

УДК 159.923; УДК 612.37.032

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2022.51.36-42>

I. Пампуха, канд. техн. наук, доц.
ramp@ukr.net

ORCID ID 0000-0002-4807-3984,

M. Макарчук, д-р біол. наук, проф.
mykola.makarchuk@gmail.com

ORCID ID 0000-0002-0982-3463,

H. Філімонова, канд. фіз.-мат. наук, ст. наук. співроб.
filimonova@knu.ua

ORCID ID 0000-0002-5133-3003

Scopus ID 36891718200,

C. Мотика, канд. пед. наук

sergeymotyka@gmail.com

ORCID ID 0000-0001-6423-7697,

B. Попков, канд. військ. наук, ст. наук. співроб.
popkov.b.a@gmail.com

ORCID ID 0000-0001-9750-1220,

G. Ніколайчук, канд. політ. наук

g.nikolaichuk@gmail.com

ORCID ID 0000-0003-4204-7512,

B. Лоза, канд. техн. наук, ст. досл.

lozich@ukr.net

ORCID ID 0000-0002-8050-3614,

B. Кальниш, д-р біол. наук, проф.

vkalnysh@ukr.net

ORCID ID 0000-0002-5033-6659

Scopus ID 6602870017

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО ПРОВЕДЕННЯ ЯКІСНОЇ ВІЙСЬКОВОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ – ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Проаналізовано проблеми професійної придатності військовослужбовців, оскільки сучасний стан проведення кадрової політики в ЗСУ потребує вдосконалення, спрямоване на підвищення ефективності виконання завдань відповідно до військово-облікової спеціальності. Зазначено на необхідності покращення підходів для проведення професійного психофізіологічного відбору військовослужбовців. Розглянуто відповідність (невідповідність) особи за професійно важливими психофізіологічними якостями вимогам конкретної діяльності в напружених та/або небезпечних умовах. Зазначено, що сучасні воєнні дії, де особовий склад із значним ризиком виконує складні завдання в умовах крайньої невідповідності та небезпеки, вимагають від військовослужбовців високої активності щодо прийняття адекватних і швидких рішень, яка характеризується значним рівнем готовності до виконання поставлених завдань і супроводжуються великим фізичним та емоційним навантаженням. Професійна діяльність з підвищеною небезпекою, зокрема військовослужбовців, здійснюється за рахунок осіб, які мають дещо різні психофізіологічні та психологічні профілі професійно важливих якостей. Обґрунтовано думку про велике значення для подальшого вдосконалення методів професійного відбору. Досліджено гіпотези наявності еквіпотенційних профілів професійно важливих якостей у осіб з однаковою рівнем професійної придатності та розробка пропозицій щодо вдосконалення технології проведення професійного відбору. Обґрунтовано розробку нової парадигми реалізації професійного відбору для військовослужбовців, робота яких пов'язана з підвищеною небезпекою, де новим елементом є констатація наявності багатьох еквіпотенціальних професійних профілів. Визначено гіпотезу, згідно з якою у кожній професії, обтяженій роботами з підвищеною небезпекою, об'єктивно існують особи з однаковою категорією професійної придатності, які мають еквіпотенційні профілі професійно важливих якостей. Запропоновано нову технологію розробки критеріїв професійної придатності осіб, робота яких пов'язана з підвищеною небезпекою, що уможливить підвищення якості професійного відбору.

Ключові слова: кадрова політика, професійний профіль, психофізіологічний відбір, емоційний стан, професійна придатність.

Постановка проблеми. Велике значення професійного відбору, а особливо його психофізіологічної складової, для військовослужбовців на сьогодні дедалі очевидніше. Таке становище зумовлено кількома причинами. По-перше, соціально-політичний, військовий та економічний стани країни є потужним активатором проведення енергійної та адекватної кадрової політики. По-друге, сучасна військова техніка повинна обслуговуватися людьми, які мають відповідний психофізіологічний профіль, що відповідає підвищеним вимогам при її експлуатації. По-третє, значна потужність і складність сучасної військової техніки підвищує відповідальність спеціалістів, що її експлуатують, оскільки ціна помилкової дії може бути непомірно велика як для населення, так і для самого військовослужбовця. Із висловлених положень стає зрозумілим, що значимість психофізіологічного відбору сильно зростає, оскільки саме зазначена складова є

своєрідним підґрунтям для формування у людини унікального набору професійно важливих якостей для кожного з напрямів її діяльності, які віддзеркалюються специфічним рядом психофізіологічних показників.

Сучасні військові дії вимагають високої активності представників, наприклад, підрозділів спеціального призначення, яка характеризується значним рівнем готовності до виконання поставлених завдань, що супроводжуються великим фізичним та емоційним навантаженням, швидкими переміщеннями, тактичними стрибками з парашутом, успішним подоланням перешкод тощо [1]. Зараз військовий персонал зі значним ризиком виконує фізично та психологічно складні завдання в умовах значної небезпеки (включаючи бойові дії). Тому він повинен проходити сувору оцінку психологічного та емоційного стану, щоб визначити психологічну придатність до виконання спеціальних військових завдань із високим рівнем

© Пампуха І., Макарчук М., Філімонова Н., Мотика С., Попков Б., Ніколайчук Г., Лоза В., Кальниш В., 2022

ризик [2]. Виявлені для реалізації цієї мети психологічні показники можуть слугувати предикторами ефективності військової підготовки та подальшої служби [3].

