УДК 159.9.072.59:355

С.П. Балашова, канд. пед. наук, доц.,
Д.С. Зубовський

ВИКОРИСТАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ КРАЇН СВІТУ

У статті подано теоретичний аналіз процесу розробки, адаптації та вдосконалення методик професійно-психологічного відбору, сучасного стану та тенденцій застосування психодіагностичних методів та процедур по відбору військовослужбовців до збройних сил, що впроваджені в різних країнах світу.
Ключові слова: професійно-психологічний відбір, збройні сили, діагностика.

В статье подан теоретический анализ процесса разработки, адаптации и совершенствования методик профессионально-психологического отбора, современного состояния и тенденций применения психодиагностических методов и процедур по отбору военнослужащих к вооруженным силам, которые внедрены в разных странах мира.
Ключевые слова: профессионально-психологический отбор, вооруженные силы, диагностика.

The paper presents a theoretical analysis of the development process, adaptation and improvement of professional psychological selection methods, current state and trends of diagnostic techniques and procedures for the personnel selection, which are used in the around the world.
Key words: professional and psychological selection, military forces, diagnostics.

Постановка проблеми. На хронологічному континуумі часу Збройні Сили України (ЗСУ) були доволі тісно пов'язані співробітництвом з психологією, і зокрема з таким її напрямком як психодіагностика. Ця “симбіотична взаємодія”, принесла користь та розвиток кожному з партнерів. Психодіагностичний інструментарій став незамінним в роботі з відбору новобранців та раціональній диференціації військовослужбовців постійного складу згідно вимог спеціалізації, що зумовлені специфікою військової діяльності та завданнями, які покладені на армію. Спектр їх використання надзвичайно широкий: діагностика когнітивної сфери; виявлення особистісних якостей і здібностей; виявлення патопсихологічних відхилень. На сьогодні у Збройних Силах України методи психологічної діагностики широко використовуються під час професійно-психологічного відбору для всіх родів військ; відбору персоналу для груп спеціальностей з підвищеними вимогами; діагностики розвитку особистості військовослужбовця, його рівня сформованості та розвитку розумових та практичних умінь.

Динаміка сучасного світу зумовлює швидку зміну манери ведення військових дій та технологій, що використовуються. Відповідно змінюються і вимоги до відбору якостей військовослужбовця для виконання того чи іншого завдання. В збройних формуваннях різних країн активно триває процес розробки, адаптації та вдосконалення методик професійно-психологічного відбору. Врахування закордонних методик та їх модифікацій, процедур проведення та тенденцій подальшого розвитку є важливим компонентом успішного розвитку професійно – психологічного відбору в ЗСУ.

Метою роботи є аналіз сучасного стану та тенденцій застосування психодіагностичних методів та процедур по відбору військовослужбовців до проходження служби, в арміях провідних країн світу.

Використання психологічного відбору та тестування в армії розпочалося з Першої світової війни. Саме тоді Італія та Франції, активно проводили програми відбору пілотів для збройних сил, за такими показниками як: час реакції, рівновага, увага, емоційна стабільність. В США були створені Army Alpha і Beta тест. Ця тенденція продовжилася під час Другої світової війни. Основними батареями психологічного відбору США в цей час стають Армійський генеральний класифікаційний (AGCT) и Генеральний классификации тест Військово-Морського Флоту (NGCT). Також на базі Управління Стратегічних Служб (OSS) засновано відомство з відбору агентів розвідувальної діяльності ”станція S”, до складу котрого увійшли: Генрі Мюррей, Дональд Адамс, Курт Левін, Урі Бронфенбреннер, що спричинило, вперше в військовій історії, до активного використання проективних методик та створення різноманітних ситуативних тестів та тестів, діагностики когнітивної сфери для відбору розвідників. Результатами активної роботи психологів стали: покращений відбір кадрів для ВПС, розвідки,напрацювання в галузі аналізу розумових та практичних умінь. Це зробило психодіагностичні методики незамінними, і зумовило активну адаптацію комплексних тестових батареї здібностей і тестів спеціальних навичок для завдань різних родів військ. Так, з 1971 по 1984 роки, ізраїльські сили оборони незмінно використовували два тести, що кваліфікувалися як тести розумового розвитку(IQ). Це Прогресивні матриці Равена, що зазнали модифікації та тест ” Інструкція”, що власне є переосмисленим та адаптованим тестом Army Alpha [6].

