

УДК 159.9.074.43-355.211.1

В. С. Молдавчук, І. І. Приходько, М. І. Досяк

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ЗА КОНТРАКТОМ

Подано результати соціально-психологічного анкетування військовослужбовців внутрішніх військ МВС України щодо призову на військову службу за контрактом. Розглянуто сучасні підходи до професійного психологічного відбору військовослужбовців на службу за контрактом, а також методи вивчення професійно важливих якостей і професійної придатності в цілому.

Постановка проблеми. Система комплектування внутрішніх військ (ВВ) МВС України протягом усього часу ґрунтувалася на традиційному сприйнятті військового обов'язку як особливої моральної норми, а військова служба – як священний обов'язок перед Батьківщиною. Однак за останнє десятиліття деякі чинники, у тому числі політичні, ідеологічні, демографічні, економічні та соціальні, докорінно змінили ставлення до військової служби, а отже, і саму систему комплектування. Істотно змінився соціальний портрет військовослужбовця, значно знизився освітній рівень призовників та кандидатів на військову службу за контрактом, різко погіршився стан фізичного і психічного здоров'я молоді. При цьому, як показує практика, саме військовослужбовці строкової служби внутрішніх військ на 90 % складають чисельність кандидатів на військову службу за контрактом у підпорядкованих територіальних командуваннях, з'єднаннях, військових частинах. Тому є нагальна потреба у розробленні системи професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у внутрішні війська МВС України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти професійного психологічного відбору військовослужбовців та працівників органів внутрішніх справ знайшли своє відбиття у наукових працях В. І. Барка, В. О. Бодрова, О. А. Боченкова, Ю. Б. Ірхіна, М. С. Корольчука, В. М. Крайнюк, М. В. Макаренка, А. Г. Маклакова, В. С. Новікова, І. В. Платонова, І. І. Приходька, О. А. Савченка, О. В. Тімченка та багатьох інших. У їхніх дослідженнях визначено мету, завдання, принципи, зміст, методи, критерії професійного відбору й умови його проведення [1 – 9].

Мета статті – проаналізувати результати соціально-психологічних досліджень військовослужбовців військової служби за контрактом ВВ МВС України та запропонувати заходи щодо поліпшення проведення

професійного психологічного відбору цієї категорії військовослужбовців.

Виклад основного матеріалу. Професійний психологічний відбір військовослужбовців військової служби за контрактом, як правило, проводиться у три етапи. На першому здійснюється аналіз професійної діяльності та вимог щодо індивідуально-психологічних властивостей кандидата до призову на службу. Основна мета цього етапу – виявлення психологічної структури діяльності та здійснення її професіографічного аналізу, за допомогою якого визначаються характерні властивості структури особистості, які пов'язані з психологічними та фізіологічними особливостями процесу військової служби, а також обов'язкове визначення критеріїв відбору. На другому етапі створюються відповідні програми дослідження, які відтворюють психологічну діагностику необхідних професійно важливих якостей до певного виду службово-бойової діяльності. На третьому етапі здійснюється аналіз результатів відбору, проводиться корегування критеріїв, методів та методик дослідження, складається прогноз успішності подальшого опанування військової спеціальності з боку обстежуваних кандидатів на військову службу за контрактом.

Дослідження проблем переходу внутрішніх військ МВС України до системи комплектування підрозділів та частин військовослужбовцями військової служби за контрактом, яке проводилось у четвертому кварталі 2007 р. у територіальних командуваннях, навчальних закладах, з'єднаннях та військових частинах, є досить актуальним. У рамках дослідження проводилося соціологічно-психологічне опитування особового складу всіх категорій військовослужбовців ВВ, метою якого було визначення морально-психологічних та соціально-побутових проблем, що впливають на стан комплектування підрозділів військ військовослужбовцями-контрактниками.

© В. С. Молдавчук, І. І. Приходько, М. І. Досяк

Опитуванням було охоплено 16 544 тис. військовослужбовців внутрішніх військ, що становить 54,9 % їх загальної чисельності, серед них офіцерів – 2 956 осіб (53,8 %); військовослужбовців військової служби за контрактом – 6 532 (69,1 %); солдатів строкової служби – 7 056 (68,4 %).

