

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет»  
(национальный исследовательский университет)  
Высшая медико-биологическая школа  
Кафедра «Клиническая психология»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент, начальник группы  
психологической работы  
войсковой части 28331

\_\_\_\_\_  
Н.П. Савельева

\_\_\_\_\_  
2018 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой  
клинической психологии

\_\_\_\_\_  
М.А. Берebin

\_\_\_\_\_  
2018 г.

Психодиагностические критерии прогноза профессиональной  
надежности при отборе кандидатов на военную службу по контракту

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА  
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ  
ЮУрГУ-37.04.01.2018.093.ПЗ ВКР

Руководитель работы, к.м.н.  
Доцент, Заведующий кафедрой  
Клинической психологии  
\_\_\_\_\_  
М.А. Берebin  
\_\_\_\_\_  
2018 г.

Автор работы  
студент группы МБЗ-327  
\_\_\_\_\_  
К.Е. Батурина  
\_\_\_\_\_  
2018 г.

Нормоконтролер,  
старший преподаватель кафедры  
клинической психологии  
\_\_\_\_\_  
А.В. Новохацки  
\_\_\_\_\_  
2018 г.

Челябинск 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет»  
(национальный исследовательский университет)  
Высшая медико-биологическая школа  
Кафедра «Клиническая психология»

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ М.А. Бербин  
\_\_\_\_\_ 2018 г.

**ЗАДАНИЕ**  
на выпускную квалификационную работу студента  
Батуриной Ксении Евгеньевны

Группа МБЗ – 327

1. Тема работы

Психодиагностические критерии прогноза профессиональной надежности при отборе кандидатов на военную службу по контракту  
утверждена приказом по университету от 25. 12. 2017 г. № 2438

2. Срок сдачи студентом законченной работы 17 января 2018 г.

3. Исходные данные к работе

Разработка психодиагностического алгоритма надежности профессионального психологического отбора военнослужащих на военную службу по контракту

Перечень вопросов, подлежащих разработке:

1) Анализ поступления на военную службу в Вооружённых силах Российской Федерации (ВС РФ) военнослужащих рядового и сержантского состава по призыву и по контракту;

2) Определение признаков и критериев нарушения надежности при несении воинской службы (на основе анализа системы уставов ВС РФ);

3) Анализ существующих ведомственных подходов к описанию индивидуально-личностных и профессионально важных качеств военнослужащих рядового и сержантского состава контрактной службы;

4) Изучение вопроса профессиональной надежности при несении службы в ВС РФ в т.ч. ее диагностических критериев отбора;

5) Разработка диагностического алгоритма прогноза надежности профессионального отбора кандидатов на контрактную службу;

6) Оценка на основе разработанного диагностического алгоритма эффективности отбора на военную службу по контракту в ВС РФ;

В качестве иллюстративного материала использована презентация (электронный носитель) в формате PowerPoint, в которой отражены основные компоненты работы (15 слайдов).

4. Дата выдачи задания: 16 июня 2017 г.

Руководитель \_\_\_\_\_ М.А. Бербин  
(подпись)

Задание принял к исполнению \_\_\_\_\_ К.Е. Батурина  
(подпись)

## КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Срок выполнения этапов работы	Отметка о выполнении руководителя
Литературный обзор	07.11.15–23.11.15	
Оформление теоретической части работы	24.11.15–09.03.16	
Анализ методик	10.03.16–30.07.16	
Разработка алгоритма	31.07.16–10.10.17	
Проведение экспериментального исследования	11.10.17–14.11.17	
Обработка полученных данных	15.11.17–19.12.17	
Оформление дипломной работы	20.12.17–16.01.18	
Сдача законченной работы	17.01.18	

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ /М.А. Беребин/  
(подпись)

Руководитель работы \_\_\_\_\_ /М.А. Беребин/  
(подпись)

Студент \_\_\_\_\_ /К.Е. Батурина/  
(подпись)

## АННОТАЦИЯ

Батурина К.Е. Психодиагностические критерии прогноза профессиональной надежности при отборе кандидатов на военную службу по контракту – Челябинск: ЮУрГУ, МБЗ-327, 80 с., 8 ил., библиогр. список – 74 наим.

Выпускная квалификационная работа выполнена с целью разработки психодиагностических критериев надежности профессионального отбора кандидатов на военную службу по контракту.

Работа состоит из трех разделов. В первом разделе рассматриваются основные положения, термины и понятия, определяющие содержание военной службы как вида профессиональной деятельности, а именно индивидуально-личностные особенности военнослужащих и их соотнесенность с профессионально-важными качествами, а так же понятие надежности военной службы и ее прогноза и нервно-психическая устойчивость как фактор оценки готовности военнослужащего. Второй раздел включает в себя прогноз надежности алгоритмов психодиагностических критериев в целях отбора и признаки надежности из результатов экспериментального исследования. В третьем разделе представлено планирование исследования, описание целей, задач, предмета и объекта исследования, описание выборки, методы исследования. Представлен качественный анализ результатов проведенного исследования. Таким образом, результатами работы является: определение алгоритмов сочетания признаков надежности и ненадежности прохождения военной службы по контракту.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Перечень сокращений по тексту выпускной квалификационной работы.....	8
ВВЕДЕНИЕ.....	9
1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОГНОСТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА НА ВОЕННУ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ.....	15
1.1 Основные положения, термины и понятия, определяющие содержание военной службы как вида профессиональной деятельности.....	15
1.1.1 Индивидуально-личностные особенности военнослужащего и их соотнесение с профессионально важными качествами.....	20
1.1.2 Регламентация порядка прохождения военной службы в системе Уставов Вооруженных сил Российской Федерации в контексте проблемы прогноза надежности отбора кандидатов на военную службу по контракту.....	24
1.2 Понятие надежности военной службы, ее прогноза и прогностической психологической модели надежности.....	32
1.3 Нервно-психическая устойчивость как фактор оценки готовности военнослужащего к несению военной службы.....	38
2 ПРИЗНАКИ НАДЕЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО И ЕЕ НАРУШЕНИЯ.....	43
2.1 Прогноз надежности профессионально-психологической модели в целях отбора.....	43
2.2 Признаки надежности, выявляющиеся на основании результатов экспериментального исследования .....	45

3 ЭПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ АЛГОРИТМА ПРОГНОСТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ НАДЕЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ.....	52
3.1 Организация и методы исследования.....	52
3.2 Методики исследования.....	54
3.3 Описание и анализ результатов исследования.....	59
ВЫВОДЫ.....	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	72
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	74

Перечень сокращений по тексту выпускной квалификационной работы

ВС РФ – Вооруженные силы Российской Федерации;

ВПД – военно-профессиональная деятельность;

ППО – профессионально-психологический отбор;

ВВК – военно-врачебная комиссия;

ВУС – военно-учетная специальность;

Модель ФПВ – модель формирования профессионализма военнослужащих;

МВД – Министерство внутренних дел Российской Федерации;

ФСБ – Федеральная служба безопасности Российской Федерации;

МЧС – Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий;

НПУ – нервно-психическая устойчивость;

НПН – нервно-психическая неустойчивость;

НПЦ ГШ – научно-производственный центр Генерального штаба ВС РФ;

М – математическое ожидание;

СКО – среднеквадратичное отклонение.



## ВВЕДЕНИЕ

В наше время в Вооруженных силах нашей страны все больший упор делается на прохождение военной службы по контракту, что требует более качественного проведения профессионального отбора как психологических, так и морально-деловых качеств кандидата поступающего на военную службу по контракту (в Южном, Западном, Центральном и Восточном военных округах созданы пункты отбора на военную службу по контракту). В то же время в Вооруженных силах остается принцип смешанного комплектования, который предусматривает прохождение военной службы как призываемыми на военную службу гражданами страны, так и гражданами, проходящими военную службу по контракту.

В последние 15–20 лет в практике профессионального психологического отбора (ППО) в Вооруженных Силах Российской Федерации (ВС РФ) прочно укрепилась концепция, в соответствии с которой успешность военно-профессиональной деятельности (ВПД) определяется соответствием профессионально-важных качеств (ПВК) военнослужащих определенным служебным требованиям. В ВС РФ на базе концепции соответствия ПВК военнослужащих требованиям военно-профессиональной деятельности сформирован понятийный аппарат, теоретически, методически и организационно обеспечены практические мероприятия специального профессионального отбора (Пухов В.А., 1981; Кулагин Б.В., 1984; Новиков В.С., Боченков А.А., 1997). В теоретических работах (Бодров В.А., 1993; Боченков А.А., Чермянин С.В., Булыко В.И., 1994) определены методологические принципы, которыми руководствуются органы военного управления и научно-исследовательские учреждения военных комиссариатов при организации и научно-методическом обеспечении системы ППО в ВС РФ. К числу важнейших из них относятся принципы научной обоснованности, комплексности, динамичности, практичности, группировки военно-учетных специальностей (ВУС). К настоящему времени на основе этих принципов разработаны организационные и методические модели прогнозирования успешности военно-профессиональной

деятельности практически для всех групп военно-учетных специальностей [14, 20, 37].

Согласно норм, определенных Федеральным законом Российской Федерации от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», установлены следующие категории годности к военной службе:

- полностью годен к прохождению службы – А;
- годен, но с незначительными ограничениями – Б;
- ограниченно годен, что подразумевает призыв только в определенных условиях – В;
- временно ограничен, что подразумевает повторное присвоение категории – Г;
- полностью не пригоден к прохождению службы – Д.

При этом в соответствии с п. 4 Постановления Правительства РФ от 04.07.2013 г. № 565 «Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе» к каждой категории годности разработаны еще и показали предназначения, присваиваемые после обследования в соответствии с утвержденным перечнем заболеваний (раздела 2 «Расписание болезней» приложения к настоящему Положению) и которые учитываются при направлении призывников в определенные рода войск либо при назначении на ту или иную должность. В частности, в оговоренном Постановлении № 565 приведен перечень основных заболеваний, охватывающих и заболевания внутренних органов, и проблемы с опорно-двигательной системой, и психологическим уровнем восприятия действительности, не говоря уже о наличии вирусных инфекций либо генетических отклонений [65, 67, 68].

В том же Постановлении Правительства РФ от 4.07.2013 г. № 565 отмечается, что глава 5 посвящена психическим расстройствам военнослужащих с присвоением им той или иной категории годности к военной службе.

Состояние психического здоровья военнослужащих требует конкретных мер по выявлению лиц с неустойчивой психикой, отклоняющимся поведением и риском психической дезадаптации в период пребывания на военной службе.

В то же время имеются расхождения в трактовке различных источников указанной концепции, главное из которых состоит в том, что большинство существующих методических разработок ППО, в которых указывается на определение «Г» категории профессиональной пригодности, не могут с высокой точностью определять различия между «А», «Б» и «В» - категориями. На данном этапе эффективность прогноза с точностью и достоверностью в различных моделях ППО в пределах 60–80 %, что вероятно является максимальным для существующей системы профессионально-психологического отбора [21, 31, 33].

Большинство публикаций, придерживающихся модели соответствия ПВК требованиям ВПД, указывают выявленные противоречия социально-экономическими, духовными и политическими причинами, сложившимися в стране, и, как следствие этого, изменившимися характеристиками человеческих ресурсов: снижением интереса граждан к военной службе, показателей их здоровья и физического развития, падением уровня образования поступающих на комплектование ВС РФ [15, 34].

Основные указанные противоречия имеют более глубокие корни, что обуславливается недостаточностью самого методологического подхода, внутренними противоречиями, при которых высокое качество профессиональной деятельности определяется выраженностью ПВК. Необходимость качественного переосмысления методологических основ профессиональной диагностики приведет к большому количеству противоречий. Стоит еще раз рассмотреть вопросы научной обоснованности которые наиболее точно будут отражать установленные эмпирические закономерности при различных методологических подходах.

В целях оценки и прогноза профессиональной пригодности кандидатов намеревающихся заключить контракт с ВС РФ может стать выбор надежного

алгоритма и методологии системного подхода к изучению военно-профессиональной деятельности, научно-методического обеспечения мероприятий профессионального психологического отбора.

Цель исследования: разработка диагностического алгоритма прогнозирования надежности отбора кандидатов на военную службу по контракту.

Объект исследования: система профессионального отбора в ВС РФ.

Предмет исследования:

- оценка готовности военнослужащих к прохождению военной службы по контракту.
- определение критериев профессиональной надежности военнослужащих на контрактной основе.

В исследовании решаются следующие задачи:

1. Анализ особенностей прохождения военной службы в Российской Федерации военнослужащими рядовых и сержантского состава.
2. Выделение признаков и критериев нарушения надежности при несении воинской службы (на основе анализа системы уставов ВС РФ).
3. Анализ существующих подходов к описанию индивидуально-личностных и профессионально важных качеств военнослужащих рядового и сержантского состава контрактной службы.
4. Исследование вопроса профессиональной надежности при несении службы в ВС РФ, в т.ч. – ее прогностической психологической модели.
5. Разработка диагностического алгоритма прогноза надежности профессионального отбора кандидатов на контрактную службу.
6. Оценка на основе разработанного диагностического алгоритма эффективности отбора на военную службу по контракту, на примере ППО в единичной войсковой части ВС РФ.

Гипотезой исследования стало предположение о том, что психологический прогноз надежности профессионального отбора на военную службу по контракту будет эффективен при условии, если будут учтены выявляемые с помощью

психологической диагностики индивидуально-личностные и профессионально важные качества кандидата.

Для решения поставленных задач были использованы следующие методы исследования:

1. Теоретические:

- Сбор, анализ и теоретическая интерпретация научного материала и служебной документации (автобиографий, характеристик, аттестаций, карт профотбора, аттестатов о среднем образовании и др.);

2. Эмпирические:

- Наблюдение, представляющее собой целенаправленное и систематическое изучение действий, поступков, поведения в целом, отношения к службе и различным явлениям окружающей действительности;

- Беседа (индивидуальное собеседование), позволяющая оценить индивидуальные особенности, которые не могут быть определены с помощью других методов психодиагностики;

- Бланковые методики (анкеты, опросники, сочинение и т. д.);

- Методы математической статистики;

- Методы описательной статистики;

Обработка результатов произведена с помощью программной среды АРМ ВП («Автоматизированное рабочее место военного психолога»).

В эмпирическом исследовании были использованы следующие методики:

1. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивности»

2. Опросник «Военно-профессиональной пригодности» (ВПП).

3. Методика «оценка склонности к отклоняющемуся поведению» (СОП)

4. Методика «Калифорнийский личностный опросник» (КЛО).

5. Свободное дескриптивное описание на тему «Идеальный военнослужащий».

Достоверность и обоснованность результатов исследования обоснованы исходными методологическими позициями, применением комплекса методов,

адекватных природе исследуемого объекта, длительностью экспериментальной работы, повторимостью и воспроизводимостью результатов.

Научная новизна. В данной квалификационной работе показаны исследования, которые дают возможность представления командованию рекомендаций по прогнозированию надежности отбора кандидатов поступающих на военную службу по контракту.

В исследовании приведено теоретическое и практическое обоснование применения методик, характеризующих системные механизмы регуляции военно-профессиональной деятельности, проведена оценка их валидности и надежности.

Практическая значимость работы. В результате выполненной работы дан анализ возможных моделей прогноза годности к ВПД военнослужащих, поступающих и проходящих военную службу в рядах ВС на основании заключения контракта.

Представлены практичные методики диагностики, применяемые в практике профессионально-психологического отбора в воинских частях.

Структура работы: магистерская диссертация состоит из введения, трех разделов, вывода, заключения, библиографического списка, состоящего из 75 наименований. Общий объем магистерской диссертации составляет 80 страниц.

# 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОГНОСТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ

## **1.1 Основные положения, термины и понятия, определяющие содержание военной службы как вида профессиональной деятельности**

Основные термины и понятия. Под прохождением военной службы понимается изменение служебно-правового положения военнослужащих, обусловленное определенными юридическими фактами (явлениями, событиями), в период исполнения военной службы.

