УДК 159.9.072.59
DOI: 10.33099/2617-6858–25–87–5–90-100

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР КАНДИДАТІВ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ІЗ ЧИСЛА ІНОЗЕМЦІВ ТА ОСІБ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Кузьменко М. Д. *кандидат психологічних наук,*
начальник науково-дослідного відділу
психофізіологічних досліджень та кадрової безпеки
Науково-методичний центр кадрової політики
Міністерства оборони України
https://orcid.org/0000-0001-5874-9792
Сорокін Д. М. *науковий співробітник науково-дослідного*
відділу психологічного вивчення та оцінки лідерства
Науково-методичний центр кадрової політики
Міністерства оборони України
https://orcid.org/0009-0003-9982-6979

Наукова стаття присвячена дослідженню сучасного стану професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України, а також світових тенденцій психологічного вивчення в арміях передових країн світу. Проте, вимоги сучасної війни проти України актуалізують необхідність вдосконалення професійно-психологічного відбору з кандидатами з числа іноземців та осіб без громадянства. Для цього здійснено аналіз можливих шляхів вирішення цієї задачі та перспективи подальших досліджень.

Ключові слова: *військовослужбовці; іноземці; інтелект; професійно-психологічний відбір; психодіагностика.*

Вступ. Професійно-психологічний відбір (далі - ППВ) військовослужбовців у багатьох розвинених країнах світу є ключовим елементом у системі комплектування збройних сил якісним персоналом. Мета ППВ полягає в оцінці індивідуальних психологічних, психофізіологічних здібностей та характеристик кандидатів для визначення їхньої відповідності вимогам конкретних військових спеціальностей або придатності до проходження служби в цілому. ППВ забезпечує успішне оволодіння кандидатами програмою початкової професійної підготовки, сприяє підвищенню ефективності та надійності виконання службових обов'язків, особливо в умовах підвищеної складності та впливу сучасних психотравмуючих факторів діяльності, в тому числі інтенсивних бойових дій.

Мабуть найдовшу історію ППВ має США, коли для відбору новобранців до збройних сил було розроблено цілу низку класифікаційних вимог, яким повинні відповідати майбутні солдати. відповідно до цих вимог було розроблено спочатку "Армійський генеральний кваліфікаційний тест" (Army General Classification Test), а пізніше його сучасну версію Батарею професійних здібностей збройних сил США (Armed Services Vocational Aptitude Battery) (Балашова, С., & Зубовський, Д. 2013). Сучасні тенденції професійно-психологічного відбору демонструють тяжіння до діагностування не тільки когнітивної сфери та здібностей, що безумовно посідає ключову позицію, а й стійкі характеристики особистості, які чинять значний вплив на протікання процесів діяльності, ефективність команд тощо.

Повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну призвів до збільшення потреби у комплектування особовим складом. Конституційний обов'язок громадянина України захищати свою державу та всіляко сприяти наближенню Перемоги. В Україні здійснюються заходи щодо вдосконалення нормативно-правових документів з питань проходження військової служби негромадянами України. Зокрема Закон України від 10.10.2024 № 4019-IX "Про внесення змін до деяких законів України щодо порядку прийняття на військову службу та проходження військової служби за контрактом іноземцями та особами без громадянства у Збройних Силах України, Державній спеціальній службі транспорту та Національній гвардії України" унормував правові аспекти прийому та проходження ними військової служби (України, Закон

ISSN 2617-6858 друк
ISSN 2617-6866 он-лайн

1992). Окрема увага приділяється проведенню із кандидатами психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа.

Частина 2 статті 21 прим 1 визначає, що уа військову службу за контрактом приймаються раніше не судимі іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах і відповідають вимогам проходження військової служби, зокрема "пройшли професійно-психологічний відбір" (України, Закон 1992). Саме тому метою статті є аналіз існуючого досвіду та процедур ППВ. Завданнями статті вважаються аналіз теорії та практики ППВ, декомпозиція підходів, що можуть бути застосовані для вирішення завдання прийняття на військову службу кандидатів із числа іноземців та осіб без громадянства. Особливої уваги потребує розгляд питання обґрунтування психодіагностичного інструментарію іноземною мовою, якої володітимуть кандидати.

Теоретичне підґрунтя. Проблематиці професійно-психологічного відбору в Україні за роки незалежності приділялася неабияка увага. Вітчизняні науковці Н. А. Агаєв, О.М. Кокун, Л.В. Корня, Н. С.Лозінська, І. О. Пішко, (2019) М.С. Корольчук (2011), М. Кліманська, (2019) досліджували особливості професійно-психологічного відбору військовослужбовців Збройних Сил України. У Національній гвардії України проблему професійно-психологічного відбору розглядали Г. І. Безбавна (2017), О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, І. І. Приходько (2019).

Основним профільним нормативно-правовим актом з питань професійно-психологічного відбору у Міністерстві оборони України є наказ Міноборони від 12.09.2022 № 272 "Про затвердження Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України та Державній спеціальній службі транспорту" визначає організацію та проведення заходів професійно-психологічного відбору у Збройні Сили України та Державну спеціальну службу транспорту. Зокрема мова йдеться про такі заходи: визначення та вивчення індивідуально-психологічних і професійно важливих якостей кандидатів; визначення професійно-психологічної придатності кандидатів до призначення за основною або спорідненою спеціальністю; надання, за результатами відбору, висновків і рекомендацій командирам (начальникам) щодо доцільності призову (прийняття) визначених осіб на військову службу.

Наказ Міністерства оборони України № 402 від 14 серпня 2008 року затверджує "Положення про військово-лікарську експертизу в Збройних Силах України" регламентує порядок медичного огляду військовослужбовців та кандидатів на військову службу, включаючи оцінку психічного здоров'я. Зокрема статті 14-19 Розділу V стосуються розладів психіки та поведінки. Їх діагностування відбувається за Міжнародним класифікатором хвороб десятого перегляду (МКХ-10).