Одним з завдань, що висувається до сучасних методик професійно - психологічного відбору є визначення потенціалу до опанування кандидатом специфікою діяльності, що дозволяє багато в чому зменшити матеріальні витрати та час на його навчання. Для цього психологи збройних сил Великої Британії активно ведуть розробку та вдосконалення психологічних батарей спрямованих на успішне моніторинг та визначення позитивної динаміки до майбутнього навчання . Для цього було створено для кожного з родів військ індивідуальну батарею психодіагностичних методик з урахуванням найбільш важливих якостей необхідних для військовослужбовців [2]. Так, сухопутні війська активно використовують “Британську армійську батарею відбору”(BARB), що використовувалась з 1992, але в 1997 зазнала суттєвого вдосконалення. Вона містить у собі 5 субтестів (перевірка навичок письма, мислення, числову відстань, варіативність, чергування символів), результати субтестів формують GTI (загальний індекс здібностей до навчання). Тестова батарея демонструє високу зовнішню валідність , критерієм котрої виступає успішність навчання на другому періоді навчальної програми. Королівські повітряні сили активно використовують психологічну батарею під назвою “Тест Вибору Кандидатів”(AST) , Батарея включає 7 тестів (мислення, математичне мислення, пам’ять, абстрактно-логічне мислення, норма роботи, механічне розуміння). Цей проект був заснований на результатах аналізу задачі, що вказують на знання, необхідні для навчального успіху в різних типах спеціалізації. Королівський флот використовує тест відбору (RN), який використовується у оцінці кандидатів в реальному масштабі часу, та складається з 4 дискретних тестів (мислення, загальної обізнаності,

здатності до кількісного мислення і механічного розуміння). Тест розроблений, щоб оцінити загальну інтелектуальну здатність претендента і послідовну здатність впоратися з інтелектуальними вимогами [2].

Для відбору новобранців до Збройних Сил США було розроблено цілу класифікацію вимог, котрим повинні відповідати майбутні солдати, відповідно до цих вимог було розроблено спочатку "Армійський генеральний кваліфікаційний тест"(Army General Classification Test), а пізніше його сучасну версію Батарею професійної відповідності збройних сил США (Armed Services Vocational Aptitude Battery). Ця батарея тестів є обов'язковою для проходженнями всіма новобранцями незалежно від роду військ. Сучасний ASVAB містить 10 субтестів, що варіативно висвітлюють навички кандидата: загальні знання, математичні та вербальні знання, швидкість кодування, розуміння механічних закономірностей. Комбінація результатів субтестів надається відносно повна варіативність критеріїв навчальної та професійної діяльності. Кожний з видів військ об'єднує ці субтести таким чином, щоб створити комбінацію показників необхідних для відбору новобранців в відповідності з власними вимогами. Але батарея ASVAB в основному спрямована та розкриває когнітивну сферу новобранця. В зв'язку з цим було поставлено завдання доповнити цю когнітивну батарею тестовими методиками не когнітивного спрямування [7;5]. В цьому аспекті активно використовується методика "Оцінка індивідуальної мотивації"(Assessment of Individual Motivation), для оцінки повязаних з роботою характеристик темпераменту та виявлення майбутньої успішності новобраеця. Батарея відповідає всім вимогам складаючись з 25 запитань, що спрямовані на вимірювання шести головних факторів: спрямованість на роботу, адаптованість, приємність в спілкуванні, благонадійність, лідерство, фізичний стан. Задля виявлення тенденції ефективності приймання рішень та поведінки новобранця в певних специфічні ситуаціях використовується "Тест ситуативних рішень" (Situational Judgment Test). В основу тесту покладені критичні інциденти, що використовуються для розробки різноманітних ситуацій. Після пред'явлення ситуацій, респондента просять надати найбільш та найменш ефективне рішення цієї проблеми з діапазону наданих варіантів. Для остаточного створення особистісного профілю новобранця вище перераховані методики доповнюються автобіографічною анкетою (Rational Biodata Inventory), що побудована на концепції стилів управління Лайкерта (керівник, що орієнтується на роботу та керівник, що орієнтується на особовий склад) та дозволяє виявити продуктивні та контр-продуктивні тенденції в виконанні майбутніх завдань. Важливим надбанням цієї психологічної анкети є наявність шкали спотворення результатів (шкала нещирості), що спрямована на виявлення навмисного викривлення відповідей, котра крім того, в деяких випадках слугує інструментом для виявлення схильності особистості до використання дезінформації [7].

Цікавим є варіативність методик та підходів, що використовуються в Німеччині та США для відбору військових пілотів. Так в німецьких повітряних військах була розроблена система трьох етапного послідовного психологічного відбору [3]. Для кожного з рівнів було створено власний набір психологічних методик. Так, на першому рівні використовують два тести на діагностування інтелектуального рівня та рівня стресостійкості. Для інтелектуальних можливостей використовують тест IT-70, що є спеціальною військова версія тесту ITS-70 Амтхауэра . Його адаптація та модифікація полягала в зменшенні часу для проходження відбору через виокремлення субтестів, що найбільш відповідають вимогам(зменшення з 9 до 5). Для діагностики стресостійкості використовують Тест Стресової концентрації (КВТ), особливістю котрого є вимірювання уваги та продуктивності в жорстких часових рамках .