Значимість професійного відбору збільшується, а процедура проведення ускладнюється ще й тому, що умови, за яких виникає бойовий стрес, викликають у військовослужбовців підвищену психофізіологічну реакцію, наслідком якої, зокрема, є вибіркове зниження пам'яті та інших психофізіологічних якостей залежно від характеру впливу небезпечних об'єктів [4]. Ці трансформації реакцій організму впливають на рівень професійної придатності військовослужбовців. У цьому випадку їх слід враховувати при розробці критеріїв придатності до професійної діяльності.

У сучасних публікаціях значну увагу приділено визначенню інформативних показників, застосування яких дозволить здійснювати професійний відбір. Ці показники мають різноманітну природу: фізіологічну, біохімічну, психофізіологічну, психологічну, демографічну. Зокрема, значний інтерес представляє тестування стресостійкості і цілеспрямованості [5]. Широко досліджуються інші характеристики особистості військовослужбовців, наприклад, у поліцейських спецназу. Це дослідження було спрямоване на пошук різнотипних особистісних профілів у офіцерів сил спеціального призначення. У результаті було виявлено існування двох різних особистісних профілів: профіль тотожний профілю населення, але з вищим рівнем емоційної стабільності та самообману, а також особистісний профіль з нижчими балами за показниками депресії, занепокоєння, професійного виснаження, втрати емпатії та вищими балами за показником організаційної стійкості [6]. У літературі досить докладно обговорюються проблеми впливу окремих професійно важливих якостей на ступінь придатності людини до виконання певних робіт на їхню працездатність і надійність діяльності. Встановлена позитивна кореляція між успішністю кар'єрного зростання та задоволенням служби в армії [7], яка є додатковим аргументом на користь проведення професійного відбору. Справа в тому, що відчуття задоволення навіть майбутньою діяльністю частіше за все формується, коли людина відчуває пристосованість своїх психофізіологічних якостей до цієї діяльності. Таким чином, можна припустити, що висока професійна придатність людини сприяє проявам успіху в її діяльності, кар'єрному росту та комфортності життя.

Основним напрямом реалізації професійного відбору є комплексне оцінювання придатності людини з урахуванням структури її психофізіологічного та інших профілів професійно важливих якостей та різноманітних обставин і умов діяльності, які впливають на його окремі показники. Необхідно зазначити, що на сьогодні актуальні дослідження, що спрямовані на вдосконалення кадрового складу будь-якої армії. Проте докладний аналіз професійної діяльності військовослужбовців та конкретні психофізіологічні вимоги до цього контингенту здебільшого є конфіденційною інформацією. Це ускладнює можливість отримання більш докладних знань про психофізіологічні портрети військовослужбовців. Окрім того, можливі дослідження, що здійснюються сьогодні, проводяться на невеликих вибірках, що пов'язано зі специфікою професійної діяльності військовослужбовців, робота яких ускладнена підвищеним ризиком. Тому отримані результати цього розгляду вимагають значної обережності в інтерпретації. Тим не менше, отримані навіть у таких умовах результати цінні для літератури з військової психофізіології, якщо враховувати наявність лише мізерних результатів доступних емпіричних досліджень у цій вузькоспеціалізованій

галузі знань. Розширення об'єктів цих знань дасть у майбутньому позитивний практичний ефект.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як видно з сучасної літератури [3, 6, 9, 12, 14–16, 18], більшість досліджень спрямовано на аналіз окремих професійно важливих якостей за різних умов їхнього прояву. Проте питання щодо наявності багатьох варіантів профілів цих якостей у осіб з однаковим рівнем успішності професійної діяльності майже не розглядається. Більша увага приділяється дослідженню наборів інформативних характеристик, які віддзеркалюють професійно важливі якості військовослужбовців. Водночас, наявність осіб з дещо різними профілями професійно важливих якостей та однаковою ефективністю праці очевидна.

Метою дослідження є обґрунтування гіпотези щодо наявності еквіпотенційних профілів професійно важливих якостей в осіб з однаковим рівнем професійної придатності та розробка на цій основі пропозицій щодо вдосконалення технології здійснення професійного відбору.

Виклад основного матеріалу дослідження. Діючі правила професійного відбору складаються з декількох етапів, які в загальному вигляді викладені у багатьох монографіях і підручниках. Існування цих етапів детерміноване ідеєю, що є один ідеальний профіль професійно важливих якостей, який з тою чи іншою точністю обумовлює пристосованість особи до виконання професійних завдань. Можна сформулювати припущення, що будь-яке відхилення від цього ідеального профілю знижує якість професійної діяльності. При розробці критеріїв визначення рівня професійної придатності вважається, що критичне відхилення певної кількості конкретних показників (будь-яких) ступінчасто знижує рівень придатності спеціаліста аж до констатації непридатності особи до виконання визначених видів діяльності. При цьому очікується, що інформаційна вага кожного показника не відрізняється від ваги будь-якого іншого, тобто вони однаковою мірою інформативні. Люди з різними профілями професійної придатності можуть мати однакові характеристики ефективності діяльності. Цей незаперечний факт наводить на думку про необхідність корінної модифікації наведеного підходу щодо принципів здійснення професійного відбору.