ППВ залишається невід'ємною складовою та обов'язковою процедурою під час прийняття, залучення, прийому на військову службу в арміях більшості країн світу. У Сполучених штатах Америки інструкція міністерства оборони №1304.12р "Програми вступного тестування військового персоналу" (DoD Instruction №130412р, 2005) регламентує чотири програми тестування: тестування на службу; тестування студентів; внутрішнього тестування; тестування за кордоном. Для тестування на службу та тестування за кордоном використовується ASVAB.

Існують різні її модифікації і застосовується для всіх видів та родів військ з метою вимірювання загальних інтелектуальних здібностей та спеціальних знань, навичок, які є необхідними в збройних силах. Має визначені критерії щодо призначення до відповідних ВОС. Складається з 9 субтестів, 4 з яких є основними та використовуються для всіх кандидатів незважаючи від виду або роду військ: знання арифметики, знання слів, розуміння параграфів, математичні знання. Ці 4 субтести складають "AFQT" (Army forces qualification test) - "тест кваліфікації для збройних сил", за результатами проходження якого приймається рішення щодо подальшого розгляду кандидата як рекрута та обрахування результатів тестування кандидата, отриманих за іншими субтестами. За своєю суттю ці субтести спрямовані на визначення рівня інтелектуального розвитку, для визначення його здібностей щодо проходження служби у видах/родах сил на певних посадах та різнобічно

ISSN 2617-6858 друк
ISSN 2617-6866 он-лайн

характеризують його, на відміну від теорії G-фактору (на кшталт тесту Равена у його варіаціях). Перевагою тестів, що розроблені на теорії генерального фактора, є відсутність прив'язаності до об'єму засвоєних (вивчених) академічних знань, адже містять завдання із встановлення переважно геометричних закономірностей. Завдання у таких тестах скомпоновані за зростанням складності; попередні завдання "готують" до успішного вирішення наступних. Також часто пропонується тренувальні завдання, що не враховуються у загальний бал. Існує також два варіанти виконання тесту Равена: із обмеженням по часу (тоді оцінюється також і швидкість розв'язання завдань) або без обмеження часу - для оцінки максимальних інтелектуальних спроможностей.

Методи дослідження. Аналіз застосовувався під час огляду теоретичних та практичних засад ППВ, для глибшого розуміння структури та взаємозв'язків предметного поля; дедукція – від переходу від загальних до часткових ознак; аналогія для встановлення подібності між процесами з метою порівняння підходів до професійно-психологічного відбору вітчизняної та зарубіжної практик; і синтез - для розробки пропозицій щодо вдосконалення ППВ кандидатів з числа іноземців та осіб без громадянства.

Результати і обговорення. Стаття 20 Закону України "Про військовий обов'язок та військову службу" (України, Закон 1992) визначає, що на військову службу за контрактом приймаються громадяни, які пройшли ППВ і відповідають установленим вимогам проходження військової служби. Аналогічного Стаття 21 прим 1 поширює це право на кандидатів з числа іноземців та осіб без громадянства, які додатково мають пройти ще спеціальну перевірку іноземців (у межах якої може проводитись психофізіологічне дослідження із застосуванням поліграфа).

У Міністерстві оборони України існує профільний нормативно-правовий акт стосовно професійно-психологічного відбору, про який вже йшлося вище. Опрацьовуються зміни, для поширення його дії на кандидатів з числа іноземців та осіб без громадянства. Проте не унормованим залишається питання обґрунтування та визначення психодіагностичного іструментарію для вирішення завдань професійного-психологічного відбору. Для вирішення такого завдання необхідно, перш за все, зрозуміти які критерії має оцінювати (діагностувати) така методика.

Кандидати з числа іноземців та осіб без громадянства приймаються на військову службу за контактом. Порівняльний перелік методик наведено у табл.1

Таблиця 1

Кандидати для прийняття на військову службу за контрактом осіб рядового, сержантського та старшинського складу		Кандидати для прийняття на військову службу за контрактом
які не проходили військової служби	які проходили військову службу	осіб офіцерського складу
Шкала прогресивних матриць Равена	Шкала прогресивних матриць Равена	
Методика «S-тест»	Методика «S-тест»	Методика «S-тест»
Методика дослідження особливостей мислення (МДОМ-2)	Методика дослідження особливостей мислення (МДОМ-2)	
Експрес-методика визначення професійної мотивації (К. Замфір)	Експрес-методика визначення професійної мотивації (К. Замфір)	Експрес-методика визначення професійної мотивації (К. Замфір)
Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (А. Маклаков) БОО-165	Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (А. Маклаков) БОО-200	Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (А. Маклаков) БОО-200
Опитувальник діагностики стану агресії Басса-Дарки	Опитувальник діагностики стану агресії Басса-Дарки	Методика виявлення комунікативних і організаторських схильностей КОС-2 (В. Синявський, Б. Федоришин)
П'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ	П'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ	

ISSN 2617-6858 друк
ISSN 2617-6866 он-лайн

Шкала прогресивних матриць Равена - це невербальний психометричний тест, розроблений для оцінювання загального інтелектуального рівня (g-фактору — загальної інтелектуальної здібності) незалежно від мовного чи культурного контексту. Тест складається з графічних завдань у вигляді матриць, де потрібно знайти відсутній фрагмент серед кількох запропонованих варіантів.

Методика МДОМ-2 складається з ряду логічних, аналітичних, практичних та образних завдань, які дозволяють охопити різні форми і стилі мислення. Аналітичність мислення, Гнучкість мислення, Узагальнюючі здібності, Схильність до конкретного чи абстрактного підходу. Вона складається з 20 завдань, які необхідно виконати за 6 хвилин. За деякими даними середній бал для вибірки військовослужбовців становив 14,2.

