. Если люди плохо думают обо мне, я не стараюсь переубедить их, а продолжаю поступать так, как считаю нужным:

- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) 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”;
- б) не знаю;
- в) 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 существуют удовлетворительные способы решения этих вопросов;

- б) не знаю;
- в) которые отвергают новые, многообещающие предложения.

83. Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости:

- а) да;
- б) иногда;
- в) неверно.

84. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной:

- а) верно;
- б) иногда;
- в) неверно.

85. Мне кажется, что я менее раздражителен, чем большинство людей:

- а) верно;
- б) иногда;
- в) неверно.

86. Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной:

- а) верно;
- б) иногда;
- в) неверно.

87. Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать:

- а) часто;
- б) иногда;
- в) никогда.

88. Если стрелки часов встречаются каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы:

- а) отстают;
- б) идут правильно;
- в) спешат.

89. Мне бывает скучно:

- а) часто;
- б) иногда;
- в) редко.

90. Люди говорят, что мне нравится все делать своим оригинальным способом:

- а) верно;
- б) иногда;
- в) неверно.

91. Я считаю, что нужно избегать излишних волнений, потому что они утомительны:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

92. Дома, в свободное время, я:

- а) отдыхаю от всех дел;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) занимаюсь интересными делами.

93. Я осторожно отношусь к завязыванию дружеских отношений с незнакомыми людьми:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

94. Я считаю, что то, что говорят люди стихами, можно также точно выразить прозой:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;

в) нет.

95. Мне кажется, что люди, с которыми я нахожусь в дружеских отношениях, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

96. Мне кажется, что самые драматические события уже через год, не оставляют в моей душе никаких следов:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

97. Я думаю, что интереснее:

а) работать с растениями;

б) не знаю;

в) быть страховым агентом.

98. Я подвержен суевериям и беспричинному страху по отношению к некоторым вещам, например, к определенным животным, местам, датам и т. д.:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

99. Я люблю размышлять над тем, как можно было бы улучшить мир:

а) да;

б) трудно сказать;

в) нет.

100. Я предпочитаю игры:

а) где надо играть в команде или иметь партнера;

б) не знаю;

в) где каждый играет сам за себя.

101. Ночью мне снятся фантастические и нелепые сны:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

102. Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время ощущаю тревогу и страх:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

103. Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя, на самом деле, они мне не нравятся:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

104. К двум другим не относится слово:

а) думать;

- б) видеть;
- в) слышать.

105. Если мать Марии является сестрой отца Александра, то Александр по отношению к отцу Марии является:

- а) двоюродным братом;
- б) племянником;
- в) дядей.

Оброблення результатів тестування. За допомогою ключа підраховуються бали за кожною шкалою методики (табл. А.8).

Цей варіант методики (на 105 питань) не потребує переведення балів у стени. Середнім показником вважається 5 балів, але для низки шкал середній бал може дещо змінюватися.

Т а б л и ц я А.8 Ключ до опитувальника Кеттелла

Фактор	Номери питань, типи відповідей, бали																	
MD	1	B 1	18	B 1	35	B 1	5	B 1	69	B 1	86	B 1	103	B 1		B 1		
	A 2	C 2		C 2		2	A 2	C 2		C 2								
A	2	B 1	19	B 1	36	B 1	5	B 1	70	B 1	87	B 1		B 1		B 1		
		C 2		A 2		C 2	3	A 2		A 2		C 2						
B	3	B 1	20	C 1	37	B 1	5	C 1	71	A 1	88	C 1	104	A 1	105	B 1		
							4											
C	4	B 1	21	B 1	38	B 1	5	B 1	72	B 1	89	B 1		B 1		B 1		
		A 2		A 2		C 2	5	A 2		C 2		C 2						
E	5	B 1	22	B 1	39	B 1	5	B 1	73	B 1	90	B 1		B 1		B 1		
		C 2		C 2		C 2	6	A 2		C 2		A 2						
F	6	B 1	23	B 1	40	B 1	5	B 1	74	B 1	91	B 1		B 1		B 1		
		C 2		A 2		C 2	7	A 2		A 2		C 2						
G	7	B 1	24	B 1	41	B 1	5	B 1	75	B 1	92	B 1		B 1		B 1		
		A 2		C 2		A 2	8	C 2		A 2		C 2						
H	8	B 1	25	B 1	42	B 1	5	B 1	76	B 1	93	B 1		B 1		B 1		
		A 2		C 2		C 2	9	A 2		A 2		C 2						
I	9	B 1	26	B 1	43	B 1	6	B 1	77	B 1	94	B 1		B 1		B 1		
		A 2		A 2		C 2	0	A 2		C 2		C 2						
L	10	B 1	27	B 1	44	B 1	6	B 1	78	B 1	95	B 1		B 1		B 1		
		A 2		C 2		C 2	1	C 2		A 2		A 2						
M	11	B 1	28	B 1	45	B 1	6	B 1	79	B 1	96	B 1		B 1		B 1		
		C 2		C 2		A 2	2	A 2		A 2		C 2						
N	12	B 1	29	B 1	46	B 1	6	B 1	80	B 1	97	B 1		B 1		B 1		
		C 2		C 2		A 2	3	A 2		C 2		C 2						
O	13	B 1	30	B 1	47	B 1	6	B 1	81	B 1	98	B 1		B 1		B 1		
		C 2		A 2		C 2	4	A 2		C 2		A 2						
Q ₁	14	B 1	31	B 1	48	B 1	6	B 1	82	B 1	99	B 1		B 1		B 1		
		A 2		A 2		C 2	5	C 2		C 2		A 2						
Q ₂	15	B 1	32	B 1	49	B 1	6	B 1	83	B 1	10	B 1		B 1		B 1		
		A 2		C 2		A 2	6	A 2		C 2		0		C 2				
Q ₃	16	B 1	33	B 1	50	B 1	6	B 1	84	B 1	10	B 1		B 1		B 1		
		A 2		A 2		A 2	7	A 2		C 2		1		C 2				
Q ₄	17	B 1	34	B 1	51	B 1	6	B 1	85	B 1	10	B 1		B 1		B 1		
		A 2		C 2		C 2	8	A 2		C 2		2		A 2				

Інтерпретація результатів тестування. За допомогою цього опитувальника можна оцінити кожного випробовуваного за 16 факторами. Описи властивостей наведено в табл. А.9.

Т а б л и ц я А.9 Порівняльний опис властивостей особистості

Фактор А: замкнутість – товариськість	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
<p>А– Прихованість, відособленість, відчуженість, недовірливість, нетовариськість, замкнутість, критичність, схильність до об’єктивності, ригідності, до зайвої строгості в оцінці людей. Труднощі в установленні міжособистісних, безпосередніх контактів</p>	<p>А+ 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</p>
Фактор В: інтелект	
Низькі оцінки (0–3 бали)	Високі оцінки (4–8 балів)
<p>В– Конкретність і деяка ригідність мислення, труднощі у вирішенні абстрактних завдань, знижена оперативність мислення, недостатній рівень загальної вербальної культури</p>	<p>В+ Розвинуте абстрактне мислення, оперативність, кмітливість, здатність швидко навчатися. Досить високий рівень загальної культури, особливо вербальної</p>
Фактор С: емоційна нестабільність – емоційна стабільність	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
<p>С– Емоційна нестійкість, імпульсивність. Людина перебуває під впливом почуттів, мінлива у настроях, легко засмучується, нестійка в інтересах. Низька толерантність щодо фрустрації, дратівливність, утомлюваність</p>	<p>С+ Емоційна стійкість, витриманість; людина емоційно зріла, спокійна, стійка в інтересах, працездатна, може бути ригідною, орієнтована на реальність</p>
Фактор Е: підпорядкованість – домінантність	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
<p>Е– 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</p>	<p>Е+ Самостійність, незалежність, наполегливість, упертість, свавільство, іноді конфліктність, агресивність, відмова від визнання зовнішньої влади, схильність до авторитарної поведінки, жага захоплення, бунтарство</p>

Фактор F: стриманість – експресивність	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
<p>F– Розсудливість, обережність, розважливність у виборі партнера по спілкуванню. Схильність до заклопотаності, турботи про майбутнє. Песимістичність у сприйнятті дійсності, стриманість у прояві емоцій</p>	<p>F+ Життєрадісність, імпульсивність, захопленість, безпечність, нерозважливність у виборі партнера по спілкуванню, соціальні контакти є емоційно значущими. Експресивність, експансивність, емоційна яскравість у стосунках між людьми. Динамічність у спілкуванні, що передбачає лідерство в групах</p>
Фактор G: низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
<p>G– Схильність до мінливості, впливу почуттів, випадків та обставин. Потурає своїм бажанням, не докладає зусиль до виконання групових вимог і норм. Неорганізованість, безвідповідальність, імпульсивність, відсутність згоди із загальноприйнятими моральними правилами та стандартами, гнучкість щодо соціальних норм, свобода від їх впливу, іноді безпринципність і схильність до асоціальної поведінки</p>	<p>G+ Добросовісність, відповідальність, стабільність, урівноваженість, наполегливість, схильність до моралізування, розумність, сумлінність. Розвинуте почуття обов'язку і відповідальності, усвідомлене дотримання загальноприйнятих моральних правил і норм, наполегливість у досягненні мети, ділова спрямованість</p>
Фактор H: боязкість – сміливість	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
<p>H– Сором'язливість, емоційна стриманість, боязкість, обережність, соціальна пасивність, делікатність, уважність до інших, підвищена чутливість до загрози. Віддається перевага індивідуальному стилю діяльності та спілкуванню в малій групі (2–3 особи)</p>	<p>H+ Сміливість, заповзятливість, активність. Людина має емоційні інтереси. Готовність до ризику і співробітництва з незнайомими людьми в незнайомих обставинах, здатність приймати самостійні, неординарні рішення, схильність до авантюризму і прояву лідерських якостей</p>

Фактор І: жорстокість – чутливість	
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 у ставленні до оточення, раціональність, логічність	І+ Чутливість, уразливість, багатство емоційних переживань, схильність до романтизму, художнє сприйняття світу, розвинені естетичні інтереси, артистичність, жіночність, схильність до емпатії, співчуття, співпереживання та розуміння інших, емоційність
Фактор L: довірливість – підозрілість	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
L– Відкритість, терпимість, слухняність. Свобода від заздрості, поступливість. Можливе відчуття власної незначущості.	L+ Обережність, егоцентричність, настороженість у ставленні до людей. Схильність до ревнощів, прагнення покласти відповідальність за помилки на оточення, дратівливість. Іноді автономність, самостійність і незалежність у соціальній поведінці
Фактор М: практичність – мрійливість	
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 побутова уява. Легкість відмови від практичних суджень, уміння оперувати абстрактними поняттями, орієнтованість на свій внутрішній світ, мрійливість
Фактор N: прямолінійність – дипломатичність	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
N– Характерна відвертість, простота, наївність, прямолінійність, нетактовність, природність, безпосередність, емоційність, недисциплінованість, невміння аналізувати мотиви партнера. Відсутність проникливості, простота уподобань. Задовольняється наявним	N+ Характерна вишуканість, уміння вести себе в суспільстві. У спілкуванні дипломатичний, проникливий, обережний, хитрий, іноді ненадійний. Уміє знаходити вихід зі складних ситуацій, розважливий

Фактор О: спокій – тривожність	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
<p>О– Характерні безтурботність, самовпевненість, життєрадісність, упевненість у собі і своїх силах, небоязливість, холонокровність, спокій, відсутність каяття та почуття провини</p>	<p>О+ Занепокоєння, заклопотаність, уразливість, іпохондричність, вплив настрою, страх, невпевненість у собі. Схильність до передчуття, самозвинувачення та депресій. Чутливість до схвалення оточення, почуття провини і невдоволення собою</p>
Фактор Q ₁ : консерватизм – радикалізм	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
<p>Q₁– Консервативність, стійкість щодо традицій. Характерні сумнів щодо нових ідей і принципів, схильність до моралізації і моралей, опір змінам, вузькість інтелектуальних інтересів, орієнтація на конкретну реальну діяльність</p>	<p>Q₁+ Вільнодумство, експериментаторство, наявність інтелектуальних інтересів, розвинене аналітичне мислення, сприйнятливості до змін, до нових ідей. Недовіра авторитетам, відмова приймати що-небудь на віру. Спрямованість на аналітичну, теоретичну діяльність</p>
Фактор Q ₂ : конформізм – нонконформізм	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
<p>Q₂– Залежність від думок і вимог групи, соціабельність, слідування за громадською думкою, прагнення працювати і приймати рішення разом із іншими людьми. Низька самостійність, орієнтація на соціальне схвалення</p>	<p>Q₂+ Незалежність, орієнтація на власні рішення, самостійність, винахідливість. Прагнення мати власну думку. При крайніх високих оцінках схильність до протиставлення себе групі і бажання в ній домінувати</p>
Фактор Q ₃ : низький самоконтроль – високий самоконтроль	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
<p>Q₃– Низька дисциплінованість, потурання. Слідує своїм бажанням, залежний від настроїв. Не вміє контролювати свої емоції і поведінку</p>	<p>Q₃+ Цілеспрямованість, сильна воля, уміння контролювати свої емоції і поведінку</p>
Фактор Q ₄ : розслабленість – напруженість	
Низькі оцінки (0–7 балів)	Високі оцінки (8–12 балів)
<p>Q₄– Розслабленість, млявість, апатичність, спокій, низька мотивація, зайва задоволеність, незворушливість</p>	<p>Q₄+ Зібраність, енергійність, напруженість, фрустрованість, підвищена мотивація, неспокій, напруженість, дратівливість</p>

Фактор MD	
Низькі оцінки (0–4 бали)*	Високі оцінки (10–14 балів)
MD– Невдоволення собою, невпевненість у собі, зайва критичність до себе	MD+ Переоцінка своїх можливостей, Самовпевненість і задоволеність собою

Крім перерахованих факторів першого порядку Р. Кеттелл у результаті подальшої факторизації виділив загальніші фактори другого порядку. У різних працях їх було від 4 до 8. Нами використана форма методики, яка має 4 фактори (блоки факторів першого порядку) другого порядку.

1. Комунікативний блок – утворюють фактори А, Н, F, E, Q2, G, N.

2. Інтелектуальний блок – утворюють фактори У, Q1, E, M.

3. Емоційний блок – утворюють фактори С, I, O, Q4, Q3, F, G, L.

4. Самооцінка – утворює фактор MD – показник розвитку самосвідомості у структурі особистості.

Інтерпретація подається згруповано за виділеними вище 4 блоками. Орієнтуючись на результати аналізу, в якому враховується співвідношення між оцінками за факторами, можна побудувати індивідуальний графік особистості, який часто називають “профіль особистості”.

Багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність”

Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність” розроблений А. Г. Маклаковим (1993). Він призначається для вивчення адаптивних можливостей індивіда на основі оцінювання деяких психофізіологічних і соціально-психологічних характеристик, які відображають інтегральні особливості психічного й соціального розвитку. Опитувальник прийнятий як стандартизована методика і рекомендується до використання для вирішення завдань професійного психологічного відбору, психологічного супроводу навчальної і професійної діяльності.