Загальновідома технологія професійного відбору на першому етапі складається з виявлення переліку професійно важливих якостей людини. Наприклад, для обґрунтування професійно-психологічного профілю сучасних патрульних офіцерів виділяють основні компоненти їхньої психограми, які формують узагальнений професійно-психологічний профіль сучасного співробітника поліції, що має такі компоненти, як: структура інтелекту; риси творчості; особливості нервових процесів; риси характеру та темпераменту; особливості міжособистісної взаємодії [8]. Уточнюються професійно важливі психофізіологічні якості працівників патрульної поліції та психологічний профіль успішного працівника кримінальної поліції [9], проводяться дослідження професійно-психологічного потенціалу сучасного керівника поліції, як комплексної ознаки, яка допомагає визначити ефективність управління та дозволяє констатувати основні складові психограми цього спеціаліста [10] тощо.

Встановлені якості використовують для визначення тих психофізіологічних властивостей організму людини, які необхідні для успішного виконання професійних обов'язків у різних, особливо складних службових ситуаціях. Виділення цих якостей здійснюється за допомогою ретельного вивчення діяльності, оскільки саме психофізіологічні та психологічні властивості людини є фундаментом для

ефективного виконання службових обов'язків. Іншими словами, перелік професійно важливих якостей має бути комплементарним дезидератом професії в різних умовах діяльності. Вимоги професії визначаються за допомогою поглибленого аналізу елементів професійної діяльності та завершуються розробкою так званої професіограми. В останній відображуються умови праці, особливо ті, що шкідливі для організму працівника, описується зміст різних елементів діяльності, послідовність їх зміни та тривалість виконання людиною кожного з них. Аналіз отриманої інформації дає можливість досліднику окреслити коло необхідних для реалізації успішної діяльності психологічних і психофізіологічних характеристик працюючої людини.

Велика увага під час проведення професійного відбору приділяється претендентам на військову службу, особливо до службу до підрозділів "сил спеціального призначення" [11]. Наприклад, для служби в підрозділах армії США та інших армій світу військовослужбовці повинні мати відповідні розумові здібності для планування своїх дій, можливість адаптації до несподіваних небезпечних для життя ситуацій, уміння працювати в командах та спілкування іноземними мовами. Фізична сила і витривалість також необхідні, наприклад, для подолання великих відстаней з важкими вантажами тощо. Військовослужбовці зобов'язані бути стійкими до різних психічних та фізичних стресів, оскільки вони часто розгортаються у складних умовах, де можуть відбуватися різні типи бойових дій [12].

Для оцінки професійно важливих якостей військовослужбовців США застосовується, наприклад, система SFAS, яка є унікальною моделлю для здійснення всебічної оцінки поведінкових та фізіологічних характеристик проявів успіху в діяльності, що має численні стресори, з реальними професійними наслідками, які можуть бути поширені на інші умови діяльності, розумову та фізичну працездатність [11]. Однією з особливостей моделі SFAS є наявність невизначеності та непередбачуваності подальших дій, оскільки кандидати отримують обмежену інформацію та не мають зворотного зв'язку, тобто зазначена модель висуває умови, які непрогнозовані або не перебувають під контролем людини, і тому викликають стресові реакції та тривогу.

Загальна ймовірність професійного відбору військовослужбовців при успішному завершенні завдань SFAS становить 31 % (247 з 800 осіб). Показники фізичної працездатності (віджимання, присідання і біг на дві милі) були найбільш передбачуваними для успішного завершення, за ними слідували демографічні параметри. Серед демографічних предикторів, на думку авторів, найбільшу частку дисперсії пояснює статус офіцера (8 %), за яким слідує роки дійсної військової служби (7 %), освіта (5 %), кількість дітей (3 %), школа рейнджерів (2 %), знання слів, які застосовуються при здійсненні професійної діяльності, розуміння запропонованого тексту, математичні знання, інформація про електроніку, інформація про автомобіль, інформація про наявність запасних деталей, розуміння механіки та технології ремонту техніки. Тобто інформативними показниками є досвід та кваліфікація претендентів на службу. Кандидати проходять оцінку IQ та тест базової освіти для дорослих [11].

Наведений перелік професійно важливих якостей має не лише позитивний аспект. Недоліком системи SFAS, по-перше, є крайня суб'єктивність опису виділених якостей. Дійсно, для виконання будь-якої роботи необхідні досить висока концентрація та якість перемикання уваги, певний обсяг короткочасної пам'яті, хороші швидкісні характеристики, висока функціональна рухливість, сила та врівноваженість нервових процесів,

досконала відповідальність, дисциплінованість та інші психофізіологічні та психологічні характеристики людини. Однак для конкретної професії необхідно знати не лише перелік, а й визначити рівні розвитку цих якостей. На жаль, описовий аналіз не дозволяє кількісно визначити ці рівні. Можна лише сказати, що певна якість має бути більш менш виражена. На цій підставі принципово утруднено визначення критеріїв професійного відбору на ту чи іншу професію. Разом з тим, у кожній професії існують неясні для зовнішнього сприйняття, приховані механізми, дія яких має компенсаційні напрями, спрямовані на врівноваження можливих недоліків окремих функцій. Останнє зауваження ілюструє недосконалість прийомів початкової стадії здійснення професійного відбору, оскільки існує суворота детермінація рівнів показників професійної придатності, орієнтована на існування єдиного ідеального профілю професійних якостей для кожної з професій. Окрім того, кількість видів робіт в окремій професії може бути досить різноманітною, що принципово виключає існування одного ідеального профілю професійно важливих якостей. Наприклад, у професії військовий пілот є види робіт, пов'язані з експлуатацією надзвукових, дозвукових, транспортних та вертолітних літальних засобів [13].