Методика «S-тест» діагностує перцептивну швидкість, частково загальна працездатність та когнітивний темп. Характерна для посад пов'язаних із діяльністю, де важливі Концентрація, стійкість і обсяг уваги.

Експрес-методика визначення професійної мотивації К. Замфір складається з 12 тверджень, які оцінюються за 10-бальною шкалою Визначає три рівні мотивації: Високий рівень мотивації до досягнення (мотивація успіху); Внутрішня мотивація до праці (самореалізація); Зовнішня мотивація (матеріальні, соціальні чинники).

Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (А. Маклакова) БОО-200 має такі основні шкали: поведінкова регуляція; комунікативний потенціал; моральна нормативність. Додатковими шкалами вважаються: військово-професійна спрямованість; схильність до девіантних форм поведінки; суїцидальний ризик. БОО «Адаптивність» на 165 запитань має тільки основні шкали.

Опитувальник діагностики стану агресії Басса-Дарки містить наступні шкали: фізична агресія; непряма агресія; роздратування; негативізм; образа; підозрілість; вербальна агресія; почуття провини. Є широко використовуваним інструментом для оцінки рівня та форм агресивності особистості. Однак, важливо розуміти, що результати цього опитувальника самі по собі не є достатньою підставою для постановки клінічного діагнозу.

П’ятифакторний опитувальник особистості TIPI — це українська адаптація міжнародного тесту особистості NEO-PI-R (Revised NEO Personality Inventory), який базується на моделі «Великої п’ятірки» (Big Five - Екстраверсія, Дружелюбність, Добросовісність, Емоційна стабільність, Відкритість новому досвіду.) (Кліманська, М. (2019)). Адаптацію TIPI українською мовою здійснено на основі дослідження 405 осіб віком 18-21 років за ститульним матеріалом розробленого С.Гослінгом, П.Ренфру і В.Свонном (Gosling, S., Rentfrow, P., Swann, W. 2003. Додаткової інформації, окрім вікового показника вибірки, у статті не наведено.

В межах виконання оперативного завдання “Обгрунтування шляхів покращення систем відбору кандидатів на посади молодшого сержантського та старшинського складу” військовими науковцями здійснено апробацію «Тесту когнітивних здібностей» (ТеКоЗ-інтелектуальний критерій). Особливістю тесту полягає у наявності трьох видів завдань (які різнобічно оцінюють інтелектуальні здібності): вербальні, математичні, образні (графічні). Таким чином можна вести мову про виокремлення трьох шкал. Такий підхід до діагностування інтелекту більше відповідає методології ASVAB (AFQT). До дослідження залучались курсанти, які проходили базову загальновійськову підготовку у 2023 році. інтеркореляційний аналіз кожної із шкал (а також із сумарним балом) свідчить про високі показники узгодженості та значущого зв'язку шкал із інтегральним балом. Отримано середній показник результативності виконання методики та здійснена стандартизація на пять рівнів. Розроблення тесту передбачало переклад тестових завдань з англійської мови, то вважатимемо, що його англомовна версія фактично доступна, для застосування, хоча й потребує незначного опрацювання.

Також емпіричні апробації для оцінки індивідуально-психологічних особливостей підлягали опитувальник БОО «Адаптивність 200» та опитувальник “Великої п’ятірки” BFI-2 (в українському перекладі). За результатами кореляційного аналізу шкал

ISSN 2617-6858 друк
ISSN 2617-6866 он-лайн

методики БОО “Адаптивність–200” та BFI-2 отримані статистично значущі зв'язки практично з усіма шкалами. Це дозволяє зробити припущення про перспективність застосування англомовної версії методики BFI-2 для прогнозування значень шкал методики БОО “Адаптивність–200” шляхом побудови регресійних рівнянь. Таким чином відпаде необхідність перекладу методики “Адаптивність–200” на англійську мову. У подальшому науковий пошук буде зокрема зосереджений на пошуку валідних версій опитувальників BFI-2 для розширення сфери його застосування.

Більшість із наведених методик оцінює самозвіти респондентів, що може призвести до спотворення результатів через соціальну бажаність відповідей або недостатню саморефлексію, або свідоме бажання симулювати неіснуючі негативні характеристики.

За принципом аналогії, психодіагностичний інструментарій для професійно-психологічного відбору на військову службу за контрактом із числа іноземців та осіб без громадянства має вирішувати, бути спрямованим на діагностування таких саме характеристик (особливостей), характерних для україномовних кандидатів на військову службу, інтегруючи передові світові практики.

Як вже згадувалося раніше, основною тестовою батареєю у США є ASVAB. За способами застосування ASVAB поділяється на 3 типи:

CAT-ASVAB (Computerized adaptation test) - автоматизована версія тестової батареї, яка реалізує методологію адаптивного тестування. Використовується на ПЕОМ та підбирає наступні питання тесту за своєю складнітю (дискримінативністю) на підставі оцінки успішності відповідей респондента на попередні завдання. Це дозволяє більш точніше та швидше оцінювати кандидатів, відразу підбираючи завдання відповідно до здібностей кандидата без зайвого застосування усіх завдань;

MET-site ASVAB (mobile examination test) він же P&P-ASVAB (Paper-and-Pencil) - використовується для мобільних підрозділів рекрутингу;

Student ASVAB - використовується у рекрутингових центрах видів та родів Збройних сил Сполучених Штатів.

Кандидат, який має пройти тестування повинен підписати копію чинного Закону про конфіденційність програми вступного тестування перед його проходженням. Кандидати, які відмовляються підписати угоду, не допускаються до проходження тестування. Отримані результати тестування є дійсними протягом двох років з дня проходження тесту. У випадку добровільного повторного тестування, дозволяється повторно проходити тест через 1 місяць після першого тестування, через 1 місяць після першого повторного тестування та з інтервалом у 6 місяців у подальшому.

