

ТЕХНОЛОГИЯ И ОПЫТ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ В СУХОПУТНЫЕ ВОЙСКА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ УКРАИНЫ (ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

2005 г., И.А. Пишко

*старший научный сотрудник отдела психологических исследований
и профессионального отбора
Научно-исследовательского центра гуманитарных проблем
Вооруженных сил Украины*

Повышение боевой и мобилизационной готовности Вооруженных Сил, обеспечение роста профессионального мастерства личного состава, укрепление авторитета воинской службы – главные приоритеты преобразований, которые проводятся сегодня в Вооруженных Силах Украины в рамках Государственной программы перехода Вооруженных Сил Украины к комплектованию военнослужащими на контрактной основе, утвержденной Указом Президента Украины от 17 апреля 2002 года [1; 2]. В ходе ее выполнения предстоит решить множество задач, касаемых реформирования существующей системы комплектования объединений, воинских частей, военных учебных заведений, организаций.

Переход Вооруженных Сил Украины к комплектованию военнослужащими на контрактной основе обусловлен следующими факторами: необходимостью поддержания боевой готовности войск на надлежащем уровне за счет укомплектования Вооруженных Сил Украины профессионально подготовленным личным составом, который может в условиях сокращения численности Вооруженных Сил Украины качественно выполнять поставленные задачи на протяжении длительного времени; ухудшением показателей здоровья, физической подготовленности, деловых и моральных качеств юношей; невыполнением планов по комплектованию войск гражданами, подлежащими призыву на срочную военную службу.

Учитывая перечисленные факторы, принимая во внимание возросшую сложность современных образцов военной техники и вооружения, важным вопросом при переходе к реформированию Вооруженных Сил Украины на контрактной основе становится изучение и детализация механизмов определения степени пригодности кандидатов к профессиональной деятельности.

Для успешного овладения военной специальностью и в последующем – профессиональной деятельностью военнослужащий должен обладать не только хорошим здоровьем, но и иметь специальные способности, хорошо развитые необходимые психофизиологические и физические качества.

Дифференциация военного труда, повышение его интенсивности и безопасности, высокие требования к быстрому овладению сложной военной техникой требуют своевременной подготовки и отбора специалистов на основе обеспечения соответствия конкретной профессии или специальности профессионально важных социально-психологических, психологических и психофизиологических качеств личности.

Анализ современной практики набора военнослужащих на контрактной основе позволяет утверждать, что единая система профессионального отбора кандидатов на военную службу на контрактной основе еще не сформирована. Не реализован главный принцип профессионального отбора – комплексность. Реализация его базируется на всестороннем изучении личности кандидатов, а решение о профессиональной пригодности должно выноситься с учетом состояния здоровья, образовательных, социальных, психологических, психофизиологических характеристик. Так, по данным пресс-службы Минобороны Украины в 2003 году по разным причинам уволились 5,5 тысяч контрактников, что указывает на невысокую эффективность и большую затратность процесса подготовки военнослужащего-контрактника.

Такое состояние проблемы обуславливает актуальность разработки вопросов, связанных с формированием оптимального процесса профессионального психологического отбора как системы взаимосвязанных научно обоснованных организационных мероприятий и исследовательских процедур, направленных на обеспечение комплексного, поэтапного социально-психологического изучения и психофизиологического обследования кандидатов на контрактную службу, что и определило целевой выбор проведенного исследования.

Научными и практическими разработками профессионального отбора занимались О.В. Иванова, В.С. Компанец, Н.С. Корольчук, Ю.Б. Максименко, М.И. Томчук, С.М. Кучеренко, И.И. Приходько, Н.В. Макаренко и другие. Однако эти исследования касались профессионального отбора военнослужащих, призываемых на срочную службу, и не освещали особенностей отбора кандидатов на военную службу по контракту.

Необходимость проведения профессионального отбора кандидатов для прохождения военной службы по контракту обусловлена следующими причинами: отбор обеспечивает снижение показателей травматизма и аварийности, уровня профпатологии, сохраняет здоровье военнослужащим с учетом влияния негативных профессиональных факторов. Благодаря профотбору осуществляется оптимальное распределение кандидатов по разным специальностям с учетом оценки их способностей и качеств личности, что обеспечивает эффективность выполнения профессиональных задач.