Под условиями прохождения военной службы следует понимать урегулированные правовыми нормами обстоятельства и факты, образующие в своей совокупности порядок прохождения военной службы.

Порядок прохождения военной службы регламентируется Конституцией РФ, Федеральным Законом «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 г № 53-ФЗ, Положением о порядке прохождения военной службы, утвержденным Указом Президента РФ от 16.09.1999 г. № 1237 [28, 33].

Положение о порядке прохождения военной службы определяет порядок прохождения гражданами Российской Федерации военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах, предусмотренных Федеральным Законом «О воинской обязанности и военной службе», в мирное время, порядок заключения контракта о прохождении военной службы и прекращения его действия, а также другие вопросы, которые в соответствии с Федеральным Законом, относятся к сфере его регулирования [65].

Таким образом, прохождение военной службы – это регулируемый федеральными конституционными законами, федеральными законами, Положением о порядке прохождения военной службы, воинскими уставами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации процесс изменения правового положения граждан в связи с наступлением определенных

юридических фактов при исполнении особого вида федеральной государственной службы с момента поступления их на военную службу и до ее окончания [65, 68].

Содержание прохождения военной службы составляют юридические факты, связанные:

- с поступлением граждан на военную службу;
- с присвоением, лишением воинских званий, снижением и восстановлением в воинских званиях военнослужащих;
- с военно-профессиональным обучением, подготовкой и переподготовкой (повышением квалификации) военнослужащих;
- с исполнением военнослужащими обязанностей военной службы, определением и предоставлением им времени отдыха;
- с увольнением военнослужащих с военной службы и восстановлением граждан на военной службе;
- с выполнением военнослужащими особых обязанностей при введении чрезвычайного положения, военного положения и в условиях вооруженных конфликтов;

Исходя из оснований зачисления на военную службу, военнослужащие объединены в две группы: военнослужащие, проходящие военную службу по контракту, и военнослужащие, проходящие ее по призыву [65].

К военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, относятся офицеры, прапорщики и мичманы, курсанты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального военного образования (после заключения контракта), а также сержанты, старшины, солдаты и матросы, зачисленные на военную службу по контракту.

Призванные через систему военных комиссариатов сержанты, старшины, солдаты и матросы, а также курсанты военных образовательных учреждений профессионального образования до заключения контракта считаются военнослужащими, проходящими военную службу по призыву.



Условия и особенно порядок прохождения военной службы определяются военным законодательством и устанавливаются дифференцированно применительно к составам военнослужащих и в зависимости от того, зачислены ли граждане на военную службу по призыву или на основе добровольного поступления – по контракту.

На основе ст. 22 Закона «О воинской обязанности и военной службе», призыву на военную службу подлежат:

а) граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе (далее – граждане, не пребывающие в запасе);

б) граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, окончившие государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования и зачисленные в запас с присвоением воинского звания офицера [68].

Призыв на военную службу граждан, не пребывающих в запасе, осуществляется два раза в год: с 1 апреля по 30 июня и с 1 октября по 31 декабря на основании указов Президента Российской Федерации.

Прохождение военной службы осуществляется:

а) солдатами, матросами, сержантами, старшинами – по призыву или по контракту;

б) прапорщиками и мичманами – по контракту;

в) офицерами – по призыву или по контракту.

Началом военной службы для проходящих ее по призыву является день убытия гражданина из военного комиссариата субъекта РФ к месту службы. С этого момента гражданин становится военнослужащим, на которого распространяется действие законов о правах, обязанностях, ответственности военнослужащих, льготах для них и членов их семей [69].

Таким образом, начало прохождения военной службы является юридическим фактом, с которым связано распространение на гражданина статуса военнослужащего, то есть приобретение им права и возложение на него обязанностей и ответственности.

Однако статус военнослужащего распространяется на него в полном объеме. Дополнительные обязанности на военнослужащего распространяются на него только с вступлением в должность, то есть написанием им рапорта и изданием соответствующего приказа. В соответствии со статьей 332 УК Российской Федерации «Неисполнение приказа», военнослужащий, отказывающийся от вступления в должность, может быть привлечен к уголовной ответственности.

Решение о призыве граждан на военную службу может быть принято только после достижения гражданином возраста 18 лет. Момент призыва можно рассматривать как момент принятия решения призывной комиссией о призыве гражданина в ряды Вооруженных Сил [65, 69].

Солдатам, матросам, сержантам и старшинам, проходящим военную службу по призыву, предоставляется один основной отпуск, и могут предоставляться отпуска по болезни и по личным обстоятельствам [69, 68].

Отпуск по болезни предоставляется на основании заключения военно-врачебной комиссии (ВВК). Отпуск по личным обстоятельствам может быть предоставлен военнослужащему в случае крайней необходимости присутствия военнослужащего в семье.

Особенности военной службы представляют собой установления, вытекающие из специфики военного дела, которые существенно влияют на характер служебных взаимоотношений, порядок возникновения, развития и прекращения военно-служебных отношений. К ним относятся:

- принятие военнослужащими военной присяги;
- наличия у военнослужащих воинских званий;
- обязательный характер военной службы для отдельных категорий граждан;
- деятельность правового регулирования военно-служебных отношений;

- беспрекословность воинского повиновения;
- особенности в защите прав участников военно-служебных отношений;
- право на хранение, ношение, применение и использования оружия;
- специфика ограничений военнослужащих в гражданских, личных, политических и социально-экономических правах [29, 65].

За не должное выполнение или уклонение от выполнения воинских служебных обязанностей предусмотрены более строгие меры воздействия, чем за аналогичные нарушения обязанностей военной государственной службы, вплоть до привлечения к уголовной ответственности военнослужащих [65].

Военнослужащие в соответствии с установленным порядком имеют право на хранение, ношение, применение и использование оружия.

Военная служба связана с рядом правоограничений и прямых запретов для военнослужащих, которые допустимы в соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации только по Федеральному закону «О статусе военнослужащих».

Целью воинской обязанности и военной службы является оборона. Для её обеспечения создаются Вооруженные Силы РФ. В Федеральном законе «Об обороне» определен порядок комплектования Вооруженных Сил РФ военнослужащими [28].

Кроме Вооруженных Сил РФ, военную службу граждане проходят и в других войсках, воинских формированиях и органах, перечисленных в п. 1 ст. 2 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» [68].

Таким образом, правовой основой прохождения военной службы являются Конституция Российской Федерации, Федеральный Закон «О воинской обязанности и военной службе», другие федеральные законы, иные нормативно – правовые акты Российской Федерации в области обороны, воинской обязанности, военной службы, статуса военнослужащих, а также международные договоры. Они определяют основы обороны и безопасности государства, принципы военной

службы как разновидности государственной службы, цели, задачи и особенности её осуществления.

### **1.1.1 Индивидуально-личностные особенности военнослужащего и их соотношение с профессионально важными качествами**

Индивидуально-психологические качества военнослужащего представляют собой совокупность сформировавшихся компонентов структуры его личности. Их содержание предопределяется ведущими психическими свойствами человека, в числе которых направленность, темперамент, характер и способности.

Направленность личности военнослужащего проявляется в общих и частных целях воинской службы, нравственных взглядах, убеждениях, идеалах, жизненных установках, общем кругозоре, мотивах поведения, профессиональной подготовки, военно-профессиональной деятельности, целеустремленности при достижении значимых для военнослужащего жизненных целей.

Темперамент военнослужащего определяется типом нервной системы (холерическим, сангвиническим, меланхолическим или флегматическим) и проявляется в его подвижности или усидчивости, общительности, эмоциональности.

Показателями проявления характера военнослужащего являются: сила характера; отношение к коллективу, командиру (начальнику), себе, товарищам, военно-профессиональной деятельности; целеустремленность; устойчивость и работоспособность; принципиальность и ответственность при решении военно-профессиональных задач, выполнение социально-значимой работы; отношение к материальным и моральным стимулам [51].

Способности военнослужащего отражаются в овладении им различными видами военно-профессиональной и другой деятельности.

Представленные психические свойства личности военнослужащего проявляются преимущественно в сфере его межличностных отношений. Однако они также находят свое отражение в виде индивидуально-психологических качеств и в его военно-профессиональной деятельности. Наиболее

существенными являются интеллектуальные и познавательные качества. Они в значительной степени характеризуются способностью к анализу, обобщению, сравнению; склонностями к конкретному виду военно-профессиональной деятельности; ведущими интересами и их направленностью (что читает, чем увлекается); методическими навыками в самостоятельной работе по самосовершенствованию; уровнем внимания и наблюдательности; характеристиками памяти и др. [46].

Не менее существенными для военнослужащего являются волевые качества. К числу профессионально важных из них относятся целеустремленность, самообладание, решительность, самостоятельность, настойчивость, способность принимать самостоятельные решения и добиваться их выполнения, инициативность, исполнительность [52].

Весьма сильное влияние на полноту и качество профессиональной деятельности военнослужащего оказывают его эмоциональные качества. Они отражаются во внутреннем (эмоциональном) отношении военнослужащего к явлениям и объектам окружающего мира, побуждая его к активности, преодолению трудностей.

Привычки военнослужащего – это тоже его индивидуально-психологические качества. Они могут быть как положительные, так и отрицательные. К положительным относятся профессиональная аккуратность, исполнительность, ответственность за решение различных задач военно-профессиональной деятельности, профессиональной подготовки, воинской службы, социально-значимой работы; непримиримость к недостаткам и т. д. К отрицательным – невыдержанность, грубость, сквернословие, неряшливость, несобранность и др.

Дисциплинированность (индивидуально-психологическое качество военнослужащего) рассматривается как совокупный (интегральный) показатель. Она отражает уровень военно-профессиональной воспитанности подчиненного, а также то, насколько он способен управлять своим поведением в соответствии с требованиями уставов. Признаками дисциплинированности выступают знание и

выполнение уставных требований, наличие и характер взысканий и поощрений, организованность, аккуратность, пунктуальность, исполнительность, честность, правдивость, искренность.

Критериями профессионализма военнослужащих-контрактников так же являются военно-профессиональная деятельность; повседневные отношения; личностно-профессиональное развитие; оптимизация всех сторон воинского труда; совокупные результаты воинского труда. Данные критерии свидетельствуют, что профессионализм можно рассматривать как системное качество деятельности, характеризующее требуемый и реализуемый индивидом уровень ее продуктивности, успешности, и как системное качество ее субъекта, отражающее его возможности реализовать заданные нормативы деятельности.

Показатели эффективности воинского труда военнослужащего-контрактника образуются объединением множества характеристик решаемых им военно-профессиональных задач, этапов и всех сторон воинского труда в соответствии с его военно-учетной специальностью. В их состав включаются и те требования, которые дают возможность всесторонне оценить и самого субъекта, и его перспективные состояния [32, 36].

Такой принцип классификации критериев и показателей профессионализма характеризует, прежде всего, соответствие индивидуального развития воина-профессионала и военно-профессиональной группы задачам военно-профессиональной деятельности и требованиям воинского социума и дает возможность объективно и всесторонне оценивать готовность и способность военнослужащего-контрактника выполнять функциональные обязанности.

Для построения данной модели разработаны этапы педагогической деятельности командиров и начальников, занимающихся профессионализацией военнослужащих. Объективным основанием при этом послужили положения целостного подхода Ильина В.С. – определенная последовательность этапов и единство их внутренней структуры: цель – средство – результат [31].

Системообразующими стали целевые установки этапов, организующие содержание деятельности командиров и начальников, занимающихся профессионализацией военнослужащих, в определенную систему.

Представленные положения позволили определить модель формирования профессионализма военнослужащих (ФПВ) контрактной службы в условиях повседневной военно-профессиональной деятельности воинского социума. Модель ФПВ складывается из закономерной последовательности взаимообусловленных этапов:

- эмоционально-мотивационного (развитие у военнослужащих-контрактников мотивов, интересов, определяющих формирование профессионализма, их продвижение к собственной вершине в воинском труде);
- когнитивного (накопление положительного опыта военно-профессиональной деятельности по боевому слаживанию воинских подразделений);
- действенно-практического (высокоэффективный и творческий воинский труд по предназначению в любых условиях и ситуациях по боевому слаживанию воинских подразделений, приобретение прочных привычек поступать в соответствии с требованиями профессионализма, умения поддерживать свое доброе имя и преодолевать недостатки в воинской службе);
- акмеологического (стимулирование сил саморазвития, опыта самоорганизации и самосовершенствования военнослужащих-контрактников в своей военно-профессиональной деятельности) с единой внутренней структурой (цели, задачи, основные средства реализации) [70].

Продолжительность этапов зависит от начального уровня нравственной зрелости личности военнослужащего-контрактника и уровня его профессиональной подготовки по военно-учетной специальности, от эффективности воспитательных усилий командиров и начальников, возможностей самой личности и ее желания активно совершенствоваться.

Объективным основанием для определения уровней сформированности профессионализма военнослужащих контрактной службы в диссертационном исследовании послужили тезисы Ильина В.С. об обобщенной четырехуровневой модели развития целостности исследуемого феномена, которой основан на степени взаимосвязи и структурированности его элементов, проявляющаяся в постоянстве системы. Исходя из указанных положений, были выделены четыре уровня сформированности профессионализма военнослужащих контрактной службы:

- низкий (неразвитая мотивация к формированию профессионализма; фрагментарные знания, умения и навыки по своей военно-учетной специальности; низкая эффективность военно-профессиональной деятельности);
- допустимый (осознание значимости и необходимости формирования профессионализма; наличие знаний, умений и навыков по своей военно-учетной специальности при неактивности и безынициативности в воинском труде);
- стабильный (воинский труд при недостаточном умении анализировать, организовывать и корректировать свою деятельность по самосовершенствованию);
- высокий (полная реализация в военной профессии, положительный опыт самосовершенствования в воинском труде), на каждом из которых отмечается положительная динамика профессионально-личностного роста военнослужащего указанной категории.

### **1.1.2 Регламентация порядка прохождения военной службы в системе**

#### **Уставов Вооруженных сил Российской Федерации в контексте проблемы прогноза надежности отбора кандидатов на военную службу по контракту**

Воинская дисциплина лежит в основе боеготовности и уставного порядка в Вооруженных Силах и обеспечивает последовательное осуществление принципа единоначалия в руководстве войсками, четкое функционирование всего



воинского организма, а также соблюдение прав, свобод и законных интересов военнослужащих.

Наряду с мерами воинского и правового воспитания военнослужащих важное место отводится и мерам государственного принуждения, реализуемым через институт юридической ответственности, составной частью которой является дисциплинарная ответственность.

Проблема дисциплинарной ответственности военнослужащих обусловлена прежде всего наличием отдельных негативных последствий происходящих в обществе и армии (ее составной части), политических и социальных явлений, а также дисциплинарной практики командиров и начальников и несовершенством правовых основ поддержания воинской дисциплины и укрепления правопорядка в войсках.

Военнослужащие привлекаются к юридической ответственности, установленной для граждан Российской Федерации, на общих основаниях, но с учетом особенностей своего правового положения (статуса). За совершенные правонарушения военнослужащие привлекаются, как правило, к одному виду ответственности [65].

Указ Президента РФ от 10.11.2007 г. № 1495 «Об утверждении общевойсковых уставов Вооруженных Сил Российской Федерации» определяет сущность воинской дисциплины, обязанности военнослужащих по ее соблюдению, виды поощрений и дисциплинарных взысканий, права командиров (начальников) по их применению, а также порядок подачи и рассмотрения обращений (предложений, заявлений и жалоб).