Загальні вимоги до здібностей для вступу на військову службу та вступу на посаду ґрунтуються на балах кандидата за тестом кваліфікації до збройних сил. Оцінки кандидатів згруповані в процентильні категорії. Особи, які набрали балів у категорії V (1-9 процентилі) не мають права на службу. Існує також правило, що кількість осіб, які вступають на службу одного фінансового року (тобто вступної когорти), і мають оцінку в Категорії IV (процентилі 10-30), не може перевищувати 20 відсотків від загальної кількості осіб, що приймаються на службу (Boress et al 2022, с. 8).

Інструкція міноборони США №1304.26 (DoD Instruction №1304.26, 2018) визначає, що наявність диплома про середню освіту є бажаною, хоча і не обов’язковою, для вступу на будь-яку військову службу. Особа, яка не закінчила середню школу, не може бути прийнята на військову службу, якщо її результат Тесту кваліфікації до збройних сил не перевищує тридцять першого процентиля.

Медичні вимоги деталізовано розриті в Інструкції міністерства оборони США №6130.03 посилання (h) (DoD Instruction №130412p, 2005). Процес перевірки перед вступом на службу буде організований таким чином, щоб виявити будь-які медичні стани, у тому числі психічні, за якими кандидат на військову службу може бути дискваліфікований. Особи, які не відповідають встановленим медичним вимогам, як визначено в посиланні (h) (DoD Instruction №130412p, 2005, с.8-9), можуть бути розглянуті для відмови за медичним показником.

ISSN 2617-6858 друк
ISSN 2617-6866 он-лайн

Посилання (h) деталізує компонент "Характер/Поведінка". Основна мета полягає в тому, щоб звести до мінімуму кількість осіб, які, ймовірно, стануть предметом дисциплінарної відповідальності, загрожують безпеці, або які можуть порушити порядок, мораль і дисципліну. Військова служба відповідає за захист нації, і її не слід розглядати як джерело реабілітації для тих, хто не погодився з правовими та моральними стандартами суспільства в цілому. Як мінімум, кандидат вважатиметься таким, що не відповідає вимогам, якщо він або вона: … має антисоціальну поведінку чи інші риси характеру, які можуть зробити кандидата непридатним до служби.

Друга обов'язкова складова професійно-психологічного відбору - це виявлення кандидатів, які непридатні до військової служби за психологічними (поведінковими) причинами за наявності діагностованих психічних розладів.

Застосовується додаткове клінічне тестування, що включає: структуроване клінічне інтерв'ю (SCID-5 -Structured Clinical Interview, розроблене на основі DSM-5 і який реалізований в МКХ-11); поглиблене оцінювання особистості – MMPI-2, MMPI-3 чи PAI (Personality Assessment Inventory). Доречі методика PAI вважається більш доцільною для застосування у військовій сфері ніж MMPI. Опитувальник має такі шкали: Соматичні скарги; Тривожність; Тривожні розлади; Депресія; Маніакальність; Паранойя; Шизофренічні ознаки; Риси пограничного розладу; Антисоціальні риси; Проблеми з алкоголем; Проблеми з наркотиками. А також 2 шкали міжособистісних стосунків – Домінантність та Теплота/відкритість (Panait, C., 2024). Перевагами цієї методика вважається мінімізація симуляцій – добре виявляє фальсифікацію (соціальну бажаність) відповідей та має достатню клінічну точність — відповідає DSM-5 (Boress, K et. al 2022).

Кожний випадок оцінюється індивідуально, але переважна кількість психіатрічних діагнозів - автоматичний дискваліфікатор (DoD Instruction №1304.26, 2018).

У повітряних силах США, наприклад, існує багато баз даних, які використовуються для різних цілей у системі професійного відбору. Наприклад: інформаційна система підтримки рекрутингу ВПС США зберігає дані, зібрані на початковому відборі, "Smartabase" зберігає рейтинги оцінки та рішення щодо відбору; "Psych" зберігає результати психологічного тестування, такі як MAB-II і NEO-PI-R (Amy F. & Donald D. 2004). До процесу відбору та оцінки залучаються операційні психологи, які надають остаточну оцінку ризикам для кожного кандидата (низького, помірного або високого), яка ґрунтується на результатах стандартизованого тестування атрибутів, психоінтерв'ю, загальних спостереженнях і оцінках колег. Кожен оперативний психолог заповнює форму остаточної оцінки для кожного кандидата, яка структурує оцінку за здібностями, стабільністю та мотивацією кандидата.

Кандидати на військову службу проходять вимірювання здібностей за тестами ASVAB і міру "нормальності" особистості за методикою NEO-PI-R. Діагностування особистості проводять з допомогою тесту NEO-PI-R (Revised NEO Personality Inventory), що побудований на американській традиції розгляду особистості в форматі п'яти універсальних рис, більш відома як п'ятифакторна модель та представляє собою сучасну модифікацію особистісного опитувальника NEO-PI психологів П. Кости та Р.Мак-Креята сформований з таких факторів як: нейротизм, екстраверсія, відкритість, приємність в спілкуванні, сумлінність. Найголовнішим фактором, що слугує ключовим маркером для пілота признано вважати п'ятий фактор – сумлінність, що моделюється таких показників як: компетентність, порядок, відчуття обов'язку, прагнення досягнення результату, самодисципліна, обережність (Amy F. & Donald 2004).