Теоретичною основою тесту є уявлення про адаптацію як про постійний процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища, що стосується функціонування людини. Ефективність адаптації значною мірою залежить як від генетично зумовлених властивостей нервової системи, так і від умов виховання, засвоєних стереотипів поведінки, адекватності самооцінки індивіда. Спотворене 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 спричинити розвиток хвороб, зриви в навчальній, професійній діяльності, антисоціальні вчинки. Процес адаптації надзвичайно динамічний. Його успіх багато в чому залежить від цілої низки об'єктивних і суб'єктивних умов, функціонального стану, соціального досвіду, життєвої установки тощо. Кожна людина по-різному ставиться до одних і тих самих подій, а один і той самий стимул у

різних людей може викликати різну відповідну реакцію. Можна виділити деякий інтервал відповідних реакцій індивіда, який відповідатиме уявленню про психічну норму, а також визначити певний “інтервал” ставлення людини до того чи іншого явища, що стосуються, передусім, категорій загальнолюдських цінностей, які не виходять за рамки загальноприйнятих моральних норм. Ступінь відповідності цьому “інтервалу” психічної і соціально-моральної нормативності й забезпечує ефективність процесу соціально-психологічної адаптації, визначає особистісний адаптаційний потенціал (ОАП) і є найважливішою інтегративною характеристикою психічного розвитку. Характеристику особистісного потенціалу адаптації можна отримати, оцінивши поведінкову регуляцію, комунікативні здібності та рівень моральної нормативності.

Результати тестування з БОО можуть бути інтерпретовані від найпростіших суджень (“придатний – непридатний”) до докладної особистісної характеристики.

Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність” складається зі 165 питань.

Інструкція. Зараз вам буде запропоновано низку питань, на які ви повинні відповісти тільки “так” (+) або “ні” (–). Вони стосуються безпосередньо вашого самопочуття, поведінки чи характеру. “Правильних” або “неправильних” відповідей тут бути не може, тому не намагайтеся довго їх обдумувати або радитися з товаришами. Відповідайте, керуючись тим, що більше відповідає вашому стану або уявленням про самого себе.

Текст опитувальника

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 трошити 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 мого вибору щодо роботи.
19. Бували випадки, що я не дотримував обіцянок.
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 в 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 просунулися 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 украй рідко (або їх майже не буває).
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 хрипоти, ні невиразності).
45. Я вважаю, що моє сімейне життя таке саме добре, 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 їх майже не буває).
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 поцупити 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 кількох гуртків або товариств.
75. Я рідко задихаюся, і в мене не буває сильного серцебиття.
76. Усе своє життя я суворо 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 безпечно.
89. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим і схвилюваним.
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 волію 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 непокараним.
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 в мене раптом трапляються 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 трапляються 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 ставилися 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. У 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 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 відчуваю, 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 нездатний.
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 й 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 бувати 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 в 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 поганої 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 бувати на вечорах і просто в 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.

Оброблення та інтерпретація результатів. У цьому описі ми наводимо процедуру оброблення та інтерпретації найвищих рівнів узагальнення даних за методикою (третього і четвертого), бо саме таких узагальнених показників вимагала структура проведеного дослідження. Крім того, на думку розробників методики, саме такі дані дозволяють здійснити перехід до визначення рівня професійної придатності.

Оскільки на кожне запитання опитуваний повинен відповідати “так” чи “ні”, то під час оброблення результатів ураховується кількість відповідей, що збіглися з “ключем”. Кожний збіг відповіді з “ключем” оцінюється в один бал (табл. А.10).

Т а б л и ц я А.10 Ключі до методики БОП

Шкали	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.

Закінчення табл. А.10

Шкали	Так	Ні
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 (МП)	14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165.	13, 76, 97, 100, 160, 163.
Особистиний 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.

Шкала достовірності оцінює ступінь об'єктивності відповідей. Якщо загальна кількість балів за цією шкалою перевищує 10 балів, то отримані результати доцільно вважати необ'єктивними, унаслідок прагнення опитуваного якомога більше відповідати соціально бажаному особистісному типу.

Отримані значення переводяться за табл. А.11 у стени, група розвитку адаптаційних здібностей визначається за шкалою “Загальні адаптаційні здібності”, значення якої також переводяться в стени за табл. А.12.

Т а б л и ц я А.11 Переведення у стандартні бали результатів, отриманих за шкалами тесту БОП

Стени	Шкали		
	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

Т а б л и ц я А.12 Переведення у стени результатів, отриманих за шкалою “Особистісний адаптаційний потенціал”, і визначення групи адаптаційних здібностей за тестом БОП

Найменування показників	Стени									
	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	4-та група			3-тя група			2-га група		1-ша група	

Інтерпретація шкал методики

Поведінкова регуляція (ПР) – це поняття, яке характеризує здатність людини регулювати свою взаємодію із середовищем діяльності. Основні елементи поведінкової регуляції такі: самооцінка, рівень нервово-психічної стійкості, а також наявність соціального схвалення (соціальної підтримки) з боку оточення. Усі виділені структурні елементи не є першоосною регуляції поведінки. Вони лише відображають 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 наступною складовою особистісного адаптаційного потенціалу (ОАП). Оскільки людина практично завжди перебуває в 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 й 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.

Коротка інтерпретація значень за шкалами наведена в табл. А.13.

Т а б л и ц я А.13 Коротка інтерпретація значень за шкалами

Шкали	Інтерпретація низьких значень (у стенах)	Інтерпретація високих значень (у стенах)
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

Шкали	Інтерпретація низьких значень (у стенах)	Інтерпретація високих значень (у стенах)
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 в колективі, відсутність прагнення дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки	Високий рівень соціалізації, адекватна оцінка своєї ролі в колективі, орієнтація на дотримання загальноприйнятих норм поведінки

Коротка інтерпретація груп особистісних здібностей наведена в табл. А.14.

Т а б л и ц я А.14 Інтерпретація груп особистісних здібностей за тестом БОО

Група	Інтерпретація
1–2	Група добрих адаптаційних здібностей. Особи цієї групи легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко адаптуються в новому колективі, досить легко й адекватно орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки та соціалізації. Як правило, не конфліктні, володіють високою емоційною стійкістю. Функціональний стан осіб цієї групи в період адаптації залишається в 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, володіють невисокою емоційною стійкістю. Процес соціалізації ускладнений, можливі асоціальні зриви, прояв агресивності та конфліктності. Функціональний стан у початкові етапи адаптації може бути порушений. Особи цієї групи вимагають постійного контролю
4	Група зниженої адаптації. Має ознаки явних акцентуацій характеру і деякі ознаки психопатій, а психічний стан можна охарактеризувати як граничний. Процес адаптації триває важко. Можливі нервово-психічні зриви, тривалі порушення функціонального стану. Особи цієї групи мають низьку нервово-психічну стійкість, конфліктні, можуть допускати делінквентні вчинки

**Переведення прогнозованої оцінки ефективності
службово-бойової діяльності у стени, якісні показники
та групи придатності**

Т а б л и ц я Б.1 Переведення прогнозованої оцінки ефективності
службово-бойової діяльності у стени, якісні показники та групи придатності

Прогнозована оцінка ефективності			Стени	Якісна шкала ефективності	Група придатності
Для підрозділів ППС	Для підрозділів конвоювання і екстрадиції	Для підрозділів ОДПіКУ			
менше 18,05	менше 24,25	менше 57,25	0	Незадовільна ефективність	Непридатний
18,05–37,0	24,25–42,75	57,25–74,75	1		
37,0–55,95	42,75–61,25	74,75–92,25	2		
55,95–74,9	61,25–79,75	92,25–109,75	3		
74,9–93,85	79,75–98,25	109,75–127,25	4		
93,85–112,8	98,25–116,25	127,25–144,75	5	Задовільна ефективність	Умовно придатний
112,8–131,75	116,75–135,25	144,75–162,25	6	Добра ефективність	Придатний
131,75–150,7	135,25–153,75	162,25–179,75	7		
150,7–169,65	153,75–172,25	179,75–197,25	8		
169,7–188,6	172,25–190,75	197,25–214,75	9	Відмінна ефективність	Абсолютно придатний
188,6 і більше	190,75 і більше	214,75 і більше	10		

ПСИХОДІАГНОСТИЧНІ МЕТОДИКИ ДОДАТКОВОЇ БАТАРЕЇ

Методики діагностики стійкості до стресів

Тест життєстійкості (С. Мадді, переклад і адаптація Д. О. Леонтьєва, Є. І. Рассказової)

Загальна характеристика методики. Тест життєстійкості являє собою адаптацію опитувальника Hardiness Survey, розробленого американським психологом С. Мадді, теорія і дослідження якого, за окремими винятками, до сьогодні практично не відображались у вітчизняних публікаціях. Особистісна змінна hardiness (російські дослідники у 2000 р. запропонували позначати цю характеристику як життєстійкість) характеризує міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішності діяльності. Цей конструкт було виділено під час досліджень, у яких шукали відповідь на таке запитання: які психологічні фактори сприяють успішному подоланню стресу і зниженню (або навіть попередженню) внутрішнього напруження?

Поняття життєстійкості, уведене С. Кобейса і С. Мадді, знаходиться на перетині теоретичних поглядів екзистенціальної психології і прикладної галузі психології стресу та здатності впоратися з ним.

Прикладний аспект життєстійкості обумовлений тією роллю, яку ця особистісна змінна відіграє в успішному протистоянні особистості стресовим ситуаціям, насамперед у професійній діяльності. Життєстійкість – ключова особистісна змінна, яка опосередковує вплив стресогенних факторів (у тому числі хронічних) на соматичне і душевне здоров'я, а також на успішність діяльності.

У теоретичному сенсі поняття життєстійкості вписується в систему понять екзистенціальної теорії особистості, виступаючи операціоналізацією введеного екзистенціальним філософом П. Тілліхом (1995) поняття “відвага бути”. Ця екзистенціальна відвага передбачає готовність “діяти всупереч” – усупереч онтологічній тривозі, тривозі втрати сенсу, всупереч відчуттю “занедбаності” (М. Хайдеггер). Саме життєстійкість дозволяє людині переживати тривогу, яка не усувається, супроводжуючи вибір майбутнього (невідомості), а не минулого (незмінності) у ситуації екзистенціальної дилеми.

Концепція життєстійкості, таким чином, дозволяє співвіднести дослідження в галузі психології стресу з екзистенційними уявленнями про онтологічну тривогу і способи впоратися з нею, пропонуючи практично ефективну, засновану на екзистенціальних поглядах відповідь на одну з найбільш актуальних питань кінця ХХ ст.

Із 2002 р. з дозволу С. Мадді ведеться робота щодо розроблення та апробації російськомовної версії тесту життєстійкості.

Оскільки англomовний варіант тесту життєстійкості складається всього з

18 пунктів, і при прямому перекладі опитувальника не було впевненості, що число пунктів не скоротиться, то при русифікації, виходячи з теоретичної структури конструкту життестійкості, було запропоновано додаткові пункти. Перша російська версія являла собою опитувальник, що за структурою аналогічний оригіналу, але містив 119 тверджень. У третю, кінцеву версію, отриману в результаті апробації, входять 45 пунктів, які містять прямі і зворотні питання всіх трьох шкал опитувальника (залученість, контроль і прийняття ризику).

Оброблення результатів психодіагностичного обстеження за допомогою тесту життестійкості. Для підрахунку балів відповідям на прямі пункти присвоюються бали від 0 до 3 (“ні” – 0 балів, “скоріше ні, аніж так” – 1 бал, “скоріше так, аніж ні” – 2 бали, “так” – 3 бали), відповідям на зворотні пункти присвоюються бали від 3 до 0 (“ні” – 3 бали, “так” – 0 балів). Потім підсумовується загальний бал життестійкості та показники для кожної з трьох субшкал (залученості, контролю і прийняття ризику). Прямі і зворотні пункти для кожної шкали наведені нижче в табл. В.1.

Т а б л и ц я В.1 Ключі до тесту життестійкості

Шкали	Прямі пункти	Зворотні пункти
Залученість	4, 12, 22, 23, 24, 29, 41	2, 3, 10, 11, 14, 28, 32, 37, 38, 40, 42
Контроль	9, 15, 17, 21, 25, 44	1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43
Прийняття ризику	34,45	7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36

Загальна життестійкість.

90 і більше балів – висока життестійкість. Характеризує людину, активну й упевнену у своїх силах, таку, яка нечасто переживає стрес і здатна долати його, продовжуючи ефективно працювати і не втрачати душевну рівновагу.

72–89 балів – середня життестійкість. У побуті і звичних ситуаціях такі люди не схильні до стресу. Потрапляючи в незнайомі стресові ситуації, вони досить активні й упевнені в собі, однак можуть швидко втомлюватися. У разі високої напруги в них можуть з’являтися втома, депресія, збої в роботі, погіршуватися здоров’я.

Менше 72 балів – низька життестійкість. Такі люди не впевнені у своїх силах і здібностях упоратися зі стресом. Незначне напруження може спричинити у них серйозні переживання, погіршення здоров’я і працездатності.

Залученість – це активна життєва позиція особистості, упевненість у тому, що тільки діяльна людина може знайти в житті щось цінне й цікаве.

42 і більше балів – висока залученість. Люди з високою залученістю зазвичай отримують задоволення від усього, що роблять, знаходять те, що їм цікаво, навіть у рутинній роботі.

34–41 бал – середня залученість. У цілому такі люди залишаються активними й діяльними, хоча, піддаючись стресу, можуть втратити самовладання, стати пасивними й опустити руки.

Менше 34 балів – низька залученість. Низька залученість породжує відчуття самотності. Особливо це очевидно в напружених і стресових ситуаціях, а також навпаки – за необхідності виконувати одноманітну рутинну роботу.

Контроль – це впевненість у тому, що, тільки борючись і долаючи труднощі, можна змінити те, що відбувається, і бути господарем своєї долі.

33 і більше балів – високий контроль. Людина із сильно розвиненим компонентом контролю в ситуації стресу продовжує боротьбу, не здається, шукає нові шляхи вирішення проблем. Зазвичай такі люди відчувають, що самі вибирають власну діяльність, свій шлях, вони – господарі життя.

25–32 бал – середній контроль. Такі люди активно долають труднощі, намагаються не здаватися. Однак їх упевненість у власних силах не непохитна, вони можуть опустити руки перед труднощами.

Менше 25 балів – низький контроль. Людина з низьким контролем вважає, що від неї мало що залежить у житті, відчуває свою безпорадність і легко здається на милість долі.

Прийняття ризику – готовність ризикувати, переконаність у тому, що на будь-яких помилках можна вчитися. З усього, що трапляється, як позитивного, так і негативного, можна отримати новий досвід, знання.

16 і більше балів – високе прийняття ризику. Людина з високим прийняттям ризику розглядає життя як спосіб набуття досвіду і готова діяти за відсутності надійних гарантій успіху, на свій страх і ризик.

12–15 балів – середнє прийняття ризику. При середньому прийнятті ризику люди готові ризикувати і помилятися, однак їх авантюризм має серйозні обмеження: у стресовій або ризикованій ситуації вони можуть піддаватися паніці, приймати випадкові рішення або відтягувати рішення.

Менше 12 балів – слабке прийняття ризику. Така людина прагне незмінності, стабільності в житті, простого комфорту і безпеки. Вона неготова ризикувати: ціна помилки для неї вище, ніж шанс досягти результату.

