

УДК 159.9:351.74(477)



В. І. Барко

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ КУРСАНТІВ – МАЙБУТНІХ КОМАНДИРІВ ВІЙСЬКОВИХ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Барко Вадим Іванович,

доктор психологічних наук, професор,

<https://orcid.org/0000-0003-4962-0975>, e-mail: barkoua@ukr.net,

Національна академія Національної гвардії України

Анотація. У статті науково обґрунтовано сучасні психологічні інструменти дослідження індивідуальних властивостей військових керівників. Зазначено, що управління військовим персоналом є складним видом професійної діяльності, пов'язаним із стресовим навантаженням і підвищеними вимогами до індивідуальних властивостей командирів. Запропоновано комплекс психодіагностичних методик, ефективність яких підтверджена експериментально.

Ключові слова: психологічна діагностика, курсанти, командири військових підрозділів, психодіагностичний комплекс, професійно важливі властивості, оптимізація, кореляційний аналіз.

Вступ

У складні часи війни і супутніх соціально-економічних змін та з огляду на перебудову систем управління в секторі безпеки і оборони України (СБО) вагомим аспектом успішної та продуктивної діяльності керівників є їхня професійна позиція, яка має бути орієнтованою на завдання організації та досягнення покладених цілей. У військових підрозділах особливу роль відводять їхнім керівникам. У специфічних умовах воєнного стану реалізація особистості керівника доволі часто спирається на певні психологічні передумови, що визначають наявність стійких професійно важливих індивідуальних властивостей (відповідальність, комунікабельність, ініціативність, цілеспрямованість, наполегливість, упевненість у собі тощо), розвинених соціально-психологічних навичок (створення сприятливої атмосфери в колективі, прояви емпатії та поваги до підлеглих, демонстрація високої комунікативної культури). Для керівників вагомими є організаційні здібності й навички лідерів, що передбачають можливість налаштувати продуктивну діяльність колег, здатність визначити чіткі завдання перед колективом, впливати на перебіг виконання доручень та кінцевий результат роботи організації загалом.

Звідси важливим напрямом підвищення ефективності діяльності керівників військових підрозділів постає вдосконалення системи їхнього психологічного вивчення. Це передусім необхідно для добору на службу та призначення на посади найбільш психологічно придатних осіб, здатних ефективно виконувати службово-бойові завдання, а також організовувати роботу та впливати на технологічні процеси. Варто також зазначити, що посада керівника являє собою складну систему різних видів діяльності (психолого-педагогічної, методичної, організаційної, виховної тощо), що перебувають у взаємозв'язку та взаємозалежності. Особливого значення

для підвищення ефективності психологічного етапу добору набуває розв'язання завдань з використання комплексу надійних методик психологічної діагностики індивідуально-особистісних властивостей людини.

Згідно з усталеною практикою (В. І. Барко, Бойко-Бузиль, та В. В. Барко, 2022, с. 151; Bondarenko et al., 2021, p. 274), добір на службу і конкурс на керівні посади проводяться в декілька етапів, одним з яких є проведення психологічного тесту для вивчення особистісних характеристик особи. Разом із тим дослідники справедливо зазначають (Okhrimenko, Perkatyi, Topchii, Andrusyshyn, & Ponomarenko, 2022, p. 68; Ostapovich et al., 2020, p. 123), що психодіагностичний інструментарій для фахівців військових підрозділів потребує оптимізації в напрямку пошуку лімітованого за кількістю і часом використання комплексу діагностичних методик, здатного якісно і всебічно прогнозувати психологічну придатність особи до специфіки службової діяльності.

Теоретико-методологічні підвалини і доцільність розроблення такого оптимального комплексу для керівного складу СБО держави неодноразово обґрунтовано в публікаціях науковців (Barco, I. Okhrimenko, Medvediev, Vagina, & S. Okhrimenko, 2020). Автори наголошували, що психодіагностичний прогноз на основі використання оптимального психодіагностичного комплексу дає змогу практичному психологу швидко визначити професійно важливі типологічні й характерологічні особливості фахівців, насамперед достатню силу і лабільність нервової системи, стресостійкість, активність, рішучість, спонтанність, відповідальність, сумлінність, відкритість досвіду, емпатійність тощо. Якісний психологічний діагноз також може суттєво допомогти у виборі сфери діяльності, подоланні особистісних проблем, оптимізації міжособистісної взаємодії в колективі тощо. Науковці також достатньо глибоко досліджували індивідуальні особливості керівників СБО і відповідний психологічний інструментарій (Okhrimenko, Perkatyi, Topchii, Andrusyshyn, & Ponomarenko, 2022; Ponomarenko et al., 2022; Deschenes, Gendron, Boivin, & Rioux, 2022). З метою вивчення особистості керівника вони зазвичай рекомендують використовувати широкий арсенал психодіагностичних методів, наприклад, Hogan Personal Inventory (HPI); Working Readiness and Adaptation Profile (WRAP); Survey of Life Experience (SOLE); Invalid Personality Inventory (IPI); Gilford-Zimmerman Temperament Survey (GZTS) тощо (Александров та Давидова, 2015; Okhrimenko et al., 2022). Натомість на цей час збільшується потреба в застосуванні комплексу валідних, надійних і ергономічних методів прогнозування психологічної придатності керівників до дій в екстремальних умовах і проведення їхнього ефективного професійного добору до складу керівників військових підрозділів. Такий комплекс має відповідати вимогам оптимальності, тобто бути спрямованим на повноцінну діагностику найважливіших особистісних характеристик керівників, налічувати незначну кількість (3–5) методик, не потребувати значних часових і фінансових витрат та зусиль психологів і респондентів під час їхнього використання.

Отже, незважаючи на давність первинних спроб дослідити психологічні особливості керівників СБО, а також чималий обсяг залученого інструментарію, серед науковців немає єдиної загальноприйнятої думки щодо ключових підходів та уявлення про оптимальний психодіагностичний комплекс, який варто використовувати під час вивчення психологічних особливостей цієї категорії фахівців. Аналізуючи сучасні тенденції, можна стверджувати, що теоретичні основи оцінювання психологічних характеристик керівників ще недостатньо розроблені.

Метою статті є дослідити найважливіші професійно важливі індивідуально-особистісні властивості керівників військових підрозділів з використанням оптимального комплексу психодіагностичного інструментарію. З огляду на вищезазначену мету було виділено такі завдання:

– розкрити методологічні засади проведення емпіричного дослідження, а також наукові підходи до визначення професійно важливих індивідуально-психологічних особливостей

керівників військових підрозділів;

- науково обґрунтувати і підібрати комплекс діагностичних методик на основі критеріїв системності й оптимальності;

- провести психодіагностичне обстеження курсантів – майбутніх керівників військових підрозділів з використанням психодіагностичного інструментарію;

- здійснити аналіз результатів і дійти висновку щодо психологічної ефективності розробленого діагностичного комплексу.