У збройних силах Великої Британії застосовується тест BFI-2, також побудований на концепції пятифакторної моделі особистості. У статті Gosling, S., Rentfrow, P., Swann, W. (2003) досліджено особистісні риси високоефективних лідерів у військовому середовищі за допомогою BFI-2. Результати показали, що риси "емоційна стабільність (нейротизм)" та "сумлінність" є найбільш вираженими серед лідерів, у поєднанні із високою відповідальністю. Ці характеристики сприяють цілеспрямованій поведінці та стійкості до стресових ситуацій,

ISSN 2617-6858 друк
ISSN 2617-6866 он-лайн

що узгоджується з попередніми дослідженнями, які пов'язують ці риси з ефективністю роботи та управлінням стресом у лідерських ролях.

У Литовській військовії академії проводилося дослідження взаємозв'язку між особистісними рисами та академічною і професійною успішністю курсантів за п’ятифакторною моделлю BFI показала хорошу надійність і застосовність для військової психологічної оцінки (Bekesiene, S. 2023) . Респондентами виступали 120 курсантів 3–4 курсів (середній вік 22 роки). Результати показали, що такі риси як "Сумлінність", "Відкритість до нового досвіду" та "Екстраверсія" позитивно корелюють з успішністю. Сумлінність підтверджує статус найсильнішого предиктора успішності як у навчанні, так і у польових навичках.

Висновки. Професійно-психологічний відбір є критично важливим елементом у системі комплектування Збройних Сил України персоналом з належним рівнем інтелектуальних, емоційно-вольових, когнітивних, особистісних та мотиваційних характеристик. У сучасних умовах повномасштабної війни це набуває особливої актуальності, включаючи необхідність діагностування кандидатів з числа іноземців та осіб без громадянства. На законодавчому рівні в Україні вже унормовано окремі особливості осіб без громадянства проходити військову службу за контрактом, однак питання забезпечення психодіагностичного ППВ для такої категорії залишається частково неврегульованим, що потребує оновлення методичних підходів та інструментарію діагностування.

Аналіз вітчизняного та міжнародного досвіду вказує на ефективність комплекснорго оцінювання кандидатів на військову службу за контрактом. При цьому важливо пам'ятати, що обсяг тестування повинен відповідати завданням відбору, а саме: чи потрібне формулювання рекомендацій щодо розподілу кандидатів за різними ВОС; чи є пріоритет рекомендацій психологів, залучених до заходів ППВ для добору на посади; чи існує взаємодія між психологами та психіатрами у загальному процесі прийому на військову службу тощо.

Для вирішення завдань ППВ кандидатів з числа іноземців та осіб без громадянства пропонується застосовувати психодіагностичний інструментарій, спрямований на діагностування подібних критеріїв, які застосовуються до аналогічної категорії громадян України. За результатами теоретичного аналізу встановлено, що ключовими психодіагностичними критеріями ППВ виступають: загальні інтелектуальні здібності, адаптивний потенціал (в окремих інтерпретація як стійкість до бойового стресу), рівень агресивності, професійна мотивація, перцептивна швидкість та ризик наявності психопатологій.

Для кандидатів з числа іноземців та осіб без, які висловили бажання приєднатися до війська, вбачається недоцільним застосовувати тест на визначення особливостей професійної мотивації та перцептивної швидкості. Таким чином з огляду на проведений вище аналіз теорії та практики ППВ, тестову батарею пропонується сформувати із таких методик (на першому етапі з англомовним стимульним матеріалом): “Тесту когнітивних здібностей” (“ТеКоЗ”); опитувальник «Великої п’ятірки» BFI-2; Методика оцінки особистості (PAI. Комерційна версія, потребує оплати тестування) (Paulino, M et al. 2024) /або Міні-Мульт (Барко, В., Барко, В., & Макаренко, П., 2023). З метою автоматизації та підвищення зручності виконання завдань психодіагностичного дослідження пропонується застосовувати можливості інформаційно-комунікаційної системи “ПРИЗМА”, яка розробляється у системі Міністерства оборони України.

Перспективами подальших розвідок вбачається проведення широкої емпіричної апробації запропонованого інструментарію на цільових вибірках досліджуваних, підтвердження психометричних показників методик та валідності (прогностичності) сформованих рекомендацій. Це у свою чергу дозволить вдосконалити ППВ у ЗС України шляхом внесення змін до відповідних нормативно-правових актів та сприяти комплектуванню якісним особовим складом.

ISSN 2617-6858 друк
ISSN 2617-6866 он-лайн

Список використаних джерел

1. Балашова, С., & Зубовський, Д. (2013). Використання психодіагностичних методик в збройних силах країн світу. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки,* (30), 22-24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_vsn_2013_30_7

2. Барко, В., Барко, В., & Макаренко, П. (2023). Можливості адаптованого україномовного опитувальника «Міні-Мульт» для використання в роботі з персоналом поліції. *Вісник Національного університету оборони України*, 5-17.

3. Кліманська, М. (2019) Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR) / М. Б. Кліманська, І. І. Галецька // Психологічний часопис. - 2019. - Т. 5, № 9. - С. 57-74. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2019_5_9_6

4. Кокун, О. М., Агаєв, Н. А., Пішко, І. О., Лозінська, Н. С., & Корня, Л. В. (2019). Психологічне вивчення особового складу збройних сил України. Київ : ФОП Маслаков, 288 с.

5. Корня, Л. (2019). Завдання та методи психологічного вивчення військовослужбовців. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки, 13(2), 136-157

6. Корольчук, М. (2011). Сучасні проблеми методології професійного психологічного відбору фахівців для ризиконебезпечних професій. *Вісник Національного університету оборони України*, (4), 156-160.