Інтерпретація шкал тесту життєстійкості.

Життєстійкість (витривалість) являє собою систему переконань про себе, про світ, про відносини зі світом. Це диспозиція, яка включає в себе три порівняно автономних компоненти: залученість, контроль, прийняття ризику. Виразність цих компонентів і життєстійкість у цілому перешкоджає виникненню внутрішньої напруги в стресових ситуаціях за рахунок стійкої здатності долати стреси і сприйняття їх як менш значущих.

Залученість (зобов'язання) визначається як переконаність у тому, що залученість у події дає максимальний шанс знайти щось гідне і цікаве для особистості. Людина з розвиненим компонентом залученості отримує задоволення від власної діяльності. На противагу цьому відсутність подібної переконаності породжує почуття, що тобою знехтували, відчуття себе поза життям. Якщо ви відчуваєте впевненість у собі і в тому, що світ великодушний, вам властива залученість.

Контроль являє собою переконаність у тому, що боротьба дозволяє

вплинути на результат того, що відбувається, нехай навіть цей вплив не абсолютний і успіх не гарантований. Протилежність цьому – відчуття власної безпорадності. Людина із сильно розвиненим компонентом контролю відчуває, що сама вибирає власну діяльність, свій шлях.

Прийняття ризику – переконаність людини в тому, що все те, що з нею відбувається, сприяє її розвитку за рахунок знань, набутих із досвіду, – неважливо, позитивного чи негативного. Людина, що розглядає життя як спосіб набуття досвіду, готова діяти за відсутності надійних гарантій успіху, на свій страх і ризик, вважаючи, що прагнення простого комфорту і безпеки збіднює життя особистості. В основі прийняття ризику лежить ідея розвитку через активне засвоєння знань із досвіду і подальше їх використання.

Компоненти життєстійкості розвиваються в дитинстві і частково в підлітковому віці, хоча їх можна розвивати й пізніше (при використанні тренінгу життєстійкості). Їх розвиток вирішальним чином залежить від стосунків батьків і дитини. Зокрема, для розвитку компонента участі принципово важливі прийняття і підтримка, любов і схвалення з боку батьків. Для розвитку компонента контролю важлива підтримка ініціативи дитини, її прагнення справлятися із завданнями дедалі зростаючої складності на межі своїх можливостей. Для розвитку прийняття ризику важливі багатоманіть вражень, мінливість і неоднорідність середовища.

Мадді підкреслює важливість вираженості всіх трьох компонентів для збереження здоров'я і оптимального рівня працездатності й активності у стресогенних умовах. Можна говорити як про індивідуальні розходження кожного з трьох компонентів у складі життєстійкості, так і про необхідність їх узгодженості між собою і з загальною (сумарною) мірою життєстійкості.

Норми за шкалами методики життєстійкості наведено в табл. В.2.

Т а б л и ц я В.2 Норми за шкалами методики життєстійкості

Норми	Життєстійкість	Залученість	Контроль	Прийняття ризику
Середнє	80,72	37,64	29,17	13,91
Стандартне відхилення	18,53	8,08	8,43	4,39

Інструкція і текст опитувальника наводяться мовою адаптації на пострадянському просторі.

Інструкція. “Здравствуйте! Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы, отмечая галочкой тот ответ, который наилучшим образом отражает Ваше мнение”.

Бланк опросника

№ пор.	Вопросы	Нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да
1	Я часто не уверен в собственных решениях				
2	Иногда мне кажется, что никому нет до меня дела				
3	Часто, даже хорошо выспавшись, я с трудом заставляю себя встать с постели				
4	Я постоянно занят, и мне это нравится				
5	Часто я предпочитаю “плыть по течению”				
6	Я меняю свои планы в зависимости от обстоятельств				
7	Меня раздражают события, из-за которых я вынужден менять свой распорядок дня				
8	Непредвиденные трудности порой сильно утомляют меня				
9	Я всегда контролирую ситуацию настолько, насколько это необходимо				
10	Порой я так устаю, что уже ничто не может заинтересовать меня				
11	Порой все, что я делаю, кажется мне бесполезным				
12	Я стараюсь быть в курсе всего происходящего вокруг меня				
13	Лучше синица в руках, чем журавль в небе				
14	Вечером я часто чувствую себя совершенно разбитым				
15	Я предпочитаю ставить перед собой труднодостижимые цели и добиваться их				
16	Иногда меня пугают мысли о будущем				
17	Я всегда уверен, что смогу воплотить в жизнь то, что задумал				
18	Мне кажется, я не живу полной жизнью, а только играю роль				
19	Мне кажется, если бы в прошлом у меня было меньше разочарований и невзгод, мне было бы сейчас легче жить на свете				
20	Возникающие проблемы часто кажутся мне неразрешимыми				
21	Испытав поражение, я буду пытаться взять реванш				
22	Я люблю знакомиться с новыми людьми				
23	Когда кто-нибудь жалуется, что жизнь скучна, это значит, что он просто не умеет видеть интересное				
24	Мне всегда есть чем заняться				
25	Я всегда могу повлиять на результат того, что происходит вокруг				
26	Я часто сожалею о том, что уже сделано				
27	Если проблема требует больших усилий, я предпочитаю отложить ее до лучших времен				
28	Мне трудно сблизиться с другими людьми				
29	Как правило, окружающие слушают меня внимательно				
30	Если бы я мог, я многое изменил бы в прошлом				
31	Я довольно часто откладываю на завтра то, что трудно осуществимо, или то, в чем я не уверен				

Закінченн табл.

№ пор.	Вопросы	Нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да
32	Мне кажется, жизнь проходит мимо меня				
33	Мои мечты редко сбываются				
34	Неожиданности дарят мне интерес к жизни				
35	Порой мне кажется, что все мои усилия тщетны				
36	Порой я мечтаю о спокойной размеренной жизни				
37	Мне не хватает упорства закончить начатое				
38	Бывает, жизнь кажется мне скучной и бесцветной				
39	У меня нет возможности влиять на неожиданные проблемы				
40	Окружающие меня недооценивают				
41	Как правило, я работаю с удовольствием				
42	Иногда я чувствую себя лишним даже в кругу друзей				
43	Бывает, на меня наваливается столько проблем, что просто руки опускаются				
44	Друзья уважают меня за упорство и непреклонность				
45	Я охотно берусь воплощать новые идеи				

Діагностика копінг-стратегій: адаптація опитувальника COPE

Загальна характеристика методики. Із практичної точки зору дослідження проблеми копінг безпосередньо пов'язане з важливістю підтримання психологічного благополуччя людей, що переживають різного роду важкі життєві події, і успішністю їх функціонування в рамках продуктивних діяльностей (навчальної, професійної, спортивної), незважаючи на невдачі, що трапляються на шляху. Копінг передбачає різні процеси, спрямовані на якомога краще вирішення особистісних, міжособистісних або професійних проблем, адаптацію людини до вимог ситуації, що викликає стрес, дозволяє опанувати її, ослаблення або пом'якшення цих вимог і відновлення психологічного благополуччя. Зазвичай термін копінг відносять до стратегій реагування на стрес, але можна говорити і про проактивний копінг, спрямований на запобігання дії майбутнього стресора і підготовку до можливої стресової ситуації. Опитувальник COPE призначений для вимірювання як ситуативних копінг-стратегій, так і диспозиційних стилів, що лежать в їх основі. Спочатку опитувальник складався з тринадцяти шкал, потім до них було додано ще дві, які вимірюють використання алкоголю й наркотиків і гумору як засобу оволодіння собою. На відміну від багатьох інших методик діагностики стратегій оволодіння собою, що ґрунтуються на даних факторного аналізу (на статистичному підході), автори методики COPE Ч. Карвер, М. Шейер і Д. Вентрауб під час його розроблення ґрунтувалися на двох теоретичних підходах – підході Р. Лазаруса і на їх власній моделі саморегуляції поведінки (Sheier, Carver, 1988). Однак на відміну від Р. Лазаруса автори методики вважають, що здійснене ним розмежування між сфокусованими на проблемі і сфокусованими на емоціях способами оволодіння собою є надто спрощеним. У зв'язку з цим Ч. Карвер закликає не пропонувати універсальних

груп копінг-стратегій “другого рівня”, а за необхідності виявляти вторинну факторну структуру, відповідну отриманим даним. Залежно від особливостей вибірки, ситуації діагностики і багатьох інших чинників ця структура буде різнитися.

Опитувальник COPE складається з 60 пунктів, об’єднаних у 15 шкал, існує також і його скорочена версія (Carver, 1997).

Процедура проведення методики. Передбачається, що обстежуваний самостійно працює з бланком методики, який містить інструкцію і текст опитувальника.

Інструкція та текст опитувальника наведені мовою, на якій здійснювались адаптація і рестандартизація методики COPE.

“Інструкція. Эта анкета направлена на изучение того, как люди реагируют на трудности в повседневных жизненных ситуациях. Существует много способов справиться с жизненными трудностями, и на разные ситуации можно реагировать по-разному. Пожалуйста, отметьте в этом опроснике, что вы обычно делаете и как обычно чувствуете себя, когда попадаете в трудную ситуацию.

Для каждого утверждения обведите цифру, соответствующую Вашему ответу. Пожалуйста, внимательно отвечайте на каждый вопрос. Здесь нет хороших или плохих ответов, поскольку каждый человек по-разному реагирует на разные ситуации. Нам очень важно, как поступаете именно Вы, когда Вы сталкиваетесь с трудной ситуацией”.

Бланк опросника

№ пор.	Сталкиваясь с трудной ситуацией, обычно...	Нет	Изредка	Иногда	Часто
1	Я стараюсь найти плюсы в произошедшем	1	2	3	4
2	Я погружаюсь в работу или другие дела, чтобы отключиться от проблем	1	2	3	4
3	Я расстраиваюсь и даю выход своим эмоциям	1	2	3	4
4	Я ищу совета у других людей, что делать дальше	1	2	3	4
5	Я сосредоточиваю усилия на том, чтобы как-то решить проблему	1	2	3	4
6	Я говорю себе: “этого не может быть”	1	2	3	4
7	Я надеюсь на то, что Бог мне поможет	1	2	3	4
8	Я стараюсь воспринимать произошедшее с юмором	1	2	3	4
9	Я признаюсь себе, что ничего не могу поделать с проблемой, и перестаю пытаться	1	2	3	4
10	Я стараюсь удерживать себя от скоропалительных шагов	1	2	3	4
11	Я обсуждаю с кем-то то, что я сейчас чувствую	1	2	3	4
12	Я принимаю успокоительные или выпиваю, чтобы мне стало лучше	1	2	3	4
13	Я стараюсь привыкнуть к мысли, что это случилось, адаптироваться к ситуации	1	2	3	4
14	Я обсуждаю случившееся, чтобы лучше понять ситуацию	1	2	3	4
15	Я стараюсь решать проблему, не отвлекаясь на другие дела и мысли	1	2	3	4

Продовження бланка

№ пор.	Сталкиваясь с трудной ситуацией, обычно...	Нет	Изредка	Иногда	Часто
16	Я предаюсь фантазиям на другие темы, чтобы отвлечься	1	2	3	4
17	Я расстраиваюсь, нервничаю, переживаю	1	2	3	4
18	Я прошу помощи у Бога	1	2	3	4
19	Я стараюсь спланировать и обдумать свои дальнейшие действия	1	2	3	4
20	Я перевожу случившееся в шутку	1	2	3	4
21	Я стараюсь принять то, что случилось, привыкнуть к этому	1	2	3	4
22	Я стараюсь ничего не предпринимать, пока ситуация не улучшится	1	2	3	4
23	Я стараюсь получить эмоциональную поддержку у друзей или родных	1	2	3	4
24	Я не предпринимаю активных действий	1	2	3	4
25	Я предпринимаю какие-то еще действия, стараясь преодолеть сложившуюся ситуацию	1	2	3	4
26	Я стараюсь отключиться на какое-то время, принимая алкоголь или лекарства	1	2	3	4
27	Мне не хочется верить, что это произошло	1	2	3	4
28	Я даю выход своим переживаниям	1	2	3	4
29	Я пытаюсь посмотреть на ситуацию с более позитивной стороны, в ином свете	1	2	3	4
30	Я говорю с кем-нибудь, кто мог бы конкретно помочь решить мою проблему	1	2	3	4
31	Я сплю больше обычного, стараясь забыть о проблеме	1	2	3	4
32	Я придумываю, как имеет смысл дальше действовать	1	2	3	4
33	Я полностью концентрируюсь на решении этой проблемы и, если не обходимо, откладываю в сторону другие дела	1	2	3	4
34	Я ищу сочувствия и понимания у других людей	1	2	3	4
35	Я выпиваю или принимаю лекарства, чтобы поменьше думать о проблеме	1	2	3	4
36	Я шучу по поводу случившегося	1	2	3	4
37	Я перестаю пытаться добиться своего (получить то, что я хочу)	1	2	3	4
38	Я ищу что-то хорошее в том, что произошло	1	2	3	4
39	Я думаю, как лучше всего я могу справиться с этой проблемой	1	2	3	4
40	Я делаю вид, что ничего не произошло	1	2	3	4
41	Я стараюсь не действовать слишком поспешно, чтобы не ухудшить ситуацию	1	2	3	4
42	Я стараюсь, чтобы другие дела не мешали мне прилагать максимум усилий, чтобы справиться с проблемой	1	2	3	4
43	Я иду в кино или смотрю телевизор, чтобы меньше думать о проблеме	1	2	3	4
44	Я стараюсь принять ситуацию, сжиться с ней	1	2	3	4
45	Я спрашиваю людей, у которых была аналогичная проблема, как они ее решали	1	2	3	4
46	Я переживаю и активно проявляю свои чувства	1	2	3	4

Закінчення бланка

№ пор.	Сталкиваюсь с трудной ситуацией, обычно...	Нет	Изредка	Иногда	Часто
47	Я предпринимаю активные действия, чтобы справиться с проблемой	1	2	3	4
48	Я пытаюсь найти утешение в вере (религии)	1	2	3	4
49	Я заставляю себя ждать, когда наступит подходящий момент и можно будет действовать	1	2	3	4
50	Я нахожу в случившемся забавные моменты	1	2	3	4
51	Я снижаю количество усилий, направленных на решение этой проблемы	1	2	3	4
52	Я обсуждаю свои переживания с кем-то из моих близких	1	2	3	4
53	Я принимаю алкоголь или успокоительные, потому что это помогает мне преодолеть проблему	1	2	3	4
54	Я учусь жить с этим	1	2	3	4
55	Я откладываю другие дела в сторону, чтобы сосредоточиться на решении проблемы	1	2	3	4
56	Я тщательно обдумываю шаги, которые буду предпринимать для решения проблемы	1	2	3	4
57	Я просто делаю вид, что ничего не случилось	1	2	3	4
58	Я последовательно, шаг за шагом делаю то, что нужно	1	2	3	4
59	Я стараюсь, чтобы этот опыт чему-то меня научил	1	2	3	4
60	Я молюсь (больше, чем обычно)	1	2	3	4

Оброблення даних методики COPE. Підраховуються бали за кожною шкалою згідно з ключем, наведеним у табл. В.3. У цій таблиці також наведені нормативні показники для кожної шкали.