Для багатьох психологічних методик розроблені коридори ступенів професійної придатності для кожної із застосовуваних характеристик. Наприклад, аналіз психологічного профілю, який містить інформацію про результати дослідження особистісних якостей тесту "Великої п'ятірки", широко використовується для оцінки якостей військовослужбовців норвезьких збройних сил спеціальних операцій (ССО) [14]. За результатами, які були отримані авторами шкали цього профілю, оцінюють нейротизм (емоційну нестабільність), екстраверсію (спрямовану на реалізацію потреби бути товаришським та активним); відкритість досвіду (для оцінки уяви та широти інтересів); доброзичливість (співчутливий стиль щодо інших); сумлінність (характеризує тенденцію бути добре організованим та цілеспрямованим). Результати проведеного дослідження показали [14], що молодші військовослужбовці зазвичай були менш емоційними, ніж старші колеги; військовослужбовці, які не мали бойового досвіду, були більш схильними до поступливості та мали нижчий рівень емоційної стійкості, ніж військовослужбовці з бойовим досвідом. Окрім того, військовослужбовці офіцерського складу більше схильні до прояву екстраверсії, ніж військовослужбовці рядового складу. Констатовано відсутність будь-яких суттєвих міжвідомчих відмінностей у середніх показниках особистісних якостей. Порівняно з кандидатами на базову офіцерську підготовку у збройних силах фахівці ССО були менш екстравертовані, менш поступливі та децю емоційніше стабільні. Зазначено, що особистісна структура профілів військовослужбовців у межах ССО або ширша категорія оперативного персоналу з високим рівнем ризику, не обов'язково чітка, за винятком ознак низького нейротизму (висока емоційна стійкість), що стабільний. Проте проведене дослідження підтверджує, що ретельно відібрані військовослужбовці ССО мають деякі особливості, оскільки аспекти їхньої особистості відрізняються від тих осіб, хто мав бажання бути залученим до визначеного підрозділу, але не пройшли профвідбір. Результати інших досліджень рис особистості фахівців за допомогою п'ятифакторної моделі показують наявність зв'язку цих характеристик з продуктивністю праці, що свідчить про факт як загального, так і специфічного впливу особливостей професійної діяльності на ефективність роботи [15].

Таким чином, серед виявлених недоліків на сьогодні технологіями професійного відбору є: констатація наявності єдиного профілю психофізіологічних та психологічних якостей зі сталими їхніми рівнями для кожної з професій [13]. Усунення описаного недоліку до встановлення переліку та критеріальних рівнів професійно важливих якостей є досить складним завданням, але деякі пропозиції можна зробити вже зараз. Справа в тому, що перелік професійно важливих якостей, якщо його уявити у вигляді ламаної лінії, можна представити як психофізіологічний профіль, що відображає потенційні професійні можливості людини. Звичайно, щоб побудувати таку лінію необхідно використовувати стандартизовані показники. У цьому випадку необхідно зазначити, що структура такого психофізіологічного профілю для кожної людини унікальна, оскільки неоднакові рівні психофізіологічних якостей кожного індивідуума.

Отже, з одного боку, є індивідуальні психофізіологічні профілі, характерні для кожної людини, і професійні профілі, засновані на аналізі професіограми. Причому професійні профілі не мають чітко виражених меж для кожного з показників. Відповідність цих профілів кожної людини встановлює ступінь її професійної придатності. І тут виникає питання встановлення чіткості дозволених меж конкретного професійного профілю. Уточнення цих інтервалів для кожного з діагностичних критеріїв зазвичай проводиться за допомогою калібрування з використанням фахівців високого рівня для кожної з аналізованих професій.

При використанні зазначеної процедури виникає ряд труднощів. По-перше, якщо за основу брати дані стажованих працівників, то необхідно враховувати вікові зміни професійно важливих якостей таких спеціалістів та їхні закономірні перетворення (шляхом тренування) зазначених якостей у процесі здійснення професійної діяльності. Обидва обговорювані процеси мають протилежну спрямованість змін професійно важливих психофізіологічних якостей (зі своїм темпом змін кожної з якостей під дією кожного з обговорюваних процесів). Тому рівні окремих складових профілю професійно важливих якостей значною мірою залежать від стажу та кваліфікації еталонного працівника, що слід враховувати при уточненні критеріальних меж показників професійного профілю. Тут необхідно констатувати, що одержане вказаним шляхом встановлення меж професійного профілю, без точного урахування описаних перетворень професійно важливих якостей, може мати завищені та вкрай неточні рівні.

По-друге, є інший підхід. Він заснований на використанні психофізіологічних даних молодих фахівців, які ще не натренували свої професійно важливі якості. Якщо почекати кілька років, протягом яких можна емпірично визначити ступінь професійної придатності фахівця, ці попередньо отримані дані можна покласти за основу при встановленні рівнів окремих показників професійного профілю. Недоліком такого підходу є істотна втрата часу встановлення критеріїв професійної придатності. Існує ризик, що за час уточнення меж професійного профілю в нашому динамічному світі, зміст професії істотно зміниться і первинні психофізіологічні дані молодих людей, отримані багато років тому, вже не відповідатимуть сучасним вимогам професії, що трансформувалася за минулий період.

По-третє, визначення ступеня професійної придатності спеціаліста за зовнішніми критеріями успішності

професійної діяльності є досить складною процедурою, у результаті якої має бути отримана агрегована оцінка, сформована з багатьох складових, що характеризують різні стани успішності роботи спеціаліста. Визначення такого агрегованого показника успішності діяльності, зокрема, може бути реалізовано з використанням факторних значень, набутих у результаті проведення факторного аналізу [13].