Основными задачами профессионального отбора кандидатов на военную службу по контракту в Вооруженные Силы Украины являются:

определение пригодности кандидатов к военной службе по состоянию здоровья, уровню общеобразовательной и профессиональной подготовленности; оценка индивидуально-психологических качеств и уровня способностей кандидатов к обучению и деятельности по конкретной специальности; обеспечение рационального распределения кандидатов по профилям подготовки (переподготовки) в учебные центры; прогнозирование эффективности обучения и дальнейшей деятельности.

На практике при проведении мероприятий профессионального отбора выносится экспертное решение, в основе которого лежит оценка профессиональной пригодности кандидатов к военной службе по контракту на конкретную воинскую должность или к классу сходных воинских должностей. Профессиональная пригодность определяется совокупностью индивидуальных способностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективность ее выполнения [5]. Установление критериев пригодности – один из самых сложных моментов профессионального отбора. Эти критерии не могут быть определены навсегда и оставаться неизменно-стабильными. Они могут меняться под влиянием ряда условий, зависят от конкретных задач, от структуры трудового процесса, условий деятельности, особенностей процесса обучения и тренировок, а также от социально-экономических условий выбора.

Необходимо отметить, что процедура оценки и прогнозирования профессиональной пригодности и, в частности, ее методический и критериальный аппарат в значительной степени зависят от содержания ее конкретной задачи. При решении задач первичного отбора на обучение профессии основные критерии пригодности определяются успешностью приобретения специальных знаний и формирования некоторых профессиональных навыков, а достижение их высокого уровня зависит от состояния, прежде всего, общих способностей человека.

При отборе на конкретную должность изучению и оценке подлежат специальные, профессиональные способности и другие качества личности, обеспечивающие успешность деятельности. Важно подчеркнуть, что профессиональные требования, предъявляемые к человеку и определяемые содержанием обучения и реальной деятельности, могут существенно отличаться; кроме того, способности к обучению и к деятельности могут не совпадать. В связи с этим ошибочно прогнозировать пригодность к деятельности на основании успешности обучения.

В профессиональном отборе кандидатов на контрактную службу пригодность оценивается по следующим критериям: медицинским показателям, в том числе по показателям физической подготовленности (в соответствии с действующими нормативными документами); по данным образовательного ценза (уровень общеобразовательной и профессиональной

подготовленности); по определенным показателям результатов психологического и психофизиологического обследования; по некоторым показателям, которые отражают социальный портрет кандидата; по достигнутому уровню профессиональной адаптации [7].

В соответствии с этим на современном этапе комплектования воинских должностей гражданами (из числа военнослужащих срочной службы и военнообязанных), поступающими на военную службу в Вооруженные Силы Украины по контракту, основными видами профессионального отбора являются: *медицинский, образовательный, профессиональный психологический. Последний включает в себя социально-психологический, собственно психологический и психофизиологический отбор.*

Медицинский отбор (военно-врачебная экспертиза) заключается в выявлении таких кандидатов, состояние здоровья и уровень физического развития которых позволяет успешно и в строго регламентированные сроки овладеть военной специальностью, а с назначением на вакантную должность, для которой проводится отбор, – надежно и эффективно работать на протяжении длительного времени без вреда для здоровья.

Этот вид профессионального отбора проводится врачами-специалистами в соответствии с Положением о военно-врачебной экспертизе и медицинском осмотре в Вооруженных Силах Украины, утвержденным приказом Министра обороны Украины [3]. Медицинскими критериями непригодности к службе являются противопоказания для конкретной профессиональной деятельности. Задачами медицинского отбора является оценка психического здоровья, состояния нервной системы, основных анализаторных систем (слух, зрение), сердечно-сосудистой и дыхательной систем, двигательного аппарата, мышечной системы, состояния ЛОР-органов, в частности, вестибулярной функции, развития речи. Для некоторых профессий могут быть дополнительные требования к тактильной чувствительности, остроте зрения и восприятию цветов, а также и к другим медицинским показателям. В некоторых случаях учитываются антропометрические показатели и физическая тренированность (рост, сила и выносливость). Особое внимание в медицинском отборе уделяется выявлению лиц с признаками нервно-эмоциональной нестабильности.

Дальнейшие мероприятия профессионального отбора проводятся только с теми кандидатами, которые по результатам медицинского освидетельствования признаны годными по состоянию здоровья к военной службе по контракту. В первую очередь, кандидаты проходят проверку уровня физической подготовки с учетом своей возрастной группы, на основании нормативных требований по физической подготовке и спорту Вооруженных Сил Украины.

Образовательный отбор позволяет выявить у кандидата уровень знаний, навыков и умений. Задачей отбора является выявление таких кандидатов, уровень общей и профессиональной подготовленности которых может обеспечить успешное обучение по выбранной специальности, а также непосредственно выполнение профессиональных обязанностей.

