

УДК 159.99

Современные требования к профессии военных включают изучение структуры профессионально-важных качеств (ПВК). Исследование этого вопроса позволяет решать целый ряд практических задач в области профессионального отбора и подготовки в данной области. Теоретическое обоснование механизмов и закономерностей формирования системы ПВК является основой для построения психологической системы деятельности военных.

Ключевые слова: военнослужащие; профессионально-важные качества; адаптация; удовлетворенность трудом; психологическое благополучие.

Modern requirements to the military profession include the study of the professionally important qualities structure. Study of this question allows to solve a number of practical tasks in the area of professional selection and training. Theoretical foundation of the mechanisms and laws of formation of professionally important qualities of the system will allow the construction of the psychological system of military personnel activities.

Key words: military personnel; professionally important qualities; adaptation; labour satisfaction; psychological wellbeing.

Л. Ю. Субботина

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова

E-mail: sublara@mail.ru

И. В. Пучка

Ярославское ВЗРУ ПВО (военный институт)

E-mail: puchka_79@mail.ru

Проблема выявления профессионально-важных качеств у военнослужащих по контракту в современных условиях*

Научная статья

L. U. Subbotina

P. G. Demidov Yaroslavl State University

I. V. Puchka

Yaroslavl VZRKU PVO (Military Institute)

The Problem of Identifying Professionally Important Qualities of Military Personnel Hired on a Contract Basis in Modern Conditions

Scientific article

Мировое развитие на современном этапе характеризуется усилением глобальной конкуренции, напряженности в различных областях межгосударственного и межрегионального взаимодействия; соперничеством ценностных ориентиров и моделей развития на глобальном и региональном уровнях на фоне общего осложнения международных отношений. Резкое обострение военно-политической обстановки, межгосудар-

ственных отношений может привести к вероятной возможности применения военной силы.

В данных условиях возрастают требования к Вооруженным Силам Российской Федерации [1, 2].

Значительное внимание сосредоточено на проблеме надежной и эффективной деятельности человека в условиях воинской службы. Обеспечение войск личным составом, отвечающим высоким требованиям и специфике вооруженных сил,

* Работа выполнена при финансовой поддержке гранта РГНФ № проекта 16-06-00960.

© Субботина Л. Ю., 2016

© Пучка И. В., 2016

достигается путем тщательного изучения и отбора будущих кандидатов, выявления у них качеств и свойств личности, необходимых для успешного выполнения стоящих перед подразделениями боевых задач. В современных условиях предъявляются высокие требования к психическому и физическому здоровью военнослужащих, адаптационным способностям личности к деятельности в неблагоприятных условиях среды.

Целью нашего исследования является выявление основных профессионально-важных качеств, позволяющих в кратчайшие сроки успешно адаптироваться в условиях прохождения военной службы и эффективно выполнять задачи, поставленные командованием, государством.

Основное внимание мы сосредоточим на военнослужащих контрактной службы (от рядового до сержанта), так как именно они находятся в наиболее сложных условиях вхождения в среду. В отличие от офицеров они не имеют длительной подготовки к прохождению реальной службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации. Военнослужащему контрактной службы предоставляется три месяца испытательного срока, в течение которого ему необходимо осмотреться, понять основные закономерности происходящего вокруг, уяснить свое место в системе, проявить и зарекомендовать себя с положительной стороны перед командованием, выстроить отношения с сослуживцами.

Интерес к проблеме изучения профессионально-важных качеств как основного результата процесса профессионального становления личности не ослабевает на протяжении длительного времени. По мнению В. Д. Шадрикова, профессионально важные качества выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности, что является узловым моментом формирования психологической системы деятельности [3].

Согласно Е. П. Ермолаевой, «ПВК – психологический потенциал для формирования знаний, умений навыков; знания, умения и навыки – необходимое условие и ресурс для формирования профессиональной компетентности» [4].

Е. С. Шелепова рассматривает профессионально важные качества как компоненты профессиональной пригодности, т. е. такие качества, которые необходимы человеку для успешного

решения профессиональных задач. Среди них широкий спектр разных качеств – от природных задатков до профессиональных знаний, получаемых в процессе профессионального обучения и самоподготовки, особенности личности (мотивация, направленность, смысловая сфера, характер), психофизиологические особенности (темперамент, особенности ВНД), особенности психических процессов (память, внимание, мышление, воображение), а в отношении определенных видов деятельности даже анатомо-морфологические характеристики человека [5].

В. Д. Бодров считает, что ПВК – это «вся совокупность психологических качеств личности, а также целый ряд физических, антропометрических, физиологических характеристик человека, которые определяют успешность обучения и реальной деятельности» [6].