В Україні прийнято спеціальну шкалу категорій професійної придатності (рис. 1):

- перша категорія професійної придатності (I), коли людина повністю відповідає вимогам професійного відбору;
- друга категорія професійної придатності (II), коли людина переважно відповідає вимогам професійного відбору;
- третя категорія професійної придатності (III), коли людина мінімально відповідає вимогам професійного відбору;
- четверта категорія (IV), коли людина не відповідає вимогам професійного відбору.

Різноманітні психофізіологічні профілі осіб, які належать до кожної з категорій придатності, можна назвати еквіпотенціальними, урахувавши можливу наявність різниці форм цих профілів. Причому кількість людей з різноманітними профілями III та особливо IV категорії придатності максимальна. Наприклад, загальна ймовірність неуспішного завершення відбору в ССО армії США становила 69 % [12]. Далі, при переході до II та I категорій, кількість придатних осіб закономірно зменшується. На користь цієї думки можна навести певні аргументи.

Оскільки психофізіологічний і психологічний профілі в кожній людині унікальні й різноманітні, то більшість аналізованих претендентів на службу діяльність в умовах з підвищеною небезпекою мають III категорію придатності або навіть можуть бути визнані непридатними. Така ситуація кореспондує з підвищеними вимогами до професійно важливих якостей претендентів на службу діяльність у конкретній професії, пов'язаній з підвищеною небезпекою. Кількість людей, придатних для роботи в професії з категорією II, значно менша, ніж в осіб умовно придатних, оскільки вони здатні виконувати значно складніші завдання. Про цей факт свідчать дані щодо рівня ефективності праці пілотів, що експлуатують різні типи літальних апаратів [13]. Ця ж тенденція зберігається і у випадку осіб, які входять до I категорії. У результаті виходить, що кількість фахівців, які за структурою своїх професійно важливих якостей більш адекватно відповідають вимогам професійної діяльності, значно зменшується, але в кожній з категорій є значна кількість фахівців з неоднаковими психофізіологічними та психологічними профілями. Сформульована думка підтверджується даними, отриманими у військових льотчиків, які мають різні кваліфікаційні класи, де показано, що структура психофізіологічних профілів у цих контингентів фахівців не однакова [16]. Можливим механізмом вирівнювання психофізіологічних можливостей окремої категорії придатності осіб з різним контуром профіля та однаковим класом кваліфікації є наявність різноманітних компенсаторних психофізіологічних механізмів для підтримки високої працездатності, які має організм кожного спеціаліста.

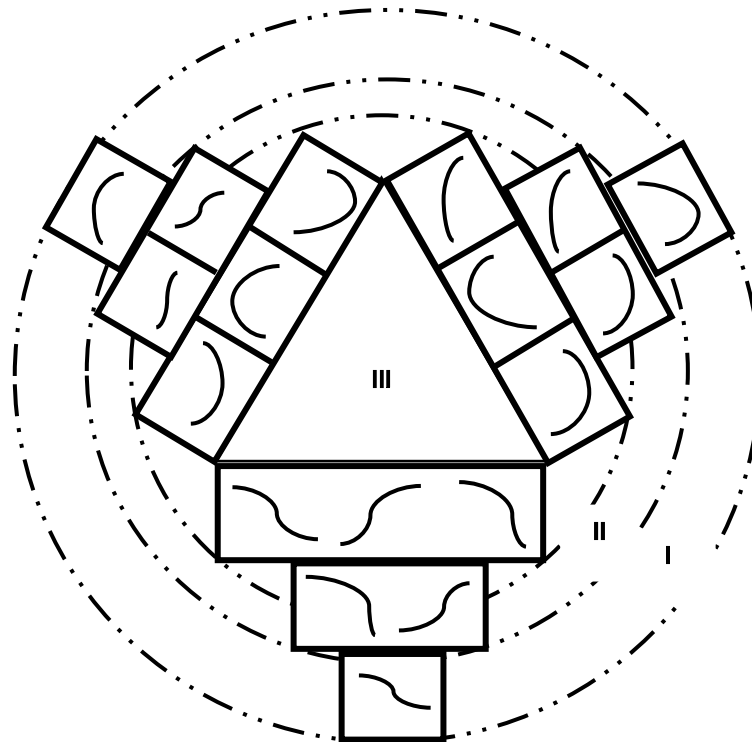


Рис. 1. Багаторівнева структура професійно важливих якостей спеціалістів:
I, II, III – відповідно перша категорія професійної придатності (I), коли людина повністю відповідає вимогам професійного відбору; друга категорія професійної придатності (II), коли людина переважно відповідає вимогам професійного відбору; третя категорія професійної придатності (III), коли людина мінімально відповідає вимогам професійного відбору. Неперервна крива – профіль професійної придатності

Описаний ефект можна пояснити двома причинами. По-перше, як було вже зазначено, професійний профіль має дуже нечіткі обриси, що пов'язано з неможливістю точного визначення меж кожної з його характеристик. По-друге, і це представляється головним, організм кожної людини має ряд ймовірно унікальних, компенсаторних потенцій, що гармонізують можливе зниження рівня однієї або кількох психофізіологічних чи психологічних функцій. Наявність таких компенсаторних механізмів дає можливість здійснювати успішну діяльність людям зі структурою психологічних і психофізіологічних профілів професійно важливих якостей, що суттєво відрізняються.