Дисциплинарным уставом руководствуются военнослужащие органов военного управления, воинских частей, кораблей, предприятий, организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, в том числе военных образовательных учреждений профессионального образования Министерства обороны Российской Федерации. Действие Дисциплинарного устава распространяется на военнослужащих других войск, воинских формирований, органов и воинских

подразделений федеральной противопожарной службы, а также на граждан, призванных на военные сборы. Положениями Дисциплинарного устава во взаимоотношениях с военнослужащими руководствуются лица гражданского персонала, замещающие воинские должности.

Успешная профессиональная деятельность в условиях военной службы требует соблюдения правил воинской дисциплины, социально ответственного поведения каждого военнослужащего. Современные условия общественного развития, включающие армейские реформы предполагают необходимость и возможность новых подходов к решению проблем, вызванных отклоняющимся (девиантным) поведением военнослужащих.

Особенно актуально изучение социально-психологической детерминации девиантного поведения военнослужащих в совокупности конкретных условий социализации.

Разнообразные поведенческие девиации военнослужащих могут быть рассмотрены как единый комплекс, относятся к разряду уголовно наказуемых деяний и имеют типичные (агрессивные, суицидальные, зависимые и т. д.) и профессионально специфические формы, к подобным формам относят самовольные оставления части и неуставные взаимоотношения военнослужащих.

Такие стрессовые факторы, как изменение образа жизни, бытового уклада и характера трудовой деятельности, смена привычных стереотипов поведения являются обязательными условиями несения воинской службы и неизбежно сказываются на состоянии психического и психологического здоровья, снижая эффективность социализации и уровень социализированности военнослужащих. Установлено, что в ответ на трудности службы у военнослужащих возникают переживания чувства неуверенности в своих силах, незащищенности, неопределенности, тревоги и потери опоры, которые проявляются в нарушениях воинской дисциплины, нервно-психических и психосоматических расстройствах, девиантном поведении.

Количественные и качественные показатели процессов, характеризующих состояние правопорядка, воинской дисциплины и морально-психологического состояния в воинских коллективах, направляют внимание органов военного управления, должностных лиц частей и подразделений на насущные проблемы обеспечения безопасности военной службы. Устойчивая, негативная статистика последних лет наглядно демонстрирует реальную картину армейской действительности. Ее причины общеизвестны. Существенную часть из них составляют неблагоприятные социальные факторы: неукомплектованность подразделений личным составом; неудовлетворительные социально-психологические характеристики призывников; недостаточная ресурсная обеспеченность жизнедеятельности войск и др.

Вместе с тем существуют и внутренние предпосылки неблагоприятных явлений, которые являются следствием серьезных упущений в организации и содержании служебной деятельности должностных лиц частей и подразделений. Одним из актуальных направлений работы командиров и начальников по минимизации негативных тенденций считается профилактика отклоняющегося поведения военнослужащих.

В широком смысле отклоняющееся поведение – это такие действия военнослужащих, которые противоречат узаконенным и общепринятым нормам общества и Вооруженных Сил РФ. Однако в военной психологии отклоняющееся поведение рассматривается не как результат «прирожденных механизмов», а как следствие социально-психологических причин, в том числе характера среды, групповых взаимоотношений, недостатка воспитания и т. п. Именно под их воздействием возникают и развиваются такие виды отклоняющегося поведения, как агрессия, аномия и фрустрация.

Центральным звеном проблемы отклоняющегося поведения является сама личность. Именно через нее осуществляется сложное взаимодействие «причины – среда» и «ситуация – личность – деяние – меры». Рассматривая социально-

психологические особенности личности военнослужащего с отклоняющимся поведением, необходимо уяснить сущность данного феномена.

Личность есть целостная система, неразрывное единство взаимосвязанных качеств, которые природный индивид приобретает в конкретно-исторических условиях существования на основе деятельности, общения и познания. Структура личности с отклоняющимся поведением, так же, как и личности «в норме», обусловлена влиянием жизни, характером отношений. Нет какого-то единого свойства, которое бы вызывало отклоняющееся поведение и отличало лиц, склонных к такому поведению, от лиц, соблюдающих социальные нормы.

Рассмотрение социально-психологических особенностей военнослужащих с отклоняющимся поведением позволяет выделить некоторые их характерные признаки:

Во-первых, это стремление к приспособлению, которое состоит в тщательном сокрытии (маскировке) болезненного тщеславия, желания любой ценой удовлетворить свои потребности, получить личную выгоду или сохранить в тайне негативную направленность своих интересов.

Во-вторых, это страсть к моде: гипертрофированная мода на определенные прически, различные подвески, нашивные знаки и другие предметы.

В-третьих, заметное расхождение между знанием норм, ценностей и реальными поступками.

В-четвертых, раздвоение и противоречивость убеждений.

Обусловленное связью со многими факторами, отклоняющееся поведение немалого числа людей связано и с различными психическими заболеваниями. Однако рассмотрение таких случаев относится к области патопсихологии и психиатрии. Вместе с тем для некоторых подобных лиц характерны так называемые пограничные состояния (на границе нормы и отклонения), неврозы, патологические отклонения в характере, которые не являются болезнью. Психопатологические черты личность в большинстве случаев приобретает не в результате отягощенной наследственности, а вследствие неблагоприятных

условий жизни и воспитания. Знание и учет психологических закономерностей возникновения и развития отклоняющегося поведения у военнослужащих позволяет должностным лицам более качественно организовать профилактическую и коррекционную работу с данной категорией подчиненных на основе современных положений психологической теории и практики.

На основе вышеизложенных фактах, можно сделать вывод о том, что роль дисциплинарного устава ВС РФ очень велика.

Являясь составной частью воинского устава, дисциплинарный устав ВС РФ считается правовым документом для всех категорий военнослужащих.

Любой солдат обязан осуществлять свою деятельность в пределах устава, а дисциплина полагает соблюдение положенной субординации при общении друг с другом. Отклонение от норм считается неуставными отношениями и наказывается в соответствии с законом. Дисциплинарный устав необходим не только для того, чтобы определять степень ответственности в правонарушениях. Поощрение граждан, состоящих на службе, производится по положениям упомянутого устава, для этого в редакции выделена отдельная глава. Защищая свои права, военнослужащий может подать жалобу на незаконное действие командования. Документ содержит подробное описание порядка подачи заявления, обращения или жалобы.

В третьей главе устава рассматриваются многоплановые ситуации, в которых недисциплинированный военный удостоивается одного из видов дисциплинарной ответственности.

- нарушение уставных правил взаимоотношений между военнослужащими;
- самовольное оставление воинской части военнослужащим, проходящим военную службу по призыву (за исключением офицеров);
- неявка в срок без уважительных причин на службу при увольнении из расположения воинской части, при назначении, переводе, а также из командировки, отпуска или лечебного учреждения;

- отсутствие военнослужащего, проходящего военную службу по контракту, или офицера, проходящего военную службу по призыву, в воинской части без уважительных причин более четырех часов подряд в течение установленного ежедневного служебного времени;

- уклонение от исполнения обязанностей военной службы;
- нарушение правил несения боевого дежурства (боевой службы);
- нарушение правил несения пограничной службы;
- нарушение уставных правил караульной службы;
- нарушение уставных правил несения внутренней службы;
- нарушение уставных правил патрулирования в гарнизоне;
- нарушение правил несения службы по охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности;

- умышленное уничтожение, повреждение, порча, незаконное расходование или использование военного имущества;

- уничтожение или повреждение по неосторожности военного имущества;
- нарушение правил сбережения вверенного для служебного пользования военного имущества, повлекшее по неосторожности его утрату или повреждение;

- нарушение правил обращения с оружием, боеприпасами, иными материалами, веществами и предметами, представляющими повышенную опасность для окружающих, военной техникой или правил эксплуатации военной техники, повлекшее по неосторожности причинение вреда здоровью человека, уничтожение, повреждение или утрату военного имущества либо иные вредные последствия;

- нарушение правил управления транспортными средствами или их эксплуатации, повлекшее по неосторожности причинение вреда здоровью человека, повреждение военного имущества либо иные вредные последствия;

- исполнение обязанностей военной службы в состоянии опьянения, а также отказ военнослужащего от прохождения медицинского освидетельствования на состояние опьянения;

- непринятие командиром в пределах его компетенции необходимых мер по предупреждению или пресечению дисциплинарного проступка, совершенного подчиненным ему по службе военнослужащим, по привлечению военнослужащего к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка;

- административное правонарушение, за которое военнослужащий в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях несет дисциплинарную ответственность;

- умышленная порча либо утрата по небрежности документа, удостоверяющего личность военнослужащего Российской Федерации;

- нарушение правил и требований, устанавливающих порядок ведения секретного делопроизводства;

- нарушение порядка выезда из Российской Федерации;

- нарушение требований законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, создавшее условия для нанесения ущерба безопасности личности, общества и государства либо собственной безопасности органов, осуществляющих такую деятельность;

- заведомо незаконное привлечение военнослужащего к дисциплинарной или материальной ответственности;

- нарушение командиром (начальником) требований безопасности военной службы, приведшее к гибели или нетрудоспособности военнослужащего.

В противном случае, если условия дисциплинарного устава будут нарушены, то на военнослужащего будет наложена административная или уголовная ответственность. При определении степени вины должны быть учтены все имеющиеся смягчающие обстоятельства.

Дисциплинарные взыскания для разных категорий военнослужащих несколько отличаются. Высокий чин не только не позволит избежать ответственности, но и усугубляет ситуацию при выявлении нарушений. Считается, что офицер обязан

подавать пример младшим по званию, поэтому иногда наказывается более строгим образом.

## **1.2 Понятие надежности военной службы, ее прогноза и прогностической психологической модели надежности**

Как известно, любая деятельность, в том числе профессиональная, преследует определенные цели. Посредством боевой деятельности военнослужащие добиваются достижения ближайших и более отдаленных целей. Ближайшая цель боевой деятельности может заключаться в точном исполнении своих обязанностей, связанных с задачей, поставленной перед отделением, расчетом, экипажем, взводом.

Достижение целей в бою протекает в специфических условиях, отражающих характер войны как в целом, так и в опасном, полной неожиданностей и сильных воздействий обстановке. Поэтому боевая деятельность – это сложная форма целенаправленного взаимодействия между военнослужащими и боевой обстановкой.

Следует отметить, что в любой деятельности изменение условий обуславливает «запуск» адаптационных механизмов, которые обеспечивают приспособление к изменившимся условиям деятельности. Боевой деятельности тоже свойственны свои адаптационные механизмы, но в то же время полной адаптации к условиям боя никогда не наступает, поскольку человек не в состоянии привыкнуть к постоянной угрозе его жизни. Рано или поздно в боевых условиях должен произойти срыв адаптации, причем у одних людей это происходит очень рано, а у других значительно позднее. Данное обстоятельство связано не только с условиями, в которых оказался индивид, но и с его личностными особенностями. Поэтому в процессе боевой подготовки командиры всех степеней обязаны формировать у подчиненных те личностные качества, которые обуславливают успешность деятельности в экстремальной обстановке. К их числу, прежде всего, следует отнести эмоционально-волевую устойчивость,



толерантность (устойчивость) к стрессу, морально-нравственную нормативность и др.

Характер современного боя и новое оружие усложнили боевую деятельность, предъявляют повышенные требования к моральной и психологической готовности личного состава частей и подразделений при достижении целей вооруженной борьбы. Поэтому особенно актуальным является выявление психологических условий эффективности и надежности боевой деятельности военнослужащих. Для военной теории и практики важно знать, как влияет война, бой на психику людей, как управлять их поведением в условиях боевой деятельности, предупреждать и преодолевать неуверенность, страх и побуждать к умелым и самоотверженным действиям. Изучение боевой деятельности помогает понять сущность и условия психологической устойчивости и готовности воинов к боевым действиям, пути создания психологических моделей современных боевых действий.

Другой вид военно-профессиональной деятельности – это деятельность в обычных, мирных условиях. На первый взгляд она вряд ли существенно отличается от той деятельности, которой человек занимался до призыва в ряды Вооруженных сил или поступления на военную службу по контракту. Но такое мнение ошибочно. Молодой человек, призванный для прохождения действительной военной службы, поступивший в военно-учебное заведение или изъявивший желание служить по контракту, прежде всего, вынужден отказаться от привычных стереотипов поведения. Это связано с особенностями прохождения военной службы.

Другой особенностью деятельности военнослужащих является постоянная готовность выполнить свое профессиональное предназначение в любое время и в любых условиях, в том числе и при непосредственном риске для жизни, что само по себе вызывает определенное психологическое напряжение. По сути, военно-профессиональная деятельность в мирное время – это деятельность, связанная с подготовкой к участию в боевых действиях.

Также следует отметить, что психологическое напряжение обусловлено и отрывом молодого человека от привычного социального окружения (семьи, друзей и т. п.), адаптацией к новому коллективу, ограничением жизненных перспектив, некоторой «информационной блокадой». Следует подчеркнуть, что с призывом на военную службу у молодого человека происходит изменение режима дня и системы питания, увеличиваются физические нагрузки, что в целом обуславливает перестройку энергетических и обменных процессов.

Следовательно, с призывом на военную службу или поступлением на нее по контракту человек оказывается в совершенно новых, отличных от предыдущей жизни условиях.

В последнее время в психологической науке успешно развивается особая отрасль – психология прогнозирования. Она характеризуется рассмотрением психологических особенностей человека, которые позволяют ему осуществлять деятельность по получению прогнозов. В философском словаре прогноз определяется как вероятностное суждение о состоянии какого-либо явления в будущем, основанное на специальном научном исследовании (прогнозировании).

С научной точки зрения существует несколько видов прогнозов: естественноведческие и обществоведческие; нормативные и поисковые; текущие, долгосрочные, краткосрочные. Работы Суркова Е.Н., Брушлинского А.В., Регуш Л.А., Ломова Б.Ф. и др. позволили в рамках психологической науки описать стороны прогностической деятельности, её функции в жизнедеятельности человека, взаимосвязь с личностными свойствами.

В целом прогностическая способность может быть определена как способность к осуществлению деятельности по прогнозированию. Соответственно прогнозирование - это познание будущего на основе осознанного мыслительного поиска, основной продукт которого - знание о будущем.

Целью прогностической деятельности является прогноз. В психологической литературе указываются несколько признаков прогнозирования:

- 1) прогнозирование - это сторона познавательной деятельности человека;

2) прогноз как результат познавательной деятельности становится возможным при таких условиях как: знание закономерностей, научной теории, систематическое исследование; учет текущей информации, условий проявления закономерностей; наличие «образа», «понятия», «дедукции высказываний»;

3) происходит отражение будущего с учетом вероятности его наступления и различной временной перспективы. (Регуш Л.А.) Существенной особенностью прогнозирования является его вероятностный характер. Фейгенберг И.М. и Иванников В.А считают, что моделирование своего будущего не может быть определенным.

При этом необходимо опираться на сведения о настоящей ситуации, используя сведения о прошлом. Вероятностное прогнозирование авторы определяют, как способность сопоставлять поступающую настоящую информацию с хранящейся в памяти информацией о прошлом опыте и на этом основании строить гипотезы о предстоящих событиях.

Прогнозирование имеет большое значение в жизни и работе человека. Прогностическая деятельность позволяет человеку избежать неприятных ситуаций, тесно связана со стратегиями решения конфликтов, создать новый продукт или услугу.

Ломов Б.Ф. определял прогнозирование хода событий как основную функцию психики, позволяющей регулировать деятельность. Способность к прогнозированию также проявляется и формируется в деятельности, имеет природные предпосылки развития и обусловлена общественно-историческими факторами.