Аналіз отриманих результатів засвідчує, що робота, яка проводиться командуванням територіальних командвань, з'єднань та військових частин щодо призову на військову службу за контрактом, не повною мірою відповідає сучасним умовам комплектування. Тільки 13 % респондентів визнали цю роботу ефективною та визначили тенденції щодо її поліпшення (рис. 1). Близько 46 % офіцерів та

вважаються такі: 1) захист Батьківщини; 2) гідне грошове забезпечення; 3) забезпечення власним або службовим житлом; 4) можливість опанування військової спеціальності; 5) здобуття вищої освіти безоплатно; 6) відчуття задоволення від своєї праці. Серед військовослужбовців строкової служби рейтинг такий: 1) можливість продовжити службу в МВС; 2) здобуття вищої освіти безоплатно; 3) гідне та гарантоване грошове забезпечення; 4) забезпечення власним житлом; 5) можливість одержання пільг та соціальних гарантій; 6) стабільність робочого місця; 7) можливість опанування військової спеціальності; 8) захист Батьківщини; 9) відчуття задоволення від своєї праці (рис. 2).

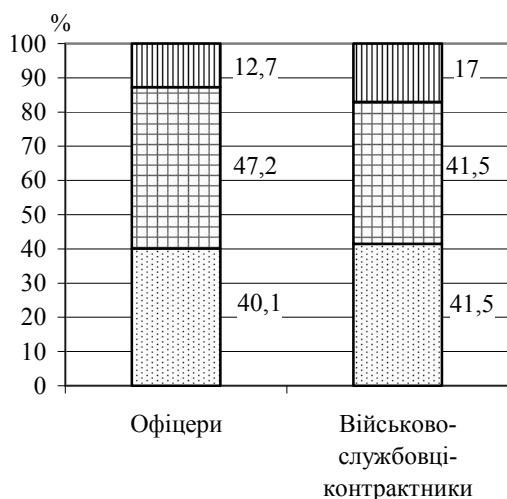


Рис. 1. Оцінка стану щодо призову на військову службу за контрактом у внутрішні війська:

- ▨ стан з призовом поліпшився
- ▩ стан з призовом не змінився
- ▤ стан з призовом погіршився

військовослужбовців військової служби за контрактом зазначили, що стан з призовом на військову службу не змінився, а 40 % опитаного особового складу вважає, що він погіршився.

Соціально-психологічне опитування дозволило визначити найбільш вагомі соціальні цінності для кандидатів на військову службу за контрактом серед усіх категорій військовослужбовців за рейтингом: офіцери на перше місце поставили здоров'я, на друге – життя, третє – честь, четверте – гідність, п'яте – недоторканність, на шосте – безпеку.

Серед військовослужбовців-контрактників найбільш пріоритетними (за визначеним рейтингом) цінностями військової служби

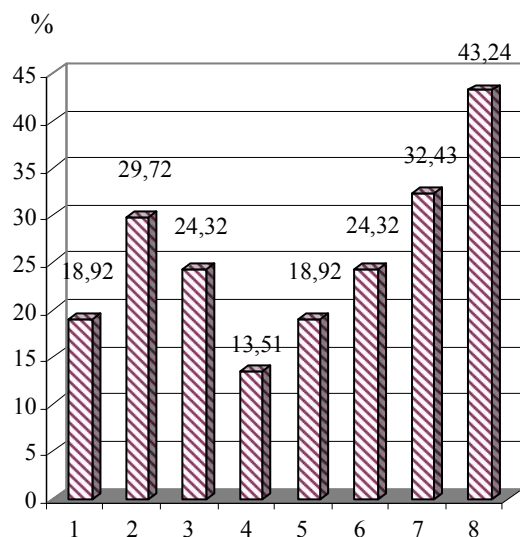


Рис. 2. Пріоритетні цінності військової служби з погляду військовослужбовців строкової служби: 1 – захист Батьківщини; 2 – гідне грошове забезпечення; 3 – забезпечення власним житлом; 4 – відчуття задоволення від своєї праці; 5 – можливість опанування військової спеціальності; 6 – можливість одержання пільг; 7 – здобуття вищої освіти безоплатно; 8 – можливість продовжити службу в МВС

Аналіз проведеного дослідження свідчить, що головні причини плинності кадрів серед офіцерів та військовослужбовців військової служби за контрактом, на думку респондентів усіх категорій, – недостатній розмір грошового утримання, незабезпеченість житлом, соціальна незахищеність (відсутність пільг), велике службове навантаження. Тому одне з основних питань забезпечення військовослужбовців військової служби за контрактом – це грошове утримання. У нашому дослідженні респондентам

було запропоновано визначити його оптимальний рівень, який би задовольняв кандидатів на військову службу за контрактом. Офіцери та військовослужбовці військової служби за контрактом вважають, що мінімальний рівень грошового утримання контрактника повинен бути не менше 1 500 грн, а середній рівень грошового забезпечення – 2 500 – 3 000 грн (37,3 і 45,7 % відповідно) (рис. 3).