Т а б л и ц я В.3 Ключі та норми методики COPE

Шкала	Ключ	Середнє	Ст. відхилення
1. Позитивне переформулювання і особистісне зростання	1, 29, 38, 59	12,41	2,40
2. Уявне уникнення проблеми	2, 16, 31, 43	6,48	3,74
3. Концентрація на емоціях і їх активне вираження	3, 17, 28, 46	9,77	3,06
4. Використання інструментальної соціальної підтримки	4, 14, 30, 45	10,45	3,04
5. Активне оволодіння собою	5, 25, 47, 58	12,09	2,05
6. Заперечення	6, 27, 40, 57	8,18	2,43
7. Звернення до релігії	7, 18, 48, 60	7,85	3,74
8. Гумор	8, 20, 36, 50	10,56	2,95
9. Поведінкове уникнення проблеми	9, 24, 37, 51	7,68	2,13
11. Використання емоційної соціальної підтримки	11, 23, 34, 52	10,17	3,35
12. Використання “заспокійливих”	12, 26, 35, 53	5,60	2,61

Шкала	Ключ	Середнє	Ст. відхилення
13. Прийняття	13, 21, 44, 54	10,70	2,36
14. Придушення конкуруючої діяльності	15, 33, 42, 55	10,23	2,37
15. Планування	19, 32, 39, 56	12,64	2,06

Інтерпретація шкал методики COPE.

Кожна шкала методики призначена для вимірювання певної стратегії подолання.

1. Активне оволодіння собою (активні кроки або прямі дії, спрямовані на подолання стресової ситуації).

2. Планування (обдумування того, як діяти у важкій життєвій ситуації, розроблення стратегій поведінки).

3. Придушення конкуруючої діяльності (уникнення відволікання іншими видами активності і, можливо, ігнорування інших речей для того, щоб активніше справлятися зі стресовою ситуацією).

4. Стимування оволодіння собою (очікування відповідного для дій моменту і утримування від надто поспішних, імпульсивних дій).

5. Пошук соціальної підтримки інструментального характеру (прагнення отримати пораду, допомогу або інформацію).

6. Пошук соціальної підтримки з емоційних причин (прагнення знайти емоційну, моральну підтримку, співчуття і розуміння).

7. Концентрація на емоціях і їх активне вираження (фокусування на неприємних емоціях, неприємностях і вираженні почуттів).

8. Позитивне переформулювання і особистісне зростання (спроби переосмислити стресову ситуацію в позитивному ключі).

9. Заперечення (відмова вірити в те, що трапилося, або спроби заперечувати реальність того, що відбувається).

10. Прийняття (прийняття реальності події, стресової ситуації).

11. Звернення до релігії (звернення по допомогу до Бога, віри, релігії).

12. Використання “заспокійливих” (використання алкоголю, лікарських засобів або наркотиків як способів уникнення проблеми і поліпшення самопочуття).

13. Гумор (жарти і сміх із приводу ситуації).

14. Поведінкове уникнення проблеми (відмова від досягнення мети, регулювання зусиль, спрямованих на взаємодію зі стресором).

15. Уявне уникнення проблеми (використання різних видів активності для відволікання від неприємних думок, пов'язаних із проблемою, наприклад, фантазування, сон).

Методики діагностики особливостей мотиваційної сфери

Методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі та П. Мартін)

Загальна характеристика методики. Ш. Річі та П. Мартін виділили дванадцять основних потреб працівника. Для визначення індивідуального поєднання найбільш і найменш актуальних для конкретної людини потреб, яке назвали мотиваційним профілем, вони розробили тест. Він дає можливість кількісно оцінити відносну значущість цих потреб для конкретної людини і графічно зобразити її мотиваційний профіль.

Річі і Мартін намагалися систематизувати види лояльності, узявши за основу певні потреби (деякі психологи вважають, що лояльність працівника в компанії є функцією задоволення його потреб у ній). Однак перелік таких потреб був недостатньо повним. Водночас сама ідея систематизації досить приваблива щодо підвищення задоволеності, формування лояльності та мотивації, оскільки схема формування лояльності в такому випадку досить проста. Слід виявити основні потреби людини, які спонукають її до праці, професійної діяльності, і задовольнити їх. У результаті отримаємо високу задоволеність працею і як наслідок – високий рівень лояльності та мотивації.

Комплексність такого підходу забезпечувалася б кількістю виявлених потреб, що визначають задоволеність і лояльність кожного окремого співробітника, а також ступенем їх задоволення в конкретній організації. Один із вдалих варіантів реалізації такого підходу запропонували Ш. Річі і П. Мартін у книзі “Управління мотивацією”. Сутність мотивації вони розуміють як задоволення потреб людини в процесі роботи.

Дослідивши безліч потреб, які можуть задовольнятися у процесі трудової діяльності людини, Ш. Річі та П. Мартін зупинилися на дванадцяти основних потребах. У різних людей вони можуть бути виражені різною мірою: для одного важливо, щоб робота надавала можливість особистісного зростання, для іншого – можливість досягнення високого статусу, влади над іншими, третій прагне різноманітності в роботі тощо. Тому для визначення індивідуального поєднання найбільш і найменш актуальних (значущих) для конкретної людини потреб, яке назвали мотиваційним профілем, вони розробили тест. Він дає можливість кількісно оцінити відносну значущість цих потреб для конкретної людини і графічно зобразити його мотиваційний профіль. Книга “Управління мотивацією” містить детальний опис (інтерпретацію) поведінки людей, що мають різне поєднання значущих для них потреб, тобто різний мотиваційний профіль і рекомендації щодо задоволення цих потреб у процесі трудової діяльності.

Зазначимо також, що розроблена процедура дослідження, яка передбачає примусовий розподіл балів між чотирма альтернативами, досить добре долає стратегію надавати соціально схвальні відповіді і сприяє вибудові реальної ієрархії потреб працівника.

Ця методика була адаптована на російській вибірці А. Г. Шмельовим і

вже досить добре себе зарекомендувала.

Інструкція і текст опитувальника надаються російською мовою.

“Інструкція. Для получения наилучших ответов на вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу. Ваш первый, может быть, не вполне осознанный ответ, вероятно, и есть наиболее верным отражением ваших истинных чувств.

Ответы на все вопросы “Мотивационного профиля” и подсчет результатов займет у Вас приблизительно один час.

Следует внимательно читать каждое утверждение вопросника и вписывать свои оценки непосредственно в таблицу ответов. Следите за тем, чтобы все 11 баллов были распределены между четырьмя предложенными в каждом вопросе утверждениями. (A–D)”.

П р и м е р.

Вам нужно распределить 11 баллов между четырьмя вариантами каждого из утверждений, обозначенными буквами (a), (b), (c), (d). Если Вам кажется, что один из факторов наиболее важен для Вас, оцените его в 11 баллов; если Вы полагаете его вовсе несущественным, не присуждайте ему ни одного балла; в остальных случаях постарайтесь по собственному усмотрению распределить все 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом утверждении факторами. Следите за тем, чтобы были присуждены все 11 баллов.

В качестве примера попробуем оценить следующее утверждение:

Я хотел бы иметь такую работу, на которой

(a) была бы хорошая заработная плата и дополнительные льготы _____

(b) я мог бы планировать работу по своему усмотрению _____

(c) мою деятельность смогли бы заметить и оценить другие люди _____

(d) было бы много разнообразия и перемен _____

Если Вы считаете наиболее важным для себя утверждения (a) и (b), то можете присудить им, скажем, 5 и 6 баллов соответственно, ничего не оставляя для оценки остальных двух вариантов – (c) и (d). Совершенно не важно, каким образом Вы будете распределять 11 баллов между четырьмя вариантами, самое главное, чтобы оценки важности каждого варианта утверждения в сумме составляли бы 11 баллов.

Баллы, присуждаемые Вами каждому фактору, следует вносить непосредственно в таблицу.

Опросник

Для оценки каждого из вариантов (a), (b), (c), (d) в рамках приведенных утверждений, используйте все 11 баллов.

1. Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где...

a) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений;

b) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;

с) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника;

д) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность.

2. Я не хотел бы работать там, где...

а) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется;

б) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;

с) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным;

д) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.

3. Для меня важно, чтобы моя работа...

а) была связана со значительным разнообразием и переменами;

б) давала мне возможность работать с широким кругом людей;

с) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;

д) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с которыми я работаю.

4. Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая...

а) обеспечивала бы мне мало контактов с другими людьми;

б) едва ли была бы замечена другими людьми;

с) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;

д) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.

5. Работа мне нравится, если...

а) я четко представляю себе, что от меня требуется;

б) у меня удобное рабочее место и меня мало отвлекают;

с) у меня хорошие вознаграждения и заработная плата;

д) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.

6. Полагаю, что мне бы понравилось, если...

а) были бы хорошие условия работы и отсутствовало бы давление на меня;

б) у меня был бы очень хороший оклад;

с) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовольствие;

д) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.

7. Я не считаю, что работа должна...

а) быть слабо структурированной, так что непонятно, что же следует делать;

б) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;

с) быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;

д) оставаться непризнанной или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.

8. Работа, приносящая удовлетворение...

а) связана со значительным разнообразием, переменами и стимулирующей энтузиазма;

б) дает возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться как личность;

с) является полезной и значимой для общества;

д) позволяет мне быть креативным (проявлять творческий подход) и экспериментировать с новыми идеями.

9. Важно, чтобы работа...

а) признавалась и ценилась организацией, в которой я работаю;

б) давала бы возможности для персонального роста и совершенствования;

с) была сопряжена с большим разнообразием и переменами;

д) позволяла бы работнику оказывать влияние на других.

10. Я не считаю, что работа будет приносить удовлетворение, если...

а) в процессе ее выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми;

б) оклад и вознаграждение не очень хорошие;

с) я не могу устанавливать и поддерживать хорошие отношения с коллегами по работе;

д) у меня очень мало самостоятельности или возможностей для проявления гибкости.

11. Самой хорошей является такая работа, которая...

а) обеспечивает хорошие рабочие условия;

б) дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;

с) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;

д) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.

12. Вероятно, я не буду хорошо работать, если...

а) имеется мало возможностей ставить перед собой цели и достигать их;

б) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;

с) тяжелая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения;

д) на рабочем месте пыльно, грязно или шумно.

13. При определении служебных обязанностей важно...

а) дать людям возможность лучше узнать друг друга;

б) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;

с) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;

д) обеспечить комфортность и чистоту места работы.

14. Вероятно, я не захочу работать там, где...

а) у меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;

б) не поощряются исследования и проявления научного любопытства;

с) очень мало контактов с широким кругом людей;

д) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.

15. Я был бы удовлетворен, если...

а) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками;

б) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;

- с) мои достижения были бы оценены другими людьми;
- д) я точно знал бы, что от меня требуется и как я должен это выполнять.

16. Работа меньше удовлетворяла бы меня, если...

- а) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;
- б) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;
- с) уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;
- д) я практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.

17. Я полагаю, что должность должна предоставлять...

- а) четкие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;
- б) возможность лучше узнать своих коллег по работе;
- с) возможности выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения всех сил;
- д) разнообразие, перемены и поощрения.

18. Работа приносила бы меньше удовлетворения, если...

- а) не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;
- б) осуществлялась бы изолированно, т. е. я должен был бы работать в одиночестве;
- с) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором я мог бы профессионально расти;
- д) не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.

19. Я хотел бы работать там, где...

- а) другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;
- б) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;
- с) имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;
- д) можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.

20. Вряд ли я захотел бы работать там, где...

- а) не существует разнообразия или перемен в работе;
- б) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;
- с) заработная плата не слишком высока;
- д) условия работы недостаточно хорошие.

21. Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать...

- а) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;
- б) возможность проявлять креативность (творческий подход);
- с) возможность встречаться с интересными людьми;
- д) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.

22. Работа не будет доставлять удовольствие, если...

- а) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;
- б) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;
- с) не будет возможности сравнивать свою работу с работой других;
- д) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.

23. Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне...
- a) множество контактов с широким кругом интересных мне людей;
 - b) возможность установления и достижения целей;
 - c) возможность влиять на принятие решений;
 - d) высокий уровень заработной платы.
24. Я не думаю, что мне нравилась бы работа, если...
- a) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно;
 - b) мало шансов влиять на других людей;
 - c) мало возможностей для достижения поставленных целей;
 - d) я не мог бы проявлять креативность (творчество) и предлагать новые идеи.
25. В процессе организации работы важно...
- a) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;
 - b) создать условия для проявления самостоятельности;
 - c) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;
 - d) обеспечить широкие возможности контактов с другими людьми.
26. Скорее всего, я не захотел бы работать там, где...
- a) условия работы некомфортны, т. е. шумно, грязно и т. д.;
 - b) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;
 - c) работа не является интересной или полезной;
 - d) работа рутинная и задания редко меняются.
27. Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда...
- a) люди признают и ценят хорошо выполненную работу;
 - b) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;
 - c) можно ставить перед собой сложные и смелые цели;
 - d) существует возможность лучше узнать своих коллег.
28. Мне бы не понравилась работа, которая...
- a) не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения;
 - b) не содержала бы в себе стимула к переменам;
 - c) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;
 - d) была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.
29. Я бы проявил стремление работать там, где...
- a) работа интересная и полезная;
 - b) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;
 - c) меня окружали бы интересные люди;
 - d) я мог бы оказывать влияние на принятие решений.
30. Я не считаю, что работа должна...
- a) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;
 - b) давать мало шансов на признание личных достижений работника;
 - c) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;
 - d) состоять в основном из рутинных обязанностей.
31. Хорошо спланированная работа обязательно...
- a) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;
 - b) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;

- c) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;
- d) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.

32. Я считал бы, что работа не приносит удовлетворения, если...

- a) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;
- b) было бы мало возможностей для проявления креативности;
- c) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;
- d) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.

33. Наиболее важными характеристиками должности являются...

- a) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;
- b) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;
- c) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;
- d) наличие значимых целей, которых призван достичь работник.

Оброблення результатів. Номери колонок у табл. В.4 відповідають дванадцяти потребам. Підрахуйте суму балів у кожній колонці. Це й буде кількісним показником відносної значущості для індивіда цих потреб.

Т а б л и ц я В.4 Ключі до Методики вивчення мотиваційного профілю особистості

Твердження	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	(a)				(b)			(c)			(d)	
2		(d)	(a)			(b)						(c)
3			(c)	(b)	(d)				(a)			
4			(c)	(a)		(b)			(d)			
5	(c)	(b)	(a)								(d)	
6	(b)	(a)				(d)						(c)
7			(a)		(b)	(d)						(c)
8									(a)	(d)	(b)	(c)
9						(a)		(d)	(c)		(b)	
10	(b)			(a)	(c)						(d)	
11		(a)	(b)			(d)						(c)
12		(d)				(c)	(a)				(b)	
13		(d)			(a)		(b)			(c)		
14	(d)			(c)						(b)	(a)	
15			(d)			(c)		(a)	(b)			
16	(c)		(b)				(a)	(d)				
17			(a)		(b)		(c)		(d)			
18				(b)				(d)	(d)		(a)	
19	(c)					(a)		(b)		(d)		
20	(c)	(d)						(b)	(a)			
21			(a)	(c)						(b)		(d)
22	(a)	(b)						(c)		(d)		
23	(d)			(a)			(b)	(c)				
24		(a)	(c)	(b)	(d)		(c)	(b)		(D)		

Твердження	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
25		(a)		(d)					(c)		(b)	
26		(a)		(b)					(d)			(c)
27					(d)	(a)	(c)				(b)	
28					(c)		(d)		(b)			(a)
29				(c)	(b)			(d)				(a)
30				(a)	(c)	(b)			(d)			
31	(a)		(b)				(c)			(d)		
32							(a)			(b)	(c)	(d)
33					(c)		(d)			(a)		(b)
Підсумок												

Норми за методикою вивчення мотиваційного профілю особистості, які були встановлені за вибіркою військовослужбовців Національної гвардії України наведені в табл. А.5.