З метою оцінювання і вимірювання професійно важливих психологічних характеристик керівників військових підрозділів убачається за доцільне, по-перше, реалізувати системний підхід до розуміння індивідуальності, який ґрунтується на конвергенції біогенетичних і соціокультурних рівнів індивідуальності (біологічний базис, предметно-змістовні якості, духовно-світоглядні характеристики). За такого підходу індивідуальність керівника буде усвідомлюватися як продукт злиття соціального і біологічного в професійному розвитку фахівця. Особистість є складовою індивідуальності, її характеристикою як суспільного індивіда, суб'єкта технологічного процесу. По-друге, вибір оптимальних діагностичних інструментів вивчення керівників військових підрозділів доцільно базувати на незалежних (або ортогональних) моделях індивідуальності, які уможливають виокремлення базисних характеристик типу реагування, що виявляються в соціальних аспектах та специфіці перебігу керівної діяльності. Згідно з незалежними моделями індивідуальності, тип реагування значною мірою визначається особливостями вищої нервової діяльності. Сучасна типологія індивідуальності починається з конституційно заданих властивостей, продовжується в індивідуально-психологічних і особистісних особливостях та може бути представлена схемою, в якій фундаментальні ортогональні ознаки інтроверсії – екстраверсії й тривожності – агресивності доповнені протиставленими одна одній ригідністю – лабільністю і сензитивністю – спонтанністю. В основі такого індивідуально окресленого стилю сприйняття, перероблення і відтворення інформації лежить так звана провідна тенденція, яка охоплює всі рівні індивідуальності. Це більш ємне і динамічне поняття, ніж властивість чи стан, яке їх об'єднує, нібито узагальнена риса. Наприклад, підвищена тривожність як конституціональна властивість веде до формування підвищеного рівня тривожності як індивідуально-особистісної риси і легко переростає в стан тривоги в разі несприятливої або екстремальної ситуації.

Матеріали та методи дослідження

Експериментальне дослідження проводилося поетапно упродовж 2025 р. На першому етапі було визначено професійно важливі властивості керівників військових підрозділів Національної гвардії України (НГУ) і підібрано оптимальний комплекс діагностичного інструментарію; на другому – проводилося обстеження майбутніх керівників – 123 курсантів командно-штабного і гуманітарного факультетів Національної академії НГУ віком від 21 до 29 років; спеціальні звання респондентів – від рядового до сержанта; 25 осіб становили жінки; на третьому етапі за результатами обстеження визначалися статистичні норми для респондентів. Кількісний показник вибірки був репрезентативним (за довірчого рівня ймовірності 0,95 із теоретичною статистичною похибкою 0,05). Для вирішення покладених завдань використовувався комплекс таких методів:

- теоретичні (аналіз, синтез та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження);

- емпіричні (передбачали використання адаптованих психодіагностичних інструментів: Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО, провідні тенденції і тип реагування); Опитувальник великої п'ятірки (ОВП, характерологічні особливості); Каліфорнійський психологічний опитувальник (КПО, поведінкові, когнітивні і характерологічні властивості особистості); опитування та інтерв'ювання; кореляційний аналіз між шкалами залучених опитувальників;

– методи математично-статистичної обробки даних (був залучений пакет прикладних програм «SPSS 22.0» та «Microsoft Office Excel», що забезпечило розрахунок варіаційних статистичних показників: t-критерій Стюдента щодо незалежних вибірок для виявлення статистично значущих відмінностей між середніми значеннями порівнюваних показників з групами дослідження), кореляційний аналіз.

Для психодіагностичного обстеження були відібрані курсанти, які мають відмінні й добрі показники навчання, а також мають авторитет у колективах підрозділів, їм притаманні високі моральні й ділові якості (за висновками керівників та експертів). Респонденти були заздалегідь ознайомлені з процедурою, їм роз'яснювалися призначення і мета тестування, доводилася інструкція. У процесі тестування було дотримано умови щодо простору, освітлення приміщення; інструкцію доведено письмово; стимульний матеріал був стандартним для усіх, часові обмеження – ідентичними. Було дотримано також вимоги щодо доступності, лаконічності, точності інструкції та тверджень; можливості опрацювання відповідей респондентів за допомогою «ключів».

Результати

Таким чином, у дослідженні нами було дотримано позиції, згідно з якою особистість слід розуміти як цілісне утворення, відкриту саморегульовальну систему, в якій на всіх рівнях виявляється провідна тенденція, що надає індивідуальне забарвлення таким структурним компонентам, як мотиваційна спрямованість, емоційна сфера, стиль мислення і спосіб комунікації. Саме провідна тенденція підказує шлях посилення контролю і оволодіння ситуацією, необхідний для кожного керівника.

Застосований у дослідженні діагностичний комплекс уможливорює оцінювання й вимірювання професійно важливих типологічних, індивідуальних та індивідуально-особистісних особливостей керівників військових підрозділів. Розглянемо ці психодіагностичні можливості опитувальників детальніше.

Методика «Індивідуально-типологічний опитувальник» (ІТО) дає змогу діагностувати конституціональні й індивідуальні риси особи за вісьмома базовими шкалами: 1 – екстраверсія; 2 – спонтанність; 3 – агресивність; 4 – ригідність; 5 – інтроверсія; 6 – сензитивність; 7 – тривожність; 8 – лабільність (емотивність). Відповідно до зазначених методологічних підходів, індивідуальна типологія базується на протиставленні контрастних властивостей, які є ортогональними: інтроверсія – екстраверсія, тривожність – агресивність, лабільність (емотивність) – ригідність, сензитивність – спонтанність. Ці властивості співвідносні з параметрами нервової системи: активованість – інактивованість, лабільність – інертність, динамічність збудження – динамічність гальмування, сила – слабкість (Ostapovich et al., 2020, p. 124).

Опитувальник великої п'ятірки (ОВП) є теоретичним підґрунтям багатьох сучасних психодіагностичних методик. Він складається із 44 персональних характеристик і дає змогу оцінити конституціональні та індивідуально-особистісні риси на основі п'яти полярних чинників: екстраверсія, нейротизм, поступливість, сумлінність, відкритість досвіду (Barko, I. Okhrimenko, Medvediev, Vagina, & S. Okhrimenko, 2020, p. 15).