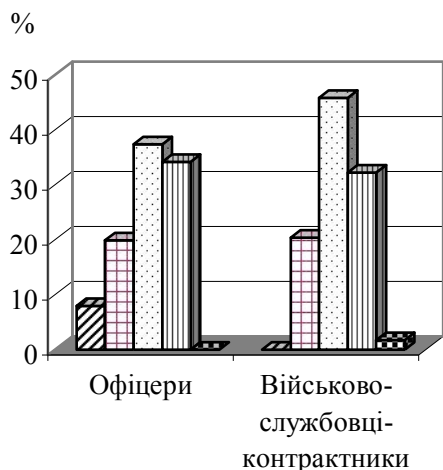


Рис. 3. Необхідний рівень грошового забезпечення військовослужбовців військової служби за контрактом з погляду респондентів:

▨ 1 500 – 1 999 грн	▩ 2 000 – 2 499 грн
▧ 2 500 – 2 999 грн	▦ 3 000 – 4 999 грн
▣ 5 000 – 7 000 грн	

Військовослужбовці строкової служби (75,7 %) вважають, що грошове утримання військовослужбовця-контрактника має бути близько 1 500 – 2 000 грн, а 24,3 % – близько 2 000 – 3 000 грн.

Аналіз анкетування підтверджує важливість підвищення ефективності проведення роботи щодо професійної орієнтації кандидатів на військову службу за контрактом в управліннях територіальних командувань, з'єднаннях та військових частинах. Професійна орієнтація населення на військову службу та навчання у вищих навчальних закладах внутрішніх військ – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою формування та оптимізації її професійного самовизначення з урахуванням професійно важливих психологічних якостей та потреб кадрового забезпечення підрозділів ВВ. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями

людини та потребами внутрішніх військ у конкретних видах професійної діяльності і є складовою частиною державної системи профорієнтації, яка впливає на ефективність службово-бойової діяльності та стан ринку праці.

Основними проблемами щодо ефективного проведення заходів професійної орієнтації серед молоді та населення з призову кандидатів на військову службу за контрактом категорія опитаних офіцерів називає недостатній рівень не тільки грошового утримання, але й матеріально-побутового забезпечення контрактників (це визначили 86,5 % респондентів), недостатнє пропагування військової служби за контрактом у засобах масової інформації (близько 19,8 %), а також низький соціальний статус військовослужбовців військової служби за контрактом, відсутність реальних соціальних гарантій, недостатність інформації про перспективи у службі, відсутність умов для проживання осіб, які прибули для проходження військової служби за контрактом з інших областей тощо.

Негативними чинниками при проведенні заходів професійної орієнтації щодо контрактної служби, на думку військовослужбовців-контрактників, є: 1) недостатній рівень грошового забезпечення – 72 %; 2) відсутність житла – 54 %; 3) велике неупорядковане службове навантаження – 26 %; 4) відсутність перспектив кар'єрного зростання – 9 %; 5) незадовільний морально-психологічний клімат у підрозділі – 6 %; 6) негативне ставлення керівного складу до підлеглих – 5 %. Взагалі 72 % респондентів зазначили по 2–3 чинники, які негативно впливають на проходження військової служби за контрактом.

У зв'язку з цим основними напрямками поліпшення серед населення та військовослужбовців строкової служби профорієнтаційної роботи щодо військової служби за контрактом у внутрішніх військах є:

- інформування населення про порядок прийому на службу у ВВ та умови її проходження;
- професійно-орієнтаційні заходи з певними групами населення з питань служби у ВВ;
- початкові роз'яснювально-ознайомувальні співбесіди (консультації) з кандидатом;
- безпосередній пошук кандидатів на службу за контрактом у внутрішні війська всіма категоріями військовослужбовців тощо.

Серед найважливіших проблем, що суттєво впливають на рівень укомплектованості ВВ військовослужбовцями-контрактниками, – скорочення плинності кадрів з первинних посад та процес адаптації контрактників до військової служби. У цій проблемі вирішальним є те, що будь-яка діяльність повинна бути мотивованою. Мотив, на відміну від потреби, має чітку спрямованість на певний усвідомлений предмет (об'єкт, образ) і завдяки цьому набуває властивості спонукати людину до тієї чи іншої діяльності. Отже, командир як керівник повинен розуміти, що у підлеглих залежно від рівня їх підготовки, компетентності, культури мотивом здійснення професійної діяльності можуть бути як різноманітні матеріальні об'єкти (житло, гідне грошове утримання, авто, дача тощо), так і значущі для особистості явища (родина, вступ у ВВНЗ або ВНЗ, намагання зробити підрозділ зразковим, спроба поліпшити стан справ у колективі тощо).