Т а б л и ц я В.5 Норми за методикою вивчення мотиваційного профілю особистості для вибірки військовослужбовців Національної гвардії України

Рівні	Номери шкал											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
високий	≥ 80	≥ 42	≥ 62	≥ 41	≥ 31	≥ 47	≥ 44	≥ 25	≥ 40	≥ 38	≥ 46	≥ 60
середній	79–22	41–10	61–24	40–7	30–4	46–20	43–16	24–2	39–11	37–12	45–15	59–22
низький	≤ 21	≤ 9	≤ 23	≤ 6	≤ 3	≤ 19	≤ 15	≤ 1	≤ 10	≤ 11	≤ 14	≤ 21

Інтерпретація отриманих результатів.

1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з належним набором пільг і надбавок. Ця потреба виявляє тенденцію до зміни в процесі трудового життя. Збільшення витрат зумовлює підвищення значення цієї потреби (наприклад, наявність боргів, виникнення нових сімейних зобов'язань, додаткові або важкі фінансові зобов'язання).

Мотивація працівників, які мають високі показники потреби в грошах, з одного боку, проста: якщо існує можливість більше заробити, додаючи більше зусиль, то працівники будуть високо мотивованими і задоволеними роботою. Отже, їх мотивація полягає в забезпеченні суворого причинно-наслідкового зв'язку між зусиллями і винагородою. З іншого боку, мотивація за допомогою грошей пов'язана з такими труднощами, як втрата управлінського контролю, визначення справедливого рівня винагороди та ін. Перш ніж мотивувати таких працівників, потрібно переконатись у їхній компетентності. Крім того, вони потребують додаткового контролю, оскільки в гонитві за грошима можуть ігнорувати контрактні чи технологічні вимоги. Такі люди не дуже люблять працювати в команді, тому що воліють отримувати гроші за свої власні зусилля. Колег по команді вони можуть розглядати як потенційних конкурентів і навіть як працівників, що заважають роботі.

2. Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому

оточенні. Високі показники цього чинника, отримані під час тестування персоналу, можуть сигналізувати про незадоволення певної іншої потреби, наприклад, висловлювати незадоволення керівником, несприятливим психологічним кліматом. Коли значення цієї потреби високі, тоді слід розглянути насамперед людські стосунки, що склалися в організації, її корпоративну культуру. Якщо ж таких труднощів не виявлено, то найімовірніше саме умови праці є проблемою, вирішення якої полягає у їх поліпшенні.

3. Потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи. Люди з високою потребою в структуруванні роботи повинні точно знати, що від них вимагають. Вони хочуть бути впевненими, що чітко виконують усі передбачені виробництвом процедури. Недолік вказівок та інформації буде викликати у них стрес. Такі люди прагнуть високого рівня організованості. Вони хочуть бачити світ упорядкованим, передбачуваним і контрольованим. Людей із високими показниками цієї потреби слід мотивувати встановленням чіткого порядку або наданням їм можливості встановити свій порядок.

У людей із низькою потребою в структуруванні роботи всякі правила та інструкції спричиняють роздратування і навіть стрес. Спроби регулювати і контролювати діяльність таких людей можуть викликати у них запеклий опір і навіть призвести до конфлікту.

Розглядаючи потреби в структуруванні та організації роботи, Ш. Річі та П. Мартін відзначають, що така потреба може змінюватися під впливом часу та обставин. Вона може зростати в періоди невизначеності та змін і знижуватися в умовах стабільності.

4. Потреба в соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей, легкого ступеня довірливості, зв'язків із колегами, партнерами та клієнтами. Працівники, у яких виражена ця потреба, отримують задоволення і позитивні емоції від численних контактів з іншими людьми. Багато з них здатні виявляти толерантність до навколишньої метушні, шуму, які незмінно супроводжують спільну працю. Таким чином, створюючи умови для численних контактів або переміщаючи на посади, які передбачають такі контакти, можна підвищувати задоволеність цих співробітників. Водночас тих, у кого цей показник низький, не можна запідозрити в нездатності підтримувати соціальні контакти. Вони просто не мають потреби в їх великій кількості. Такі працівники можуть віддавати перевагу самотності, отримувати задоволення від праці і жалкувати про час, витрачений на розмови з іншими співробітниками.

5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості. Задоволення цієї потреби вимагає формування морального клімату, що заохочує взаємини. Працівникам, у яких виражена ця потреба, комфортно в умовах довіри, у сприятливому оточенні, що властиво ефективній команді.

6. Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб

оточення цінувало заслуги, досягнення та успіхи індивідуума. Мотивація людей, у яких виражена ця потреба, полягає в задоволенні подібної потреби різними засобами: від усної подяки до матеріального заохочення. Керівникові слід урахувати, що сприйняття проявів вдячності залежить від його щирості. Якщо визнання звучить нещиро, то воно може руйнувати мотивацію (демотивувати). Крім того, різні люди мають потребу в різних формах визнання. Одним потрібно висловлювати подяку в урочистій обстановці у присутності колег по роботі, іншим – достатньо сказати “спасибі” у процесі роботи. Звичайно ж, визнання має виявлятися відразу після події, вчинку, які на нього заслуговують, при цьому визнання заслуг не обов’язково має супроводжуватися матеріальною винагородою.

Потреба у визнанні може зробити людину залежною від схвалення оточення. Високі показники цієї потреби є індикатором значної невпевненості в собі. Така людина буде не здатною приймати самостійні рішення. Важливою складовою мотивації має бути індивідуальна робота, спрямована на збільшення незалежності, самостійності. У цьому випадку автори методики рекомендують іноді використовувати такий прийом, як критика дій із запевненням, що, незважаючи на обговорювані недоліки, такого працівника все одно цінують.

7. Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх. Переважною рисою людей, у яких виражена ця потреба, є бажання все робити самому. Вони можуть добровільно викликатися працювати понаднормово і будуть чесно викладатися на роботі. Однак перш ніж приступити до виконання завдання, вони повинні переконатись у тому, що поставлена мета піддається вимірюванню, оцінюванню. Вони інстинктивно уникатимуть діяльності, пов’язаної з невизначеністю, де важко або неможливо виміряти внесок і досягнення. Працівники, які прагнуть досягнень, на думку Ш. Річі та П. Мартіна, повинні завжди відчувати себе рухомими якоюсь метою. Якщо вони позбавляються її, життя може видатися їм безглуздом. Досягнувши поставленої мети, працівники відчують кілька митей тріумфу, а потім невгамовність бере верх і вони знову готові до досягнень.

Працівники такого типу не вміють керувати, проте саме їх часто просувають на керівні посади. Через схильність до конкуренції їм буває важко працювати в команді.

Мотивація подібних працівників полягає в чіткому визначенні мети й формуванні повної відданості їй. Велике значення має підготовка умов для концентрації їх енергії.

8. Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими – показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов’язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу. Ш. Річі та П. Мартін вважають, що ті, хто намагається впливати, становлять безсумнівний інтерес для будь-якої організації. При цьому ключове питання, яке слід розглянути, зводиться не тільки до здатності людини впливати, але також до того, в ім’я чого вона прагне проявляти вплив на оточення. Чи гуманний цей вплив, чи спрямований він на користь організації та делегування повноважень? Чи спрямований лише

на досягнення власних інтересів і виявляється в жорсткій руйнівній манері? Крім того, прагнення впливати майже завжди натрапляє на опір інших людей. Тому взаємини можуть стати неприязними і особливо проблематичними, якщо працівникові, який виявляє владність і впливовість, бракує такту, дипломатичності, толерантності, іншими словами, усього того, що прийнято позначати поняттям “соціальний інтелект”. Мотивація таких людей полягає в наданні можливості конструктивно впливати на інших для досягнення організаційних цілей. Причому навчання прийнятним методам впливу і прийомам реалізації влади, що включає практичне тренування, має становити важливу частину їх мотивації.

9. *Потреба в різноманітності, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини.* Вираженість цієї потреби вказує на тенденцію завжди перебувати в стані піднесеності, готовності до дій, прагненні змін. Таким людям потрібна постійна можливість переключатися на щось нове. З великою енергією взявшись за справу, вони незабаром починають відчувати нудьгу. Вони можуть майже несвідомо ухилятися від планування своєї діяльності. Якщо ж характер роботи передбачає постійні зміни, якщо потрібен приплив свіжої енергії та нових ініціатив, то такі люди якнайкраще підходять для подібної роботи.

За відсутності в процесі мотивації таких людей можливості надати їм вид діяльності, що передбачає елементи різноманітності, автори методики рекомендують, зокрема, зосередитися на вказаному ним шляху до подальших стимулів: “Коли цей проект буде завершено, у вас буде чудова можливість зайнятися новою справою”.

Можна спробувати уявити незакінчену роботу як новий вид діяльності. Завдання керівника полягає в тому, аби постійно стимулювати такого працівника на виконання завдання, на завершення початого.

10. *Потреба бути креативним, вдумливим працівником, відкритим для нових ідей.* Цей показник свідчить про тенденцію до прояву допитливості, цікавості і нетривіального мислення. Хоча ідеї, які вносить така людина і до яких прагне, необов’язково будуть правильними чи прийнятними. Коректне керування робить таких людей дуже корисними для будь-якої організації. Однак їх креативність, як стверджують Ш. Річі та П. Мартін, має сфокусовуватися на завданнях організації. Якщо креативність не може бути сконцентрована, вона не може й бути використаною.

Для творчих особистостей дуже важлива наявність права на помилку, оскільки щодо цього вони дуже вразливі. Якщо корпоративна культура компанії не відрізняється толерантністю, кожна нарада обертається звинуваченнями і глузуванням, то креативні співробітники вважатимуть за краще не ділитися своїми ідеями.

11. *Потреба у самовдосконаленні, зростанні й розвитку як особистість.* Це показник бажання незалежності та самовдосконалення. Люди з високою потребою в самовдосконаленні оцінюють свою працю саме з таких позицій. Персональне зростання підштовхує їх до самостійності, яка у своєму крайньому вираженні може перетворюватися на бажання ні від кого не залежати.

Мотивація працівників із такими прагненнями вимагає від керівника вміння співвідносити те, до чого вони прагнуть, із тим, що необхідно організації. Як відзначають Ш. Річі та П. Мартін, саме обговорення цієї проблеми з працівником може відігравати мотивувальну роль, бо покаже йому, що керівник розуміє його потреби і прагне задовольнити їх.

Із метою мотивації таких працівників слід створювати ситуації, які задовольняли б їх актуальну потребу: періодично направляти на курси, семінари, залучати до навчання персоналу, виконання завдань, що вимагають саморозвитку.

12. *Потреба в цікавій, суспільно корисній праці.* Розробники методики підкреслюють, що прагнення цікавої і корисної роботи важливіше за інші чинники мотивації. Тут є широкі можливості для мотивації. Якщо у людини висока потреба в корисній і цікавій роботі, то завдання керівника полягає в організації діяльності таким чином, аби працівники могли сприймати її як цікаву й корисну, інакше інші мотиваційні чинники діють не на повну силу.

Потрібно з'ясувати, що вкладає конкретний працівник у поняття “цікава” і “корисна” робота. Аби посилити сприйняття корисності роботи, доцільно роз'яснювати виконавцям ширший контекст, у рамках якого їх конкретна робота займає певне положення і має певний сенс.

Мотивація успіху і острах невдачі (А. О. Реан)

Загальна характеристика методики. Цей опитувальник було розроблено для діагностики мотивації успіху й остраху невдачі. Розробники виходили з того, що мотивація на успіх належить до позитивної мотивації. За такої мотивації людина, починаючи справу, орієнтується на досягнення чогось конструктивного, позитивного. В основі активності людини лежать сподівання на успіх і потреба в досягненні успіху. Такі люди звичайно впевнені в собі, своїх силах, відповідальні, ініціативні й активні. Їх відрізняє наполегливість у досягненні мети, цілеспрямованість.

Мотивації на невдачу належать до негативної мотивації. За такого типу мотивації активність людини пов'язана з потребою уникнути зриву, осудження, покарання, невдачі. Узагалі в основі цієї мотивації лежать ідея уникнення і ідея негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже заздалегідь боїться можливої невдачі, думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не про способи досягнення успіху.

Люди, мотивовані на невдачу, звичайно відрізняються підвищеною тривожністю, низькою впевненістю у своїх силах. Намагаються уникати відповідальних завдань, а за необхідності вирішення надміру відповідальних завдань можуть впадати в стан, близький до панічного. Їх ситуативна тривожність у цих випадках стає надзвичайно високою. Проте все це може поєднуватися з досить відповідальним ставленням до справи.

Процедура проведення методики. Передбачається самостійна робота обстежуваного з бланком методики, який містить інструкцію і текст опитувальника.

Інструкція і текст опитувальника наводиться російською мовою, якою

його було адаптовано на пострадянському просторі.

“Інструкція. Отвечая на нижеприведенные вопросы, необходимо выбрать ответ “да” или “нет”. Если Вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что “да” объединяет как явное “да”, так и “скорее да, чем нет”. То же относится и к ответу “нет”: он объединяет явное “нет” и “скорее нет, чем да”.

Отвечать на вопросы следует быстро, не задумываясь надолго. Ответ, который первый приходит в голову, как правило, является и наиболее точным.

Текст опросника

1. Включаясь в работу, как правило, оптимистично надеюсь на успех.
2. В деятельности активен.
3. Склонен к проявлению инициативности.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь по возможности найти причины отказа от них.
5. Часто выбираю крайности: либо занижено легкие задания, либо нереалистично высокие по трудности.
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.
7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей собственной целеустремленности, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий, в условиях ограничения времени, результативность деятельности ухудшается.
10. Склонен проявлять настойчивость в достижении цели.
11. Склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
12. Если рискую, то скорее с умом, а не бесшабашно.
13. Не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели, чем нереально высокие.
15. В случае неудачи при выполнении какого-либо задания его притягательность, как правило, снижается.
16. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач.
17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограничения времени результативность деятельности улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. В случае неудачи при выполнении чего-либо от поставленной цели, как правило, не отказываюсь.
20. Если задание выбрал себе сам, то в случае неудачи его притягательность еще более возрастает”.

Оброблення результатів і критерії оцінювання. За кожний збіг відповіді з ключем випробовуваному дається 1 бал. Підраховується загальна кількість набраних балів.

Ключ до опитувальника.

Відповідь “Так”: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

Відповідь “Ні”: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Якщо кількість набраних балів від 1 до 7, то діагностується мотивація на невдачу (боязнь невдачі).