Социально-психологический отбор позволяет выявить направленность личности кандидата, особенности общения и поведения в коллективе.

Психологический отбор позволяет выбрать из группы кандидатов на конкретную должность тех людей, от которых с наибольшей вероятностью, благодаря индивидуально-психологическим качествам, можно ожидать успешной профессиональной деятельности.

Психофизиологический отбор направлен на оценку у кандидата индивидуальных качеств, обусловленных физиологическими системами организма, прежде всего, высшей нервной деятельностью. Психофизиологический отбор определяет степень развития совокупности тех индивидуальных способностей и психофизиологических свойств, качеств и возможностей организма человека, которые отвечают требованиям данной профессии к личности в процессе овладения профессиональными знаниями, навыками и умениями, которые определяют успешность обучения в установленные сроки и эффективность дальнейшей деятельности по конкретной специальности. Психофизиологический отбор в системе профессионального отбора занимает особое место. Это связано с тем, что психофизиологическое обследование и испытания тестовыми нагрузками позволяют быстро и объективно “измерять” сравнительно большое количество психофизиологических свойств, выявлять тонкую структуру индивидуальных особенностей, которые другими методами можно определить лишь в процессе продолжительных специально организованных наблюдений. Особенно важным является то, что психофизиологические свойства человека, в том числе профессионально значимые, поддаются количественной оценке, что позволяет объективно и в сжатые сроки определить способности кандидата к обучению и к деятельности.

Психофизиологический отбор необходим для профессий, которые связаны со сложным, ответственным, опасным характером труда, а также для профессий, где “цена” ошибки, неверного решения и действия очень велики в профессиональном, социальном, экономическом отношениях, как для общества, так и для самого специалиста. Психофизиологический отбор рекомендован для кандидатов в подразделения охраны, на водительские, операторские специальности, для подготовки сержантов-специалистов, на специальности связи и наблюдения.

Итак, профессиональный отбор (англ. *vocational selection*) – специализированная процедура изучения и вероятностной оценки пригодности

людей к овладению специальностью, достижению определенного уровня мастерства и успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях [6]. Сущностью психологического компонента профессионального отбора, равно как и его теоретической основой, являются диагностика и прогнозирование способностей. По этой причине, в частности, понятия “профессиональный отбор” и “психологический отбор” часто отождествляются.

В Вооруженных Силах Украины профессиональный психологический отбор кандидатов на службу по контракту – это комплекс мероприятий, направленных на осуществление качественного комплектования воинских должностей на основе обеспечения соответствия профессионально важных индивидуально-психологических качеств и способностей кандидатов, поступающих на военную контрактную службу, требованиям военно-профессиональной деятельности. Мероприятия профессионального психологического отбора кандидатов, поступающих на военную службу по контракту, проводятся для определения их профессиональной пригодности к военной службе по контракту на конкретных воинских должностях, относящихся к классам сходных воинских должностей, установленных психологической классификацией воинских должностей, замещаемых сержантами, старшинами, солдатами. Профессиональный психологический отбор проводится с использованием методов социально-психологического изучения, психологического и психофизиологического обследования. По результатам профессионального психологического отбора выносятся одно из следующих заключений о профессиональной пригодности кандидата к военной службе по контракту на конкретных воинских должностях (по классам сходных воинских должностей): рекомендуется в первую очередь – первая категория; рекомендуется – вторая категория; рекомендуется условно – третья категория; не рекомендуется – четвертая категория. На военную службу по контракту не может быть принят кандидат, отнесенный по результатам профессионального психологического отбора к четвертой категории профессиональной пригодности.

В настоящее время создается единая система профессионального психологического отбора контрактников, вырабатываются профессиональные требования к кандидату для обучения по конкретной специальности, разрабатываются критерии профессиональной пригодности, оценивается эффективность мероприятий отбора и рационального распределения военнослужащих по специальностям, проверяются предложенные методики. В соответствии с требованиями, изложенными в документах Министерства обороны Украины, кандидатами на военную службу по контракту могут быть военнослужащие срочной службы, у которых имеется соответствующая профессиональная подготовка по специальности или необходимый уровень

профессиональной подготовки, позволяющий занять должность, на которой они хотят проходить военную службу по контракту, а также военнообязанные, стоящие на учете в военных комиссариатах, особенно те, которые находятся в запасе не больше одного года.