А. В. Карпов дает следующее определение: «Профессионально-важные качества (ПВК) – это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и которые значимо и положительно коррелируют хотя бы с одним (или несколькими) ее основными результативными параметрами – качеством, производительностью, надежностью» [7].

Согласно А. В. Карпову, профессионально-важные качества делятся на 4 основные группы, образующие в своей совокупности структуру профессиональной пригодности:

- абсолютные ПВК — свойства, необходимые для выполнения деятельности как таковой на минимально допустимом или нормативно заданном уровне;
- относительные ПВК, определяющие возможность достижения субъектом высоких («наднормативных») количественных и качественных показателей деятельности («ПВК мастерства»);
- мотивационная готовность к реализации той или иной деятельности; доказано, что высокая мотивация может существенно компенсировать недостаточный уровень развития многих иных ПВК (но не наоборот);
- анти-ПВК: свойства, которые противоречат тому или иному виду профессиональной деятельности. Структура профессиональной пригодности предполагает минимальный уровень их развития или даже отсутствие. В противополо-

ложность качествам первых трех групп они коррелируют с параметрами деятельности значимо, но отрицательно [8].

Современные исследования ПВК (Е. А. Климов, В. Д. Шадриков, А. В. Карпов) проводятся на основе системного подхода. Любая деятельность реализуется на базе системы ПВК. Это означает, во-первых, что каждая деятельность требует определенной совокупности ПВК, а во-вторых, последняя является не «механической» суммой качеств, а их закономерно организованной системой. Таким образом, в психологии существует методологическая и теоретическая база для изучения ПВК в различных видах деятельности. Однако в профессии военных подобные исследования отличаются разрозненностью, дискретностью изучаемых вопросов и не дают на сегодняшний день достаточную картину системы ПВК для использования в практических условиях. Мы попытались исследовать данный вопрос, взяв за основу следующее определение. Профессионально-важные качества – это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для реализации этой деятельности на нормативно заданном уровне.

Выявление ПВК возможно с помощью следующих методов:

- метод инженерно-психологического анализа деятельности;
- метод классификации видов деятельности;
- метод пилотажного обследования;
- метод контрастных групп;
- метод критических инцидентов и т. д.

В нашем исследовании по выявлению профессионально-важных качеств военнослужащих по контракту был использован метод инженерно-психологического анализа деятельности и метод контрастных групп.

Выбирая стимульный материал для предъявления экспертам, мы остановились на опросном листе одного из основателей психотехники Отто Липмана, адаптированном в психотехнической лаборатории Центрального института труда И. Н. Шпильрейном. В данном опроснике представлено 151 качество, необходимое для осуществления самых разнообразных видов деятельности. Экспертам предлагалось внимательно ознакомиться с предложенными качествами и оценить каждое по трем параметрам:

1) данное качество для военнослужащего: а) необходимо; б) желательно; в) безразлично;

2) при прохождении военной службы это качество необходимо: а) всегда; б) иногда; в) вообще не нужно;

3) развитие этого качества с возрастом или путем профессионального образования возможно: а) в высокой степени; б) в слабой степени; в) развитие невозможно.

Экспертами по выявлению профессионально-важных качеств являлись 10 человек. Это кадровые офицеры, имеющие выслугу более 10 лет, занимающие должности, предполагающие непосредственное ежедневное контактирование с военнослужащими по контракту звена рядовой – сержант.

Каждый эксперт самостоятельно выполнил предложенное задание. Затем опросные листы были собраны и подсчитаны средние баллы по каждому из качеств.

Следующим этапом было повторное оценивание качеств, исходя из озвученного среднего балла по каждому. Для этого заполненные листы были возвращены и выданы новые. На данном этапе осуществлялась дискуссия, аргументирование, обмен мнениями.

Результатом проведенной работы явилось общее мнение экспертов: был выявлен ряд качеств, необходимых военнослужащему на первоначальном этапе прохождения военной службы по контракту, который позволит успешно войти в новую деятельность, адаптироваться, выдержать испытательный срок, определиться с выбором военно-учетной специальности, которую он хотел бы приобрести.

Выявленные профессионально-важные качества:

- правильно писать;
- сохранять долгое время непрерывное внимание к работе, заметно не уставая и не снижая внимания вследствие утомления;
- тщательно выполнять привычную работу;
- согласовывать свою работу с другими (товарищество);
- обладать постоянством, не капризничать, быть независимым от настроений;
- обладать терпением, способностью медленно и верно двигаться к цели;
- уметь приказывать;
- уметь обращаться с подчиненными, быть с ними справедливым;

- обладать тактичностью, умением общаться с людьми различного общественного положения, характера и т. д.;

- уметь повиноваться, в точности выполнять предписания;

- обладать ответственностью.