7. Мацегора, Я., Приходько, І., Колесніченко, О. та ін. (2019) Автоматизація професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу в Національну гвардію України: монографія. URL:https://books.ndcnangu.co.ua/knigi/Monografjoja_avtomatizacjoja_psikhologjochnogo_vjodboru.pdf

8. Міжнародний класифікатор хвороб 10 перегляду. URL: http://www.moz.gov.ua/ua/portal/register_icd10

9. Наказ Міністерства оборони України № 402 від 14 серпня 2008 року затверджує "Положення про військово-лікарську експертизу в Збройних Силах України" / URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1109-08#Text

10. Приходько, І., Безбавна, Г. (2017) Професійний психологічний відбір військовослужбовців: сучасний стан та перспективи розвитку. Причорноморські психологічні студії. – 2017. - № 1 URL:https://books.ndcnangu.co.ua/statti_NDL_3/6.Prihodko_PPS_2017_2.pdf

11. Про затвердження Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України та Державній спеціальній службі транспорту : Наказ Міністерства оборони України від 12.09.2022 р. № 272. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1088-22#Text

12. України, З. (1992). Про військовий обов'язок і військову службу. в останній чинній редакції від, 30. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#n3

13. України, З. (2024). Про внесення змін до деяких законів України щодо порядку прийняття на військову службу та проходження військової служби за контрактом іноземцями та особами без громадянства у Збройних Силах України, Державній спеціальній службі транспорту та Національній гвардії України" URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4019-20#Text

14. Amy F. & Donald D. Pilot Personality Profile Using the NEO-PI-R . – 2004 URL:https://ntrs.nasa.gov/api/citations/20000105204/downloads/20000105204.pdf

15. Assessment and Selection for U.S. Air Force Special Warfare Vol. 2, Evaluating Objectives and Considering Improvements p.82 URL: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RRA1100/RRA1199-1/RAND_RRA1199-1.pdf

16. Bekesiene, S. (2023). Impact of personality on cadet academic and military performance within mediating role of self-efficacy. Frontiers in Psychology, 14, 1266236

17. Boress, K., Gaasedelen, O., Croghan, A., Johnson, M., Caraher, K., Basso, M., & Whiteside, D. (2022). Validation of the Personality Assessment Inventory (PAI) scale of scales in a mixed clinical sample. The Clinical Neuropsychologist, 36(7), 1844-1859.

18. DoD Instruction N1304.26 Qualification Standards for Enlistment, Appointment, and Induction https://www.esd.whs.mil/Portals/54/Documents/DD/issuances/dodi/130426p.pdf

19. DoD Military Personnel Accession Testing Programs №130412p URL:https://www.esd.whs.mil/Portals/54/Documents/DD/issuances/dodi/130412p.pdf

20. DoDI 6130.03 MEDICAL STANDARDS FOR MILITARY SERVICE: APPOINTMENT, ENLISTMENT, OR INDUCTION https://www.esd.whs.mil/Portals/54/Documents/DD/issuances/dodi/613003_vol01.pdf?ver=B0uhh9e1k_MDTz4PuNU8Aw%3D%3D

21. Gosling, S., Rentfrow, P., Swann, W. (2003). A Very Brief Measure of the Big Five Personality Domains. Journal of Research in Personality, 37, 504-528. doi:10.1016/S0092-6566(03)00046-1

22.Panait, C. (2024). Personality profile of high-performing leaders: a BFI-2 analysis. BULLETIN OF" CAROL I" NATIONAL DEFENCE UNIVERSITY, 13(4), 194-205

ISSN 2617-6858 друк
ISSN 2617-6866 он-лайн

23.Paulino, M., Edens, J. F., Moniz, M., Moura, O., Rijo, D., & Simões, M. R. (2024). Personality assessment inventory (PAI) in forensic and correctional settings: A comprehensive review. Journal of forensic and legal medicine, 103, 102661

24. Personality Assessment Inventory URL:https://www.parinc.com/products/pai (дата звернення: 11.04.2025)

25.Ruchensky, J., Kelley, S., Massey, C., Richardson, L., Blais, M., & Stein, M. (2024). Using the Personality Assessment Inventory to assess the Alternative Model for Personality Disorders: Criterion validity in a clinical sample. Journal of Personality assessment, 106(1), 72-82

References

1. Balashova, S., & Zubovskyi, D. (2013). Vykorystannia psykhodiahnostychnykh metodyk v zbroinykh sylakh krain svitu. [The use of psychodiagnostic methods in the armed forces of the world]. Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Viiskovo-spetsialni nauky, (30), 22-24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_vsn_2013_30_7 (in Ukrainian)

2. Barko, V., Barko, V., & Makarenko, P. (2023). Mozhlyvosti adaptovanoho ukrainomovnoho opytuvalnyka «Mini-Mult» dlia vykorystannia v roboti z personalom politsii. [Possibilities of the adapted Ukrainian-language questionnaire "Mini-Mult" for use in work with police personnel]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy, 5-17. (in Ukrainian)

3. Klimanska, M. (2019) Ukrainska adaptatsiia korotkoho piatyfaktornoho opytuvalnyka osobystosti TIPI (TIPI-UKR) [Ukrainian adaptation of the short five-factor personality questionnaire TIPI (TIPI-UKR)] / M. B. Klimanska, I. I. Haletska // Psykholohichnyi chasopys. - 2019. - T. 5, № 9. - S. 57-74. - Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2019_5_9_6 (in Ukrainian)

4. Kokun, O. M., Ahaiev, N. A., Pishko, I. O., Lozinska, N. S., & Kornia, L. V. (2019). Psykholohichne vyvchennia osobovoho skladu zbroinykh syl Ukrainy [Psychological study of the personnel of the armed forces of Ukraine]. Kyiv : FOP Maslakov, 288 s. (in Ukrainian)

5. Kornia, L. (2019). Zavdannia ta metody psykholohichnoho vyvchennia viiskovosluzhbovtsiv [tasks and methods of psychological study of military servicemen]. Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Seriia: psykholohichni nauky, 13(2), 136-157 (in Ukrainian)