Каліфорнійський психологічний опитувальник (КПО) дає змогу визначити індивідуально-особистісні властивості особи за 20 шкалами. До них належать: 1. Домінування (Do); 2. Статус (Cs); 3. Відкритість (Sy); 4. Спонтанність (Sp); 5. Самосприйняття (Sa); 6. Незалежність (In); 7. Емпатія (Em); 8. Відповідальність (Re); 9. Конформність (So); 10. Самоконтроль (Sc); 11. Ввічливість (Gi); 12. Звичайність (Cm); 13. Благополуччя (Wb); 14. Толерантність (To); 15. Досягнення через конформізм (Ac); 16. Досягнення через незалежність (Ai); 17. Інтелектуальна ефективність (Ie); 18. Проникливість (Py); 19. Гнучкість (Fx); 20. Сензитивність (Sn). Серед цих шкал є три оцінні шкали: 11. «Ввічливість» (Gi); 12. «Звичайність» (Cm) та 13. «Благополуччя» (Wb). Основні шкали КПО групуються в чотири категорії – відносини з іншими, управління собою, мотивація або когнітивний стиль,

особистісні характеристики. Кожна шкала є полярною, один полюс означає низький рівень проявів особистісної риси, інший полюс демонструє яскравий прояв властивостей особистості (В. В. Барко, В. І. Барко, & Бондаренко, 2021, с. 14).

У таблиці 1 наведено середні значення і стандартні відхилення показників тестування респондентів за опитувальником ІТО.

Таблиця 1 – Середньонормативні показники психодіагностичного обстеження респондентів за методикою ІТО (n = 123)

	1	2	3	4	5	6	7	8	L	F
М	5,68	5,10	5,41	3,85	4,02	3,88	4,16	5,11	3,40	0,38
σ	1,69	1,40	1,65	1,72	1,55	1,35	1,46	1,71	1,54	0,54

Примітка. М – середнє значення; σ – стандартне відхилення. *Шкали методики ІТО*: 1 – екстраверсія, 2 – спонтанність, 3 – агресивність, 4 – ригідність; 5 – інтроверсія; 6 – сензитивність; 7 – тривожність; 8 – емотивність (лабільність); L – брехня; F – агравація.

Беручи до уваги показники таблиці, зауважимо, що поєднання високих оцінок за шкалами 1–3 свідчить про домінування у майбутніх керівників стеничних рис, що дає змогу описувати особистість у характеристиках сили і лабільності нервових процесів, домінування процесів збудження. Для них властиві висока працездатність, стресостійкість, сміливість, активність, екстраверсія, спонтанність і рішучість. Вираженою є також потреба в комунікації. Такі респонденти вміють легко та швидко (часто за власною ініціативою) вступати в контакти з колегами та слухачами; вони мають значний комунікативний досвід, водночас зазначеним відноsinам часто властивий нетривалий характер, очевидно, визначений термінами підготовки працівників. Високі середні значення за шкалою 3 відображають схильність респондентів до ризику, виражену мотивацію досягання, високий рівень домагань, оптимістичність і дієвість. Доволі високі оцінки за вищезгаданими шкалами свідчать про досвідченість, швидкість прийняття рішень, гнучкість мислення, високу наочуваність, креативність. Водночас знижені середні значення за шкалами 5, 6 і 7 вказують на те, що для керівників не властиві риси гіпостеничного типу реагування – інтроверсія, сензитивність, тривожність. Вони не схильні підкорятися, уникати ситуацій, у яких необхідно брати на себе відповідальність. Невисокі значення за шкалами 6 і 7 свідчать про критичність під час оцінювання професійних ситуацій, високу самооцінку та упевненість у собі. Помірно високі середні бали за шкалою 8 говорять про певну стриманість, поміркованість, емоційну зрілість, реалістичність, уміння об'єктивно оцінювати професійні ситуації та приймати виважені рішення, деяку мінливість настрою, демонстративність тощо.

Отже, отримані результати в цілому співпадають із теоретично очікуваними та, на нашу думку, відображають ключові професійно важливі особливості, що властиві ефективним керівникам.

У продовження нашого емпіричного дослідження наведемо дані щодо середніх значень і стандартних відхилень для шкал за методикою ОВП (таблиця 2).

Таблиця 2 – Середні значення і стандартні відхилення показників за шкалами ОВП

№	Шкала	М	σ
1	Екстравертованість	33,7	5,7
2	Поступливість	35,3	4,1
3	Сумлінність	36,9	3,8
4	Нейротизм	29,4	3,7
5	Відкритість досвіду	38,1	6,0

Примітка. М – середнє значення; σ – стандартне відхилення.

З наведених показників видно, що дані обстеження керівників підтверджують раніше отримані результати. Так, їм властиві вищі за середні показники екстравертованості, сумлінності й відкритості досвіду, що свідчить про їхню активність, сміливість, енергійність, працездатність, лідерський потенціал, комунікабельність, наполегливість. Дещо завищені індекси поступливості свідчать про самоконтроль, уміння долати конфлікти, контроль над імпульсивністю. Знижені індекси нейротизму говорять про стресостійкість, рішучість, самовладання в кризових ситуаціях, здатність відстоювати власну позицію тощо.

Як було зазначено вище, основні шкали Каліфорнійського психологічного опитувальника (КПО) групуються в чотири категорії – відносини з іншими, управління собою, мотивація або когнітивний стиль, особистісні характеристики. Комбінація шкал цих категорій у межах ортогональної системи координат (вертикальна вісь – інтернальність – екстернальність, горизонтальна – інтроверсія – екстраверсія) дає змогу виокремити *чотири особистісні типи* й оцінити ступінь їх прояву (В. В. Барко, В. І. Барко, & Бондаренко, 2021, с. 15).

1. Альфа (реалізовувальний тип) – це інтернально орієнтовані, екстравертовані особистості, вони активні й амбітні, орієнтовані на міжособистісну взаємодію, стабільні, продуктивні, зосереджені на життєвих завданнях (цілях), лідери, які прагнуть дотримуватися соціальних норм. В ідеалі цей тип на основі інтернальності та екстравертованості схильний до спільної творчості в усіх основних видах діяльності та подоланні розбіжностей (у конфліктах обирають зазвичай стратегію «співробітництво»).

2. Бета (підтримувальний тип) – інтернально орієнтовані особистості, які є інтровертами і дотримуються зовні заданих норм і цінностей, спокійні, ригідні, терплячі, замкнені, скромні, сумлінні, здатні підтримувати інших, часто із заниженою самооцінкою. Результатом поведінки таких осіб найчастіше є уникнення складних ситуацій (у конфліктних ситуаціях обирають стратегію «уникнення»). Духовна робота над собою, загострена рефлексія в самовдосконаленні в цілому характеризують цей тип як інтернала, оберненого на себе.

3. Гамма (інноваційний тип) – екстернально орієнтовані особи, зосереджені на міжособистісній взаємодії екстраверти, здатні мати власну думку або приймати самостійні рішення, творчі, інноваційні, імпульсивні, запальні, схильні до перегляду і навіть порушення соціальних норм і правил. У поведінці представників цього типу домінує екстравертованість та екстернальність (у конфліктах обирають стратегію «змагання, суперництво»). Імідж цього типу певною мірою є продуктом не лише виховання, але й обставин, що іноді некритично сприймаються. Гамма-тип притаманний людям мужнім, сміливим, енергійним, активним.

