

ПРОФПРИГОДНОСТЬ К РУКОВОДСТВУ ПЕРВИЧНЫМ ВОИНСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ

Приводятся результаты эмпирического исследования профессиональной пригодности младших командиров пограничных органов. Анализ профессиональной пригодности включал в себя рассмотрение психологических свойств (профессионально важных качеств (ПВК)) младших командиров на нейродинамическом, психодинамическом, личностном, социально-психологическом уровне индивидуальности. Наибольший вклад в прогноз успешности деятельности вносят психологические свойства личностного уровня в структуре индивидуальности младших командиров.

Ключевые слова: профессиональная пригодность, профессионально психологический отбор, профессионально важные качества, психодиагностика.

Ключевые слова: воинский коллектив, руководство, профессиональная пригодность, профессионально важные качества (ПВК).

В современных условиях в связи с изменившимся социально-экономическим положением в нашей стране, качественными изменениями личного состава, возросшим объемом и значимостью задач, выполняемых пограничными органами России, предъявляются высокие требования к профессионализму младших командиров. Младшие командиры постоянно находятся среди подчиненных и непосредственно включены в процесс их обучения и воспитания. Никто лучше младших командиров не может знать сильные и слабые стороны своих подчиненных, их запросы и настроения, проблемы, а также возможные варианты поведения в различных ситуациях.

От профессионализма младших командиров во многом зависит дисциплина и морально-психологическое состояние воинских коллективов. Высокий уровень профессиональной пригодности младших командиров особенно значим в условиях перехода на контрактную основу комплектования. Однако среди лиц, проходящих военную службу по контракту, проявляются негативные явления (нарушение правил несения пограничной службы, неуставные взаимоотношения, нарушения воинской дисциплины, низкий процент лиц, выразивших психологическую готовность к участию в охране Государственной границы и внешних границ стран СНГ, не всегда готовы к длительной служебной нагрузке и др.) в процессе прохождения военной службы. В связи с этим говорить о положительных изменениях качественных параметров военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, пока преждевременно.

Различным психологическим аспектам проблемы профессиональной пригодности посвящены труды Б.Г. Ананьева, В.С. Аванесова, В.А. Бодрова, К.М. Гуревича, С.Г. Геллерштейна, В.Н. Дружинина, К.М. Зараковского, Е.А. Климова и др. Диагностика и анализ деятельности в военной сфере отражены в работах А.П. Андриашкина, А.И. Безуглова, Ю.Н. Гурьянова, Ю.А. Елбаева, Л.Ф. Железняка и других исследователей. Профессиональная деятельность младших командиров (особенности воспитания, подготовки, становления) исследовались такими учеными, как А.И. Антипов, Н.П. Гамыла, В.М. Дудник,

Ю.В. Полевой, В.В. Сушанко, Л.В. Черкасов [2].

Между тем, научные исследования по проблеме психодиагностики профессиональной пригодности в целях профессионального психологического отбора кандидатов на должности младших командиров для прохождения военной службы по контракту в пограничных органах России в работах данных исследователей не отражены.

Необходимость решения проблем профессионального психологического отбора в основном обусловлена важностью точного прогнозирования профессиональной пригодности кандидатов на должности младших командиров пограничных органов, которое позволяет максимально использовать резервы личности, способствовать их направлению в наиболее продуктивную сферу воинской деятельности. Психодиагностика профессиональной психологической пригодности кандидатов на должности младших командиров пограничных органов является одним из важнейших условий качественного комплектования данной категории военнослужащих.

В настоящей работе предпринята попытка разработать и экспериментально обосновать методику оценки профессиональной пригодности, основанную на изучении психологических свойств нейродинамического, психодинамического, личностного и социально-психологического уровня индивидуальности младших командиров и использовании статистического аппарата анализа.

Гипотезой нашего исследования стало предположение о том, что профессиональная пригодность младших командиров представляет собой совокупность психологических свойств психодинамического, личностного и социально-психологического уровня в целостной структуре индивидуальности, влияющих на успешность деятельности. При этом наибольший вклад в прогноз успешности деятельности вносят психологические свойства личностного уровня в структуре индивидуальности младших командиров.

ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДИКИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Объектом исследования явились 516 младших командиров, проходящие военную службу в пограничных органах. Возраст обследованных – от 22 до 33 лет. Образование: среднее (полное) общее, начальное профессиональное.

Методики исследования. Психологическое обследование проводилось с применением комплекса методик, с помощью которых определялись показатели психологических характеристик на различных уровнях индивидуальности младших командиров: свойства нейродинамического уровня диагностировались по опроснику Я. Стреляу, свойства психодинамического уровня - по опроснику структуры темперамента (ОСТ), разработанному В.М. Русаловым. Для исследования свойств личностного уровня применялись: опросник 16 PF Кэттелла (форма А), многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность», методика диагностики стиля поведения в конфликте (К. Томаса). Подуровень интеллекта исследовался методиками: аналогии, комбинаторные способности. Для исследования социально – психологического уровня индивидуальности использовалась методика определения уровня самоконтроля УСК, методика диагностики межличностных отношений Т. Лири.

Ход исследования. *На первом этапе* была проведена диагностика психологических свойств младших командиров (n = 286).

На втором этапе была проведена экспертная оценка успешности их

деятельности. Экспертами были прапорщики (мичманы) и офицеры, хорошо знающие своих подчиненных, вошедших в состав группы обследованных младших командиров. В качестве успешности деятельности выступала интегральная оценка таких показателей, как: профессиональные знания, умения, навыки; воинская дисциплина; авторитет в воинском коллективе; служебная активность и шкал оценок (1, 2, 3, 4, 5).

На третьем этапе была проведена оценка прогностической валидности подобранных методик, определены профессионально важные качества младших командиров, создана конверсионная таблица (перевод полученных «сырых» показателей по тестам в баллы), определен математико-статистический метод для распознавания внешнего «образа» (успешности деятельности) младшего командира, создана конверсионная таблица для перевода значений уравнения множественной регрессии в группы профессиональной пригодности.

На четвертом этапе была проведена диагностика профессионально важных качеств кандидатов ($n = 230$), поступающих на военную службу по контракту на должности младших командиров в пограничные органы, и определена группа профпригодности. Через 12 месяцев была проведена экспертная оценка успешности их деятельности и расчет показателей эффективности отбора с использованием разработанной методики.

Математический аппарат исследования. Статистическая обработка данных проводилась с использованием корреляционного и множественного регрессионного анализа, входящие в пакет прикладных программ «SPSS 11,0 for Windows».

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для оценки прогностической валидности методик был использован корреляционный анализ (r – Спирмен) Выявлены статистически значимые прямые зависимости успешности деятельности со шкалами следующих методик:

16 – факторный личностный опросник Кэттелла (форма А) – 16 ФЛЮ

шкалой А ($r = 0,386$; $p < 0,01$);

шкалой G ($r = 0,421$; $p < 0,01$).

Опросник структуры темперамента Русалова (ОСТ)

шкалой Сэр ($r = 0,344$; $p < 0,01$);

шкалой П ($r = 0,325$; $p < 0,01$).

Методика определения уровня самоконтроля (УСК)

шкалой Ид ($r = 0,355$; $p < 0,01$).

Статистически значимая обратная корреляционная зависимость:

16 – факторный личностный опросник Кэттелла (форма А) – 16 ФЛЮ

шкалой М ($r = - 0,409$; $p < 0,01$);

шкалой О ($r = - 0,461$; $p < 0,01$).

Выявленные статистически значимые зависимости позволяют нам утверждать, что позитивный «вклад» в процесс профессиональной деятельности младших командиров вносят такие психологические свойства (ПВК), как: **социальная эргичность** (открытость, стремление к лидерству, легкость в установлении социальных связей), **предметная пластичность** (гибкость мышления, легкость переключения с одного вида деятельности на другой, стремление к разнообразию форм предметной деятельности), **общительность** (готовность к сотрудничеству, легкость в адаптации к различным социальным

группам), *нормативность поведения* (осознанное соблюдение норм и правил поведения), *практичность* (ориентация поведения на реальные жизненные условия), *уверенность в себе, интернальность* (склонность считать, что достижение успеха в жизни в большей мере зависит от самого человека).