Регуш Л.А. рассматривает процесс прогнозирования как сознательную деятельность, в которой отражается единство содержательных, операционных и мотивационных компонентов. В структуру прогнозирования входят знания, которые необходимы для получения прогноза. Получение текущей информации - ее восприятие, запоминание, сопоставление предшествующей и последующей - составляет одно из оснований для предположений о будущем. При

прогнозировании также привлекается широкий круг знаний, которые в настоящее время кажутся малозначимыми. В операциональной стороне прогностических способностей психологи выделяют такие действия как: установление причинно-следственных связей, реконструкция и преобразование представлений, выдвижение и анализ гипотез. Закономерная, устойчивая причинно-следственная связь, существующая всегда в потоке времени, позволяет осуществить в познавательной деятельности переход от знания прошлого к настоящему и будущему.

Установление причинно-следственных связей происходит через анализ и синтез. В психологии даются следующие определения этих понятий. Анализ – это мысленное расчленение предмета, явления, ситуации и выявление составляющих его элементов, частей, моментов, сторон. Синтез – восстанавливает расчлененное анализом целое, вскрывая более-менее существенные связи и отношения выделенных анализом элементов. В предмете анализом выявляются основные элементы, а синтезом раскрываются существенные связи целого. Еще одно прогностическое действие это формулирование гипотез. Гипотеза содержит в себе определенный уровень знаний о прошлом, «объективную истину», а также знание, которое не имеет достоверного объяснения. Сурков Е.Н. говорит о том, что в процессе прогнозирования происходит сличение гипотез с реальными результатами производимых действий. Сначала накапливается информация, потом она преобразуется и формируется некий план или модель действий. Затем результат, который был получен в ходе выполненных действий, сравнивается с результатами предвосхищения. Таким образом, можно говорить о том, что способность к прогнозированию является компонентом интегральной индивидуальности человека и проявляется и формируется в деятельности. Развитие прогностических способностей идет от формирования индивидуальных свойств человека, его речевого и мыслительного развития. Прогностическая способность формируется за счет включения человека в систему социальных отношений и профессиональную деятельность. Такие особенности личности

человека как: ответственность, направленность на будущее, личностная тревожность определяют способность к прогнозированию.

Идеи подбора, отбора, специализации и расстановки людей в труде в соответствии с уровнем и характером развития их способностей являются методологической основой организации и проведения профессионального психологического отбора в Вооруженных Силах РФ.

При разработке и проведении мероприятий профессионального психологического отбора необходимо руководствоваться его определенными методологическими принципами:

1. Принцип научной обоснованности.
2. Принцип актуальности отбора.
3. Принцип системного подхода.
4. Принцип личностного подхода.
5. Принцип деятельностного подхода.
6. Принцип динамического, пролонгированного отбора (этапности отбора).
7. Принцип комплексного отбора.
8. Принцип активности отбора.
9. Принцип динамичности, адаптивности критериев отбора.
10. Принцип дифференцированного прогнозирования.
11. Принцип практичности отбора.

Каждый из этих принципов очень важен и от их реализации зависит качество профессионального отбора.

Таким образом, мероприятия по психологическому отбору должны быть неотъемлемой частью всей системы комплектования военно-учебных заведений, экономичными по материальным затратам на аппаратуру и подготовку кадров, приемлемыми по продолжительности обследования и выдаче заключений и т. д.

В настоящее время некоторые вопросы профессионального психологического отбора достаточно полно и глубоко разработаны, а проведение отбора для ряда профессий (пилоты, моряки и др.) продемонстрировало его высокую

эффективность. Например, если до введения психологического отбора отсеив курсантов из летных училищ составлял 60–75% от общего числа зачисленных на обучение, то проведение отбора позволило снизить показатель отчисления до 25–30%. У курсантов с высокими показателями психологического отбора отмечается более успешное освоение программы летного обучения, снижение на 15–20% количества вывозных и контрольных полетов, уменьшение в два раза количества ошибочных действий, чем у курсантов с более низкими показателями психологического отбора. Однако и сейчас еще остается много вопросов теоретического и практического характера, которые требуют дальнейших научных разработок. Это относится к изложенным принципам психологического отбора, для реализации которых в полном объеме надо обосновать комплекс организационно-методических рекомендаций, а также к ряду более частных, но не менее важных проблем.

### **1.3 Нервно-психическая устойчивость как фактор оценки готовности военнослужащего к несению военной службы**

Исключительно важная роль в практической работе военных психологов и специалистов по профессиональному психологическому отбору отводится оценке уровня нервно-психической устойчивости граждан, поступающих на военную службу, и военнослужащих.

Под нервно-психической устойчивостью (НПУ) понимается интегральная совокупность врожденных (биологически обусловленных) и приобретенных личностных качеств, мобилизационных ресурсов и резервных психофизиологических возможностей организма, обеспечивающих оптимальное функционирование индивида в неблагоприятных условиях профессиональной среды [19].

Кроме НПУ широко распространено и другое понятие, противоположное по смыслу, но характеризующее также адаптационные способности личности к деятельности в неблагоприятных условиях профессиональной среды – «нервно-психическая неустойчивость» (НПН). Оба эти феномена наиболее ярко

проявляются в нестандартных ситуациях или деятельности в непривычных для индивида условиях. Соотношение между ними можно упрощенно представить как противоположные, по формуле  $НПУ = 1:НПН$ , и наоборот. Так как НПУ и НПН разные стороны одного и того же явления, обуславливающего степень адаптации индивида в профессиональной деятельности, изучать и диагностировать в отдельности их можно только с определенной долей условности. Учитывая, что девиантные (отклоняющиеся) признаки значительно легче выявляются и больше поддаются контролю и коррекции, чем «признаки нормы», в практике целесообразней строить психодиагностическую работу с выявления возможных признаков НПН, т. е. с поиска негативных критериев, и лишь затем оценивать уровень НПУ [39].

Для выявления НПН Спивак Л.И. в 1978 г. предложил определение, в котором НПН рассматривают как «склонность к срывам в деятельности нервной системы при значительном психическом и физическом напряжении». Понятие «нервно-психической неустойчивости» объединяет явные или скрытые нарушения эмоциональной, волевой, интеллектуальной регуляции.

Оценка НПУ выносится по четырем ее уровням: высокая, хорошая, удовлетворительная и неудовлетворительная.

К группе с высоким и хорошим уровнем НПУ относят военнослужащих, у которых нервно-психические срывы маловероятны. Этим военнослужащим можно рекомендовать на должности, требующие повышенной нервно-психической устойчивости.

К группе с удовлетворительным уровнем НПУ относят военнослужащих, у которых нервно-психические срывы вероятны, особенно в экстремальных условиях. Необходимо учитывать этот факт при определении профессиональной пригодности. Военнослужащие 3 и 4 группы не допускаются к несению службы с оружием.

К группе с неудовлетворительным уровнем НПУ относят военнослужащих, у которых высокая вероятность нервно-психических срывов. Военнослужащие

данной группы могут иметь скрытую, невыраженную, либо умеренно выраженную, форму течения. Эта форма обуславливается дефектами функционирования нервной системы. Этим военнослужащим обязательно необходимо дополнительное медицинское обследование у психиатра, невропатолога.

Лица с нервно-психической неустойчивостью относятся только к четвертой категории профессиональной пригодности к подготовке и службе на воинских должностях классов основных сходных воинских должностей, установленных Психологической классификацией воинских должностей, замещаемых солдатами, матросами, сержантами и старшинами.

Военнослужащие запаса и военнослужащие, имеющие четвертую категорию профессиональной пригодности, не могут быть направлены для подготовки по военно-учетным специальностям в учебные части, на обучение в военно-учебные заведения, приняты на военную службу по контракту.

Они назначаются на воинские должности, согласно классов основных сходных воинских должностей, для выполнения которых не требуются особые профессионально важные качества (прочие воинские должности).

Заключения о профессиональной пригодности граждан и военнослужащих учитываются военными комиссарами, призывными, приемными и аттестационными комиссиями.

Результаты психологического обследования, заключения о профессиональной пригодности и другие данные на граждан и военнослужащих заносятся в соответствующие разделы.

Таким образом, заключения о профессиональной пригодности граждан и военнослужащих, вынесенные на основании результатов профессионального психологического отбора, в настоящее время имеют уже не рекомендательный, а обязательный характер.



И конечно же, результаты профессионального психологического отбора должны учитываться командирами подразделений при организации боевой подготовки и воспитательной работы с личным составом.

Таким образом, мероприятия по профессиональному психологическому отбору в настоящее время являются действенным средством не только повышения качества комплектования воинских частей и подразделений, но и повышения качества боевой готовности Вооруженных сил.

## Вывод по первому разделу

Подводя итог теоретического анализа изученных источников можно сделать вывод о том, что:

1. Определен состав контингента военнослужащих, проходящих военную службу по контракту (офицеры, прапорщики и мичманы, курсанты военных образовательных учреждений профессионального образования, после заключения контракта, а также сержанты, старшины, солдаты и матросы, зачисленные на военную службу по контракту после прохождения военной службы по призыву или призванные из запаса, в т.ч. на условиях контракта).

2. Были выделены четыре уровня сформированности профессионализма военнослужащих контрактной службы: низкий, допустимый, стабильный, высокий.

3. Для эффективного несения воинской службы важная роль выделяется дисциплинарному уставу ВС РФ. Являясь составной частью воинского устава, дисциплинарный устав ВС РФ считается правовым документом для всех категорий военнослужащих, обеспечивающим их профессиональную надежность.

4. Идеи подбора, отбора, специализации и расстановки людей в труде в соответствии с уровнем и характером развития их способностей являются методологической основой организации и проведения профессионального психологического отбора в Вооруженных Силах РФ.

5. Под нервно-психологической устойчивостью (НПУ) понимается интегральная совокупность врожденных (биологически обусловленных) и приобретенных личностных качеств, мобилизационных ресурсов и резервных психофизиологических возможностей организма, обеспечивающих оптимальное функционирование индивида в неблагоприятных условиях профессиональной среды.

## 2 ПРИЗНАКИ НАДЕЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ И ЕЕ НАРУШЕНИЯ

### 2.1 Прогноз надежности профессионально-психологической модели в целях отбора

Прогностика, как состоятельная научная дисциплина, изучающая общие принципы и методы прогнозирования развития объектов любой природы, а также закономерности процесса разработки прогнозов, сформировалась в 60-х годах 20 века. В это время были обоснованы основные понятия терминология и принципы прогнозирования, выделены виды и параметры прогнозов, определены методы и этапы прогнозирования.

До самого последнего времени прогнозирование было эмпирическим и основывалось, главным образом, на опыте и интуиции специалистов определенной гарнизонной предметной области. С развитием кибернетики и вычислительной техники, с появлением теории и методического аппарата математического прогнозирования стали применяться научно-обоснованные вероятностные методы прогнозирования, разрабатываются методы математического моделирования, теория информации и распознавания образов.

Прогностика имеет свою терминологию, принципы и методические основы, которые зачастую либо игнорируются, либо применяются не адекватно. Поэтому мы считаем целесообразным кратко отразить основные концептуальные основы и принципы прогностики.

Различают следующие основные принципы разработки прогнозов: системности, верифицируемости, непрерывности, согласованности, вариантности и рентабельности прогнозирования.

В прогностике в зависимости от содержания и периода упреждения прогноза различают следующие основные видов прогнозов: поисковый, нормативный, комплексный, интервальный, точечный, оперативный, краткосрочный, среднесрочный, долгосрочный и дальнесрочный. Кроме того, различают многомерные, одномерные, глобальные и общегосударственные прогнозы.

Здесь следует отметить, что в рамках настоящего исследования наиболее актуальными для практики психологического прогнозирования надежности деятельности военнослужащих, подписывающих контракт с ВС РФ являются оперативный и долгосрочный прогноз.

В первом случае речь идет о глубине прогноза от нескольких часов до 1 месяца и, как правило, это период выполнения ответственного задания (например, наряда, караула).

Во втором случае – глубина прогноза составляет несколько лет. Эта задача, как правило, решается при оценке профессиональной пригодности специалиста или кандидата специалиста в период профессионального психологического отбора.

При прогнозировании в качестве параметров прогноза различают:

- глубину (период упреждения) прогноза, которая определяется промежутком времени на которое разрабатывается прогноз, а так же период основания прогноза как промежуток времени, на базе которого строится ретроспекция;
- прогнозный горизонт как максимально возможный период упреждения прогноза при заданной точности;
- точность прогноза как оценка доверительного интервала прогноза для заданной вероятности его осуществления. На практике точность прогноза определяется количеством сбывшихся прогнозов;
- достоверность прогноза как оценка вероятности осуществления прогноза для заданного доверительного интервала. Этот параметр прогнозирования определяется с учетом общепринятых статистических величин;
- надежность как стабильность, устойчивость прогнозируемого явления или переменной.

В качестве содержательных элементов объекта прогнозирования в научной литературе рассматриваются характеристика, переменная, параметр или прогнозная тенденция. Важным этапом разработки прогноза является его

верификация, в ходе которой осуществляется оценка достоверности и точности прогноза или проверка его обоснованности. Для разработки эффективных прогнозов могут использоваться теория вероятности, теория графов, математическая логика, теория больших систем и другие, математические по своей природе методы.

В последние десятилетия прогностика широко внедряется в психологию труда, инженерную психологию, эргономику, где прогнозы используются для моделирования различных состояний системы «человек-машина», прогноза профессиональной пригодности операторов различных видов деятельности, прогноза психологических качеств, функционального состояния организма и работоспособности специалистов.

Одним из направлений решения этой проблемы является прогноз надежности профессионального отбора кандидатов на контрактную службу по психологическим показателям.

## **2.2 Признаки надежности, выявляющиеся на основании результатов экспериментального исследования**

Проблема надежности профессионального отбора кандидатов на контрактную службу является ведущей в рамках основных проблем психологии труда, инженерной психологии, эргономики, психологии безопасности, экстремальной психологии.

Оперативный (кратковременный) прогноз, как правило, проводится непосредственно перед выполнением экстремальной задачи, заступлением на вахту, боевое дежурство; его глубина составляет несколько часов (время вахты, дежурства). Основу такого прогноза должны составить надежные, валидные и практичные психологические средства, позволяющие оценивать симптомокомплексы профессионально важных психологических качеств специалистов.

Установление таких симптомокомплексов личностных свойств позволит надежно оценить профессиональную пригодность специалиста, дать достоверный

прогноз надежности его деятельности; выработать дифференцированные подходы и рекомендации по формированию необходимого уровня профессионализма.

Широкие возможности многомерных методов математического моделирования позволяют осуществить практическую разработку таких критериев на основе эмпирических данных. Однако, это требует систематизации и обоснования концептуальных основ, принципов и методологии психологического прогнозирования надежности деятельности военнослужащих по контракту.

И хотя проблема надежности профессионального отбора кандидатов на контрактную службу, имеет достаточно проработанные теоретические основы и практические результаты, благодаря исследованиям Бодрова В.А., Ильина Е.П., Климова Е.А. и многих других авторов, ее нельзя считать решенной, так как в настоящее время технические средства деятельности за счет их компьютеризации постоянно и достаточно активно совершенствуются. И скорость их усложнения и совершенствования значительно превосходит скорость эволюции человека. Это обуславливает необходимость постоянного учета человеческого компонента, как наиболее уязвимого (в плане психофизических возможностей) звена их надежности [14, 31, 36].

Стремительный технический прогресс, увеличивающийся уровень автоматизации управления боевыми и техническими средствами и высокая степень ответственности личного состава за качество деятельности, резко повысили требования к профессионально важным качествам военнослужащих по контракту и, прежде всего, к уровню их стрессоустойчивости. В этих условиях большое значение и актуальность приобретает проблема психологического прогноза надежности также и в экстремальных ситуациях. Важной основой эффективного решения этой проблемы является использование прогностически ценных и валидных методик, критериев и алгоритмов прогноза надежности деятельности специалистов с учетом уровня их эмоциональной и нервно-психической устойчивости [27, 48].

Значительный научный и, особенно, практический интерес представляет разработки диагностических алгоритмов оценки и прогноза психологической совместимости военных специалистов для решения задач оперативного и долгосрочного прогноза их профессиональной надежности.