4. Дельта (далекоглядний тип) – екстернально орієнтовані особи, інтроверти з багатим внутрішнім життям, дещо відірвані від соціуму, індивідуалістичні, з багатою уявою, мрійні, дещо боязкі, схильні до абстрактних міркувань. Представники цього типу є водночас екстерналами й інтровертами, їхня поведінка може варіювати від покірності, сподівання на щасливий випадок або долю до жорсткого пригнічення власної індивідуальності та індивідуальностей інших. Унаслідок цього у вирішальні моменти діяльності такі особистості ведуть себе екстернально: покладаються на інших людей, не відстоюють цілей чи стосунків. Їхній імідж захищає репутація надійної, постійної людини. Результатом єдності мотивації ставлення і досягнення є прагнення таких людей до компромісів. Стратегія поведінки на основі екстернальності й інтровертованості в колективній діяльності сприяє спільній творчості та подоланню конфліктів і суперечок.

Беручи до уваги наведені характеристики, у межах використаного нами КПО були отримані середньонормативні показники керівників (таблиця 3).

Таблиця 3 – Емпіричні показники курсантів (у %, n = 123)

Показники	Категорії та шкали КПО																			
	1. Взаємини з іншими							2. Управління собою							3. Мотивація або когнітивний стиль			4. Особистісні характеристики		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
М	61,2	51,2	64,2	58,3	62,5	75,0	42,5	53,0	53,7	66,6	54,0	70,9	67,7	55,5	53,1	59,4	54,1	44,1	43,0	38,4
σ	10,1	11,7	12,4	10,9	13,6	15,8	9,0	10,7	12,8	14,5	11,6	13,6	12,3	13,1	13,9	14,0	11,2	12,3	11,0	9,5

Примітка. М – середнє значення; σ – стандартне відхилення. Шкали КПО:

1. Домінування (Do); 2. Статус (Cs); 3. Відкритість (Sy); 4. Спонтанність (Sp); 5. Самосприйняття (Sa); 6. Незалежність (In); 7. Емпатія (Em); 8. Відповідальність (Re); 9. Конформність (So); 10. Самоконтроль (Sc); 11. Ввічливість (Gi); 12. Звичайність (Cm); 13. Благополуччя (Wb); 14. Толерантність (To); 15. Досягнення через конформізм (Ac); 16. Досягнення через незалежність (Ai); 17. Інтелектуальна ефективність (Ie); 18. Проникливість (Py); 19. Гнучкість (Fx); 20. Сензитивність (Sn).

Отримані нами результати з використанням КПО в цілому узгоджуються з наведеними раніше показниками. Середні показники за шкалами стенічного типу реагування 1–6 у середовищі професійної діяльності майбутніх керівників є доволі високими. Водночас за показниками шкал гіпостенічного типу (9; 11; 15; 20) середні показники є незначними ($p = 0,01$). Звідси можна стверджувати, що їм властиві стенічні особистісні риси, висока працездатність, лідерські якості, стресостійкість, сміливість, активність, незалежність, спонтанність, рішучість. Отримані значення шкал також свідчать про критичність під час оцінювання професійних ситуацій, високу самооцінку, упевненість у собі. Високі середні значення за шкалою 16 відображають доволі виражену мотивацію досягання через незалежність, високий рівень домагань. Укупі з цим невисокі середні значення за шкалами 18–20 свідчать про те, що керівникам мало властиві риси гіпостенічного типу реагування – сензитивність, проникливість, гнучкість.

Надалі нами проводився кореляційний аналіз отриманих результатів, що узгоджувалися за шкалами різних опитувальників. Показники обстеження майбутніх керівників за шкалами КПО виявили кореляції з деякими шкалами методик ІТО та ОВП (таблиці 4 і 5).

Таблиця 4 – Виявлені кореляції в показниках за шкалами КПО та ІТО

Шкали ІТО	Категорії та шкали КПО																			
	1. Відносини з іншими							2. Управління собою							3. Когнітивний стиль			4. Особистісні характеристики		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	0,30*	0,25	-0,33	0,34	0,42*	0,37*	0,20	0,16	0,20	0,13	0,11	0,19	0,34*	0,29	0,17	0,21	0,11	-0,20	-0,19	-0,28
2	0,33*	0,28	0,26	0,40*	0,38*	0,40*	0,02	0,15	0,21	-0,30	0,07	0,15	-0,13	0,10	0,15	0,29	0,22*	-0,25	-0,36*	-0,28
3	0,35*	0,30*	0,26	0,38*	0,36*	0,42*	0,11*	0,15	-0,03	-0,38	0,01	0,05	0,12	0,08	0,04	0,27	0,13*	-0,26	-0,34	-0,35*
4	0,31*	0,26	-0,22*	0,26	0,24	0,38*	0,14*	0,30	-0,30*	0,41*	0,07	0,11	-0,25	0,32*	0,20	0,20	0,20	0,30	-0,29*	-0,33
5	0,02	-0,13	-0,13	-0,11	-0,24*	-0,30*	0,25	0,32	0,30	0,39	0,40*	0,27	0,21	0,33*	0,24	0,05	0,22	0,34*	0,23	0,28
6	-0,31*	-0,35*	-0,24	-0,34*	-0,25	-0,29	0,30*	0,34	0,31*	0,38	0,30*	0,28	0,13	0,35*	0,20	0,28	0,22	0,35*	0,41*	0,30
7	-0,22	-0,30*	-0,15	-0,36*	-0,24	-0,35*	0,36	0,28	0,30*	0,39	0,23	0,30*	0,21	0,20	0,26	-0,30*	0,25	0,30*	0,30*	0,35*
8	0,10	0,31*	0,31*	0,37*	0,11	0,24	0,40*	0,43*	0,33*	0,42	0,25	0,20	0,46*	0,40*	0,28	0,23	0,27	0,38*	0,30*	0,38*

Примітка. $p = 0,05$; $*p = 0,01$ ($n = 123$). *Шкали КПО*: 1. Домінування (Do); 2. Статус (Cs); 3. Відкритість (Sy); 4. Спонтанність (Sp); 5. Самосприйняття (Sa); 6. Незалежність (In); 7. Емпатія (Em); 8. Відповідальність (Re); 9. Конформність (So); 10. Самоконтроль (Sc); 11. Ввічливість (Gi); 12. Звичайність (Cm); 13. Благополуччя (Wb); 14. Толерантність (To); 15. Досягнення через конформізм (Ac); 16. Досягнення через незалежність (Ai); 17. Інтелектуальна ефективність (Ie); 18. Проникливість (Py); 19. Гнучкість (Fx); 20. Сензитивність (Sn). *Шкали ІТО*: 1 – екстраверсія; 2 – спонтанність; 3 – агресивність; 4 – ригідність; 5 – інтроверсія; 6 – сензитивність; 7 – тривожність; 8 – лабільність (емотивність).