Таким чином, можна з великою часткою впевненості констатувати, що формування кадрів у будь-якій професійній діяльності з підвищеною небезпекою здійснюється за рахунок осіб, які мають дещо різні психофізіологічні та психологічні профілі професійно важливих якостей у кожній категорії професійної придатності. Такі фахівці можуть успішно (у кожній категорії на своєму рівні) здійснювати роботу в конкретній професії. Причому метою професійного відбору є визначення структури таких психофізіологічних та психологічних профілів професійно важливих якостей, які передбачали б професійну придатність фахівця в кожній з категорій професійної придатності. Іншими словами, можна сформулювати гіпотезу, згідно з якою об'єктивно існують особи з однаковим рівнем професійної придатності в окремій професії, у яких наявне певне різноманіття еквіпотенційних профілів професійно важливих якостей. Одним із прийнятних нестатистичних методів виявлення таких профілів є метод "мозаїчного портрета" [17].

Практичне застосування описаного підходу можна реалізувати з допомогою спеціальної технології, яка

складається з кількох етапів (рис. 2). На першому етапі необхідно здійснити аналіз професії, у результаті якого мають проявитися нечіткі контури професійного профілю з приблизним уточненням меж коливання кожного зі значних професійно важливих якостей спеціаліста, що працює в цій професії. Другий етап технології буде спрямований на накопичення психофізіологічних та психологічних даних референтної групи фахівців, що працюють у цій професії. Чисельність цієї групи має бути досить значною, оскільки передбачається наявність великої кількості психологічних і психофізіологічних профілів, що відповідають ступеневому критерію успішної діяльності в цій професії. Третій етап має бути спрямованим на визначення агрегованого показника успішності діяльності кожного оцінюваного фахівця. На цій підставі буде виділено групи з певним рівнем успішності професійної діяльності. На четвертому етапі мають бути виділені еквіпотенційні психофізіологічні та психологічні профілі, які відповідають вимогам кожної з категорій професійної придатності. Результатом цього дослідження є розробка нової парадигми здійснення професійного відбору для військовослужбовців, робота яких пов'язана з підвищеною небезпекою. Новим елементом у цій парадигмі є констатація наявності багатьох еквіпотенційних професійних профілів, на яких ґрунтується можливість успішної професійної діяльності спеціалістів з різною категорією професійної придатності. Сформульована гіпотеза, згідно з якою об'єктивно існують особи з однаковим рівнем професійної придатності в окремій професії, у яких наявне певне різноманіття еквіпотенційних профілів професійно важливих якостей. На цій основі запропоновано технологію розробки критеріїв професійної придатності осіб, робота яких пов'язана з підвищеною небезпекою.

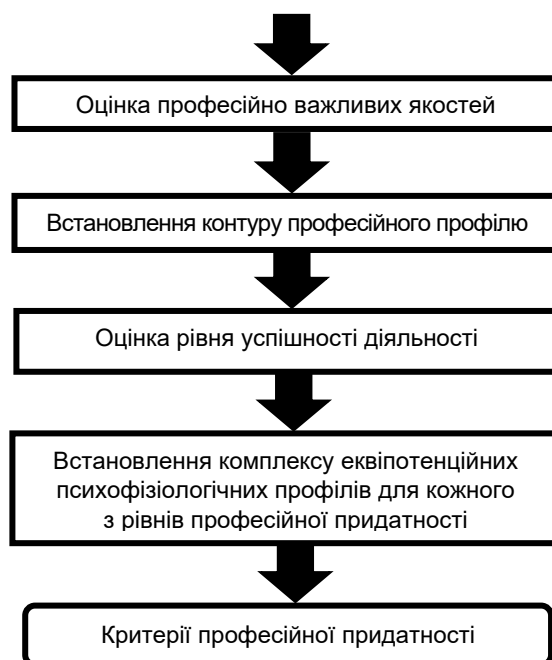


Рис. 2. Етапи технології визначення еквівалентних психофізіологічних та психологічних профілів на кожному з рівнів професійної придатності спеціаліста

Висновки. Сформульовано й обґрунтовано гіпотезу, згідно з якою в кожній професії, обтяженій роботами з підвищеною небезпекою, об'єктивно існують особи з однаковою категорією професійної придатності, які мають еквівалентні профілі професійно важливих якостей. Використання цих профілів дасть змогу підвищити якість професійного відбору. Запропоновано технологію для підвищення якості професійного відбору.