Между тем такие качества, как: *замкнутость, вязкость мышления, склонность к монотонной работе, безответственность, недобросовестность, непрактичность, преобладание ориентации на свой внутренний мир, а не на реальные условия, неуверенность в своих силах, тревожность, экстернальность* (склонность считать, что успех любого дела зависит не от активности самого человека, а от везения и внешних обстоятельств) отрицательно влияют на успешность профессиональной деятельности младших командиров.

В нашем исследовании мерой связи между внешним критерием (успешность деятельности) и полученными показателями тестов использовался коэффициент корреляции *r*-Спирмена. Коэффициенты корреляции рассчитывались для всей выборки ($n=286$). Между тем для целей профессионального отбора нас интересует конкретный кандидат на должность младшего командира, у которого по показателям психодиагностики можно было бы предсказать его профессиональную успешность. Для этого нами использовалась техника регрессионного анализа.

В литературе отмечается, что полностью поведение человека не предсказуемо, и коэффициент корреляции между внешним (рабочим) поведением и результатами отдельных тестовых измерений, как правило, составляет 0,2 – 0,3 [3]. Однако множество разных тестовых показателей, взятых в совокупности, связаны с прогнозируемым поведенческим качеством сильнее. Происходит совокупное усиление возможностей в задаче распознавания внешнего «образа». Для прогноза в этом случае используется уравнение множественной регрессии.

Для получения коэффициентов диагностических уравнений используют полярные группы, то есть самых успешных профессионалов и тех, от которых целесообразно избавиться, вследствие этого для получения коэффициентов диагностического уравнения множественной регрессии нами использовались полярные группы, по 30 человек в каждой («успешных», «неуспешных»), младших командиров. Данные группы были выделены по результатам проведенного экспертного опроса 286 младших командиров. Группа «успешных» младших командиров имела интегральную оценку по всем показателям (4,7-5 баллов), а группа «неуспешных» – ниже 3 баллов. В результате расчетов было получено уравнение множественной регрессии следующего вида:

$$Y = 0,341 + 0,261G + 0,181A + 0,131Ид + 0,111Сэр + 0,106П - 0,296O - 0,258M$$

Данное уравнение является значимым ($p < 0,001$) и информативным. Коэффициент множественной корреляции $R=0,93$; коэффициент множественной детерминации $R^2 = 0,87$. В уравнении можно отметить иерархические отношения между ПВК младших командиров. Наибольшие весомые значения (0,296 O – уверенность в себе, 0,261G – нормативность поведения, 0,258 M – практичность, 0,181 A – общительность) приходятся на личностный уровень индивидуальности, затем (0,131Ид – интернальность в области достижений) – на социально-психологический уровень и наименьшие весовые значения (0,111Сэр – социальная эргичность, 0,106 П - пластичность предметная) приходятся на

психодинамический уровень индивидуальности.

Как и предполагалось, наибольшее значение в профессиональной пригодности отводится психологическим свойствам личностного уровня индивидуальности младших командиров, что подтверждает нашу гипотезу.

Полученные выше данные позволили нам разработать методику оценки профессиональной пригодности кандидатов на должности младших командиров, которая включает в себя необходимость проведения ряда последовательных мероприятий при профотборе.

1. Проведение тестирования кандидатов на должности младших командиров методиками: «16-факторный личностный опросник Кэттелла - 16-ФЛО» (форма А), «опросник структуры темперамента Русалова - ОСТ», «методика определения уровня самоконтроля – УСК».

2. Перевод полученных в результате тестирования «сырых» баллов по факторам - А, G, М, О (16-ФЛО), шкалам - Сэр, П (ОСТ), шкале - Ид (УСК) в стены .