6. Korolchuk, M. (2011). Suchasni problemy metodolohii profesiinoho psykholohichnoho vidboru fakhivtsiv dlia ryzykonebezpechnykh profesii [Modern problems of the methodology of professional psychological selection of specialists for risky professions]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy, (4), 156-160. (in Ukrainian)

7. Matsehora, Ya., Prykhodko, I., Kolesnichenko, O. ta in. (2019) Avtomatyzatsiia profesiinoho psykholohichnoho vidboru kandydativ na viiskovu sluzhbu v Natsionalnu hvardiiu Ukrainy: monohrafiia [Automation of professional psychological selection of candidates for military service in the National Guard of Ukraine]. URL:https://books.ndcnangu.co.ua/knigi/Monografjoja_avtomatizacjoja_psikhologjochnogo_vjodboru.pdf(in Ukrainian)

8. Mizhnarodnyi klasyfikator khvorob 10 perehliadu. [International Classification of Diseases 10th revision]. URL: http://www.moz.gov.ua/ua/portal/register_icd10 (in Ukrainian)

9. Nakaz Ministerstva oborony Ukrainy №402 vid 14 serpnia 2008 roku zatverdzhuie "Polozhennia pro viiskovo-likarsku ekspertyzu v Zbroinykh Sylakh Ukrainy" ["Regulations on Military Medical Examination in the Armed Forces of Ukraine"]. / URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1109-08#Text (in Ukrainian)

Prykhodko, I., Bezbavna, H. (2017) Profesiinyi psykholohichnyi vidbir viiskovosluzhbovtsiv: suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku [Professional Psychological Selection of Military Personnel: Current Status and Development Prospects]. Prychornomorski psykholohichni studii. – 2017. - № 1 URL:https://books.ndcnangu.co.ua/statti NDL 3/6.Prihodko PPS 2017 2.pdf

11.Pro zatverdzhennia Instruktsii z orhanizatsii profesiino-psykholohichnoho vidboru u Zbroinykh Sylakh Ukrainy ta Derzhavnii spetsialnii sluzhbi transportu [On approval of the Instructions for the organization of professional and psychological selection in the Armed Forces of Ukraine and the State Special Transport Service]: Nakaz Ministerstva oborony Ukrainy vid 12.09.2022 r. № 272. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1088-22#Text (in Ukrainian)

Ukrainy, Z. (1992). Pro viiskovyi oboviazok i viiskovu sluzhbu. [On military duty and military service.] v ostannii chynnii redaktsii vid, 30. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#n3

13.Ukrainy, Z. (2024). Pro vnesennia zmin do d eiakykh zakoniv Ukrainy shchodo poriadku pryiniattia na viiskovu sluzhbu ta prokhodzhennia viiskovoi sluzhby za kontraktom inozemtsiamy ta osobamy bez hromadianstva u Zbroinykh Sylakh Ukrainy, Derzhavnii spetsialnii sluzhbi transportu ta Natsionalnii hvardii Ukrainy" On Amendments to Certain Laws of Ukraine Regarding the Procedure for Acceptance into Military Service and Military Service Under a Contract by Foreigners and Stateless Persons in the Armed Forces of Ukraine, the State Special Transport Service and the National Guard of Ukraine URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4019-20#Text. (in Ukrainian)

ISSN 2617-6858 друк
ISSN 2617-6866 он-лайн

14. Amy F. & Donald D. Pilot Personality Profile Using the NEO-PI-R . – 2004 URL:https://ntrs.nasa.gov/api/citations/20000105204/downloads/20000105204.pdf

15. Assessment and Selection for U.S. Air Force Special Warfare Vol. 2, Evaluating Objectives and Considering Improvements p.82 URL: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RRA1100/RRA1199-1/RAND_RRA1199-1.pdf

16. Bekesiene, S. (2023). Impact of personality on cadet academic and military performance within mediating role of self-efficacy. Frontiers in Psychology, 14, 1266236

17. Boress, K., Gaasedelen, O., Croghan, A., Johnson, M., Caraher, K., Basso, M., & Whiteside, D. (2022). Validation of the Personality Assessment Inventory (PAI) scale of scales in a mixed clinical sample. The Clinical Neuropsychologist, 36(7), 1844-1859.

18. DoD Instruction N1304.26 Qualification Standards for Enlistment, Appointment, and Induction https://www.esd.whs.mil/Portals/54/Documents/DD/issuances/dodi/130426p.pdf

19. DoD Military Personnel Accession Testing Programs №130412p URL:https://www.esd.whs.mil/Portals/54/Documents/DD/issuances/dodi/130412p.pdf

20. DoDI 6130.03 MEDICAL STANDARDS FOR MILITARY SERVICE: APPOINTMENT, ENLISTMENT, OR INDUCTION https://www.esd.whs.mil/Portals/54/Documents/DD/issuances/dodi/613003_vol01.pdf?ver=B0uhh9e1k_MDTz4PuNU8Aw%3D%3D

21. Gosling, S., Rentfrow, P., Swann, W. (2003). A Very Brief Measure of the Big Five Personality Domains. Journal of Research in Personality, 37, 504-528. doi:10.1016/S0092-6566(03)00046-1

22. Panait, C. (2024). Personality profile of high-performing leaders: a BFI-2 analysis. BULLETIN OF" CAROL I" NATIONAL DEFENCE UNIVERSITY, 13(4), 194-205

23. Paulino, M., Edens, J. F., Moniz, M., Moura, O., Rijo, D., & Simões, M. R. (2024). Personality assessment inventory (PAI) in forensic and correctional settings: A comprehensive review. Journal of forensic and legal medicine, 103, 102661