Система предполагает определенный порядок и последовательность в проведении мероприятий профессионального психологического отбора. Отбор кандидатов на военную службу по контракту осуществляют районные (городские) военные комиссариаты и воинские части.

В военных комиссариатах нештатной группой профотбора проводится военно-профессиональная ориентация граждан к поступлению на военную службу по контракту, определяется профессиональная пригодность кандидатов к военной службе по контракту на конкретную воинскую должность (по классу сходных воинских должностей), анализируется эффективность проведенных мероприятий профессионального психологического отбора и разрабатываются предложения по их совершенствованию. Социально-психологическое изучение, психологическое и психофизиологическое обследование проводятся только с теми кандидатами, которые признаны годными по состоянию здоровья к военной службе на контрактной основе по результатам медицинского освидетельствования.

Социально-психологическое изучение кандидатов предполагает оценку военно-профессиональной направленности, образовательной и профессиональной подготовленности. Так, у кандидатов должны быть высшее или полное среднее образование, как исключение – базовое общее среднее образование и профессия, родственная военно-учетной специальности [4]. Оцениваются организаторские способности и особенности поведения в коллективе, морально-волевые качества, особенности воспитания и развития, проявления признаков нервно-психической неустойчивости и негативных черт характера. Для оценки необходимых показателей рекомендуется использовать следующие методы: анализ заявительных документов – материалов личного дела (заявление, автобиография, копии документов об образовании, служебная характеристика с последнего места работы (учебы), справка о составе семьи с места жительства и другие военно-учетные документы, которые есть на кандидата в военном комиссариате); наблюдение; индивидуальная беседа. Данные социально-психологического изучения и заключение по его результатам заносятся в лист социально-психологического изучения кандидата (табл. 1).

Таблица 1

**Лист социально-психологического изучения кандидата
на военную службу по контракту**

№ п/п	Оцениваемые особенности по результатам СПИ	Сведения о пригодности кандидата		Сведения о непригодности кандидата		Заключение
		документы	беседа	документы	беседа	
1.	Образовательная и профессиональная подготовленность					
2.	Военно-профессиональная направленность					
3.	Организаторские способности и особенности поведения в коллективе					
4.	Морально-волевые качества					
5.	Особенности воспитания и развития					
6.	Проявления нервно-психической неустойчивости					
7.	Данные наблюдения					

Психологическое и психофизиологическое обследование предполагает определение уровня общих познавательных способностей, характерологических особенностей и уровня адаптивных способностей у кандидатов и может проводиться как индивидуально, так и в составе группы в количестве не более двадцати пяти человек. Обследование должно проводиться отдельно для мужчин и для женщин. Последовательность процедуры и перечень методик представлены в таблице 2.

Таблица 2

Последовательность и перечень методик психологического и психофизиологического обследования кандидатов на военную службу по контракту

Контингент обследуемых	Методики для оценки интегрального показателя (по диагностическому уравнению)						Адаптивность
	Аналоги	Узоры	Арифметический счет	Установление закономерностей	16-ФЛО (форма С)		
					Фактор Q ₁	Фактор Н	
Мужчины							

По результатам профессионального психологического отбора выносится заключение о профессиональной пригодности кандидата. Результаты социально-психологического изучения, психологического и психофизиологического обследования заносятся в карту профессионального психологического отбора, и делается отметка о категории профессиональной пригодности к одному из классов сходных воинских должностей (“Командные”, “Специального назначения”, “Операторские”, “Связи и наблюдения”, “Водительские”, “Технологические”), который включает ту воинскую должность, на которую кандидат поступает на военную службу по контракту. Аттестационная комиссия районного военного комиссариата с возможным участием представителя воинской части, для которой отбирается кандидат на военную службу по контракту, составляет вывод о соответствии кандидата требованиям, установленным для лиц, которые принимаются на военную службу по контракту. Кандидаты, которые по результатам полного изучения и обследования соответствуют требованиям прохождения военной службы по контракту, с оформленными личными делами направляются военными комиссариатами в воинские части. В частях изучаются документы, а в случае необходимости может проводиться дополнительное медицинское и профессионально-психологическое обследование.

Воинские части, как и военные комиссариаты, занимаются военно-профессиональной ориентацией, популяризацией среди молодежи контрактной военной службы, решают задачи военно-профессионального информирования, занимаются отбором кандидатов на военную службу по контракту из числа военнослужащих срочной службы. Кроме того, направляют заявки (один раз в квартал, по необходимости и чаще) в военные комиссариаты на отбор кандидатов для комплектования должностей.