Якщо кількість набраних балів від 14 до 20, то діагностується мотивація на успіх (надія на успіх).

Якщо кількість набраних балів від 8 до 13, то слід вважати, що мотиваційний полюс яскраво не виражений. При цьому можна мати на увазі, що якщо кількість балів 8, 9, є певна тенденція мотивації на невдачу, а якщо кількість балів 12, 13 – певна тенденція мотивації на успіх.

Тест сенсожиттєвих орієнтацій (СЖО)

Загальна характеристика методики. Тест сенсо-життєвих орієнтацій є адаптованою версією тесту “Ціль у житті” Дж. Крамбо і Л. Махолика. Методика була розроблена авторами на основі теорії прагнення до смислу (сенсу) і логотерапії В. Франкла і мала на меті емпіричну валідизацію низки уявлень про екзистенційний вакуум і ноогенні неврози. Сутність цих уявлень полягає в тому, що невдача в пошуку людиною сенсу свого життя (екзистенційна фрустрація) і відчуття втрати, що впливають із її змісту (екзистенційний вакуум), є причиною особливого класу захворювань – ноогенних неврозів. Спочатку автори прагнули показати: по-перше, методика вимірює саме ступінь “екзистенційного вакууму” у термінах Франкла, по-друге, останній характерний для психічно хворих і, по-третє, він не тотожний просто психічній патології. “Ціль у житті”, яку діагностує методика, автори визначають як переживання індивідом онтологічної значущості життя.

У процесі подальшої роботи над методикою було створено шкалу пошуку сенсожиттєвих цілей (розроблена Дж. Крамбо в 1977 р.), вона задумувалась як додаткова шкала до тесту усвідомлюваності життя. За задумом автора шкала мала вимірювати силу мотиваційної тенденції до пошуку сенсу життя, тобто вона була зворотною до шкали “Ціль у житті”: чим більше цілей у житті, тим менше потреба в їх пошуку.

Адаптація цього тесту російською мовою вперше здійснена К. Муздибаєвим. Надалі під час спеціального дослідження (Леонтєв, Калашніков, Калашнікова, 1993 р.) було виявлено факторну структуру російськомовної версії тесту. Дослідження показало, що незважаючи на невеликий обсяг (20 пунктів), під час факторного аналізу виділилися шість факторів, на підставі яких і були виділені субшкали в остаточному варіанті СЖО. Цей варіант було стандартизовано на вибірці 200 осіб, чоловіків і жінок, у віці від 18 до 29 років.

Процедура проведення методики. Передбачається самостійна робота обстежуваного з бланком методики.

Бланк СЖО

(надается мовой оригиналу)

1	Обычно мне очень скучно	3210123	Обычно я полон энергии
2	Жизнь кажется мне всегда волнующей и захватывающей	3210123	Жизнь кажется мне совершенно спокойной и рутинной
3	В жизни я не имею определенных целей и намерений	3210123	В жизни я имею очень ясные цели и намерения
4	Моя жизнь представляется мне крайне бессмысленной	3210123	Моя жизнь представляется мне крайне осмысленной и целеустремленной
5	Каждый день кажется мне всегда новым и непохожим на другие	3210123	Каждый день кажется мне совершенно похожим на все другие
6	Когда я уйду на пенсию, я займусь интересными вещами, которыми всегда мечтал заняться	3210123	Когда я уйду на пенсию, я постараюсь не обременять себя никакими заботами
7	Моя жизнь сложилась именно так, как я мечтал	3210123	Моя жизнь сложилась совсем не так, как я мечтал
8	Я не добился успехов в осуществлении своих жизненных планов	3210123	Я осуществил многое из того, что было мною запланировано в жизни
9	Моя жизнь пуста и неинтересна	3210123	Моя жизнь наполнена интересными делами
10	Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она была вполне осмысленной	3210123	Если бы мне пришлось сегодня подводить итог моей жизни, то я бы сказал, что она не имела смысла
11	Если бы я мог выбирать, то я бы построил свою жизнь совершенно иначе	3210123	Если бы я мог выбирать, то я бы прожил жизнь еще раз так, как живу сейчас
12	Когда я смотрю на окружающий мир, он часто приводит меня в растерянность и беспокойство	3210123	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он совсем не вызывает у меня беспокойства и растерянности
13	Я человек очень обязательный	3210123	Я человек совсем не обязательный
14	Я полагаю, что человек имеет возможность осуществить свой жизненный выбор по своему желанию	3210123	Я полагаю, что человек лишен возможности выбирать из-за влияния природных способностей и обстоятельств
15	Я определенно могу назвать себя целеустремленным человеком	3210123	Я не могу назвать себя целеустремленным человеком
16	В жизни я еще не нашел своего призвания	3210123	В жизни я нашел свое призвание и цели
17	Мои жизненные взгляды еще не определились	3210123	Мои жизненные взгляды вполне определились
18	Я считаю, что мне удалось найти призвание и интересные цели в жизни	3210123	Я едва ли способен найти призвание и интересные цели в жизни
19	Моя жизнь в мои руках и я сам управляю ею	3210123	Моя жизнь не подвластна мне и она управляется внешними событиями
20	Мои повседневные дела приносят мне удовольствие и удовлетворение	3210123	Мои повседневные дела приносят мне сплошные неприятности и переживания

Оброблення отриманих даних. Для підрахунку балів необхідно перевести відзначені обстежуваним позиції на симетричній шкалі 3210123 в оцінки за висхідною чи спадною асиметричною шкалою згідно з таким правилом.

У висхідну шкалу 1 2 3 4 5 6 7 переводяться пункти 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17.

У спадну шкалу 7 6 5 4 3 2 1 переводяться пункти 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

Після цього додаються бали асиметричних шкал, що відповідають позиціям, відзначеним випробовуваним.

Загальний показник осмисленості життя (ОЖ) – усі 20 пунктів тесту.

Субшкала 1 (Ціль) – п. 3, 4, 10, 16, 17, 18.

Субшкала 2 (Процес) – п. 1, 2, 4, 5, 7, 9.

Субшкала 3 (Результат) – п. 8, 9, 10, 12, 20.

Субшкала 4 (Локус контролю – Я) – п. 1, 15, 16, 19.

Субшкала 5 (Локус контролю – життя) – п. 7, 10, 11, 14, 18, 19.

Норми, необхідні для оцінювання результатів, наводяться нижче в табл. В.6.

Т а б л и ц я В.6 Середні і стандартні відхилення субшкал і загального показника осмисленості життя

Шкали	Чоловіки		Жінки	
	х	σ	х	σ
1 – Цілі	32,90	5,92	29,38	6,24
2 – Процес	31,09	4,44	28,80	6,14
3 – Результат	25,46	4,30	23,30	4,95
4 – ЛК – Я	21,13	3,85	18,58	4,30
5 – ЛК – життя	30,14	5,80	28,70	6,10
Загальний показник ОЖ	103,10	15,03	95,76	16,54

І н т е р п р е т а ц і я с у б ш к а л

Мета в житті. Бали за цією шкалою характеризують наявність або відсутність у житті випробовуваного цілей у майбутньому, що додають життю сенсу, спрямованості, тимчасової перспективи. Низькі бали навіть при загальному високому рівні ОЖ притаманні людині, яка живе сьогоднішнім або вчорашнім днем. Разом із тим високі бали за цією шкалою можуть характеризувати не тільки цілеспрямовану людини, але і прожектора, плани якого не мають реального підґрунтя в сьогоденні і не підкріплюються особистою відповідальністю за їх реалізацію. Ці два випадки нескладно розрізнити з огляду на показники за іншими шкалами СЖО.

Процес життя чи інтерес і емоційна насиченість життя. Зміст цієї шкали збігається з відомою теорією про те, що єдиний сенс життя полягає в тому, аби жити. Цей показник указує на те, чи сприймає випробовуваний сам процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими характеризуватимуть гедоніста, що живе сьогоднішнім днем. Низькі бали за цією шкалою – ознака

незадоволеності своїм життям сьогодні; при цьому, однак, йому можуть додавати повноцінного змісту спогади про минуле чи націленість у майбутнє.

Результативність життя чи задоволеність самореалізацією. Бали за цією шкалою характеризують оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивною й осмисленою прожита його частина. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими шкалами характеризуватимуть людину, котра доживає своє життя, у якій все в минулому, минуле здатне додати змісту залишку життя. Низькі бали – незадоволеність прожитою частиною життя.

Локус контролю-Я (Я – хазяїн життя). Високі бали відповідають уявленню про себе як про сильну особистість, котра має достатню волю вибору, аби побудувати своє життя відповідно до своїх цілей і уявлень про його зміст. Низькі бали – невір'я у свої сили контролювати події власного життя.

Локус контролю-життя (керованість життя). Високі бали свідчать про переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вона вільна приймати рішення і втілювати їх у життя. Низькі бали – фаталізм, переконаність у тому, що життя людини непідвладне свідомому контролю, що воля вибору ілюзорна і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє.

Методики діагностики особливостей саморегуляції, здатності до самостійності діяльності

Тест-опитувальник “Самовідношення” Пантилєєва–Столїна

Загальна характеристика, структура опитувальника. Опитувальник самовідношення являє собою багатовимірний психодіагностичний інструмент, заснований на принципі стандартизованого самозвіту.

Опитувальник містить 57 пунктів у вигляді тверджень типу: “Навряд чи мене можна любити по-справжньому”, “Іноді я сам себе погано розумію”, “Коли в мене виникає будь-яке бажання, я перш за все питаю себе, чи розумно це”, “Випадковому знайомому я, найшвидше, видамся людиною приємною”, “Стороння людина на перший погляд знайде в мені багато того, що її відштовхне”.

Твердження опитувальника формувалися Століним відповідно до його уявлень про будову самовідношення. Більшість формулювань оригінальні, хоча деякі мають схожість із твердженнями з інших опитувальників самовідношення; два твердження були взяті з опитувальника “Локус контролю” Дж. Роттера. Твердження формулювалися від першої особи; використовувалися два варіанти відповіді “згоден” і “не згоден”.

Факторна структура опитувальника виявлялася на вибірці із 175 студентів гуманітарних вузів Москви (115 дівчат і 60 юнаків). Середній вік випробовуваних – 20 років. В інструкції випробовуваним указувалося, що їм буде надано особистісний опитувальник, який не припускає правильних і неправильних відповідей і спрямований на аналіз їх особистої думки. Крім того, випробовуваним повідомлялося, що головна мета експерименту – це створення надійного психологічного тесту, а їхні відповіді як відповіді людей із

гуманітарними схильностями особливо цінні для цієї праці. Випробовуваним також зазначалося, що результати будуть закодовані і потім оброблені за допомогою комп'ютера; їм дозволялося підписувати свої відповіді псевдонімом. Після закінчення дослідження випробовуваних просили не здавати свої протоколи в тому випадку, якщо вони не змогли дати щирі відповіді. Інструкція і процедура опитування, таким чином, були спрямовані на зниження впливу соціальної бажаності і стратегії самопрезентації на відповіді. Результати піддавалися факторному аналізу за методом головних факторів із подальшим варімакс-обертанням за методом Кайзера.

У результаті факторизації масиву даних за методом головних факторів було виділено 10 факторів, що охоплюють 99,78 % сумарної спільності. Ці 10 факторів піддавалися варімакс-обертанням, 8 із них були виправдані за критерієм Левандовського.

На підставі результатів було складено словесні портрети по одному на кожний полюс усіх восьми факторів. Ці словесні портрети надавалися для інтерпретації експертам – психологам-консультантам. За допомогою такої процедури і додаткового змістовного аналізу були проінтерпретовані та підібрані як шкали такі сім факторів.

1. Самовпевненість (“У мене досить здібностей і енергії втілити в життя задумане”).

2. Очікуване ставлення інших людей (“Навряд чи я викликаю симпатію у більшості моїх знайомих”).

3. Самоприйняття (“Моє ставлення до самого себе можна назвати дружнім”, “У цілому мене влаштовує те, який я є”).

4. Самокерівництво (“На жаль, якщо я і сказав щось, це зовсім не означає, що саме так я і буду робити”).

5. Самозвинувачення (“Якщо я і ставлюся до когось із докором, то передусім до самого себе”).

6. Самоінтерес (“Якби моє друге “Я” існувало, то для мене це був би самий нудний партнер по спілкуванню”).

7. Саморозуміння (“Іноді я сам себе погано розумію”).

Усі ці чинники було інтерпретовано як найконкретніший рівень самовідношення – рівень внутрішніх дій на адресу самого себе або готовності до таких дій. Ці шкали містять по 6–7 пунктів. Послідовне обертання 3, 4 і 5-го факторів дозволило зупинитися на трифакторному рішенні як найзмістовнішому. Ці фактори утворили більш узагальнений рівень самовідношення, що описується чотирма вимірами: *Самоповага* – шкала з 14 пунктів, які об'єднали твердження, що стосуються “внутрішньої послідовності”, “саморозуміння”, “самовпевненості”. Йдеться про ті аспекти самовідношення, які емоційно і змістовно об'єднують віру в свої сили, здібності, енергію, самостійність, оцінку своїх можливостей контролювати власне життя й бути самопослідовним, розуміти самого себе.

Аутосимпатія – шкала з 16 пунктів, що об'єднує пункти, в яких відображається дружність–ворожість до власного “Я”. У шкалу ввійшли

пункти, що стосуються “самоприйняття”, “самозвинувачення”. У змістовному плані шкала на позитивному полюсі охоплює схвалення себе в цілому і в істотних деталях, довіру до себе і позитивну самооцінку, на негативному полюсі – вбачання в собі переважно недоліків, низьку самооцінку, готовність до самозвинувачення. Пункти свідчать про такі емоційні реакції на себе, як роздратування, презирство, винесення самовироки.

Самоінтерес – шкала з 8 пунктів, відображає міру близькості до самого себе, зокрема – інтерес до власних думок і почуттів, готовність спілкуватися з собою “на рівних”, впевненість у своїй цікавості для інших.

Очікуване ставлення інших людей – шкала з 13 пунктів, відображає очікування позитивного або негативного ставлення до себе оточення. Людина, яка очікує антипатичне ставлення до себе, чекає на нього як від більшості, від сторонніх або мало з нею пов’язаних людей, так і від небагатьох, любов яких йому важлива. Від інших людей така людина очікує заперечення її внутрішніх переваг (гідності), антипатії до своєї зовнішності. При цьому вона наче приймає антипатію інших, що виявляється в тому, що собі вона по-справжньому не бажає добра. Себе вона вважає унікальною, не схожою на інших, не ставить перед собою завдань на збільшення самоповаги.

Змістовний аналіз результатів дозволив також інтерпретувати головний фактор до обертання (29,82 % сумарної спільності) як відображення глобального самовідношення, тобто внутрішньо не диференційоване почуття “за” і “проти” самого себе. Бал із глобального самовідношення підраховується на основі врахування відповідей на 30 (із 57) пунктів опитувальника.

Таким чином, ця версія опитувальника дозволяє виявити три рівні самовідношення, що відрізняються ступенем узагальненості: 1) глобальне самовідношення, 2) самовідношення, диференційоване за самоповагою, аутосимпатією, самоінтересом і очікуванням ставлення до себе; 3) рівень конкретних дій (готовність до них) щодо свого “Я”.