Важным научно-практическим направлением развития методического аппарата психологического прогнозирования является применение объективных количественных психофизиологических методик, реализованных на основе современных компьютерных технологий. Это обусловлено тем, что широко используемые в практике профессиональной психодиагностики психологические тесты (например, личностные опросники) обладают высокой вероятностью искажения данных за счет мотивации и субъективного отношения обследуемых к процедуре тестирования. Поэтому значительный научный и практический интерес представляет разработка для целей психологического прогноза надежности деятельности военных специалистов объективных психофизиологических критериев, полученных с помощью современных автоматизированных комплексов.

Целью разработки прогностической психологической модели, позволяющей прогнозировать надежность профессионального отбора кандидатов на контрактную службу, было проведено экспериментальное обследование различных категорий кандидатов. В ходе обследования использовались предложенные нами методики, которые описаны в разделе 3.

Перед проведением второго субтеста проводится эмоциогенное инструктирование, направленное на повышение чувства ответственности. При этом первый субтест является обучающим и предназначен, в том числе, для снятия первичной ориентировочной реакции обследуемых. Для моделирования эмоциогенных условий в них используются, например, специфические шумовые помехи при тестировании и дефицит времени.

Для итоговой оценки показателей тестов используются дифференцированные (по субтестам и категориям специалистов) балльные нормативы. При этом

устойчивость указанных качеств оценивается по направленности изменения (в нормированных баллах). Эти методические особенности составляют суть предложенных нами психодиагностических тестов, направленных на выявление личностных качеств, способствующих надежности при прохождении службы.

Для выявления статистически значимых различий была использована программа АРМ ВП («Автоматизированное рабочее место военного психолога» – аппаратно-программный комплекс с комплектом компьютерных версий психодиагностических и психофизиологических исследовательских методик).

По данным таблицы 1, группа «+» (призванные из запаса лица) имеют показатель выше, что говорит о маловероятных нарушениях нервно-психической устойчивости.

Таблица 1 – Статистические значения по Т-критерию Уилкоксона по методике «МЛО - Адаптивность»

Группа (+): (N=30); Группа (-): (N=30)					
Показатель	Группа (+)		Группа (-)		Различия Т
	М	СКО	М	СКО	
Нервно-психическая устойчивость	6,76	4,66	6,12	3,43	1,96*

при  $p \leq 0,01$

По результатам следующей методики «Военно-профессиональная пригодность» таблицы 2, можно увидеть, что такие показатели как: направленность на военную службу (позитивное отношение к военной службе в целом, выраженный интерес к овладению воинскими специальностями, ярко выраженная мотивация достижения успеха, готовность преодолевать возможные трудности на пути к достижению цели, высокий уровень самооценки, разнообразные интересы, высокая активность), командная направленность, связь и наблюдение, водительская направленность, направленность специального назначения выше у военнослужащих срочной службы. У военнослужащих запаса операторская и технологическая направленность выше, чем у военнослужащих



срочной службы. С другой стороны, статистически значимые различия есть и в такой категории как «неискренность», она выше у военнослужащих запаса.

Таблица 2 – Статистические значения по Т-критерию Уилкоксона по методике «военно-профессиональная пригодность»

Показатель	Группа (+)		Группа (-)		Различия
	М	СКО	М	СКО	Т
Направленность на в/службу	8,05	1,57	7,32	2,42	1,62
Командные	8,05	2,14	6,32	2,99	3,1**
Операторские	6,68	1,56	6,18	1,49	1,71
Связь и наблюдение	8,14	1,84	6,82	3,01	2,46**
Водительские	6,14	3,08	5,23	3,8	1,53
Специального назначения	5,5	2,93	4,23	3,14	2,04*
Технологические	7,5	4,36	6,32	3,75	1,81
Неискренность	7,27	3,35	6,55	2,07	1,85

\*– при  $p \leq 0,05$ ; \*\* – при  $p \leq 0,01$

Из таблицы 3 по методике «Оценка склонности к отклоняющемуся поведению» были получены следующие результаты: нонконформизм, склонность к риску выше у военнослужащих запаса. При этом показатель «агрессивность» и «социальная желательность» выше у военнослужащих срочной службы.

Таблица 3 – Статистические значения по Т-критерию Вилкоксона по методике «Оценка склонности к отклоняющемуся поведению»

Показатель	Группа (+)		Группа (-)		Различия
	М	СКО	М	СКО	t
Соц. желательность	5,55	3,79	6,7	5,41	2,45*
Нонконформизм	4,08	2,19	3,53	2,02	1,8
Склонность к риску	4,47	5,37	3,64	3,66	1,99*
Агрессивность	4,11	2,1	3,55	3,33	1,84

\*– при  $p \leq 0,05$

Результаты методики «Калифорнийский личностный опросник» (таблица 4) свидетельствуют о статистически значимых различиях по следующим

показателям: достижение через подчинение и самовлюбленность выше у военнослужащих срочной службы. В тоже время толерантность, достижение через независимость, самореализация, дружелюбие выше у военнослужащих запаса.

Таблица 4 – Статистические значения по Т-критерию Вилкоксона методики «калифорнийский личностный опросник»

Показатель	Группа (+)		Группа (-)		Различия
	М	СКО	М	СКО	t
Толерантность	3,33	1,33	5	1	1,96*
Достижение через подчинение	5,33	0,33	3	3	1,96*
Достижение ч-з независимость	4,33	4,33	6,33	0,33	1,96*
Самореализация	3,67	2,33	6,67	1,33	1,96*
Дружелюбие	3	3	6	1	1,96*
Самовлюбленность	6,33	1,33	2,67	4,33	1,96*

\*– при  $p \leq 0,05$

Одним из факторов определяющих факторы нарушения профессиональной надежности является наличие психологических патологических особенностей проявления поведения. Эти проявления оцениваются в рамках военно-врачебной комиссии на пунктах отбора.

Выводы по второму разделу:

Прогностика, как состоятельная научная дисциплина, изучающая общие принципы и методы прогнозирования развития объектов любой природы, а также закономерности процесса разработки прогнозов, сформировалась в 60-х годах XX века. В это время были обоснованы основные понятия терминология и принципы прогнозирования, выделены виды и параметры прогнозов, определены методы и этапы прогнозирования.

Таким образом, проанализировав полученные результаты проведенных методик с 2 группами респондентов разных категорий (военнослужащие по призыву, намеревающиеся заключить контракт с ВС РФ и военнослужащие запаса) можно выделить благоприятные сочетания факторов, влияющие на успешное прохождение службы по контракту:

- Высокая нервно-психическая устойчивость и направленность на военную службу;
- Высокий уровень нонконформизма и командная направленность военной службы;
- Высокий уровень достижения через подчинение и специальная направленность военной службы;
- Высокие показатели к операторской направленности , толерантность и дружелюбие;
- Высокий уровень нервно-психической устойчивости и водительская направленность.

### 3 ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ АЛГОРИТМА ПРОГНОСТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ НАДЕЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ

#### **3.1 Организация и методики исследования**

На основании теоретического анализа литературы по проблеме профессионального отбора кандидатов поступающих на военную службу по контракту была сформулирована рабочая гипотеза исследования: психологический прогноз надежности профессионального отбора военнослужащих на контрактную службу будет эффективен при условии, если будут учтены индивидуально-личностные особенности кандидата.

Эмпирические задачи исследования определены следующим образом:

1. Разработать программу и диагностический алгоритм прогноза надежности профессионального отбора кандидатов на контрактную службу.
2. На основе разработанного диагностического алгоритма оценить эффективность отбора на контрактную службу Российской Федерации в отдельно взятой войсковой части.

Исследование опирается на четырехуровневую модель сформированности, целостности, всесторонности, гармоничности личности Ильина В.С. [31].

1. Первый уровень характеризуется аморфностью системы, разрозненностью ее элементов, отсутствием устойчивых связей между ними, когда нет еще возможности говорить о сколько-нибудь сложившейся структуре. Система ведет себя случайным образом, непредсказуемо, велика ее зависимость от условий внешней среды.

2. Второй уровень отличается появлением связей между группами элементов в системе, в ней образуются как бы «фрагменты структуры», устанавливаются причинно-следственные связи, поведение системы становится предсказуемым в определенных ситуациях, но остается неустойчивым.

3. Третий уровень выделяется по наличию связей практически между всеми элементами системы, выстраивается ее внутренняя структура, поведение системы становится более устойчивым, т. е. проявляется на уровне тенденций в большинстве ситуаций жизнедеятельности. Это уровень «связного целого», однако система еще неустойчива, ее структура с большой степенью вероятности может быть разрушена внешними воздействиями.

4. Четвертый уровень развития системы – это уровень оптимального связного единого целого, когда связи между элементами системы становятся устойчивыми, выстраиваясь в иерархическую структуру, устойчивым и автономным (относительно независимым от внешней среды) становится поведение системы. Это стадия саморазвития системы, когда усиливаются внутренние факторы ее развития, а внешние отступают на второй план, когда система включает освоенную среду в качестве элементов своей структуры.

В основном исследовании принимали участие 60 молодых людей поступающих на военную службу по контракту, отобранные методом случайной выборки, проходящих военную службу в одной из войсковых частей Екатеринбургского гарнизона Центрального военного округа. Выборка является репрезентативной по своему составу.

Для выявления значимых различий выборка была разделена на две подгруппы, критерием для первой группы стал: военная служба по призыву на территории войсковой части, а для второй группы, молодые люди прошедшие военную службу по призыву, прибывающие в запасе и намеревающиеся заключить контракт с ВС РФ.

1 группа – военнослужащие по призыву – 30 человек.

2 группа – гражданские молодые люди – 30 человек

Адекватность выбора и возможность применения методик сбора эмпирических данных обусловлены теоретическими основаниями исследования, выделенным объектом и предметом, содержанием поставленных задач, учетом возможностей и ограничений методик, их точности и надежности измерения, а так же

объективными условиями и существующими возможностями проведения исследования.

### **3.2 Методики исследования**

Для выявления индивидуально-личностных особенностей молодых людей изъявивших желание подписать контракт с ВС РФ, были использованы следующие методики:

1. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивности» (Маклаков А.Г. и Чермянин С.В. (1993));
  2. Опросник «Военно-профессиональной пригодности» (ВПП);
  3. Методика для диагностики «склонности к отклоняющемуся поведению» (СОП) Орел А.Н.;
  4. Методика «Калифорнийский личностный опросник» (КЛО);
  5. Свободное дескриптивное описание на тему «Идеальный военнослужащий».
1. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность»

Предназначен для изучения адаптационных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик личности, отражающих интегральные особенности психического и социального развития. Используется для решения задач профессионального психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

МЛО «Адаптивность» состоит из 165 утверждений, большая часть которых заимствована из ММРІ. Каждое утверждение обследуемый оценивает с точки зрения соответствия его представлениям, взглядам, особенностям поведения и самочувствия и выражает свое согласие или несогласие с ним.

- (Д) – достоверность;
- (АС) – адаптивные способности;
- (НПУ) – нервно-психическая устойчивость;
- (КО) – коммуникативные особенности;
- (МН) – моральная нормативность;

Итоговая оценка выделяет 4 уровня адаптивности: высокий (нарушения нервно-психической деятельности маловероятны), хороший (нарушения нервно-психической деятельности маловероятны), удовлетворительный (нарушения нервно-психической деятельности вероятны, особенно в экстремальных ситуациях и при значительных эмоциональных нагрузках), неудовлетворительный (нарушения нервно-психической деятельности вероятны, особенно в экстремальных ситуациях и при значительных эмоциональных нагрузках).

## 2. Опросник военно-профессиональной пригодности (ВПП)

Опросник предназначен для обследования граждан, подлежащих призыву на военную службу с целью получения информации об их военно-профессиональной направленности и личностных особенностях. Разработан в 178 НПЦ ГШ ВС РФ Зараковским Г.М., Чунавой И.Н. и др.

Опросник содержит девять шкал:

- Шкала «Н» – свидетельствует о направленности на военную службу в целом;
- Шкалы «К», «Оп», «Св», «В», «Сн», и «Т» свидетельствуют о направленности на военную службу на воинских должностях, относящихся к классам основных сходных воинских должностей: «Командные», «Операторские», «Связь и наблюдение», «Водительские», «Специального назначения» и «Технологические»;
- Шкала «НПУ» указывает на уровень нервно-психической устойчивости;
- Шкала «И» (искренность) свидетельствует о правдивости ответов. Чем больше баллов набирает обследуемый, тем более он искренен. Если число баллов по шкале «И» менее 7 следует уточнить у обследуемого причины неискренних ответов в ходе беседы с ним.

Ответы регистрируются на бланке, а обработка результатов обследования производится путем подсчитывания количества совпадающих с «ключами» ответов по каждой шкале методики.

### 3. Методика диагностики склонности к отклоняющемуся поведению (СОП)

Методика диагностики склонности к отклоняющемуся поведению (СОП) предложена Орлом А.Н. и является стандартизированным тест-опросником, предназначенным для измерения готовности (склонности) к реализации различных форм отклоняющегося поведения. Опросник представляет собой набор специализированных психодиагностических шкал, направленных на измерение готовности (склонности) к реализации отдельных форм отклоняющегося поведения:

1. Установка на социальную желательность (неискренность);
2. Нонконформизм (склонность к преодолению норм и правил);
3. Шкала склонности к риску;
4. Шкала импульсивности;
5. Шкала склонности к агрессии и насилию;
6. Шкала склонности к делинквентному поведению;
7. Шкала склонности к аддиктивному поведению;

### 4. Методика «Калифорнийский психологический опросник»

Калифорнийский психологический опросник (California Psychological Inventory, CPI) был разработан в начале 50-х годов 20 века руководством американского психолога Гауха Х.

В дальнейшем опросник подвергался доработке. В настоящей версии компьютерной программы «АРМ ВП» под шифром «КЛЮ» (Калифорнийский личностный опросник) представлен вариант, включающий в себя 434 вопроса, распределяющихся по 20 основным, 3 векторным и 9 вторичным шкалам. Содержательно представленная в компьютерной программе «АРМ ВП» версия теста аналогична версии, адаптация которой была осуществлена сотрудниками ИП РАН под руководством Тарабриной Н.В., отличаясь лишь пунктовым составом контрольных шкал (Gi, Cm, Wb).

Для удобства интерпретации шкалы опросника были объединены Гаухом Х. в четыре группы. В основе объединения шкал в 4 класса лежала



интерпретационная, а не факторная логика, т. е. эти четыре категории не обязательно выделяются с помощью психометрических методов.

1. Оценка уравновешенности, властности, самоуверенности, адекватности в межличностном общении. В группу входит 7 шкал: Доминирование, способность к поддержанию статуса, общительность, социальное присутствие, самопринятие, независимость, эмпатия.

2. Оценка уровня социализации, зрелости, ответственности и структурированности ценностей в межличностном общении. В группу входит 7 шкал: ответственность, социализация, самоконтроль, толерантность, хорошее впечатление, обычность, чувство благополучия.

3. Оценка потенциальных достижений и эффективности в интеллектуальной сфере. Включает 3 шкалы: достижение через подчинение, достижение через независимость, интеллектуальная эффективность.

4. Оценка сферы интересов. В группу входят 3 шкалы: психологический склад ума, гибкость, женственность.

#### Векторные шкалы

Векторные шкалы образуют «каркас» кубической модели интерперсонального функционирования, измеряемого такими факторами, как «экстравертность - интровертность», «нормопринятие», «самореализация». Эти шкалы позволяют оценить 28 разных видов интерперсональной ориентации путем определения по двум первым векторным шкалам 4 типов личности.

Альфа – экстравертно направленные, выраженные лидеры; бета – интровертно ориентированные, личности, придерживающиеся норм, зависимые; ставят интересы общества выше собственных; гамма – экстравертно ориентированы, скептически, с сомнением относятся к общепринятым нормам и ценностям; экстравертно ориентированы, скептически, с сомнением относятся к общепринятым нормам и ценностям; дельта – интровертно направленные, отделены от окружающих.