24. Personality Assessment Inventory URL:https://www.parinc.com/products/pai (дата звернення: 11.04.2025)

25. Ruchensky, J., Kelley, S., Massey, C., Richardson, L., Blais, M., & Stein, M. (2024). Using the Personality Assessment Inventory to assess the Alternative Model for Personality Disorders: Criterion validity in a clinical sample. Journal of Personality assessment, 106(1), 72-82

Summary

PROFESSIONAL-PSYCHOLOGICAL SELECTION OF CANDIDATES FOR MILITARY SERVICE FROM AMONG FOREIGNERS AND STATELESS PERSONS IN THE ARMED FORCES OF UKRAINE

Kuzmenko M. *candidate of psychological sciences,*
Head of the Research Department of Psychophysiological Researches and Personnel Security Scientific-methodical centre of the Personnel Policy of the Ministry of Defense of Ukraine
Sorokin D. *Researcher of the Research Department of Psychological Studies and Leadership Assessment Scientific-methodical centre of the Personnel Policy of the Ministry of Defense of Ukraine*

Introduction. *Professional and psychological selection (hereinafter - PPS) of military personnel in many developed countries of the world is a key element in the system of staffing the armed forces with high-quality personnel. The purpose of PPS is to assess the individual psychological, psychophysiological abilities and characteristics of candidates to determine their compliance with the requirements of specific military specialties or suitability for service in general. The full-scale invasion of the russian federation into Ukraine led to an increase in the need for staffing. The constitutional duty of a citizen of Ukraine to defend his state and in every way contribute to the approach of Victory. In Ukraine, measures are being taken to improve regulatory and legal documents on military service by non-citizens of Ukraine, wiht whom PPS should be conducted.*

Purpose*. To analyse of existing experience and PPS procedures. The objectives of the article are to analyze the theory and practice of PPS, decomposition of approaches that can be used to solve the problem of accepting candidates for military service from among foreigners and stateless persons. Special attention is required to consider the issue of substantiating the psychodiagnostic toolkit in a foreign language that candidates can speak.*

Methods*. The analysis was used during the review of theoretical and practical foundations, PPS, for a deeper understanding of the structure and interrelationships of the subject field; deduction - for the transition from general to partial features; analogy to establish similarities between processes in order to compare*

ISSN 2617-6858 друк
ISSN 2617-6866 он-лайн

approaches to professional psychological selection of domestic and foreign practices; and synthesis - to develop proposals for improving the PPS of candidates from among foreigners and stateless persons.

Originality. *The article analyzes the psychodiagnostic toolkit used in the Armed Forces of Ukraine: Raven's Progressive Matrix Scale, MDOM-2; "S-test"; Express Methody for Determining Professional Motivation K. Zamfir; Multilevel Personality Questionnaire "Adaptability" BOO-200; Bass-Darky Aggression Diagnostic Questionnaire. Advanced trends and practices of PPS in the US armed forces were studied also. It was found that in addition to the ASVAB ability test battery, psychological test methods are being used. Additional clinical testing includes: structured clinical interview (SCID-5 -Structured Clinical Interview, developed on the basis of DSM-5 and implemented in IDC-11); in-depth personality assessment - MMPI-2, MMPI-3 or PAI (Personality Assessment Inventory). The questionnaire has the following scales: Somatic complaints; Anxiety; Anxiety disorders; Depression; Manicity; Paranoia; Schizophrenic features; Borderline personality traits; Antisocial traits; Alcohol problems; Drug problems. As well as 2 interpersonal relationship scales - Dominance and Warmth/Openness. The advantages of this technique are considered to be the minimization of simulations - it well detects falsification (social desirability) of answers and has sufficient clinical accuracy - corresponds to DSM-5.*

A separate component is the "Character/Behavior" criterion, which is assessed using a "disqualification table" - a list of facts, behavior undesirable for the acceptance of a candidate. The main purpose of its use is to minimize the number of persons who are likely to become the subject of disciplinary liability, threaten security, or who may violate order, morale and discipline.

Considerable attention is paid to the analysis of the wide use of software products and information systems of various levels of integration. These include CAT-ASVAB, MET-site ASVAB, Student ASVAB, "Psych", "Smartabase", etc.

Conclusion. *To solve the tasks of the PPV of candidates from among foreigners and stateless persons, it is proposed to use psychodiagnostic tools aimed at diagnosing similar criteria that are applied to a similar category of citizens of Ukraine. According to the results of theoretical analysis, it was established that the key psychodiagnostic criteria of PPV are: general intellectual abilities, adaptive potential (in some cases interpreted as resistance to combat stress), level of aggressiveness, professional motivation, perceptual speed and risk of psychopathology. For candidates from among foreigners and stateless persons who have expressed a desire to join the army, it is considered inappropriate to use a test to determine the characteristics of professional motivation and perceptual speed. Thus, given the above analysis of the theory and practice of PPV, it is proposed to form a test battery from the following methods (at the first stage with English-language stimulus material): "Cognitive Abilities Test" ("TeKoZ"); "Big Five" questionnaire BFI-2; Personality Assessment Methodology (PAI. Commercial version, requires payment for testing) or Mini-Mult.*

The prospects for further research are to conduct a wide empirical testing of the proposed toolkit on target samples of subjects, confirm the psychometric indicators of the methods and the validity (predictability) of the formed recommendations. This, in turn, will allow improving the PPS in the Armed Forces of Ukraine by making changes to the relevant regulatory legal acts and contributing to the recruitment of high-quality personnel.

Keywords: *military personnel; foreigners; intelligence; professional and psychological selection; psychodiagnostics.*

Концептуалізація – Кузьменко М. Д.
Моделювання – Сорокін Д. М.
Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
The authors declare that they have no conflict of interest

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 14.05.25.
Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 03.07.25.

© 2025. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.

ISSN 2617-6858 друк
ISSN 2617-6866 он-лайн