Список використаних джерел

- Hormeño-Holgado A.J., Nikolaidis P.T. and Clemente-Suárez V.J. Psychophysiological patterns related to success in a special operation ection course // *Frontiers in Physiology*, 2019. Vol. 10. P. 867.
- Picano J. and Roland R.R. Assessing psychological suitability for high-risk military jobs // *The Oxford handbook of military psychology*, 2012. P. 148–157.
- Psychological measures as predictors of military training performance / E. Hartmann, T. Sunde, W. Kristensen and M. Martinussen // *J. of personality assessment*, 2003. Vol. 80(1). P. 87–98.
- Delgado-Moreno R., Robles-Pérez J.J. and Clemente-Suárez V.J. Combat stress decreases memory of warfighters in action // *J. of medical systems*, 2017. Vol. 41(8). P. 124–130.
- Psychological hardiness predicts success in US Army Special Forces candidates / P.T. Bartone, R.R. Roland, J.J. Picano and T.J. Williams // *Internat. J. of Selection and Assessment*, 2008. Vol. 16(1). P. 78–81.
- Personality profiles of special force police officers / S. Garbarino, C. Chiorri, N. Magnavita et al. // *J. of police and criminal psychology*, 2012. Vol. 27(2). P. 99–110.
- Career calling and job satisfaction in army officers: a multiple mediating model analysis / J. Peng, J. Zhang, L. Zheng et al. // *Psychological reports*, 2020. Vol. 123(6). P. 2459–2478.
- Professional psychological profile of a modern patrol officer as the basis of efficient official activities / V. Barko, I. Okhrimenko, V. Medvediev et al. // *Postmodern Openings*, 2020. Vol. 11(3). P. 1–19.
- Psychological profile of successful criminal police officer / V. Ostapovich, V. Barko, I. Okhrimenko et al. // *Internat. J. of Applied Exercise Physiology*, 2020. Vol. 9(3). P. 120–133. URL: <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/755> (дата звернення: 15.04.2022).
- Professional psychological potential of a modern police manager as the basis for the formation of an effective managerial system / V. Barko, I. Okhrimenko, V. Ostapovich et al. // *Internat. J. of Applied Exercise Physiology*, 2020. Vol. 9(11). P. 203–214.
- Physical performance, demographic, psychological, and physiological predictors of success in the US Army Special Forces Assessment and Selection course / E.K. Farina, L.A. Thompson, J.J. Knapik et al. // *Physiology & behavior*, 2019. Vol. 210. P. 112647.
- Effects of combat deployment on anthropometrics and physiological status of U.S. Army special operations forces soldiers / E.K. Farina, J.C. Taylor, G.E. Means et al. // *Mil. Med.*, 2017. Vol. 182 (March/April). P. e1659–e1668.
- Кальниш В.В., Швець А.В., Пашковський С.М. Психофізіологічний професійний відбір та моніторинг професійної придатності військових льотчиків. 2020. Вінниця. 368 с.
- Big Five personality profiles in the Norwegian special operations forces / Skoglund T.H., Brekke T.H., Steder F.B. and Boe O. // *Frontiers in Psychology*, 2020. Vol. 11. P. 747.
- Judge T.A. and Zapata C.P. The person–situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance // *Academy of Management J.*, 2015. Vol. 58(4), P. 1149–1179.
- The transformation of psychophysiological functions of military pilots with different professional qualification and age / V.V. Kalnysh, K.V. Shepitko, I.S. Trinka et al. // *Світ медицини та біології*, 2021. № 3(77). С. 68–72.
- Ефективність використання моделей методу мозаїчного портрету у професійному психофізіологічному відборі / В.В. Кальниш, М.Д. Кац, А.І. Сна, О.М. Давиденко // *Доповіді НАНУ*, 2005. № 2. С. 163–167.
- Professionally important psychophysiological qualities of patrol police officers / V. Bondarenko, I. Okhrimenko, A. Minenok et al. // *Internat. J. of Applied Exercise Physiology*, 2020. Vol. 9(4). P. 62–71. URL: <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/902> (дата звернення: 15.04.2022).

References

- Hormeño-Holgado, A.J., Nikolaidis, P.T. and Clemente-Suárez, V.J. (2019). Psychophysiological patterns related to success in a special operation ection course. *Frontiers in Physiology*, 10, p.867. [In English]
- Picano, J. and Roland, R.R. (2012). Assessing psychological suitability for high-risk military jobs. *The Oxford handbook of military psychology*. [In English]
- Hartmann, E., Sunde, T., Kristensen, W. and Martinussen, M. (2003). Psychological measures as predictors of military training performance. *Journal of personality assessment*, 80(1), pp.87-98. [In English]
- Delgado-Moreno, R., Robles-Pérez, J.J. and Clemente-Suárez, V.J. (2017). Combat stress decreases memory of warfighters in action. *Journal of medical systems*, 41(8). [In English]
- Bartone P.T., Roland, R.R., Picano, J.J. and Williams, T.J. (2008). Psychological hardiness predicts success in US Army Special Forces candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(1), pp.78-81. [In English]
- Garbarino, S., Chiorri, C., Magnavita, N., Piattino, S. and Cuomo, G. (2012). Personality profiles of special force police officers. *Journal of police and criminal psychology*, 27(2), pp.99-110. [In English]
- Peng, J., Zhang, J., Zheng, L., Guo, H., Miao, D. and Fang, P. (2020). Career calling and job satisfaction in army officers: a multiple mediating model analysis. *Psychological reports*, 123(6), pp.2459-2478. [In English]
- Barko V., Okhrimenko I., Medvediev V., Vagina O. and Okhrimenko S. (2020). Professional psychological profile of a modern patrol officer as the

basis of efficient official activities. *Postmodern Openings*, 11(3). Pp.01-19. [In Ukrainian]

9. Ostapovich, V., Barko, V., Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Ponomarenko, Y., Prontenko, K., Antonova, O., Sydoruk, N., Sokolovskyi, O., & Bloshchynskiy, I. (2020). Psychological profile of successful criminal police officer. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(3), 120-133. <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/755> [In English]

10. Barko V., Okhrimenko I., Ostapovich V., Medvediev V., Sprynchuk S. (2020). Professional psychological potential of a modern police manager as the basis for the formation of an effective managerial system. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(11). Pp.203-214. [In Ukrainian]

11. Farina, E.K., Thompson, L.A., Knapik, J.J., Pasiakos, S.M., McClung, J.P. and Lieberman, H.R. (2019). Physical performance, demographic, psychological, and physiological predictors of success in the US Army Special Forces Assessment and Selection course. *Physiology & Behavior*, 210, p.112647. [In English]