Як видно з таблиці 4, показники за шкалами КПО першої категорії «Відносини з іншими», які відображають комунікативні тенденції до лідерства, домінування, незалежності тощо (1–6) помірно позитивно корелюють зі шкалами стеничного типу реагування методики ІТО – екстраверсією (0,42–0,20), спонтанністю (0,40–0,26), агресивністю (0,42–0,26). Спостерігається їхня негативна кореляція зі шкалами гіпостеничного типу – інтроверсією (-0,30) – (-0,11), сензитивністю (-0,35) – (-0,24), тривожністю (-0,35) – (-0,15). Шкали другої категорії «Управління собою» (8, 10, 14), у яких відображено такі риси, як відповідальність, дисциплінованість, толерантність, також помірно позитивно корелюють зі шкалами змішаного і гіпостеничного типу реагування – ригідністю (0,41–0,30), інтроверсією (0,39–0,32), сензитивністю (0,38–0,34). Шкали КПО третьої категорії «Когнітивний стиль» (15–17) майже не виявили значущих кореляційних зв'язків зі шкалами методики ІТО (0,30–0,10).

Натомість зафіксовано середні за величиною значущі кореляції шкал КПО четвертої категорії «Особистісні характеристики» (18–20) зі шкалами стеничного і гіпостеничного типів методики ІТО. Так, виявлено позитивні індекси кореляції зазначених шкал (проникливість, гнучкість, сензитивність) з гіпостеничними шкалами методики ІТО – інтроверсією (0,41–0,30); тривожністю (0,35–0,30); емотивністю (0,38–0,30) і негативні – зі стеничними шкалами – спонтанністю (-0,36; -0,25); агресивністю (-0,35; -0,26); екстраверсією (-0,28; -0,20).

Дані, отримані на основі порівняння показників курсантів за шкалами КПО та ІТО, було доповнено й підтверджено аналізом зв'язків між шкалами КПО та ОВП (таблиця 5).

Таблиця 5 – Кореляційні зв'язки показників за шкалами КПО та ОВП

Шкали ОВП	Категорії та шкали КПО																			
	1. Відносини з іншими							2. Управління собою							3. Когнітивний стиль			4. Особистісні характеристики		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	0,33*	0,26	0,35*	0,35*	0,40*	0,35	0,21	0,10	0,25	0,11	0,13	0,25	0,36*	0,28	0,20	0,22	0,12	-0,15	-0,15	-0,25
2	-0,25	-0,32	-0,18	-0,38*	-0,29	-0,38	0,39*	0,27	0,35	0,40*	0,22	0,34	0,25	0,23	0,25	0,27	0,25	0,39*	0,38*	0,37*
3	0,10	0,25	0,26*	0,35*	0,10	0,39*	0,43*	0,47*	0,35*	0,45*	0,25	0,22	0,27	0,41*	0,23	0,23	0,24	0,36*	0,36*	0,39*
4	-0,33*	-0,37*	-0,25	-0,36*	-0,27	-0,29	0,35*	0,36*	0,36	0,38*	0,39*	0,29	0,13	0,28	0,23	-0,24	0,23	0,35	0,42*	0,35
5	0,40*	0,25	0,27	0,21	0,24*	0,30*	0,20	0,31	0,10	0,20	0,41*	0,12	0,21	0,35	0,10	0,24	0,14	-0,32*	-0,30*	-0,20

Примітка. $p = 0,05$; $*p = 0,01$ ($n = 123$). *Шкали КПО*: 1. Домінування (Do); 2. Статус (Cs); 3. Відкритість (Sy); 4. Спонтанність (Sp); 5. Самосприйняття (Sa); 6. Незалежність (In); 7. Емпатія (Em); 8. Відповідальність (Re); 9. Конформність (So); 10. Самоконтроль (Sc); 11. Ввічливість (Gi); 12. Звичайність (Cm); 13. Благополуччя (Wb); 14. Толерантність (To); 15. Досягнення через конформізм (Ac); 16. Досягнення через незалежність (Ai); 17. Інтелектуальна ефективність (Ie); 18. Проникливість (Py); 19. Гнучкість (Fx); 20. Сензитивність (Sn). *Шкали ОВП*: 1 – екстраверсія; 2 – нейротизм; 3 – сумлінність; 4 – поступливість; 5 – відкритість досвіду.

Із таблиці 5 стає очевидним, що виявляються позитивні кореляції стенічних шкал категорії «Відносини з іншими» КПО із шкалами 1 і 5 (екстраверсія та відкритість досвіду) ОВП (0,40–0,25), а також негативні кореляції із шкалами 2 (нейротизм) і 4 (поступливість) ОВП (-0,38; -0,18).

Аналіз зв'язків шкал другої категорії КПО «Управління собою» (8, 10, 14) (відповідальність, самоконтроль, толерантність) виявив помірну позитивну кореляцію із шкалами гіпостенічного типу реагування ОВП – нейротизмом (0,40–0,27), поступливістю (0,38–0,28), сумлінністю (0,45–0,41). Не виявлено значущих кореляційних зв'язків між шкалами категорії «Когнітивний стиль» КПО (15–17) і шкалами ОВП (0,28–0,10).

Встановлено середні за величиною значущі кореляції шкал четвертої категорії КПО «Особистісні характеристики» (18–20) з деякими шкалами ОВП. Були очікуваними позитивні значення коефіцієнтів кореляцій шкал КПО – проникливість, гнучкість і сензитивність із такими шкалами ОВП, як нейротизм (0,39–0,37); поступливість (0,42–0,35); сумлінність (0,39–0,36), і негативні – із шкалами екстраверсії (-0,25; -0,15) та відкритості досвіду (-0,32; -0,20).

Таким чином, за результатами використання КПО під час діагностичної роботи психолог зможе визначити, до якого особистісного типу належить респондент. Так, високі й середні індекси показників курсантів (від 6 до 12 балів) за шкалами стенічного типу реагування (1–6; 16) і низькі (5 балів і менше) за шкалами гіпостенічного регістру (7–11; 18–20) дають змогу віднести особу до альфа- чи гамма-типу; низькі значення за стенічними шкалами і високі за гіпостенічними – означають належність особи до бета- або дельта-типів. Певне комбінування шкал опитувальника дає змогу точніше конкретизувати тип: а) якщо респондент отримав середні значення (6–9 балів) за стенічними і низькі (0–5 балів) або середні за гіпостенічними – це альфа-тип; б) якщо високі значення шкал гіпостенічного регістру (10–12 балів) і низькі стенічного – це бета-тип; в) якщо високі індекси за стенічними шкалами (10–12 балів) і низькі за гіпостенічними – це гамма-тип; г) якщо високі або середні значення гіпостенічних шкал і низькі або середні стенічного – це дельта-тип. За аналогічним принципом, у межах нашого емпіричного дослідження було встановлено, що від 55 до 65 % обстежених нами продемонстрували показники за альфа-типом, 17-18 % – за гамма-типом. Саме ці типи особистості є продуктивними для службово-бойової діяльності, адже характеризуються екстравертованістю, активністю, лідерськими й організаційними якостями, тенденціями до розвитку, енергійністю тощо.