5. Свободное дескриптивное описание на тему «Идеальный военнослужащий».

Респондентам предлагается написать сочинение на тему «Идеальный военнослужащий». Время написания – 30 минут, объем – не более 30 предложений, содержание не ограничивается.

Цель исследования: изучить особенности личного отношения респондентов к военной службе по контракту и провести оценку значимости военной службы.

Обработка производилась с помощью подсчета групповых показателей выборок, а также была произведена качественная характеристика результатов исследования с использованием методов анализа, обобщения и интерпретации сырых данных.

Использовалась программная среда «Автоматизированное рабочее место военного психолога» (АРМ ВП), позволяющая проводить сравнительный анализ по математико – статистическому критерию Вилкоксона-Уайта

Автоматизированное рабочее место военного психолога 83т379 позволяет провести психодиагностические обследования в интерактивном и бланковом форматах с целью:

- Диагностика индивидуальных особенностей и психологического сопровождения личного состава;
- Выявление лиц, склонных к срывам социально-психологической адаптации и девиантным формам поведения;
- Психологического сопровождения боевого дежурства;
- Оценки актуально психологического состояния, как отдельных военнослужащих, так и воинских коллективов;
- Изучение социально-психологических процессов в группах и воинских коллективах (оценка психологической совместимости, профилактика конфликтов, комплектование малых групп для выполнения особо ответственных заданий);
- Психологического консультирования военнослужащих и членов их семей.

Возможно так же применение АРМ ВП для оценки функциональной готовности к выполнению профессиональных обязанностей, оценки влияния факторов деятельности на работоспособность и др.

### 3.3 Описание и анализ результатов исследования

В настоящем параграфе описываются первичные результаты исследования и выделены содержательные характеристики компонентов профессионального отбора военнослужащих на контрактную службу ВС РФ. Результаты, полученные в ходе исследования, позволяют оценить профессионально важные качества военнослужащих и существующие неблагоприятные алгоритмы для заключения контракта с вооруженными силами России.

Из рисунков 3.1.1 и 3.1.2 видно, что «высокий» (18%) и «хороший» (80%) уровни нервно-психической устойчивости у военнослужащих запаса подписывающих контракт с ВС РФ, в целом выше, чем у лиц входящих в число военнослужащих срочной службы (10% – высокий, 75% – хороший). Данная статистика показывает, что в экстремальных ситуациях и при высоких эмоциональных и физических нагрузках нарушения психической деятельности маловероятны. Из этих данных можно сделать вывод, что военнослужащие запаса редко сталкиваются с экстремальными ситуациями в обычной жизни и не имеют полного представления о ресурсах своего организма.

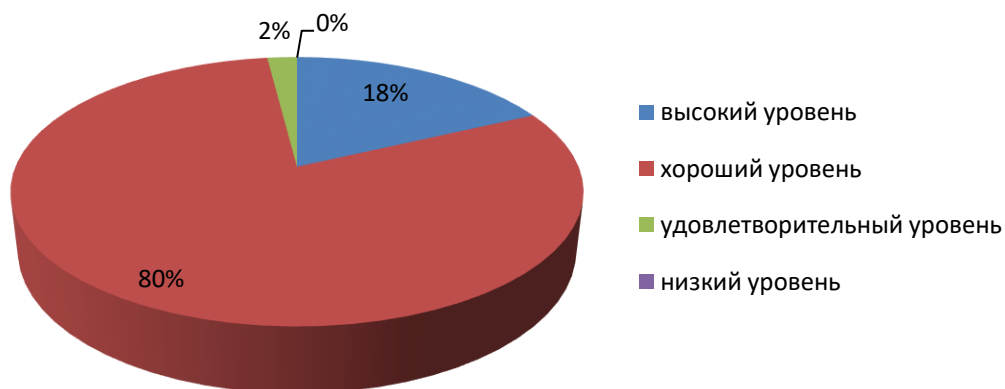


Рисунок 3.1.1 – Структура представленности уровней нервно-психической устойчивости у военнослужащих запаса по методики МЛЮ «Адаптивность»

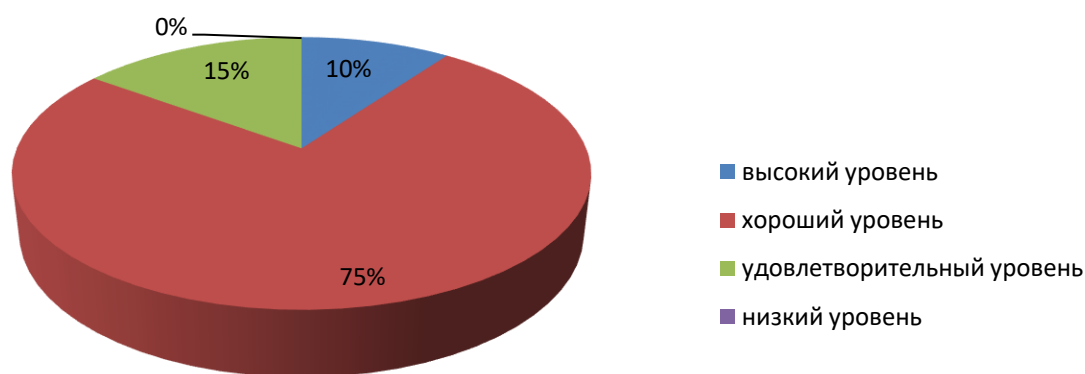


Рисунок 3.1.2 – Структура представленности уровней нервно-психической устойчивости у военнослужащих срочной службы по методики МЛО «Адаптивность»

На рисунках 3.2.1 и 3.2.2 представленные данные свидетельствуют о том, что направленность на военную службу в рядах ВС РФ у обеих групп испытуемых «высокий» и «хороший» уровни примерно одинаковы. Военнослужащие, проходящие срочную службу, нашли свое призвание в военной сфере, готовы исполнять свои служебные обязанности и хотят продолжить совершенствоваться в этой сфере деятельности. Военнослужащие запаса проявляют высокие ожидания от военной службы, имеют интерес и потенциальные возможности для реализации себя в данной профессии.

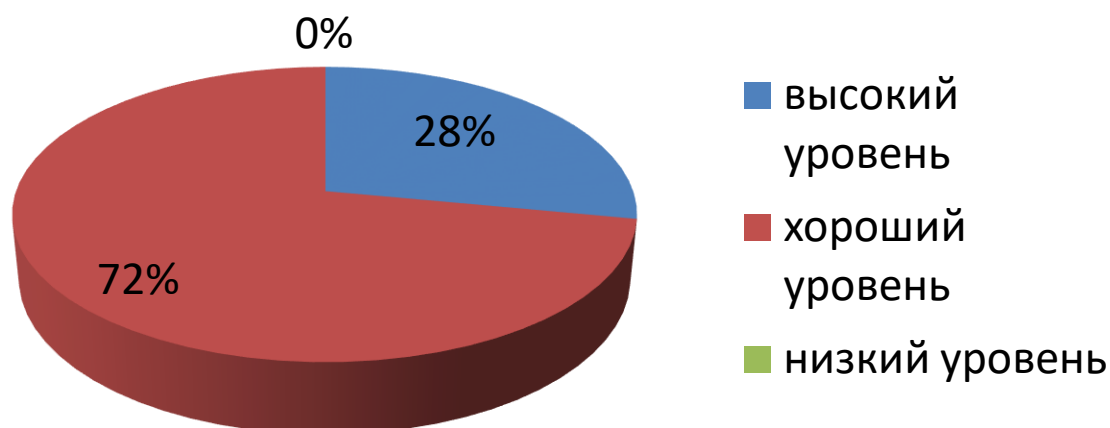


Рисунок 3.2.1 – Структура представленности уровней направленности на военную службу у военнослужащих срочной службы по методике «Военно-профессиональная пригодность».

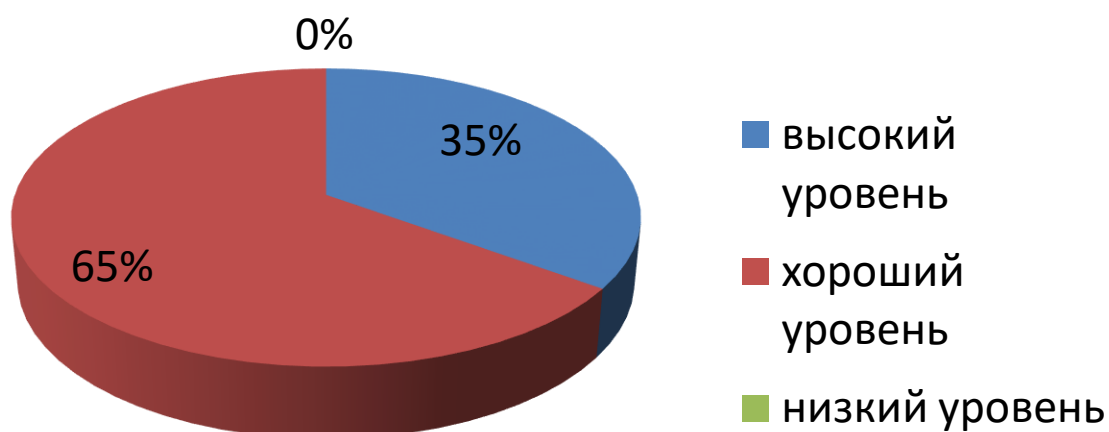


Рисунок 3.2.2 – Структура представленности уровней направленности на военную службу у военнослужащих запаса по методике «Военно-профессиональная пригодность».

Проанализировав полученные данные рисунков 3.3.1 и 3.3.2, можно сделать вывод о том, что:

- Установка на социальную желательность (неискренность) выше у военнослужащих запаса (высокий уровень – 15%, уровень выше среднего – 20%), так как они хотят зарекомендовать себя, для успешного подписания контракта.

- Уровень нонконформизма (склонности к преодолению норм и правил) ниже у военнослужащих срочной службы (высокий – 7%, выше среднего – 13%, средний – 32%, низкий – 20%, ниже среднего – 28%), так как в процессе прохождения службы исполнения устава и распорядка дня являются обязательными условиями. В то же время военнослужащие запаса имеют более высокие результаты (высокий – 12%, выше среднего – 24%, средний – 36%, низкий – 15%, ниже среднего – 13%), так как они не ограничены строгим распорядком дня и не находятся под постоянным контролем.

- Приблизительно одинаковый уровень по шкале «склонности к риску» у военнослужащих запаса (высокий – 8%, выше среднего – 5%, средний – 15%, низкий – 34%, ниже среднего – 38%) и у военнослужащих срочной службы (высокий – 4%, выше среднего – 5%, средний – 15%, низкий – 34%, ниже среднего – 42%), это свидетельствует о том, что у претендентов на контрактную службу отсутствуют или снижены тенденции к реализации аутодеструктивного поведения.

- Показатели по шкале «импульсивность» выше у военнослужащих запаса (высокий – 7%, выше среднего – 32%, средний – 24%, низкий – 18%, ниже среднего – 19%), так как они более склонны к проявлению эмоций в поступках, они не ограничены рамками субординации.

- По шкале «склонность к агрессии и насилию» у военнослужащих срочной службы были получены результаты ниже (высокий – 2%, выше среднего – 16%, средний – 27%, низкий – 33%, ниже среднего – 22%), что свидетельствует об отсутствии агрессивных тенденций; у военнослужащих запаса (высокий – 9%, выше среднего – 17%, средний – 21%, низкий – 28%, ниже среднего – 25%). Насилие не рассматривается респондентами первой группы как средство решения

проблем, агрессия как способ выхода из фрустрирующей ситуации для них не типична.

- Склонность к делинквентному поведению у военнослужащих запаса ниже (высокий – 3%, выше среднего – 7%, средний – 9%, низкий – 12%, ниже среднего – 69%), так как одним из пунктов поступления на контрактную службу является отсутствие судимостей и административных правонарушений. Из этого следует, что военнослужащие запаса, заключающие контракт с ВС РФ не склонны к делинквентному поведению.

- Высокий уровень по шкале «склонность к аддиктивному поведению» выявлен у военнослужащих запаса (высокий – 4%, выше среднего – 8%, средний – 11%, низкий – 27%, ниже среднего – 50%) заключающих контракт с ВС РФ говорит о том, что они не ограничены свободой действий и передвижений – это дает больше возможностей реализовать свою зависимость.

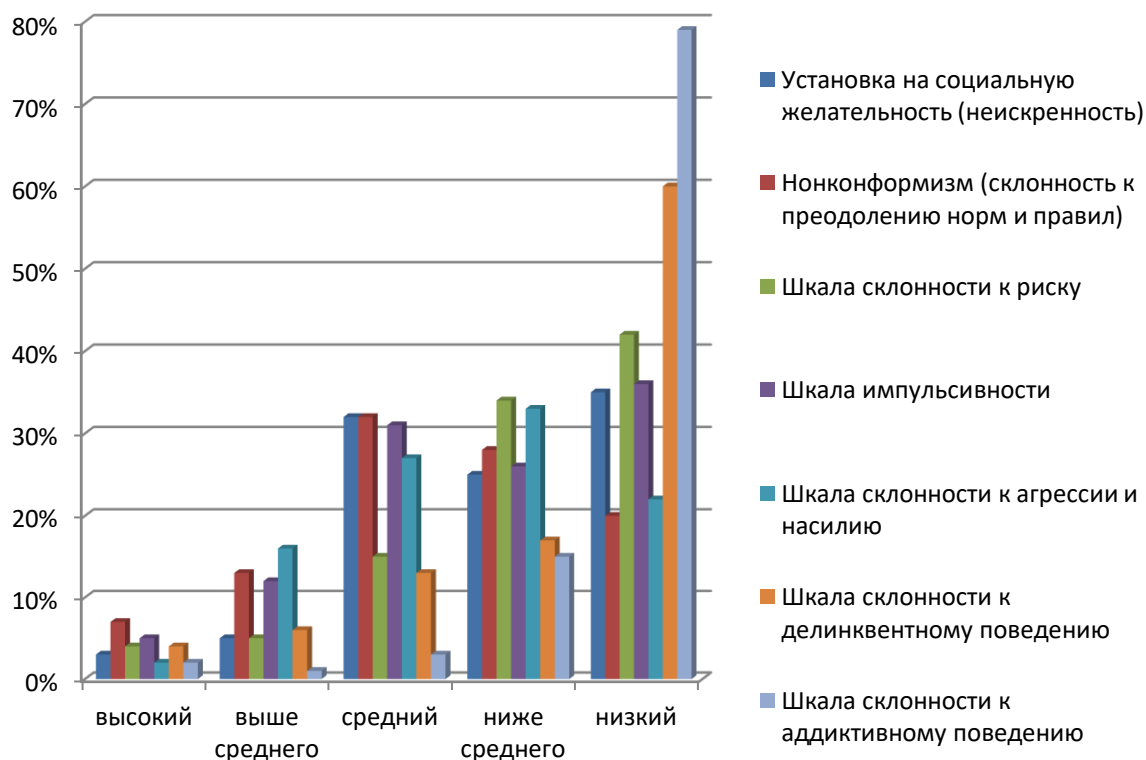


Рисунок 3.3.1 – Структура представленности уровней склонности к отклоняющемуся поведению военнослужащих срочной службы по методике «СОП»