Тому управління мотиваційними процесами підлеглого має бути таким, яке може вплинути на професійне зростання підлеглого, значущим для конкретного військовослужбовця згідно з домінуючими мотивами, які в нього є. Становлення військовослужбовця може бути мотивованим у разі його повної соціальної та професійної адаптації до службової діяльності. За несприятливих соціально-психологічних умов у колективі (низький рівень згуртованості, поширення негативних соціальних явищ, особливо пияцтва) виникає ситуація, коли найуспішніше адаптуються військовослужбовці з негативною соціальною спрямованістю. Більшість же військовослужбовців з активним та позитивним ставленням до служби будуть неадаптовані доти, поки не набудуть авторитету серед співслужбовців підрозділу. Цей чинник особливо проявляється у військових частинах, де морально-психологічний клімат у колективах підрозділів є нестійким або на досить низькому рівні. Однозначно у таких підрозділах плинність кадрів є значно вищою, ніж у підрозділах із здоровим морально-психологічним кліматом.

Важливим елементом підвищення ефективності системи професійного психологічного відбору кандидатів на службу за контрактом є розроблення адекватних методів професійного психологічного відбору за різними критеріями та формування

батарей найбільш інформативних тестових батарей для вивчення психологічних властивостей особистості, прогнозування динаміки розвитку психічних процесів та станів стосовно умов і вимог майбутньої діяльності за різними військовими спеціальностями. Критерії професійного психологічного відбору ґрунтуються на розроблених професіограмах (акмеограмах), які є початковим етапом у підготовці до підбору професійно важливих психологічних якостей, необхідних кандидатам для виконання функціональних обов'язків за спеціальністю.

Професіограми (акмеограми) є вагомими методичними засобами проведення профорієнтаційної роботи з населенням та військовослужбовцями строкової служби внутрішніх військ, своєрідним напрямком для обґрунтування припустимих варіантів переорієнтації людини з однієї професії на іншу, оволодіння суміжними спеціальностями. Основними напрямками профорієнтації є: професійна інформація, професійна консультація та професійний відбір. За результатами складання професіограми визначаються професійно необхідні, професійно важливі та бажані психологічні якості, формуються вимоги до кандидата. На цій підставі опрацьовуються рекомендації щодо методики вивчення його психологічних якостей, пізнавальних процесів, особливості психомоторики, емоційно-вольових якостей та рівня нервово-психічної стійкості. Отримані результати вивчення кандидатів дозволяють:

- розробити загальні вимоги до психологічних, фізіологічних, антропометричних показників кандидатів для підготовки за видами службової діяльності;

- сформувати спеціальні вимоги для уточнення професійної придатності кандидатів до конкретної спеціальності;

- підібрати адекватні та найбільш інформативні методики оцінки професійно важливих якостей кандидатів для підготовки військових фахівців;

- розробити комплекс показників, які характеризують військовослужбовця, та рекомендації щодо його підготовки до найбільш відповідальних для нього видів професійної діяльності.

Висновки

Завдання прискорення комплектування ВВ військовослужбовцями військової служби за контрактом у підрозділах управлінь територіальних командувань, навчальних закладах, з'єднаннях та військових частинах необхідно вирішувати у комплексі завдань, основними з яких є поліпшення фінансового, житлового, матеріально-побутового забезпечення, удосконалення системи соціально-правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей.

Невід'ємною частиною цього процесу є створення сучасної системи професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом з обов'язковим урахуванням специфіки службово-бойової діяльності різних типів військових частин внутрішніх військ.

Список використаних джерел

1. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) / В. І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2002. – 296 с.

2. Глова Л. А. Орієнтації військовослужбовців-контрактників у світі цінностей / Л. А. Глова // Вісник Київськ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. – 2005. – № 9. – С. 84–86.

3. Ірхін Ю. Б. Психопрофілактична робота з персоналом органів внутрішніх справ : навч. посіб. / Ю. Б. Ірхін. – К. : РВЦ НАВСУ, Київськ. юрид. ін-т, 2005. – 148 с.

4. Макаренко Н. В. Теоретические основы и методики профессионального психологического отбора военных специалистов / Н. В. Макаренко. – Киев : Сент-Жак, 1996. – 336 с.

5. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посіб. [для студ. вищих навч. закл.] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.

6. Новиков В. С. Теоретические и прикладные основы профессионального психологического отбора военнослужащих: руководство / В. С. Новиков, А. А. Боченков. – СПб : ВмедА, 1997. – 188 с.

7. Приходько І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: монографія / І. І. Приходько. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.

8. Савченко О. А. Пріоритетний напрям виховної роботи – морально-психологічне забезпечення службово-бойових завдань / О. А. Савченко // Честь закон. – Х. : Військ. ін-т ВВ МВС України, 2002. – № 1. – С. 3–6.

Стаття надійшла до редакції 10.06.2008 р.