12. Farina E.K., Taylor J.C., Means G.E., Williams K.W., Murphy N.E., Margolis L.M., McClung J.P. (2017). Effects of combat deployment on anthropometrics and physiological status of U.S. Army special operations forces soldiers. *Mil. Med.*, 182 (March/April), pp. e1659-e1668 [In English]

13. Kalnysh V.V., Shvets A.V. and Pashkovsky S.M. (2020). Psychophysiological professional selection and monitoring of professional suitability of military pilots. *Vinnytsia*. 368 s. [In Ukrainian]

14. Skoglund, T.H., Brekke, T.H., Steder, F.B. and Boe, O. (2020). Big Five personality profiles in the Norwegian special operations forces. *Frontiers in Psychology*, 11, p.747. [In English]

15. Judge, T.A. and Zapata, C.P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), pp.1149-1179. [In English]

16. Kalnysh V.V., Shepitko K.V., Trinka I.S., Kravchuk V.V., Pashkovsky S.M. (2021). The transformation of psychophysiological functions of military pilots with different professional qualification and age. *The world of medicine and biology*. № 3 (77). C. 68-72. [In English]

17. Kalnysh V.V., Katz M.D., Yena A.I. and Davidenko O.M. (2005). The effectiveness of the use of models of the mosaic portrait method in professional psychophysiological selection. *Reports of NASU*. № 2. Pp. 163-167. [In Ukrainian]

18. Bondarenko, V., Okhrimenko, I., Minenok, A., Donets, I., Danylenko, V., Khudiakova, N., Okhrimenko, S., Alexandrov, D., Vakulyk, O., Rozhnova, T., Verbovskiy, I., Horokhova, L., Griban, G., Bloshchynskiy, I., & Prontenko, K. (2020). Professionally important psychophysiological qualities of patrol police officers. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(4), 62-71. <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/902> [In English]

Надійшла до редколегії 09.07.22

I. Pampukha, PhD in Engineering Sci., Ass. Prof.

pamp@ukr.net

ORCID ID 0000-0002-4807-3984,

M. Makarchuk, Dr of Biological Sci., Prof.

mykola.makarchuk@gmail.com

ORCID ID 0000-0002-0982-3463,

N. Filimonova, PhD of Math. Sci., Senior Researcher

filimonova@knu.ua

ORCID ID 0000-0002-5133-3003

Scopus ID 36891718200,

B. Popkov, PhD in Military Sci., Senior Research Ass.,

popkov.b.a@gmail.com

ORCID ID 0000-0001-9750-1220,

G. Nikolaichuk, PhD in Political Sci., Senior Research Ass.,

g.nikolaichuk@gmail.com

ORCID ID 0000-0003-4204-7512,

S. Motyka, PhD in Pedagogy Sci.

sergeymotyka@gmail.com

ORCID ID 0000-0001-6423-76,

V. Loza, PhD in Technical Sci., Senior Researcher

lozich@ukr.net

ORCID ID 0000-0002-8050-3614,

V. Kalnysh, Dr of Biological Sci., Prof.

vkalnysh@ukr.net

ORCID ID 0000-0002-5033-6659

Scopus ID 6602870017

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

A COMPREHENSIVE APPROACH TO THE QUALITY MILITARY HUMAN RESOURCES POLICY – THE PROFESSIONAL-PSYCHOPHYSIOLOGICAL SELECTION IN THE ARMED FORCES OF UKRAINE

According to the analysis of recent domestic and foreign publications on the professional suitability of military personnel, the current state of the human resources policy implementation in the Armed Forces of Ukraine requires improvement, focusing on enhancing the efficiency of fulfilling duties corresponding to the military occupational speciality. Therefore, there is no doubt about the importance of improving approaches to the professional psychophysiological selection of military personnel at the moment. It is due to the fact that the Law of Ukraine "On Labor Protection" states that "a person shall be admitted to perform high-risk works and works requiring a professional selection upon a conclusion of a psychophysiological expertise". The conclusion reflects "the person's compliance (non-compliance) with the requirements of specific activities in strenuous and (or) dangerous conditions in terms of professionally important psychophysiological qualities". It should also be mentioned that modern military operations where the personnel perform complex missions with considerable risk in conditions of extreme uncertainty and danger require the military personnel a high intensity of making adequate and prompt decisions characterized by a considerable level of readiness to perform the assigned missions and accompanied by a significant physical and emotional load. Therefore this personnel should undergo a thorough evaluation of professionally important qualities to determine their professional suitability to perform the assigned missions, including in combat conditions. In any high-risk profession, the professional activity is performed due to individuals possessing slightly different psychophysiological and psychological profiles of professionally important qualities. Such service personnel can successfully perform the job of a specific professional activity. Justifying this conclusion is of great importance for the further improvement of professional selection techniques. The authors conducted a study to analyze and justify the hypothesis that there are equipotential profiles of professionally important qualities among individuals with the same level of professional suitability and developed suggestions for improving the professional selection techniques accordingly. The outcome of the study is the justification and development of a new paradigm for the professional selection of military personnel whose work is associated with increased danger. A new element in this paradigm is the statement that there are many equipotential professional profiles providing the basis for the successful professional activity of service personnel with different categories of professional suitability. The authors have formulated and justified the hypothesis that in every profession burdened with hazardous work, there are objectively individuals with the same professional suitability category who have equipotential profiles of professionally important qualities. New technology for developing the criteria of professional suitability of persons whose work is associated with increased danger has been suggested thereby. Using such profiles will allow improving the quality of the professional selection.

Keywords: human resources policy, professional profile, psychophysiological selection, emotional state, professional suitability.