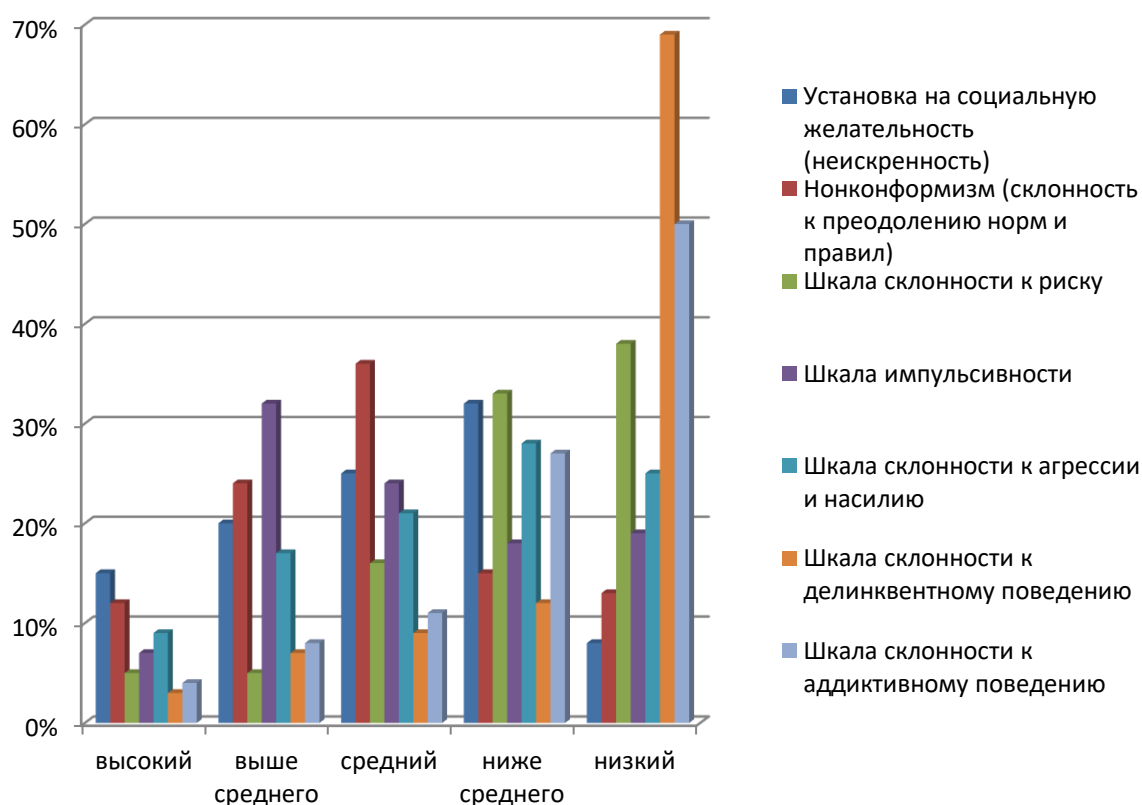


Рисунок 3.3.2 – Структура представленности уровней склонности к отклоняющемуся поведению военнослужащих запаса по методике «СОП»

На рисунках 3.4.1 и 3.4.2 представлены следующие данные:

1. 24 % военнослужащих срочной службы и 28% военнослужащих запаса относятся к группе «альфа», что свидетельствует о том, что четверть обследованных респондентов являются выраженными лидерами среди общего числа респондентов. Они целенаправленны, харизматичны, настойчивы и решительны.

2. К группе «бета» относятся 36 % военнослужащих запаса и 28% военнослужащих срочной службы. Эти показатели свидетельствуют о исполнительности, склонности к сотрудничеству, самоотверженности данной группы респондентов. Они так же проявляют такие черты как: гуманность, толерантность, предпочитают порядок и предсказуемость. Но в то же время они могут быть ригидны, сомневаться в себе, быть склонными к невротическим расстройствам, депрессии.



3. Группа «гамма» характеризуется такими показателями как: Инициативность, восприимчивость, самоуверенность. Они готовы к любым видам деятельности, инновационны (творческие лидеры), изобретательны. Недостатком этой группы являются такие черты как вспыльчивость, упрямство, импульсивность. К данной группе относятся 33% военнослужащих срочной службы и 18% военнослужащих запаса.

4. Следующей является группа «дельта». Они характеризуются как художественные натуры, рефлексивные, имеют богатое воображение, чувствительные, одаренные, артистичные, восприимчивы, утонченные натуры. Отрицательными показателями данной группы являются: уязвимость, тревожность, замкнутость, рассеянность, безответственность, конфликтность, погруженность в себя. В эту группу входят 18% военнослужащих запаса и 15% военнослужащих срочной службы.

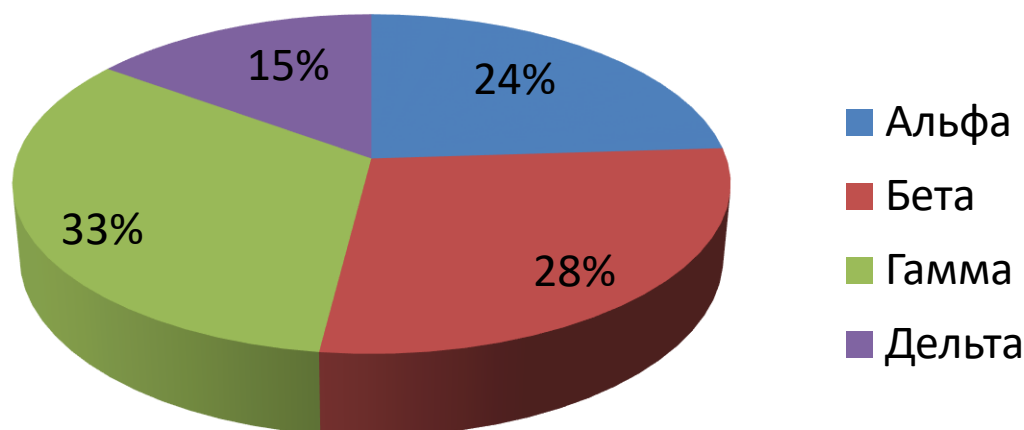


Рисунок 3.4.1 – Структура представленности векторных шкал у военнослужащих срочной службы по методике «Калифорнийский личностный опросник».

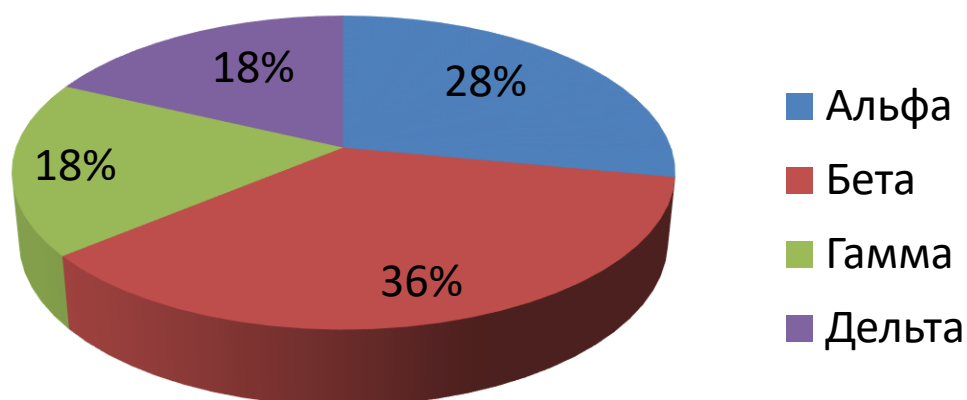


Рисунок 3.4.2 – Структура представленности векторных шкал у военнослужащих запаса по методике «Калифорнийский личностный опросник».

Военнослужащие, проходящие службу по контракту, образуют социально-профессиональную группу, для которой личностные ценности и ценности военной службы – не отвлеченные понятия, а постоянно действующие мотивирующие факторы их повседневной жизни. Они формируются под влиянием уклада общественной жизни, нормативно-правовых актов, отношений между государством и его гражданами в связи с выполнением функций по защите Отечества. Они определяют поведение военнослужащих, их пристрастия, отношение к различным проявлениям жизнедеятельности коллектива и общества в целом, самооценку и оценку действий других людей, побуждающие мотивы служебной и внеслужебной деятельности.

С этой целью был проведен метод «свободного дескрипирования» среди военнослужащих, в результате чего были получены их мнения относительно того, кто в их понимании является «идеальным военнослужащим»

В результате анализа ответов респондентов по данной теме обнаружилось, что, на первый взгляд, наиболее часто в ответах указываются личностные характеристики конструкта «исполнительность» (в 58% протоколов свободного дескрипирования). Содержанием данного конструкта являются следующие

показатели: «ответственный», «трудолюбивый», «инициативный», «мотивированный». Однако более детальное рассмотрение конструкторов показывает, что респонденты удовлетворение в жизни связывают с характером той деятельности, в которой выполняют свои служебные обязанности. Конструкторы «дисциплинированность» (27%), «воинский устав» (19%), «честь» (15%), «знание законов» (6%) в общей сложности составляют 67% высказываний. Обращает внимание на себя тот факт, что более 43% респондентов «идеального военнослужащего» связывают с опрятным внешним видом: «начищенные берцы» (12%), «опрятный» (9%), «выглаженная форма» (7%), «чисто выбритый» (7%), «подтянутый» (5%).

В этой связи повышается роль командиров (начальников) всех степеней в создании психогигиенических условий труда подчиненных, здорового морально-психологического климата в коллективе, что, в конечном счете, влияет на принятие военнослужащими ценностей службы в качестве личностных ценностей.

Несколько реже респонденты указывают на такие значимые ценности, как эмоциональная устойчивость (14%).

В меньшей степени респонденты указывают на следующие конструкторы: «находчивость» (6%); «хороший человек» (6%); «способность прийти на помощь» (6%); «общение с людьми» (5%); «владение оружием» (5%); «отзывчивость» (5%); «мир и нет войны» (5%).

Таким образом, проанализировав полученные результаты проведенных методик с 2 группами респондентов разных категорий (военнослужащие по призыву, намеревающиеся заключить контракт с ВС РФ и военнослужащие запаса) можно выделить благоприятные сочетания факторов, влияющие на успешное прохождение службы по контракту (которые были рассмотрены во втором разделе).

Но есть и негативные сочетания факторов, которые будут препятствовать успешному прохождению службы. Например:

- если у респондента «1» удовлетворительный уровень нервно-психической устойчивости (по методике МЛО «Адаптивность») в сочетании с классом «гамма» (по методике КЛО), то дальнейшее прохождение службы будет негативно сказываться на взаимоотношениях с коллективом (командир – подчиненный, диада, подчиненный – командир);

- сочетание благожелательного отношения к военной службе (по методике ВПП) и удовлетворительного уровня нервно-психической устойчивости у респондента «2» свидетельствует о том, что в целом он готов реализовать себя в данной профессии, но в экстремальных ситуациях не сможет адекватно ее оценить;

- умеренно выраженная направленность на военную службу (ВПП) в сочетании с качествами класса «гаммы» (КЛО) у респондента «3» приведет к неспособности брать на себя ответственность, принимать решения, как командир и нежеланию проявлять инициативу;

- сочетание класса «альфа» (КЛО) и высоким уровнем аддиктивного поведения (СОП) у респондента «4» может влиять на уровень и качество выполнения поставленных ему задач тенденцией ухода от мира реальности, посредством изменения психического состояния.

- у респондента «5» могут сочетаться класс «альфа» (КЛО) с высоким уровнем склонности к рискованному, аутодеструктивному поведению, что может привести к травматизму и гибели личного состава.

## ВЫВОДЫ

Подводя итог теоретического анализа изученных источников можно сделать вывод о том, что:

1. К военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, относятся офицеры, прапорщики и мичманы, курсанты военных образовательных учреждений профессионального образования (после заключения контракта), а также сержанты, старшины, солдаты и матросы, зачисленные на военную службу по контракту.

2. Были выделены четыре уровня сформированности профессионализма военнослужащих контрактной службы: низкий, допустимый, стабильный, высокий.

3. Для эффективного несения воинской службы важная роль выделяется дисциплинарному уставу ВС РФ. Являясь составной частью воинского устава, дисциплинарный устав ВС РФ считается правовым документом для всех категорий военнослужащих.

4. Идеи подбора, отбора, специализации и расстановки людей в труде в соответствии с уровнем и характером развития их способностей являются методологической основой организации и проведения профессионального психологического отбора в Вооруженных Силах РФ.

5. Под нервно-психологической устойчивостью (НПУ) понимается интегральная совокупность врожденных (биологически обусловленных) и приобретенных личностных качеств, мобилизационных ресурсов и резервных психофизиологических возможностей организма, обеспечивающих оптимальное функционирование индивида в неблагоприятных условиях профессиональной среды.

Прогностика, как состоятельная научная дисциплина, изучающая общие принципы и методы прогнозирования развития объектов любой природы, а также закономерности процесса разработки прогнозов, сформировалась в 60-х годах XX века. В это время были обоснованы основные понятия терминология и принципы

прогнозирования, выделены виды и параметры прогнозов, определены методы и этапы прогнозирования.

Таким образом, проанализировав полученные результаты проведенных методик с 2 группами респондентов разных категорий (военнослужащие по призыву, намеревающиеся заключить контракт с ВС РФ и военнослужащие запаса) можно выделить благоприятные сочетания факторов, влияющие на успешное прохождение службы по контракту:

- Высокая нервно-психическая устойчивость и направленность на военную службу;
- Высокий уровень неконформизма и командная направленность военной службы;
- Высокий уровень достижения через подчинение и специальная направленность военной службы;
- Высокие показатели к операторской направленности, толерантность и дружелюбие;
- Высокий уровень нервно-психической устойчивости и водительская направленность.

Но есть и негативные сочетания факторов, которые будут препятствовать успешному прохождению службы. Например:

- у респондента «1» удовлетворительный уровень нервно-психической устойчивости (по методике МЛЮ «Адаптивность») в сочетании с классом «гамма» (по методике КЛЮ), то дальнейшее прохождение службы будет негативно сказываться на взаимоотношениях с коллективом (командир – подчиненный, диада, подчиненный – командир);
- сочетание благожелательного отношения к военной службе (по методике ВПП) и удовлетворительного уровня нервно-психической устойчивости у респондента «2» свидетельствует о том, что в целом он готов реализовать себя в данной профессии, но в экстремальных ситуациях не сможет адекватно ее оценить;

- умеренно выраженная направленность на военную службу (ВПП) в сочетании с качествами класса «гаммы» (КЛО) у респондента «3» приведет к неспособности брать на себя ответственность, принимать решения, как командир и нежеланию проявлять инициативу;

- сочетание класса «альфа» (КЛО) и высоким уровнем аддиктивного поведения (СОП) у респондента «4» может влиять на уровень и качество выполнения поставленных ему задач тенденцией ухода от мира реальности, посредством изменения психического состояния.