Встановлено значущі кореляційні зв'язки між шкалами трьох використаних опитувальників (КПО, ІТО та ОВП), що уможливило підвищення точності психодіагностичного висновку психолога підрозділу психологічного забезпечення Національної академії НГУ щодо психологічної готовності військовослужбовця до службово-бойової діяльності. Отримані емпіричні результати підтвердили те, що пропонується психодіагностичний комплекс характеризується взаємною доповнюваністю шкал. Так, професійно важливі для службово-бойової діяльності індивідуально-особистісні властивості стенічної провідної тенденції, такі як домінантність, статус, відкритість, спонтанність, самосприйняття, незалежність (діагностовані за допомогою КПО), проявляються спільно з такими рисами, як екстравертованість, спонтанність, агресивність, відкритість досвіду (діагностовані з використанням ІТО та ОВП). Індивідуально-психологічні властивості гіпостенічної тенденції, такі як проникливість, ввічливість, гнучкість, сензитивність, теж виявляються одночасно з рисами гіпостенічного регістру, такими як інтроверсія, нейротизм, поступливість (діагностовані із застосуванням ІТО та ОВП).

Обговорення

У працях інших вчених, які також займалися питаннями професійної діяльності персоналу СБО (Bondarenko et al., 2022; Fedorenko, Dotsenko, Okhrimenko, Radchenko, & Gorbenko, 2020), стверджується, що керівна посада передбачає реалізацію системи

компонентів (пізнавальних, конструктивних, організаційних, комунікативних тощо), що відображають її специфіку та складність.

Також акцентується на тому, що нерідко керівна професійна діяльність у СБО насичена напруженими та стресовими ситуаціями, що вимагають від особистості розвинених організаційних та вольових якостей, а також проявів стресостійкості (Prontenko et al., 2019; Shvets et al., 2020). Разом із тим визначено, що специфічні чинники керівної діяльності в СБО передбачають здійснення конфліктної комунікації з різними учасниками взаємодії, що може викликати внутрішню напруженість, відчуття психологічного дискомфорту і невпевненості в собі. У міру повторення несприятливих службових чи педагогічних ситуацій подібна практика здатна викликати конфліктність, дратівливість, підозрілість, байдужість до оточуючих і до роботи загалом (Fedorenko, Dotsenko, Okhrimenko, Radchenko, & Gorbenko, 2020). Усе це потребує проведення діагностичної роботи на ранніх етапах їхньої професійної кар'єри, адже негативні психічні зміни особистості в подальшому починають усе частіше виявлятися в службовій діяльності й спілкуванні, обумовлюючи тим самим появу незвичних способів (моделей) поведінки.

Варто погодитися з думкою окремих дослідників, що в сучасних військових організаціях соціальні, організаційні та технологічні чинники вимагають ефективного використання різних технологій, насамперед залучення оптимального інструментарію в роботі з персоналом (Bondarenko et al., 2022). Доцільність розроблення комплексу психодіагностичного інструментарію для роботи керівників неодноразово обґрунтовувалася в публікаціях науковців (Barko, I. Okhrimenko, Medvediev, Vagina, & S. Okhrimenko, 2020; Bondarenko et al., 2022; N. Galbraith, Boyda, McFeeters, & V. Galbraith, 2021). Наголошено, що вектор психодіагностичного прогнозу дає змогу практичному психологу швидко визначити їхні типологічні й характерологічні особливості, допомогти в подоланні особистісних проблем, оптимізації міжособистісної взаємодії зі слухачами та колегами тощо (Correia, Romão, Almeida, & Ramos, 2023). Сучасний керівник має бути також обізнаним із переліком професійно значущих властивостей і прагнути їх розвивати, самовдосконалюючись та приділяючи увагу розвитку комунікативних якостей, відповідальності, впевненості в собі, емпатії і толерантності, тактовності у ставленні до підлеглих. Це підтверджується висновками багатьох вчених (Bondarenko et al., 2021; Deschenes, Gendron, Boivin, & Rioux, 2022; Miloradova, Okhrimenko, Dotsenko, Matienko, & Rivchachenko, 2022; Prontenko et al., 2019; Shvets et al., 2020), у роботах яких окреслено показники фахівців цієї категорії, інструменти оцінювання та розвитку їхнього особистісного та професійного потенціалу упродовж службової діяльності.

Висновки

У процесі дослідження встановлено, що науковий підхід до підбору психодіагностичного інструментарію з метою комплексного вивчення індивідуально-психологічних властивостей керівників має ґрунтуватися на багатовимірних моделях індивідуальності, теорії провідних тенденцій, а також принципах системності й оптимізації. Це дає змогу психологу обґрунтовано підбирати психодіагностичні методики та за результатами їх використання доповнювати і уточнювати отримані дані. Зазначеним принципам відповідає комплексне використання Індивідуально-типологічного опитувальника (ІТО), Опитувальника великої п'ятірки (ОВП), Каліфорнійського психологічного опитувальника (КПО), що дає можливість визначити типологічні особливості військового керівника, встановити особливості реагування, характерологічні властивості тощо. Використання пропонованого оптимального психодіагностичного інструментарію дало змогу встановити, що курсанти – майбутні військові керівники – виявляють високі показники працездатності, стресостійкості, комунікабельності, активності, оптимістичності, лідерства. Укупі з цим їм притаманні стеничний тип реагування, виражена мотивація особистісних досягнень, доволі високі показники когнітивної гнучкості, креативність. Їм не властиві

характеристики гіпотимного стилю поведінки – нейротизм, інтровертованість, сензитивність, емотивність тощо. Більшість респондентів продемонстрували показники за альфа- та гамма-типом особистості, які є продуктивними для службово-бойової керівної діяльності, характеризуються екстравертованістю, активністю, лідерськими й організаційними якостями, тенденціями до розвитку, енергійністю тощо.

Під час дослідження також виявлено значущі кореляційні зв'язки між шкалами зазначених опитувальників, що дає можливість збільшити ефективність і надійність прогнозу успішності діяльності. Виявлені зв'язки відповідають сучасним теоретичним уявленням, отримані дані свідчать про взаємну доповнюваність шкал пропонованого комплексу психологічної діагностики. Встановлено, що важливі для професійної військової діяльності риси стеничного типу реагування (домінування, статус, відкритість, спонтанність, незалежність), діагностовані за допомогою КПО, виявляються одночасно за шкалами екстравертованості, спонтанності, агресивності, відкритості опитувальників ІТО і ОВП, супроводжують і доповнюють одна одну. Індивідуальні якості гіпостеничного типу – проникливість, гнучкість, чутливість тощо також проявляються паралельно з гіпотимними рисами, діагностованими ІТО і ОВП (інтровертованість, тривожність, нейротизм, поступливість), які є небажаними для службово-бойової діяльності керівників військових підрозділів.