Процедура проведення тест-опитувальника “Самовідношення”

Досліджуваному даються бланки з текстом інструкції і тестом опитувальника. Текст опитувальника викладено мовою оригіналу. В іншому разі результати методики будуть ненадійними.

Психолог повинен уточнити, чи зрозуміла інструкція, і дати необхідні роз’яснення. Проте такі роз’яснення не мають містити ніяких тлумачень, а можуть стосуватися лише процедури проведення методики. Наприклад, як фіксувати відповіді, чи можна пропускати деякі питання тощо.

Текст опитувальника

1. Думаю, что большинство моих знакомых относится ко мне с симпатией.
2. Мои слова не так уж часто расходятся с делом.
3. Думаю, что многие видят во мне что-то сходное с собой.
4. Когда я пытаюсь себя оценить, я прежде всего вижу свои недостатки.
5. Думаю, что как личность я вполне могу быть притягательным для других.
6. Когда я вижу себя глазами любящего меня человека, меня неприятно

поражает то, насколько мой образ далек от действительности.

7. Мое “Я” всегда мне интересно.

8. Я считаю, что иногда не грех пожалеть самого себя.

9. В моей жизни есть или по крайней мере были люди, с которыми я был чрезвычайно близок.

10. Собственное уважение мне еще надо заслужить.

11. Бывало и не раз, что я сам себя остро ненавижу.

12. Я вполне доверяю своим внезапно возникшим желаниям.

13. Я сам бы хотел во многом себя переделать.

14. Мое собственное “Я” не представляется мне чем-то достойным глубокого внимания.

15. Я искренне хочу, чтобы у меня было все хорошо в жизни.

16. Если я и отношусь к кому-нибудь с укоризной, то прежде всего к самому себе.

17. Случайному знакомому я скорее всего покажусь человеком приятным.

18. Чаще всего я одобряю свои планы и поступки.

19. Собственные слабости вызывают у меня что-то наподобие презрения.

20. Если бы я раздвоился, то мне было бы довольно интересно общаться со своим двойником.

21. Некоторые свои качества я ощущаю как посторонние, чужие мне.

22. Вряд ли кто-либо сможет почувствовать свое сходство со мной.

23. У меня достаточно способностей и энергии воплотить в жизнь задуманное.

24. Часто я не без издевки подшучиваю над собой.

25. Самое разумное, что может сделать человек в своей жизни, – это подчиниться собственной судьбе.

26. Посторонний человек, на первый взгляд, найдет во мне много отталкивающего.

27. К сожалению, если я и сказал что-то, это не значит, что именно так я и буду поступать.

28. Свое отношение к самому себе можно назвать дружеским.

29. Быть снисходительным к собственным слабостям вполне естественно.

30. У меня не получается быть для любимого человека интересным длительное время.

31. В глубине души я бы хотел, чтобы со мной произошло что-то катастрофическое.

32. Вряд ли я вызываю симпатию у большинства моих знакомых.

33. Мне бывает очень приятно увидеть себя глазами любящего меня человека.

34. Когда у меня возникает какое-либо желание, я прежде всего спрашиваю себя, разумно ли это.

35. Иногда мне кажется, что если бы какой-то мудрый человек смог увидеть меня насквозь, он бы тут же понял, какое я ничтожество.

36. Временами я сам собой восхищаюсь.
37. Можно сказать, что я ценю себя достаточно высоко.
38. В глубине души я никак не могу поверить, что я действительно взрослый человек.
39. Без посторонней помощи я мало что могу сделать.
40. Иногда я сам себя плохо понимаю.
41. Мне очень мешает недостаток энергии, воли и целеустремленности.
42. Думаю, что другие в целом оценивают меня достаточно высоко.
43. В моей личности есть, наверное, что-то такое, что способно вызвать у других острую неприязнь.
44. Большинство моих знакомых не принимает меня уж так всерьез.
45. Сам у себя я довольно часто вызываю чувство раздражения.
46. Я вполне могу сказать, что уважаю себя сам.
47. Даже мои негативные черты не кажутся мне чужими.
48. В целом меня устраивает то, какой я есть.
49. Вряд ли меня можно любить по-настоящему.
50. Моим мечтам и планам не хватает реалистичности.
51. Если бы мое второе “Я” существовало, то для меня это был бы самый скучный партнер по общению.
52. Думаю, что мог бы найти общий язык с любым разумным и знающим человеком.
53. То, что во мне происходит, как правило, мне понятно.
54. Мои достоинства вполне перевешивают мои недостатки.
55. Вряд ли найдется много людей, которые обвинят меня в отсутствии совести.
56. Когда со мной случаются неприятности, как правило, я говорю: “И поделом тебе”.
57. Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбу.

Процедура оброблення тесту-опитувальника “Самовідношення”.
 Підрахування результатів виконується в два етапи.

1-й етап. Підраховуються так звані “сірі” бали, які є результатом збігу з ключем опитувальника.

Ключі

Інтегральна шкала (S):

“+” 2, 5, 23, 33, 37, 42, 46, 48, 52, 53, 57;

“-” 6, 9, 13, 14, 16, 18, 30, 35, 38, 39, 41, 43, 44, 45, 49, 50, 56.

Шкала самоповаги (I):

“+” 2, 23, 53, 57;

“-” 8, 13, 25, 27, 31, 35, 38, 39, 40, 41, 50.

Шкала аутосимпатії (II):

“+” 12, 18, 28, 29, 37, 46, 48, 54;

“-” 4, 9, 11, 16, 19, 24, 45, 56.

Шкала очікування позитивного ставлення інших (III):

“+” 1, 5, 10, 15, 42, 55;

“-” 3, 26, 30, 32, 43, 44, 49.

Шкала самоінтересу (IV):

“+” 7, 17, 20, 33, 34, 52;

“-” 14, 51.

Шкала самовпевненості (1):

“+” 2, 23, 37, 42, 46;

“-” 38, 39, 41.

Шкала очікування ставлення інших (2):

“+” 1, 5, 10, 52, 55;

“-” 32, 43, 44.

Шкала самоприйняття (3):

“+” 12, 18, 28, 47, 48, 54;

“-” 21.

Шкала самопослідовності (самокерівництво) (4):

“+” 50, 57;

“-” 25, 27, 31, 35, 36.

Шкала самозвинувачення (5):

“+” 3, 4, 9, 11, 16, 24, 45, 56;

“-” Немає.

Шкала самоінтересу (6):

“+” 17, 20, 33;

“-” 26, 30, 49, 51.

Шкала саморозуміння (7):

“+” 53;

“-” 6, 8, 13, 15, 22, 40.

2-й етап. “Сирі” бали переводяться в умовні (накопичену частоту) за табл. В.7.

Т а б л и ц я В.7 Переведення “сирих” балів за шкалами методики
“Самовідношення” в умовні бали (накопичену частоту)

Фактор інтегральний	
“Сирий” бал	Накопичена частота, %
1	0,67
2	3,00
3	5,33
4	6,33
5	9,00
6	13,00
7	16,00
8	21,33
9	26,67
10	32,33
11	38,33
12	49,00
13	55,33
14	62,67
15	69,33
16	74,33

Продовження табл. В.7

“Сирий” бал	Накопичена частота, %
17	80,00
18	85,00
19	88,00
20	90,67
21	93,33
22	96,00
23	96,67
24	98,00
25	98,33
26	98,67
27	99,67
28	99,67
29	100,00
30	100,00
Фактор I	
“Сирий” бал	Накопичена частота, %
0	1,67
1	4,00
2	6,00
3	9,33
4	16,00
5	25,33
6	34,00
7	44,67
8	58,67
9	71,33
10	80,00
11	86,67
12	91,33
13	96,67
14	99,67
15	100,00
Фактор II	
“Сирий” бал	Накопичена частота, %
0	0,33
1	3,67
2	9,00
3	16,00
4	21,67
5	28,00
6	37,33
7	47,00
8	58,33
9	69,67
10	77,33
11	86,00
12	90,67
13	96,67
14	98,33
15	99,67
16	100,00

Фактор III	
“Сирий” бал	Накопичена частота, %
0	0,00
1	0,00
2	0,67
3	1,00
4	3,33
5	6,00
6	9,00
7	17,67
8	27,33
9	39,67
10	53,00
11	72,33
12	91,33
13	100,00
Фактор IV	
“Сирий” бал	Накопичена частота, %
0	0,67
1	2,00
2	5,33
3	16,00
4	29,00
5	49,67
6	71,33
7	92,33
8	100,00
Фактор I	
“Сирий” бал	Накопичена частота, %
0	3,77
1	7,33
2	16,67
3	29,33
4	47,67
5	65,67
6	81,33
7	92,33
8	100,00
Фактор 2	
“Сирий” бал	Накопичена частота, %
0	0,00
1	0,67
2	3,67
3	7,33
4	15,00
5	32,00
6	51,33
7	80,00
8	100,00
Фактор 3	
“Сирий” бал	Накопичена частота, %
0	2,67
1	7,67

2	16,67
3	34,33
4	50,67
5	70,67
6	89,67
7	100,00
Фактор 4	
“Сирий” бал	Накопичена частота, %
0	3,00
1	9,67
2	25,67
3	38,33
4	60,33
5	79,67
6	92,00
7	100,00
Фактор 5	
“Сирий” бал	Накопичена частота, %
0	1,67
1	4,67
2	15,00
3	27,67
4	43,33
5	60,67
6	81,67
7	96,67
8	100,00
Фактор 6	
“Сирий” бал	Накопичена частота, %
0	0,67
1	3,00
2	11,33
3	20,00
4	34,33
5	54,67
6	80,00
7	100,00
Фактор 7	
“Сирий” бал	Накопичена частота, %
0	4,33
1	21,33
2	43,33
3	68,67
4	83,67
5	94,00
6	99,33
7	100,00

Переведення балів здійснюється для того, аби можна було порівняти отримані результати за різними шкалами, а оскільки у вибірці за різними шкалами, навіть з однаковою кількістю тверджень, різний розподіл, то накопичені частоти згладжують цю нерівноцінність шкал.

Інтерпретувати отримані результати потрібно відповідно до опису структури самосвідомості та змісту кожної шкали (структурна інтерпретація). Рекомендується звертати увагу не лише на виразність кожної шкали, але й на поєднання шкал, що дозволяє говорити про деякі захисні механізми самосвідомості. Так, більші показники за шкалою “Аутосимпатія” порівняно із шкалою “Самоповага” вказують на наявність захисту, що запобігає проникненню негативного ставлення до себе у свідомість у разі невдач у реалізації якихось своїх знань і вмінь. Невідповідність результатів за шкалами “Самозвинувачення” та “Самоприйняття” може свідчити про наявність “запобіжного клапана”, тобто захисту за типом: “З того, що я не гарний, ще не слідує, що я поганий” тощо. Зазначимо, що це протилежні шкали і відповідно зменшення за однією призводить до збільшення за іншою.

Інтерпретувати отримані за методикою результати допомагає чітке уявлення про структуру самовідношення. Для цього рекомендується звернути увагу на таку таблицю-схему В.8, за якою добре видно, до якого рівня самовідношення належить та чи інша шкала і як групуються шкали рівня конкретних дій. У таблицю можна вносити отримані за шкалами умовні бали.

Т а б л и ц я В.8 Рівні самовідношення

Глобальне почуття “за” або “проти” себе (S)			
Самоповага (I)	Аутосимпатія (II)	Самоінтерес (IV)	Очікування ставлення інших (III)
Самовпевненість (1) Самокерівництво (4) Саморозуміння (7)	Аутосимпатія (3) Самозвинувачення (5)	Самоінтерес (6)	Очікування ставлення інших (2)

Тест-опитувальник “Самовідношення” є авторською методикою, яка ґрунтується на уявленнях про структуру самовідношення В. В. Століна. Ця методика дозволяє діагностувати особливості самовідношення на різних рівнях: від глобального до рівня конкретних дій на адресу власного Я. Крім того, методика може допомогти в дослідженні захисних механізмів самосвідомості. Методика має задовільні психометричні показники, що разом із розробленим теоретичним підґрунтям робить її вельми цікавою як для індивідуальної діагностики, так і для диференційно-психологічних досліджень.

Методика “Локус контролю”

Загальна характеристика методики. Ця методика є новою версією методики “Рівень суб’єктивного контролю” – класичної методики дослідження інтернальності – екстернальності людини. Автор цієї модифікації Є. Г. Ксенофонта.

На відміну від “Рівня суб’єктивного контролю” ця модифікація має не 44, а 40 тверджень, з якими опитуваний може погодитися чи ні. Низка тверджень були переформульовані і стали зрозумілішими.

Факторизація опитувальника Є. Г. Ксенофонтовою заново здійснена, у

результаті чого за його допомогою можна досліджувати 17 параметрів інтернальності.

1. “Загальна інтернальність”.
2. “Інтернальність у судженнях про життя взагалі”.
3. “Інтернальність при описі особистого досвіду”.
4. “Інтернальність у сфері досягнень”.
5. “Інтернальність у сфері невдач”.
6. “Схильність до самозвинувачення”.
7. “Інтернальність у професійній діяльності”.
8. “Професійно-соціальний аспект інтернальності”.
9. “Професійно-процесуальний аспект інтернальності”.
10. “Інтернальність у міжособистісному спілкуванні”.
11. “Компетентність у сфері міжособистісних відносин”.
12. “Відповідальність у сфері міжособистісних відносин”.
13. “Інтернальність у сфері сімейних відносин”.
14. “Інтернальність у сфері здоров’я”.
15. “Заперечення активності”.
16. “Готовність до діяльності, пов’язаної з подоланням труднощів”.
17. “Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї”.

Ці параметри мають різний рівень узагальнення і різний пояснювальний потенціал.

Процедура проведення методики “Локус контролю”. Методика є опитувальником, тому для її проведення потрібно обстежуваним роздати бланки з текстом опитувальника та інструкцією, а також бланки для відповідей. Текст та інструкція надаються мовою оригінала, яка має бути для обстежуваних рідною. В іншому випадку застосовувати для обстеження опитувальник не можна.

Інструкція і текст опитувальника наводиться мовою оригіналу.

Інструкція: Вам будут предложены высказывания людей о жизни. Вы можете согласиться с ними или не согласиться. Если Вы считаете, что: “Да, я думаю примерно так же”, – то поставьте на листке для ответов рядом с номером высказывания ответ “да” или плюс. Если считаете, что: “Нет, я думаю об этом иначе”, – то поставьте рядом с номером ответ “нет” или минус.

1. Продвижение по службе зависит не столько от способностей и усилий человека, сколько от удачного стечения обстоятельств.

2. Большинство разводов происходит от того, что оба супруга недостаточно старались приспособиться друг к другу.

3. Ошибочно думать, что болезнь – это дело случая и если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.

4. Одинокими становятся именно те люди, которые сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.

5. Осуществление моих желаний очень часто зависит от везения или невезения.

6. Бесплезно стараться завоевать симпатию людей, если у них сложилось предвзятое мнение о вас.

7. Внешние обстоятельства, например родители и благосостояние, влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.

8. Я часто чувствую, что мало влияю на происходящие со мной события.

9. Мои отметки в учебе больше зависели от случайности, например от настроения педагога, чем от меня самого.

10. Я строю планы на будущее и знаю, что могу осуществить их.