- у респондента «5» могут сочетаться класс «альфа» (КЛО) с высоким уровнем склонности к рискованному, аутодеструктивному поведению, что может привести к травматизму и гибели личного состава.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Опираясь на теоретическую часть работы и основываясь на полученных результатах проведенных психодиагностических методик, были выделены алгоритмы надежности (благоприятные сочетания факторов, влияющие на успешное прохождение службы по контракту) и ненадежности (негативные сочетания факторов, которые будут препятствовать успешному прохождению службы) прогноза профессионального отбора на военную службу по контракту (в рамках отдельно взятой части). Данные алгоритмы представлены в таблице 5

Таблица 5 – Алгоритмы надежности и не надежности прогноза профессионального отбора на военную службу по контракту в рамках отдельно взятой войсковой части

Алгоритмы надежности	Алгоритмы не надежности
Адаптивность (стены 6–10 высокий / хороший уровень) + Военно-профессиональная пригодность (стены 7–10 высокая направленность на военную службу).	Адаптивность (стены 3–5 удовлетворительный уровень) + КЛЮ (класс Гамма / Дельта)
Определение склонности к отклоняющемуся поведению (ниже 50 Т-баллов по шкале 1) + Военно-профессиональная пригодность (стены 7–10 высокая направленность на военную службу).	Военно-профессиональная пригодность (стены 4–6 хорошая направленность на военную службу) + Адаптивность (стены 3–5 удовлетворительный уровень)
Определение склонности к отклоняющемуся поведению (ниже 50 баллов по шкале 3) + Адаптивность (стены 6–10 высокий / хороший уровень) + КЛЮ(класс Альфа / Бета)	Военно-профессиональная пригодность (стены 4–6 хорошая направленность на военную службу) + КЛЮ (класс Гамма / Дельта)
Определение склонности к отклоняющемуся поведению (ниже 50 Т-баллов по шкале 7) + Адаптивность (стены 6–10 высокий/хороший уровень) + Военно-профессиональная пригодность (стены 7–10 высокая направленность на военную службу)	КЛЮ (класс Гамма / Дельта) + Определение склонности к отклоняющемуся поведению (50–70 Т-баллов по шкале 4)



Продолжение таблицы 5

<p>Военно-профессиональная пригодность (стены 7–10 высокая направленность на военную службу) + КЛЮ(класс Альфа / Бета) + Адаптивность (стены 6–10 высокий / хороший уровень)</p>	<p>Определение склонности к отклоняющемуся поведению (60–70 Т-баллов по шкале 2)м+ Адаптивность (стены 3–5 удовлетворительный уровень) + КЛЮ (класс Гамма / Дельта)</p>
<p>Определение склонности к отклоняющемуся поведению (ниже 50 Т-баллов по шкале 5) + Военно-профессиональная пригодность (стены 7–10 высокая направленность на военную службу) + КЛЮ (класс Альфа / Бета)</p>	<p>Определение склонности к отклоняющемуся поведению (свыше 60 баллов по шкале 7) + Адаптивность (стены 3–5 удовлетворительный уровень) + Военно-профессиональная пригодность (стены 4–6 хорошая направленность на военную службу)</p>
<p>Определение склонности к отклоняющемуся поведению (ниже 50 Т-баллов по шкале 6) + Военно-профессиональная пригодность (стены 7–10 высокая направленность на военную службу) + КЛЮ(класс Альфа / Бета)+ Адаптивность (стены 6–10 высокий / хороший уровень)</p>	<p>Военно-профессиональная пригодность (стены 4–6 хорошая направленность на военную службу) +КЛЮ (класс Гамма / Дельта) + Адаптивность (стены 3–5 удовлетворительный уровень)</p>
	<p>Определение склонности к отклоняющемуся поведению (50–70 баллов по шкале 3) + Военно-профессиональная пригодность (стены 4–6 хорошая направленность на военную службу) + КЛЮ (класс Гамма / Дельта)</p>
	<p>Определение склонности к отклоняющемуся поведению (60–70 баллов по шкале 5) + Военно-профессиональная пригодность (стены 4–6 хорошая направленность на военную службу) + КЛЮ (класс Гамма / Дельта) + Адаптивность (стены 3–5 удовлетворительный уровень)</p>

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Абрамов, В.В. Идеологическая модель изучения особенностей личности / В.В. Абрамов, О.Ю. Моисеева // Человек вселенная. – СПб., 2003.
- 2 Абрамов, В.В. К вопросу о валидизации социально-психологической модели личности / В.В. Абрамов, О.Ю. Моисеева // Человек вселенная. – СПб., 2003.
- 3 Абрамов, В.В. Модели и подходы к объяснению поведения / В.В. Абрамов. – Ульяновск, 2004.
- 4 Адаев, А.И. Оценка и прогноз психологической готовности сотрудников органов внутренних дел МВД России к деятельности в экстремальных ситуациях // Диссертация кандидата психологических наук. – СПб., 2004.
- 5 Александровский, Ю.А. Пограничные психические расстройства. – М., 2000.
- 6 Астапов, Ю.Н. Клинико-эпидемиологические характеристики заболеваемости невротическими расстройствами военнослужащих срочной службы // Проблемы экстремальной психиатрии. – Харьков, 2000.
- 7 Афанасьев, В.Г. Социальная информация и управление обществом. – М., Политиздат, 1975.
- 8 Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб., 2004.
- 9 Бодров, В.А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора / В.А. Бодров, Л.Д. Сыркин // Психологический журнал. 2003. - № 1. – С. 73–81.
- 10 Бодров, В.А. Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности. Часть 1. / В.А. Бодров // Психологический журнал. 2008. – Т. 29, № 5. – С. 83–89.
- 11 Бодров, В.А. Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности. Часть 2. / В.А. Бодров // Психологический журнал. 2008. – Т. 29, № 6. – С. 66–74.

12 Боев, О.И. Прогнозирование личностных, поведенческих и невротических расстройств у военнослужащих кандидатов / О.И. Боев. – Ставрополь: Изд-во СтГМА, 2005: – 128 с.

13 Вассерман, Л.И. Психодиагностика риска нарушений адаптации лиц с напряженной профессиональной деятельностью / Л.И. Вассерман, М.Ю. Новожилова // Актуальные проблемы военной психиатрии: Всероссийская юбилейная науч.-практ. конф., посвящ. 100-летию военной психиатрии, СПб, 9-10.06.2011 г.: материалы конф. СПб.: ВМедА, 2011. – С. 207–208.

14 Военная психология / под ред. А.Г. Маклакова. СПб.: Питер, 2004. – 464 с.

15 Военно-врачебная экспертиза призывников, страдающих психическими расстройствами. Пособие для врачей / под ред. В.В. Куликова, Н.Н. Иванца – М. 2002. – 29 с.

16 Глушко, А.Н. Психофизиологические подходы к повышению работо- и боеспособности военнослужащих / А.Н. Глушко // Военно-медицинский журнал. 2004. - № 1. – С. 66–68.

17 Данилова, Н.Н. Психофизиология: учеб. для вузов / Н.Н. Данилова. – М.: АспектПресс, 2000. – 373 с.

18 Дерягина, Л.Е. Психофизиологические аспекты формирования дифференциальных стратегий адаптивного поведения: автореф. дис. д-ра медицин. наук / Дерягина Лариса Евгеньевна. – Архангельск, 2001. – 38 с.

19 Донченко, А.Д., А.И. Лупанов, Ю.А. Пастухов // Военно-медицинский журнал. 2001. – № 6. – С. 14–22.

20 Ермолаева, Е.П. Идентификационные аспекты социальной адаптации профессионалов / Е.П. Ермолаева // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. – М.: Изд-во ИП РАН, 2007. – С. 368–392.

21 Заварзина, Л.В. Формирование эмоционально-волевой устойчивости у сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. канд. психол. наук / Заварзина Лиана Васильевна. – СПб., 2002. – 25 с.

22 Закон Российской Федерации «Об обороне». Статья 14, часть 12 // Сборник законодательных актов Российской Федерации. – М.: Республика, 1993.

23 Закон Российской Федерации «О воинской обязанности и военной службе». Статья 35 // Сборник законодательных актов Российской Федерации. – М.: Республика, 1993.

24 Иглина, Н.Б. Лидер как субъект процесса социального управления в правоохранительных органах // Диссертация кандидата философских наук. – Архангельск, 2006.

25 Ильин, Е.П. Психология индивидуальных различий / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2004. – 701 с.

26 Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.

27 Информационно-методический сборник ЦВСППИ. – М. 1993.

28 Исследование и разработка предложений по совершенствованию системы комплектования ВС РФ личным составом по контракту (промежуточный отчет) / 178 НПЦ ГШ ВС; руководитель темы В.И. Лазуткин. – М., 1995. 92 с.

29 Карелин, А. Большая энциклопедия психологических тестов / А. Карелин. – М.: Директ-Медиа, 2005. – 416 с.

30 Климов, Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) / Учебное пособие / Е.А. Климов. – М.: ИЦ «Академия», 2004. – 304 с.

31 Клиническая психология. / 4-е изд. перераб. и доп. / под ред. Б.Д. Карвасарского. – СПб.: Питер, 2010. – 864 с.

32 Корнилова, Т.В. Психология риска и принятия решений // Учебное пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2003.

33 Куликов, В.В. Основы военно-врачебной экспертизы // Пособие для врачей. – М., 2001. – 261 с.

34 Куликов, В.В., Гуляев, В.А., Люфинг, А.А. и др. Правовые аспекты военно-врачебной экспертизы в законодательных актах Российской Федерации // Пособие для врачей. – М., 2000. – 89 с.

35 Лаврова, Н.А. Влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек - человек» // Психодиагностика: области применения, проблемы, перспективы развития // Тезисы московской межвузовской научно-практической конференции под ред. Карелиной М.Ю. – М.: МИССО, 2003.

36 Литвинцев, С.В., Фадеев, А.С. Состояние диагностики и военно-врачебной экспертизы психических расстройств в Вооруженных Силах Российской Федерации // ВМЖ. М., 2001. – № 3. – С. 23–27.

37 Литвинцев, С.В., Шамрей, В.К., Фадеев, А.С., Резник, А.М., Арбузов, А.Л. О состоянии психиатрической помощи в Вооруженных Силах РФ // ВМЖ. – М., 2003. – №3. – С. 13–20.

38 Маклаков, А.Г. Военная психология. – СПб.: «Питер», 2005.

39 Маклаков, А.Г. Профессиональный психологический отбор в «силовых» структурах РФ // Ученые записки. – СПб. ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2005. – 174 с.

40 Маклаков, А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях / А.Г. Маклаков // Психологический журнал. 2001. – Т. 22, № 1. – С. 16–24.

41 Меерсон, Ф.З. Адаптация к стрессу: механизмы и защитные перекрестные эффекты // Нур. Мед. J. 1993. – №4. – С. 23–30.

42 Мельников, В.М. Психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел в экстремальных условиях несения службы / В.М. Мельников. – М.: «АСТ-Пресс», 2008. – 214 с.

43 Нечаев, А.П. Боевой стресс в армии США / А.П. Нечаев // Новости зарубежной военной психиатрии. – СПб.: Изд. ВМедА, 2011. – Вып. 2. – С. 11–17.

44 Нечипоренко, В.В. Современный взгляд на проблему боевой психической травмы / В.В. Нечипоренко, С.В. Литвинцев, Е.В. Снедков // Очерки военной и экстремальной психиатрии. – СПб.: Изд. ВМедА, 2011. – С. 117–123.

45 Обозов, Н.Н. Типы личности, темперамент и характер // Методическое пособие. – СПб: СпбГУ, 1995

46 Основные результаты мониторинга по оценке благоприятных условий заключения контракта на военную службу среди военнослужащих и граждан, пребывающих в запасе: Информационно-аналитический и справочный материал. – М.: МО РФ, 2004.

47 Погодин, И.А. Проявление агрессии у солдат срочной службы и курсантов / И.А. Погодин // Вопросы психологии. – 2007. – № 3. – С. 137–144.

48 Пономаренко, В.А. Психология личности и воздействие боевого стресса / В.А. Пономаренко // Военно-медицинский журнал. 2004. – № 10. – С. 62–68.

49 Практическая психодиагностика. Методики и тесты. / под ред. Д.Я. Райгородского. – М., 2000. – 668 с.

50 Психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел в экстремальных условиях // Методическое пособие. – М., 2001. – 308 с.

51 Работкин, О.С. Организационно-методологические аспекты медико-психологической экспертизы граждан призывного возраста / Автореф. дис. канд. мед. наук. – М., 2001. – 26 с.

52 Ранняя диагностика злоупотребления психоактивными веществами в практике военно-врачебной экспертизы: Методические указания / под ред. В.В. Куликова, В.Ф. Егорова. – М., 2000. – 42 с.

53 Регуш, Л.А. Психология прогнозирования: успехи в познании будущего. СПб., Речь, 2003. – 352 с

54 Резник, А.М. Особенности стресс-провоцированного суицидального поведения военнослужащих / А.М. Резник, Г.А. Фастовцев // Военно-медицинский журнал. 2004. – № 6. – С. 36–41.

55 Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2009. 713 с.

56 Рустанович, А.В. О многоосевой оценке психического состояния военнослужащих / А.В. Рустанович // Очерки военной и экстремальной психиатрии. – СПб.: Изд. ВМедА, 2011. – Ч. 2. – С. 151–155.

57 Сиваш, О.Н. Личностные характеристики летного состава с разной профессиональной квалификацией (в практике клинико-психологической экспертизы) / О.Н. Сиваш // Психологический журнал. 2009. – № 2. – С. 43–56.

58 Снедков, Е.В. Реакции боевого стресса / Е.В. Снедков, А.М. Резник, С.А. Трущелев // Очерки военной и экстремальной психиатрии. – СПб.: Изд. ВМедА, 2011. – С. 168–174.

59 Указ Президента Российской Федерации об утверждении общевоинских уставов Вооруженных сил Российской Федерации (в ред. Указов Президента РФ от 23.10.2008 г. № 1517, от 14.01.2011 г. № 38, от 29.04.2011 г. № 561, от 29.07.2011 г. № 1039, от 14.01.2013 г. № 20, от 01.07.2014 г. № 483)

60 Указания Министра обороны РФ от 14.10.2003 г. № 15К/6/0475 «О реализации федеральной целевой программа «Переход к комплектованию военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, ряда соединений и воинских частей» на 2004–2007 гг.

61 Фадеев, А.С. Особенности невротических расстройств у военнослужащих по призыву (клиника, динамика, военно-врачебная экспертиза) / автореф. дис. канд. мед. наук. – М., 2002. – 25 с.

62 Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ.

63 Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ.

64 Фонарев, А.Р. Психология личностного становления профессионала: автореф. дис. д-ра психол. наук / А.Р. Фонарев. – Калуга, 2004. – 46 с.

65 Щегольков, А.М. Особенности медико-психологической реабилитации лиц работающих в экстремальных условиях / А.М. Щегольков, Л.М. Клячкин, В.Ф. Козенюк и др. // Медицина катастроф. 2000. – №1 (29). – С. 52–56.

66 Эльгаров, А.А. Медицина труда лиц опасных профессий / А.А. Эльгаров, А.М. Муртазов, А.Г. Шогенов // Медицина труда и промышленная экология. 2007. – № 5. – С. 1–6.

67 Юшкова, О.И. Методические подходы к определению уровня профессиональной пригодности работников травмоопасных профессий / О.И. Юшкова, В.В. Матюхин, А.С. Порошенко, Е.Г. Ямпольская // Медицина труда и промышленная экология. 2006. – № 3. – С. 7–11.

68 Юшкова, О. И. Психофизиологические аспекты производственного стресса в медицине труда / О.Ю. Юшкова, В.В. Матюхин, Э.Ф. Шардакова // Медицина труда и промышленная экология. 2001. – № 8. – С. 1–7.

69 Ядчук, В.Н. Организационно-методические аспекты совершенствования медицинского обеспечения подготовки граждан к военной службе до первоначальной постановки на воинский учет // Дис. канд. мед. наук. – М., 2001. – 210 с.

70 Lindblom, K.M. Burnout in the working population: relations to psychosocial work factor / K.M. Lindblom, S.J. Linton, C. Fedeli, I.-L. Bryngelsson // Int. J. Behav. Med. 2006. – Vol. 13, № 1.

71 Rona, R.J: Women in novel occupational roles: mental health trends in the UK Armed Forces / R.J. Rona, N.T. Fear, L. Hull, S. Wessely // Int. J. Epidemiol. 2007. – Vol. 36, № 2.

72 Stranks, J. Stress at Work: Management and Prevention / J. Stranks. – Amsterdam: Elsevier Publ., 2005. 232 p.

73 Vasterling, J.J. Neuropsychological outcomes of Army personnel following deployment to the Iraq war / J.J. Vasterling, S.P. Proctor, P. Amoroso et al. // JAMA. 2006. – Vol. 296, № 5.

74 Violanti, J.M. Suicide in Police Work: Exploring Potential Contributing Influences / J.M. Violanti, D. Fekedulegn, L.E. Charles et al. // Am. J. Crim. Justice. 2009. – Vol. 34, № 12.