Доповнити зазначений комплекс можна завдяки використанню інших заснованих на ортогональних моделях методик, наприклад, Міні-Мульт, Діагностика міжособистісних відносин (ДМВ), які дають змогу встановити характерологічні особливості, тип інтерперсональної взаємодії та їхню узгодженість зі способами реагування. Пропонований у статті підхід і методичний комплекс реалізує номотетичний психодіагностичний напрям, який дає змогу розподілити респондентів за рівнем розвитку певної психологічної властивості, визначати більш і менш придатних до службово-бойової діяльності осіб тощо. Посилити прогностичну точність психологічного діагнозу можна завдяки використанню методів ідеографічного дослідження особистості, здатних визначати унікальні психологічні особливості людини (наприклад, застосовуючи проєктивні тести Г. Роршаха і Л. Сонді). Ці гіпотези зможуть отримати підтвердження в процесі подальших досліджень.

Список використаних джерел

Александров, Д. О., & Давидова, О. В. (2015). *Діагностика особистості працівника ОВС в системі психологічного супроводження: навч.-метод. посіб.* Київ. Національна академія внутрішніх справ

Барко, В. В., Барко, В. І., & Бондаренко, В. Д. (2021). Теоретичні засади розроблення Каліфорнійського психологічного опитувальника. *Вісник Національного університету оборони України*, 1 (59), 12–21. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2021_1_4

Барко, В. І., Бойко-Бузиль, Ю. Ю. & Барко, В. В. (2022). Порівняльний аналіз психограм поліцейських за основними видами службової діяльності в Національній поліції України. *Психологічний часопис*, 8(1), 149–159. <https://doi.org/10.31108/1.2022.8.1.11>

Barko, V., Okhrimenko, I., Medvediev, V., Vagina, O., & Okhrimenko, S. (2020). Professional psychological profile of a modern patrol officer as the basis of efficient official activities. *Postmodern Openings*, 11(3), 01–19. <https://doi.org/10.18662/po/11.3/197>

Bondarenko, V., Okhrimenko, I., Bilevych, N., Rohovenko, M., Tsurkan, O., & Holyk, V. (2022). Tendency of dynamics of physical and mental working capacity of law enforcement officers at different stages of their professional activities. *Acta Balneologica*, 64(4), 358–362. <https://doi.org/10.36740/ABAL202204115>

Bondarenko, V., Okhrimenko, I., Lyakhova, N., Klymenko, I., Shvets, D., & Aleksandrov, Yu. (2021). Means of police officers' physical and psychological rehabilitation in the conditions of their service activities. *Acta Balneologica*, 63(4), 273–278. <https://doi.org/10.36740/ABAL202104105>

- Correia, I., Romão, Â., Almeida, A. E., & Ramos, S. (2023). Protecting police officers against burnout: Overcoming a fragmented research field. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 38, 622–638. <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09584-4>
- Deschenes, A. A., Gendron, A., Boivin, R., & Rioux, C. A. (2022). Management issues in police organizations during a health crisis. *Criminologie*, 55(2), 171–186. <https://doi.org/10.7202/1093869ar>
- Fedorenko, O., Dotsenko, V., Okhrimenko, I., Radchenko, K., & Gorbenko, D. (2020). Coping behavior of criminal police officers at different stages of professional activity. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 11(2), 124–146. <https://doi.org/10.18662/brain/11.2/78>
- Galbraith, N., Boyda, D., McFeeters, D., & Galbraith, V. (2021). Patterns of occupational stress in police contact and dispatch personnel: implications for physical and psychological health. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(2), 231–241. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01562-1>
- Miloradova, N., Okhrimenko, I., Dotsenko, V., Matiienko, T., & Rivchachenko, O. (2022). Training technologies as a means of communicative competences development of prejudicial inquiry agencies' investigators. *Postmodern Openings*, 13(2), 01–22. <https://doi.org/10.18662/po/13.2/441>
- Okhrimenko, I., Ostapovich, V., Barko, V. V., Barko, V. I., Smirnova, O., Hruzynska, I., & Marchenko, O. (2022). Individual and psychological characteristics of law enforcement officers as a basis for effective psychological selection of personnel for modern police organizations. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 13(4), 141–162. <https://doi.org/10.18662/brain/13.4/380>
- Okhrimenko, I., Perkatyi, R., Topchii, H., Andrusyshyn, Yu., & Ponomarenko, A. (2022). Level of self-educational competence of cadets of higher educational institutions with specific training environment. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 14(3), 66–87. <https://doi.org/10.18662/rrem/14.3/598>
- Ostapovich, V., Barko, V., Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Ponomarenko, Ya., Prontenko, K., Antonova, O., Sydorchuk, N., Sokolovskyi, O., & Bloshchynskyi, I. (2020). Psychological profile of successful criminal police officer. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(3), 120–133. <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/755>
- Ponomarenko, Ya., Okhrimenko, I., Klymenko, I., Shvets, D., Yevdokimova, O., & Okhrimenko, S. (2022). Peculiarities of decision making by police officers with different levels of professional self-fulfilment. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 13(2), 328–346. <https://doi.org/10.18662/brain/13.2/346>
- Prontenko, K., Grihan, G., Bloshchynskyi, I., Boyko, D., Loiko, O., Andreychuk, V., Novitska, I., & Tkachenko, P. (2019). Development of power qualities of cadets of Ukrainian higher military educational institutions during kettlebell lifting training. *Baltic Journal of Health and Physical Activity*, 11(3), 27–38. doi: 10.29359/BJHPA.11.3.04
- Shvets, D., Yevdokimova, O., Okhrimenko, I., Ponomarenko, Ya., Aleksandrov, Yu., Okhrimenko, S., & Prontenko, K. (2020). The New Police Training System: Psychological Aspects. *Postmodern Openings*, 11(1Sup1), 200–217. <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup1/130>

References

- Aleksandrov, D. O., & Davydova, O. V. (2015). *Diahnostyka osobystosti pratsivnyka OVS v systemi psykhologichnoho suprovodzhennya* [Diagnostics of the personality of a law enforcement officer in the system of psychological support]. Kyiv. Natsionalna akademiia vnutrishnikh sprav [in Ukrainian]
- Barko, V. V., Barko, V. I., & Bondarenko, V. D. (2021). *Teoretychni zasady rozroblennia Kaliforniiskoho psykhologichnoho opytuvalnyka* [Theoretical foundations of the development of the

California Psychological Questionnaire]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*, 1(59), 12–21. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2021_1_4 [in Ukrainian]

Barko, V. I., Boiko-Buzyl, Yu. Yu., & Barko, V. V. (2022). *Porivnialnyi analiz psykhhogram politseiskyykh za osnovnymi vydamy sluzhbovoi diialnosti v Natsionalnii politsii Ukrainy* [Comparative analysis of psychographs of police officers by main types of official activity in the National Police of Ukraine]. *Psykhologichnyi chasopys*, 8(1), 149–159. <https://doi.org/10.31108/1.2022.8.1.11> [in Ukrainian]