11. То, что со стороны кажется удачей или везением, чаще всего есть следствие долгой целенаправленной деятельности.

12. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить общение они все равно не смогут.

13. То хорошее, что я делаю, обычно по достоинству оценивается другими.

14. Думаю, что случай или судьба играют не очень важную роль в моей жизни.

15. Я стараюсь не планировать далеко вперед, так как все зависит не от меня, а от того, как сложатся обстоятельства.

16. В случае конфликта я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.

17. Жизнь большинства людей в основном зависит от стечения обстоятельств.

18. Для меня лучше такое руководство, при котором я должен самостоятельно решать, как выполнить ту или иную работу.

19. Думаю, что сам по себе образ жизни не является причиной болезней.

20. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.

21. В конечном счете за плохое руководство организацией ответственны все люди, которые в ней работают, а не только руководитель.

22. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях с близкими.

23. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе любого.

24. На подрастающее поколение влияет так много разных факторов, что усилия родителей по воспитанию своих детей чаще оказываются бесполезными.

25. Практически все, что со мной случается, – это дело моих собственных рук.

26. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.

27. Человек, не сумевший добиться успеха в своей работе, должен согласиться с тем, что он плохо организовал свою деятельность.

28. Я могу добиться от окружающих меня людей того, что я хочу.

29. Причиной моих неприятностей и неудач очень часто были другие люди.

30. Ребенка можно уберечь от простуды, если его правильно одевать и правильно растить.

31. В сложных обстоятельствах я считаю более разумным ждать, пока проблемы разрешатся сами собой.

32. Успех, как правило, является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.

33. Счастье моей семьи зависит от меня больше, чем от кого бы то ни было.

34. Зачастую мне бывает трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.

35. Я принимаю решения и действую самостоятельно, не ожидая помощи других и не надеясь на судьбу.

36. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.

37. В общении с людьми часто бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.

38. Способные люди, не реализовавшие свои возможности, должны винить в этом только самих себя.

39. Большинство моих успехов было бы абсолютно невозможно без существенной помощи других людей.

40. Практически все неудачи в моей жизни происходят от моего незнания, неумения или лени”.

Процедура оброблення та інтерпретування результатів дослідження за допомогою “Локус контролю”

Перший етап передбачає підрахунок балів за ключем, але ключ є дещо незвичним. Для правильного його використання потрібно дотримуватися такого алгоритму.

1. Номери питань, які збігатимуться з ключем за Інтернальністю загальною (Із) обводяться. Загальна кількість обведених номерів питань і є “сирим” балом за шкалою Із.

Із – Інтернальність загальна:

+ 2, 3, 4, 10, 11, 13, 14, 16, 18, 21, 23, 25, 27, 28, 30, 32, 33, 35, 38, 40;

– 1, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 15, 17, 19, 20, 22, 24, 26, 29, 31, 34, 36, 37, 39.

2. Для підрахування балів за іншими шкалами потрібно підрахувати кількість номерів питань, які було обведено з тих, що належать до шкали, за якою здійснюється підрахунок. Ця кількість обведених номерів за кожною шкалою і буде “сирим” балом за шкалою.

3. Проте за деякими шкалами немає безпосереднього підрахунку по (Ссзв, Іп, Ім, Оа). Бали за ними підраховуються шляхом додавання чи віднімання балів за іншими шкалами, що змістовно до них належать.

ж – інтернальність у судженнях про життя взагалі:

1, 2, 3, 4, 6, 7, 11, 12, 17, 19, 20, 21, 24, 26, 27, 30, 32, 36, 37, 38.

я – інтернальність в описі особистого досвіду:

5, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 22, 23, 25, 28, 29, 31, 33, 34, 35, 39, 40.

Ід – інтернальність у сфері досягнень:

1, 5, 11, 13, 23, 28, 32, 33.

Ін – інтернальність у сфері невдач:

4, 16, 20, 27, 29, 36, 38, 40.

Ссзв – схильність до самозвинувачення:

Ссзв = Ін – Ід.

Іп – Інтернальність у професійній діяльності:

Іп = пс + пп.

пс – професійно-соціальний аспект інтернальності:

1, 9, 13, 18, 21, 26, 28, 36.

пп – професійно-процесуальний аспект інтернальності:

15, 27, 31, 32, 35, 37, 38, 40.

Ім – Інтернальність у міжособистісному спілкуванні:

Ім = мк + мв.

мк – компетентність у сфері міжособистісних стосунків:

6, 22, 23, 24, 26, 29, 34, 37.

мв – відповідальність у сфері міжособистісних стосунків:

2, 4, 7, 12, 13, 16, 21, 33.

Іс – інтернальність у сфері сімейних стосунків:

2, 4, 7, 12, 16, 22, 33, 37.

Із – інтернальність у сфері здоров'я:

3, 8, 14, 17, 19, 25, 30, 31.

4. Бали за шкалою “Заперечення активності” підраховуються двома способами. Перший є традиційним для будь-якого опитувальника, коли підраховується кількість збігів із ключем, інший – уже описаний опосередкований, коли бал вираховується через бали за іншими шкалами (дт та дс).

За – заперечення активності (ключі до **Оа** протилежні **Іо**):

За: + 1, 6, 15, 17, 22, 24, 26, 37;

– 10, 11, 14, 25, 32, 35, 38, 40.

За = 16 – (дт + дс).

дт – готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів:

1, 6, 15, 17, 22, 24, 26, 37.

дс – готовність до самостійного планування, здійснення діяльності та відповідальності за неї:

10, 11, 14, 25, 32, 35, 38, 40.

Далі бали “Загальної інтернальності” переводять у стени за табл. В.9. За іншими шкалами переведення у стени не здійснюється, тому що переведення восьмибальної шкали в десятибальну “розмиває” результати, знижує їх точність. Переведення у стени результатів методики “УСК”, на основі якої розроблялася ця методика було зумовлено сильним зсувом результатів за вибіркою в бік інтернальності, авторам цієї методики вдалося уникнути такого зсуву, тому об'єктивної необхідності в переведенні “сирих” балів у стени немає.

**Т а б л и ц я В.9 Переведення балів загальної інтернальності у стени
для чоловіків і жінок**

Стени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Чол. бали	1–13	14–15	16–17	18–20	21–24	25–27	28–30	31–33	34–35	36–40
Жін. бали	1–13	14–15	16–17	18–21	22–24	25–27	28–31	32–34	35–36	37–40

Далі отримані результати порівнюються з нормативними, які надані у табл. В.10. Це дозволяє оцінити до якого полюсу більше тяжіють отримані результати: до інтернальності чи екстернальності.

Т а б л и ц я В.10 Статистичні характеристики шкал “Локусу контролю”

Шкали	X_{\max}	X_{cp}	σ
Із	40	24,3	6,7
ж	20	11,4	3,6
я	20	12,9	3,8
Ід	8	5,1	1,9
Ін	8	4,8	1,9
Ссзв	8	-0,3	1,6
Іп	16	9,6	3,1
пс	8	4,6	1,7
пп	8	4,9	1,9
Ім	16	9,1	3,0
мк	8	4,6	2,1
мв	8	4,5	1,6
Іс	8	4,5	1,7
Із	8	4,9	1,7
дт	8	4,1	2,1
дс	8	5,5	1,9
За	16	6,5	3,4

У процесі інтерпретації враховують, що в сучасному розумінні інтернальність є багаторівневим утворенням. Так, виділяють:

- загальний рівень (**Із, За**);
- рівень, що диференційований за загальними мотиваційними утвореннями: прагнення до успіху та уникнення невдач і відповідно інтернальність досягнень і інтернальність невдач (**Ід, Ін**);
- рівень реалізації інтернальності в конкретних сферах (**Ім, Іп, Іс, Із**);
- рівень конкретних умінь, що забезпечують реалізацію інтернальності (**мк, мв, пп, пс, дт, дс**), і досвід (**ж, я**).

Як бачимо, у структурі інтернальності досить чітко простежується аналогія за структурою мотиваційної сфери. Це не випадково, бо інтернальність і є показником реалізованості мотиваційної сфери особистості.

І н т е р п р е т а ц і я ш к а л м е т о д и к и “Л о к у с к о н т р о л ю”

Шкала “Загальної інтернальності” охоплює всі пункти опитувальника. Високі показники за шкалою характеризують інтернала, тобто людину із внутрішнім локусом контролю, що виявляється в різноманітних життєвих

ситуаціях. Такі люди відрізняються впевненістю в тому, що сили, які впливають на долю людини, знаходяться всередині неї самої; те, що відбувається з людиною, значною мірою є результатом її активності і, отже, відповідальність за власне життя лежить на самій людині, а не на інших, зовнішніх стосовно неї, силах. Чим нижче показники за цією шкалою, тим вираженіший зовнішній локус контролю – екстернальність. Екстернали переконані, що сили, які керують людською долею, знаходяться десь іззовні – випадок, “фатум” і які-небудь “впливові люди”, але в будь-якому варіанті, на думку екстернала, від його активності мало що залежить, тому він почуває себе людиною, що страждає.

Нерівномірність розподілу балів за субшкалами “інтернальність у судженнях про життя взагалі” і “інтернальність в описі особистого досвіду” вказує на співвідношення впливу на інтернальність респондента його особистого досвіду і суджень про життя взагалі.

Шкала “Інтернальності в сфері досягнень”. Високі показники за шкалою характеризують людину, яка вважає себе причиною власних досягнень і готова для досягнення позитивних результатів у майбутньому. Низькі показники характеризують суб’єкта, що не сприймає себе причиною власних досягнень і не вірить у те, що людина може істотно вплинути на успішність власного життя і діяльності.

Шкала “Інтернальності в сфері невдач”. Високі показники за шкалою не свідчать про те, що людина зазнала багато невдач, а лише про те, що вона більше відчуває свою відповідальність за ті невдачі, що вже трапилися або ще можуть трапитися в її житті. Низькі показники характеризують людину, не схильну бачити свою причетність ні до того, що вже трапилося, ні до можливих невдач у її житті; відповідальність за свої неспіхи вона покладає на зовнішні сили.

Показники “Схильності до самозвинувачення” визначаються шляхом вирахування з даних “інтернальність у сфері невдач” даних “інтернальність у сфері досягнень”. Чим більше показник схильності до самозвинувачення від нуля в позитивний бік, тим вираженіша схильність людини до того, аби обвинувачувати себе в усьому поганому, що з нею трапляється або тільки може трапитися. Чим далі показник схильності до самозвинувачення від нуля в негативний бік, тим менш імовірні у цієї людини прояви самообвинувачувальної поведінки. Високі негативні бали за цією шкалою можуть свідчити про некритичність респондента, але тільки стосовно самого себе. Оптимальним для цієї шкали є нульовий бал.

Шкала “Інтернальності в професійній діяльності” охоплює ситуації навчальної, професійної і будь-якої іншої активності, що переслідує досягнення людиною конкретної мети. Високі показники за шкалою характеризують людину, яка розуміє, що одержувані результати залежать від якості її власних дій. У професійній діяльності такі працівники частіше виявляють схильність до прийняття відповідальності на себе. Низькі показники виявляються в людей, які часто утруднюються в тлумаченні причин і способів досягнення того або

іншого результату.

Результати за субшкалою *“Професійно-соціальний аспект інтернальності”* вказують на схильність (або її відсутність) виявляти ініціативу і приймати відповідальність на себе в сфері соціальних відносин на виробництві, що стосується як відносин “по вертикалі” – із керівниками, так і “по горизонталі” – з рівними за статусом колегами.

Результати за субшкалою *“Професійно-процесуальний аспект інтернальності”* свідчать про наявність або відсутність розвинутих навичок забезпечення процесу професійної діяльності. Так, низькі бали за цією шкалою дозволяють припустити, що в процесі вирішення конкретних виробничих завдань навіть за наявності відповідної мотивації така людина може стикатися з великими труднощами через погано розвинуті навички якісного здійснення самостійної діяльності.

Шкала “Інтернальності в міжособистісному спілкуванні”. Високі показники за шкалою свідчать про те, що респондент бачить свою роль у тих відносинах, які в нього складаються з близьким і мало знайомим оточенням. Низькі показники за шкалою змальовують портрет людини, залежної від інших і не здатної змінити характер свого спілкування з ними.

Субшкала “Компетентність у міжособистісному спілкуванні” показує, що людина вважає себе (і, можливо, такою є) досить компетентною в міжособистісних стосунках (за низьких балів відповідно некомпетентною).

Субшкала “Відповідальність у міжособистісному спілкуванні” показує, чи схильна людина брати на себе відповідальність як за позитивні, так і за негативні варіанти сформованих міжособистісних стосунків (чим вище бал, тим вище відповідальність).

Результати, отримані за шкалами *“Інтернальність у сфері сімейних відносин”* і *“Інтернальність у сфері здоров’я”*, інтерпретуються аналогічно до шкал *“Загальної інтернальності”*, *“Інтернальності в міжособистісному спілкуванні”*, але стосовно сімейних взаємин або у зв’язку з можливим ставленням до свого здоров’я.

Шкала “Заперечення активності” відбиває переконання людини в безглузді якій-небудь діяльності, спрямованої на досягнення життєвих цілей. Високі показники за шкалою дають уявлення про світоглядні установки, що відповідають “переконаній екстернальності”. Низькі показники за шкалою “заперечення активності” (на відміну від високих) у спеціальній інтерпретації не мають потреби, підтверджуючи просто схильність респондента до інтернальності, причому на рівні не тільки світогляду, але й готовності до діяльності.

Результати, отримані за субшкалами *“Готовність до діяльності, пов’язаної з подоланням труднощів”* і *“Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї”* мають значення, протилежні шкалі *“Заперечення активності”*. Зіставлення балів цих двох субшкал дозволяють глибше зрозуміти природу і можливі прояви інтернальності (або внутрішнього локусу контролю) у одних індивідів і

розібратись у причинах схильності до екстернальності (або зовнішнього локусу контролю) – у інших.

Опитувальник має добрі показники за внутрішньою узгодженістю, валідністю та надійністю.

Таким чином, методика “Локусу контролю”, розроблена на основі визнаного опитувальника “Рівень суб’єктивного контролю” (РСК), є наступним кроком методичного забезпечення глибокого і різнобічного дослідження локалізації контролю особистості. Головні її переваги (крім психометричного відпрацювання формулювань тверджень та оновлення норм на широкому віковому та соціальному контингенті) становить нова структура – 8 основних і 9 додаткових шкал, що дозволяє психологу будувати нові різноманітні програми обстеження досліджуваних.

Мацегора Яніна Володимирівна
Воробйова Інна Вікторівна
Приходько Ігор Іванович
Тімченко Олександр Володимирович
Колесніченко Олександр Сергійович
Горелишев Станіслав Анатолійович
Каз'яніна Наталія Анатоліївна
Пархоменко Олександр Олександрович

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОСТІ
СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ
ЗА КОНТРАКТОМ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ**

Монографія

Відповідальний за випуск *І. В. Воробйова*
Редактор *Я. М. Холоденко*
Комп'ютерна верстка: *А. О. Теплова*

Формат паперу 60×84/16. Ум. друк. арк. 18,25. Тираж 50 прим. Зам. № 22.

Видавець і виготовлювач Національна академія НГУ.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4794 від 24.11.2014 р.
пл. Захисників України, 3, м. Харків, 61001