В США використовують дещо інший підхід. Він базується на тому, що потрібно діагностувати не лише когнітивну сферу та здібності , що безумовно посідає ключову позицію, а й стійкі характеристики особистості, які здійснюють потужний вплив діяльність когнітивних процесів , продуктивність екіпажу та кількість помилок, тобто відбір оптимального особистісного профілю. Для діагностування когнітивної сфери використовується дві психологічні батареї: а) Базовий атрибутивний тест, що містить 16 субтестів, б) Офіцерський кваліфікаційний тест повітряних сил (AFOQT), що є останньою модернізацією напрацювань по відбору пілотів протягом 40 років, та складається з 15 субтестів. Діагностування особистості проводять з допомогою тесту NEO-PI-R (Revised NEO Personality Inventory), що побудований на американській традиції розгляду особистості в форматі п'яти універсальних рис, більш відома як п'ятифакторна модель, та представляє собою сучасною модифікацією особистісного опитувальника NEO PI психологів П. Кости та Р.Мак-Креята сформований з таких факторів як: нейротизм ,екстраверсія , відкритість, приємність в спілкуванні, сумлінність. Найголовнішим фактором, що слугує ключовим маркером для пілота признано вважати п'ятий фактор - сумлінність, що моделюється таких показників як: компетентність, порядок, відчуття обов'язку, прагнення досягнення результату, самодисципліна, обережність [4].

Також у США високі та унікальні психологічні вимоги, висуваються до діяльність груп спеціального призначення. Так, акцент робиться на питання про їх ефективність, що в багато чому залежить від швидкої адаптованості військовослужбовців до мінливих обставин місії та стійкості до їх високої інтенсивні. В контексті цієї вимоги важливим показником виступає психологічна стійкість та психічна витривалість як потенційний маркер успіху [1]. Відповідно психологами було сконструйовано систему психодіагностичних методик під назвою "Масштаб диспозиційної стійкості" (DRS), що в початковому варіанті складався з 45 пунктів, але пізніше був модернізований відповідно до специфіки вимог та скорочений до 30-пунктної та 15-пунктної версії відповідно. Шкала DRS перед використовується в американських військах, піддавалася практичним перевіркам з демонстрацією позитивних результатів. Так, обидві скорочені форми DRS продемонстрували хороший коефіцієнт надійності Кронбаха, що був зареєстрований для DRS-15 на 0,82, та не меншу високий для DRS- 30, що активно використаний для вимірювання психологічної стійкості. Відбір до деяких підрозділів доповнюється використанням Мінесоцького мультифакторного особистісного опитувальника (MMPI-2) [8].

В подібному напрямку приділяють увагу психологічному відбору в Росії. Робота ведеться по виявленню стійких базових психологічних якостей, котрі виступають вимогами для ефективного виконання обов'язків по військових посадах (командир, оператор зв'язку та спостереження , водійських, групи спец. призначення). Було створено та введено тестову батарею, в котру увійшли : «S-test» для оцінки зорового сприйняття, уваги, здатності до ідентифікації об'єктів в умовах лімітованості часу. "Краткий ориентировочный тест" (КОТ) для оцінки загальних пізнавальних здібностей, "Опросник воинской профпригодности" (ВПП) для виявлення загальної направленості на військову службу, а також виявлення окремих спеціальностей, анкета «Прогноз» для доповнюючої перевірки нервово–психологічної стійкості і ймовірності нервово-психічного зриву. Батарея тестів призначена дати загальну

психологічну характеристику особистості призовника; його емоційній та когніивнії сфері, нервово–психологічній стійкості (оскільки це допомагає виявити ранні стани психологічної дезадаптовансті котрі характерні схильністю до зривів в умовах емоційного напруження).

Висновки: Нами було проаналізовано сучасні психодіагностичні підходи щодо застосування інструментарію визначення професійної придатності. Охарактеризовані основні тенденції розвитку методичних підходів та практичних рішень професійно-психологічного відбору.

Перспектива подальших досліджень полягає у адаптуванні психологічного інструментарію , що використовуються в арміях провідних країн світу, його використання та впровадження у професійно-психологічного відбору в Збройних Силах України.

1.Paul T. Bartone, Robert R. Roland, James J.Picano and Thomas J. Williams. Psychological Hardiness Predicts Success in US Army Special Forces Candidates.// International Journal of Selection and Assessment. – 2008. 2. Anna Southcote. Assessing the feasibility of a tri-service selection aptitude test battery.- 2007. 3.Monika Gnan , Christopher F.Flynn, Raymond E.King Psychological pilot selection in the U.S. air force, the Luftwaffe, and the German aerospace research establishment.- 1995. 4.Amy Fitzgibbons and Donald Davis. Pilot Personality Profile Using the NEO-PI-R . – 2004. 5. Deirdre J. Knapp, Trueman R. Tremble. Concurrent Validation of Experimental Army Enlisted Personnel Selection and Classification Measures. – 2007. 6.James R. Flynn. Israeli military IQ tests:gender differences small; IQ gains large.// Cambridge University Press Printed in the United Kingdom. – 1998. 7. Tonia S. Heffner. Use of Non-Cognitive Measures in the U.S. Army.// U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences. 8. Carrie H. Kennedy, Eric A. Zillmer. Military Psychology. – 2006.

Надійшла до редколегії 03.12.12