Barko, V., Okhrimenko, I., Medvediev, V., Vagina, O., & Okhrimenko, S. (2020). Professional psychological profile of a modern patrol officer as the basis of efficient official activities. *Postmodern Openings*, 11(3), 01–19. <https://doi.org/10.18662/po/11.3/197>

Bondarenko, V., Okhrimenko, I., Bilevych, N., Rohovenko, M., Tsurkan, O., & Holyk, V. (2022). Tendency of dynamics of physical and mental working capacity of law enforcement officers at different stages of their professional activities. *Acta Balneologica*, 64(4), 358–362. <https://doi.org/10.36740/ABAL202204115>

Bondarenko, V., Okhrimenko, I., Lyakhova N., Klymenko, I., Shvets, D., & Aleksandrov, Yu. (2021). Means of police officers' physical and psychological rehabilitation in the conditions of their service activities. *Acta Balneologica*, 63(4), 273–278. <https://doi.org/10.36740/ABAL202104105>

Correia, I., Romão, Â., Almeida, A. E., & Ramos, S. (2023). Protecting police officers against burnout: Overcoming a fragmented research field. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 38, 622–638. <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09584-4>

Deschenes, A. A., Gendron, A., Boivin, R., & Rioux, C. A. (2022). Management issues in police organizations during a health crisis. *Criminologie*, 55(2), 171–186. <https://doi.org/10.7202/1093869ar>

Fedorenko, O., Dotsenko, V., Okhrimenko, I., Radchenko, K., & Gorbenko, D. (2020). Coping behavior of criminal police officers at different stages of professional activity. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 11(2), 124–146. <https://doi.org/10.18662/brain/11.2/78>

Galbraith, N., Boyda, D., McFeeters, D., & Galbraith, V. (2021). Patterns of occupational stress in police contact and dispatch personnel: implications for physical and psychological health. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(2), 231–241. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01562-1>

Miloradova, N., Okhrimenko, I., Dotsenko, V., Matiienko, T., & Rivchachenko, O. (2022). Training technologies as a means of communicative competences development of prejudicial inquiry agencies' investigators. *Postmodern Openings*, 13(2), 01–22. <https://doi.org/10.18662/po/13.2/441>

Okhrimenko, I., Ostapovich, V., Barko, V. V., Barko, V. I., Smirnova, O., Hruzynska, I., & Marchenko, O. (2022). Individual and psychological characteristics of law enforcement officers as a basis for effective psychological selection of personnel for modern police organizations. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 13(4), 141–162. <https://doi.org/10.18662/brain/13.4/380>

Okhrimenko, I., Perkatyi, R., Topchii, H., Andrusyshyn, Yu., & Ponomarenko, A. (2022). Level of self-educational competence of cadets of higher educational institutions with specific training environment. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 14(3), 66–87. <https://doi.org/10.18662/rrem/14.3/598>

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

Ponomarenko, Ya., Okhrimenko, I., Klymenko, I., Shvets, D., Yevdokimova, O., & Okhrimenko, S. (2022). Peculiarities of decision making by police officers with different levels of

professional self-fulfilment. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 13(2), 328–346. <https://doi.org/10.18662/brain/13.2/346>

Prontenko, K., Griban, G., Bloshchynskyi, I., Boyko, D., Loiko, O., Andreychuk, V., Novitska, I., & Tkachenko, P. (2019). Development of power qualities of cadets of Ukrainian higher military educational institutions during kettlebell lifting training. *Baltic Journal of Health and Physical Activity*, 11(3), 27–38. doi: 10.29359/BJHPA.11.3.04

Shvets, D., Yevdokimova, O., Okhrimenko, I., Ponomarenko, Ya., Aleksandrov, Yu., Okhrimenko, S., & Prontenko, K. (2020). The New Police Training System: Psychological Aspects. *Postmodern Openings*, 11(1Sup1), 200–217. <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup1/130>

Summary

PSYCHOLOGICAL MEANS OF RESEARCHING PROFESSIONALLY IMPORTANT INDIVIDUAL PROPERTIES OF CADETS – FUTURE COMMANDERS OF MILITARY UNITS OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE

Vadym Barko,

*Doctor of Psychological Sciences, Professor,
National Academy of the National Guard of Ukraine*

Introduction. The article is devoted to the selection of effective psychological tools that can be used to assess and measure professionally important properties of managerial personnel of military units for the purpose of professional selection and appointment of the most suitable persons to positions, forecasting their suitability for service activities, as well as timely detection of signs of professional deformation. It is noted that the management of personnel of military units is a complex type of professional activity, which is accompanied by a significant stress load on managers and places increased demands on many individual psychological properties of a person. Insufficient compliance with the requirements of managerial activity, the absence of the necessary traits in the psychological profile of the personality (stress resistance, courage, sociability, conscientiousness, etc.) can become a serious obstacle to mastering military activities and skills.

Purpose of the article is to investigate the main professionally important individual and personal qualities of military unit leaders using the optimal set of psychodiagnostic tools. The article provides a scientific justification and selection of modern tools for studying the individual properties of future military leaders using an optimal set of diagnostic methods for the rapid implementation of a forecast of the effectiveness of service and combat activities on this basis.

Materials and Methods. A set of methods was used: theoretical methods (analysis, synthesis and generalization of scientific literature on the research problem); empirical methods (provided for the use of adapted psychodiagnostic tools: Individual Typological Questionnaire (ITO, leading tendencies and response type); Big Five Inventory (BFI, characterological features); California Psychological Inventory (CPI, behavioral, cognitive and characterological personality traits); survey and interviewing; correlation analysis between scales of the questionnaires involved; methods of mathematical and statistical data processing. The study involved cadets of the command and staff and humanitarian faculties, future commanders, women and men with experience in service and combat activities.

Results. Based on the ideas of systematicity, optimality, multi-level individuality, the article proposes the use of a complex of psychodiagnostic methods, the effectiveness of which has been confirmed experimentally. The results of using a complex of three diagnostic methods are presented: the Individual Typological Questionnaire, the Big Five Inventory, the California Psychological Inventory, which meets the requirements of optimality, as it allows for the rapid determination of

professionally important typological features of managers, leading tendencies, characterological properties, and their consistency with the personality type.

Conclusions. *The theoretical approaches used allow for a reasonable selection of psychodiagnostic methods, to supplement and refine the results obtained. Significant correlations were found between the scales of the questionnaires, which makes it possible to increase the accuracy of the forecast of the success of the manager's activities. Additionally, it is possible to use other methods based on orthogonal models: Mini-Mult, Diagnostics of Interpersonal Relations, some projective methods that allow you to establish characterological features, the type of interpersonal interaction and their consistency with the methods of response.*

Keywords: *psychological diagnostics, cadets, leaders of military units, psychodiagnostic complex, professionally important individual characteristics, optimization, correlation analysis.*