3. Полученные значения по факторам - А, G, М, О, шкалам - Сэр, П, шкале - Ид в стенах подставляем в уравнение множественной регрессии:

$$Y = 0,341 + 0,261G + 0,181A + 0,131Ид + 0,111Сэр + 0,106П - 0,296О - 0,258М$$

4. Вычисление значения Y (прогностический критерий успешности деятельности).

5. По табл. 1 выставить соответствующему значению Y, группу профессиональной пригодности.

Таблица 1

Оценка профпригодности кандидата на должность младшего командира

Стен	Значение уравнения множественной регрессии	Уровень ПВК кандидата	Соответствие кандидата требованиям профессиональной деятельности	Группа профпригодности
10	2,2	Высокий	Полностью соответствует	I «Рекомендуется в первую очередь»
9				
8				
7	1,4 – 2,1	Средний	В основном соответствует	II «Рекомендуется»
6				
5				
4	0,9 – 1,3	Ниже среднего	Частично соответствует	III «Рекомендуется условно»
3				
2	0,8	Низкий	Не соответствует	IV «Не рекомендуется»
1				

Для проверки разработанной методики было проведено психологическое обследование 230 кандидатов на должности младших командиров, поступающих на военную службу по контракту. Возраст обследованных – от 22 до 33 лет. Образование: среднее (полное) общее, начальное профессиональное. Было проведено психологическое обследование данной группы кандидатов комплектом тестов: опросник структуры темперамента Русалова (ОСТ), 16 – факторный личностный опросник Кэттелла (форма А) – 16 ФЛО, методика определения уровня самоконтроля – УСК. По результатам тестирования им была выставлена группа профессиональной пригодности. Через 12 месяцев после назначения этих военнослужащих на должности младших командиров была проведена эк-

спертная оценка их успешности деятельности.

Распределение выборки по группам профпригодности по результатам применения разработанной методики и экспертной оценки успешности деятельности отражены в табл. 2.

Таблица 2

Распределение выборки по группам профпригодности (n=230)

По результатам разработанной методики		По успешности деятельности (группы профпригодности/чел.)			
Группы профпригодности	Количество человек	I	II	III	IV
I	25	15	10	0	0
II	94	9	82	3	0
III	85	0	21	56	8
IV	26	0	0	9	17
Всего	230	24	113	68	25

Последующим шагом необходимо было оценить эффективность профессионального психологического отбора на основе разработанной методики. Эффективность отбора определяется показателями точности (Тп), надежности (Н) и достоверности прогноза профпригодности (Д).

На основе анализа степени совпадения группы профпригодности, выставленная по результатам использования методики оценки профессиональной пригодности кандидатов на должности младших командиров с успешностью деятельности (по результатам экспертной оценки) испытуемых, была проведена оценка эффективности профессионального психологического отбора. Результаты оценки эффективности профессионального психологического отбора отражены в таблице 3.

Таблица 3

Значения основных показателей эффективности отбора

Показатели эффективности отбора	Значения показателя
Абсолютная точность прогноза Тп (%)	73,9
Показатели надежности (%) Н1,2 (+)	97,5
Показатели надежности (%) Н3,4(-)	81,1
Достоверность прогноза Д (%)	90,9

Полученные результаты свидетельствуют о том, что при проведении профессионального психологического отбора с использованием разработанной методики оценки профессиональной пригодности кандидатов на должности младших командиров:

- в 73,9 % случаев группа профпригодности испытуемых абсолютно совпадает с показателями успешности деятельности;

- в 97,5 % случаев кандидаты, получившие 1 и 2 группу профпригодности, стабильно имеют более высокие результаты успешности деятельности, по сравнению с кандидатами, получившими 3 и 4 группу;

- в 81,1 % случаев кандидаты, получившие 3 и 4 группу профпригодности, имеют более низкие результаты успешности деятельности по сравнению с кандидатами, получившими 1 и 2 группу;

- в 90,9 % случаев успешность деятельности оценивается не ниже группы профпригодности испытуемых.

Отсюда следует, что разработанную методику можно использовать при

оценке профпригодности кандидатов на должности младших командиров в целях профессионального психологического отбора.