Таким образом, в современных условиях наибольшее значение приобретают качества не познавательные, а социальные и волевые.

По мнению офицеров, контрактник – это человек выдержанный, уравновешенный, организованный, коммуникабельный, исполнительный.

От него не требуется сложной мыслительной деятельности; он должен четко и точно выполнять поставленные задачи, причем качественно и в срок.

Следующим этапом нашего исследования стало изучение выявленных качеств у действующих военнослужащих и проверка гипотезы об их успешной профессиональной адаптации.

Для решения указанной проблемы было проведено пилотажное исследование (2012–2013 гг). Использовали метод контрастных групп. Наша выборка состояла из 100 военнослужащих. Исследование проходило в военной части хранения и вооружения техники (войсковая часть № 6...5). Мы разделили выборку военнослужащих на две группы по степени удовлетворенности деятельностью, которая является компонентом адаптации. Использовались методика Розановой на определение удовлетворённости трудом, Шкала психологического благополучия (К. Рифф) и экспертная оценка.

По степени удовлетворенности трудом получены следующие результаты (рис. 1).

Удовлетворенность трудом военнослужащих



Рис. 1. Процентное соотношение уровня удовлетворенности трудом у военнослужащих

Мы взяли группу удовлетворенных работой (удовлетворены и вполне удовлетворены) и группу не удовлетворенных работой, рассмотрели структуру качеств, отнесенных экспертами к профессионально-важным в каждой группе. Предварительно был проведен факторный анализ выявленных ПВК, который позволил сгруппировать их в несколько симптомокомплексов: «когнитивный» (письмо, внимание, тщательность в работе); «положительные отношения с другими» (товарищество, справедливость, тактичность, ответственность); «автономия» (быть независимым от настроения, обладать терпением); «управление» (уметь приказывать, уметь повиноваться).

Эти симптомокомплексы мы соотнесли со степенью удовлетворенности трудом и психологическим благополучием и в итоге получили следующие результаты (табл. 1).

Таблица 1

Различие выраженности симптомокомплексов ПВК у удовлетворенных и не удовлетворенных работой военнослужащих (критерий Мана-Уитни).

Составляющие личностного потенциала	Среднее арифметическое (удовлетворенные)	Среднее арифметическое (неудовлетворенные)	U	p-level
Удовлетворенность трудом	24,6	34,8	211	0.001
Положительное отношение с другими	56	47	704	0.3556
Автономия	57	51	449,5	0,0007
Управление окружением	61,3	58	443	0,0005
Когнитивный комплекс	65	48,1	714	0,4079
Психологическое благополучие	345,6	312,6	628	0,0979

Мы видим значимые различия по симптомокомплексам удовлетворенности трудом, автономии и управления. Следовательно, группы удовлетворенных и не удовлетворенных трудом значительно различаются по представленности в их структуре симптомокомплексов ПВК.

Корреляционный анализ конкретных показателей выявил значимые связи между рядом конкретных показателей. Достаточно большое количество корреляционных связей указывает на структури-

рованность выявленных характеристик, их связь с удовлетворенностью трудом, психологическим благополучием и успешностью деятельности (по экспертной оценке). Таким образом, мы подтвердили выдвинутое предположение о профессиональной важности выявленных характеристик и их адаптационном характере.

Данным исследованием мы доказали тот факт, что структура профессионально-важных характеристик профессиональных военных связана с определенными характеристиками адаптации (удовлетворенностью трудом и психическим благополучием) и успешностью деятельности. Однако конкретные механизмы и факторы влияния этой связи на данном этапе исследования остались скрытыми. Можно предположить, что именно личностная структура через систему ПВК детерминирует и степень адаптированности, и уровень профессиональной успешности. Однако это предположение требует дальнейшей проверки, что и будет проведено на следующем этапе исследования.

Ссылки

1. Военная доктрина Российской Федерации. Утверждена Указом Президента РФ № 146 от 05.02.2010 г.
2. Приказ Командующего РВСН № 215 от 6.10.2014 г. «О введении в действие методических рекомендаций по организации работы с военнослужащими прибывшими в воинскую часть для прохождения военной службы по контракту на должностях сержантов и солдат в период трехмесячного испытательного срока».
3. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательская корпорация «Логос», 1996.
4. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – С-Пб.: Питер, 2006.
5. Шелепова Е. С. В проблеме профессионально важных качеств субъекта трудовой деятельности. – Тверь: ТГУ, 2007.
6. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов – М.. ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.
7. Карпов А. В. Понятие профессионально важных качеств деятельности. // Психология труда. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003 – 352 с.
8. Душков Б. А., Королев А. В., Смирнов Б. А. Психология труда, профессиональной информационной и организационной деятельности / под ред. Б. А. Душкова. – М., 2005.