Отбор кандидатов из числа военнослужащих срочной службы осуществляется преимущественно командирами подразделений, на укомплектование которых они будут направлены после обучения. Оформляется это в виде материалов предварительного изучения, которые

включают: служебную характеристику, служебную карточку, лист социально-психологического изучения кандидата и рапорт военнослужащего о желании проходить военную службу по контракту. Списки кандидатов и материалы их предварительного изучения подаются один раз в квартал в штаб воинской части, который организывает работу соответствующих специалистов по определению профессиональной пригодности кандидатов к конкретной штатной должности, на замещение которой они планируются, проведению медицинского осмотра, определению уровня физической подготовки, проведению профессионального психологического отбора. Методики психологического и психофизиологического обследования используются такие же, как и в военном комиссариате. После этого проводится заседание аттестационной комиссии, где командиром принимается решение о направлении военнослужащих срочной службы в учебные части для проведения подготовки. Если кандидат из числа военнослужащих рядового, сержантского и старшинского состава срочной службы (не менее одного года) признан годным к службе по контракту, то с ним контракт заключается только после окончания им специальных курсов подготовки (переподготовки) в учебных воинских частях (центрах). Те военнослужащие срочной службы, которые имеют высшее образование и по образовательно-квалификационному уровню подготовки являются специалистами или магистрами и признаны годными к службе по контракту, контракт заключается после одного года срочной службы, и не позднее двух месяцев после заключения контракта военнослужащий направляется на специальные курсы подготовки (переподготовки) в учебные воинские части (центры).

Кандидаты из числа военнообязанных, которые изъявили желание проходить воинскую службу по контракту и обратились непосредственно в воинскую часть, проходят такое же изучение и обследование, как и кандидаты из числа военнообязанных, обратившихся в военные комиссариаты. Воинская часть проводит предварительное изучение кандидата и в случае позитивного решения направляет запрос в военный комиссариат для проведения его полного обследования. При наличии специалистов профессиональный отбор может быть проведен непосредственно в части, в которую обратился кандидат.

Следующий этап проведения мероприятий по профессиональному психологическому отбору осуществляется в учебных воинских частях (центрах), учебных соединениях, где осуществляется подготовка сержантов (старшин) и квалифицированных солдат. Профессиональный психологический отбор проводится штатными подразделениями профотбора с поступившими военнослужащими, и на основании заключений о профессиональной пригодности, вынесенных в военных комиссариатах или в частях, результатов собственных социально-психологического изучения, психологического и психофизиологического обследования выносится заключение об их

профессиональной пригодности к подготовке (переподготовки) и службе на конкретных воинских должностях. Результаты также заносятся в карты профессионального психологического отбора и в журнал учета работы подразделений профотбора. После окончания специальных курсов и сдачи экзаменов в течение трех дней в воинской части с военнослужащим заключается контракт с одновременным назначением его на должность.

Таким образом, заключения о профессиональной пригодности военнообязанных граждан и военнослужащих срочной службы, вынесенные на основании результатов профессионального психологического отбора, в настоящее время носят уже не рекомендательный, а обязательный характер при определении соответствия установленным требованиям для прохождения военной службы по контракту. Результаты профессионального психологического отбора должны учитываться командирами подразделений при организации боевой подготовки и воспитательной работы с личным составом. Такая организация профессионального психологического отбора и его грамотное проведение позволят обеспечить качественное комплектование воинских частей и подразделений профессионалами, как неотъемлемое слагаемое боевой готовности Вооруженных Сил Украины.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Указ Президента України від 7 квітня 2001 року № 239 “Про Концепцію переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями контрактної служби на період до 2015 року”.*
2. *Указ Президента України від 17 квітня 2002 року №348 “Про Державну програму переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом”.*
3. *Наказ Міністра оборони України від 12 липня 1999 року № 207 “Про внесення змін та доповнень до наказу Міністра оборони України від 4 січня 1994 року № 2”.*
4. *Наказ Міністра оборони України від 30 вересня 2002 року № 322 “Про затвердження Інструкції про організацію виконання вимог Положення про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами Збройних Сил України”.*
5. *Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: Учеб. пособ. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.*
6. *Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. – С.-Пб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2003. – 672 с. – (Проект “Психологическая энциклопедия”).*
7. *Макаренко Н.В. Теоретические основы и методики профессионального психофизиологического отбора военных специалистов. – К.: НИИ проблем военной медицины Украинской военно-медицинской академии, 1996. – 336 с.*