ВЫВОДЫ

1. Профессиональная пригодность «успешных» младших командиров представляет собой совокупность психологических свойств (ПВК), таких, как: **социальная эргичность** (открытость, стремление к лидерству, легкость в установлении социальных связей), **предметная пластичность** (гибкость мышления, легкость переключения с одного вида деятельности на другой, стремление к разнообразию форм предметной деятельности), которые относятся к психодинамическому уровню индивидуальности; **общительность** (готовность к сотрудничеству, легкость в адаптации к различным социальным группам), **нормативность поведения** (осознанное соблюдение норм и правил поведения), **практичность** (ориентация поведения на реальные жизненные условия), **уверенность в себе**, относятся к личностному уровню индивидуальности; **интернальность** (склонность человека считать, что достижение успеха в жизни в большей мере зависит от него самого) относится к социально-психологическому уровню индивидуальности, – влияющих на успешность деятельности. При этом ведущее значение приходится на психологические свойства личностного уровня индивидуальности младших командиров (значение коэффициента 0,296 О – уверенность в себе, 0,261G – нормативность поведения, 0,258 М – практичность, 0,181 А – общительность).

2. Для «неуспешных» младших командиров характерны следующие качества: замкнутость, вязкость мышления, склонность к монотонной работе, безответственность, недобросовестность, непрактичность, преобладание ориентации на свой внутренний мир, а не на реальные условия, неуверенность в своих силах, тревожность, экстернальность (склонность считать, что успех любого дела зависит не от активности самого человека, а от везения и внешних обстоятельств).

3. Доказана эффективность профессионального психологического отбора в результате применения разработанной методики оценки профпригодности кандидатов на должности младших командиров по показателям прогноза: точности (73,9%), надежности (97,5%, 81,1%), достоверности (90,9%).

ЛИТЕРАТУРА:

1. Агафонов А. Опыт есть, нет организации – должной. //Вестник границы России. – 2005. – №4. С.3-9.
2. Антипов А.И. Особенности воспитания дисциплинированности у старослужащих солдат и сержантов: Автореф. дисс. ...канд. пед. наук. - М., 1969.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. - М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511с.
4. Бухтияров А. Пограничник по контракту. //Вестник границы России. – 2005. – №5. – С.67-78.
5. Величко В.Ю. Поспешит контрактник на службу. //Вестник границы России. 2006. №5. С.3-9.; Шамрицкий Д. От приоритетов материальных – к приоритетам служебным. //Вестник границы России. – 2006. – №6. – С.10-15.
6. Гамыла Н.П. Педагогические основы совершенствования подготовки сержантов к воспитательной работе в частях ВВС: Автореф. дис. ...канд. пед. наук. – М., 1986.
7. Дудник В.М. Педагогические проблемы совершенствования системы воспитания курсантов учебных подразделений: Автореф. дис. ...канд. пед. наук. – М., 1975.
8. Некрасов К. Контрактник или срочник? //Вестник границы России. – 2004. – №6. – С.4-13.
9. Полевой Ю.В. Психологические особенности становления сержантов в воинской части: Ав-

- тореф. дис. ... канд. псих. наук. – М., 1989.
10. Профессиональный психологический отбор в военно-учебном заведении. // Захаров И.В., Глушко А.Н. - М.: ВПА, 1990.
 11. Сушанко В.В. Педагогические проблемы совершенствования специальной подготовки сержантов: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 1977.
 12. Труфанов В.Т. Новые условия требуют новых решений. // Пограничник. – 2005. – № 3. – С. 3 - 8.
 13. Черкасов Л.В. Система методической подготовки сержантов в войсковых частях: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 1960.

Kurganov V.N.

LEADER COMPETENCY IN ELEMENTARY MILITARY GROUP

The article provides the results of experimental research done on frontier guard junior officers in regard of their competency. A variety of parameters has been measured: neurodynamics, psychodynamics, character, socio-psychological aspects, etc.

Key words: professional suitability, professionally psychological selection, professionally important qualities, psychodiagnostics.