

УДК 159.9.072

DOI: 10.22213/2618-9763-2021-3-59-63

*А. И. Троянская*, кандидат психологических наук*С. А. Коробейников*, магистрант

Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова, Ижевск, Россия

**ТЕСТИРОВАНИЕ ПРИ КОМПЛЕКТОВАНИИ ЛИЧНОГО СОСТАВА ВОИНСКИХ ЧАСТЕЙ:  
ЭТАПЫ ПРИМЕНЕНИЯ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

*Статья посвящена одной из важных тем воинского формирования Российской армии – использованию профессионального психологического тестирования при комплектовании личного состава воинских частей. В статье описываются причины, объясняющие необходимость и целесообразность применения профессионального психологического отбора, а также этапы профессионального психологического отбора граждан, обязанных пройти военную службу в рядах Российской армии. Подробно рассматриваются виды тестов, выявляющие профессиональные склонности, личностные качества и общий интеллектуальный уровень призывников. Результаты тестирования позволяют эффективно распределять их в воинские подразделения, учитывая их склонности и способности. Проблемой на сегодняшний день является недостаточное использование полученных в ходе тестирования данных. В связи с этим представляются перспективными лонгитюдные исследования взаимосвязи результатов тестирования с особенностями прохождения военной службы и с возможным дальнейшим построением карьеры в Вооруженных Силах РФ. Проблема кроется в процессе проведения тестирования. Среди призывников довольно много тех, кто желает получить освобождение от воинской обязанности, они зачастую надеются на то, что, искусственно занизив результаты своих тестов, смогут этого добиться. Уместно предложить пути решения данной проблемы через исследование данной группы призывников, разработку особого алгоритма работы с ними, а также доходчивое объяснение, что низкие результаты тестирования могут негативно сказаться не только на дальнейшей службе, но и на трудовой деятельности в будущем. На основе анализа документов и литературных источников раскрываются понятие профессионального психологического отбора, этапы психологического тестирования и комплектования личного состава воинских частей.*

**Ключевые слова:** комплектование личного состава; профессиональный психологический отбор; тестирование; военно-профессиональная пригодность.

**Введение**

Проблема корректного измерения уровня развития личностных и деловых качеств военнослужащих является чрезвычайно актуальной при решении вопросов комплектования личного состава воинских частей. Личностное развитие отправляющихся на воинскую службу лиц является основой формирования психологической готовности к службе в армии. В Российской Федерации сегодня существуют проблемы с применением инструментов профессионального психологического отбора, полным и надлежащим использованием полученных результатов. Эти проблемы связаны с особенностями восприятия и отношения к психологическим данным в самой армии, а также с нерешенными противоречиями в подготовке военных психологов.

Комплектование Вооруженных Сил Российской Федерации осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации [1]:

1) военными служащими – путем призыва граждан Российской Федерации на военную службу по экстерриториальному принципу и путем

добровольного поступления граждан Российской Федерации (иностранцев) на военную службу;

2) федеральными государственными гражданскими служащими;

3) работниками.

Призывники в обязательном порядке подлежат профессиональному психологическому отбору для эффективного распределения по воинским частям, выбора для них дополнительной деятельности. Чтобы оптимизировать этот процесс применяются методики профессионального психологического отбора (ППО).

Научный подход к оценке и измерению профессиональной пригодности в военном деле начал применяться в XX веке в период Первой мировой войны. Военный ППО впервые был применен в США. Тогда психологи выполнили масштабную научно-исследовательскую программу по разработке набора тестов, определяющих профессиональную пригодность новобранцев для военной службы.

В СССР подобная работа была начата в 20-х годах XX века. Можно говорить об экономической эффективности профессионального отбора.

Снижается отсев кандидатов на обучение операторским специальностям с 23 до 8 %. Затраты на обучение военных специалистов можно уменьшить на 30 %. Снижается аварийность при управлении сложными динамическими объектами на 40 % [2].

Тема профессионального психологического отбора интересует все страны НАТО, исследовательские институты занимаются модернизацией научно-технических программ тестирования, разрабатывают новые батареи тестов для оценки вербальных, числовых и пространственных способностей кандидатов на военную службу, а также их общего интеллекта [3].

И для нашей страны этот вопрос является перспективным, грамотная организация проведения процедур ППО представляет собой актуальную междисциплинарную сферу исследования на стыке военного дела, управления, психологии, социологии.

### **Процедура проведения профессионального психологического отбора**

В России правовой основой организации военной службы являются Конституция Российской Федерации<sup>1</sup> и Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе»<sup>2</sup>.

Процедура проведения ППО призывников, распределение их в разные рода войск регламентирована Указом Президента РФ от 16 сентября 1999 г. № 1237. Организация и порядок проведения соответствующих мероприятий в Вооруженных Силах оговорены в приказе Министра обороны РФ от 26 января 2000 г. № 50 «Об утверждении Руководства по профессиональному психологическому отбору в Вооруженных Силах Российской Федерации»<sup>3</sup>.

В соответствии с указанными документами сотрудники военкоматов осуществляют следующие мероприятия:

- социально-психологическое изучение личности, оценка условий воспитания и развития, военно-профессиональной направленности, организаторских способностей, особенностей общения, поведения в коллективе, уровень образовательной и профессиональной подготовки;

- психологическое и психофизиологическое обследование позволяет оценить познавательные психические процессы и уровень нервно-психической устойчивости личности.

Применяемые методы: анализ документов, стандартизированное и свободное наблюдение, беседа, опрос, анкетирование. Основным методом психологического и психофизиологического обследования является профессионально-психологическое испытание (тестирование). Оно может быть проведено с использованием технических средств, компьютеризированных методик. Хотя такая возможность предоставляется не всегда, ряд регионов нуждается в активной цифровизации, переоснащении помещений, а также обучении сотрудников навыкам использования новых технологий [4, 5].

Профессиональный психологический отбор включает в себя несколько этапов:

- 1) Первичная приписка в районных военкоматах осуществляется по достижении молодым человеком возраста 16 лет. В личных делах призывников аккумулируются психометрические данные, данные о состоянии соматического здоровья, психологические характеристики родителей, а также информация об учебных, спортивных и прочих достижениях будущего военнослужащего, отражающие его психологические особенности, условия развития, способности к адаптации.

- 2) Непосредственно профессиональный психологический отбор происходит, когда призывник достигает возраста 18 лет.

Выявляются психологические свойства личности, которые анализируются с точки зрения их вхождения в комплексы профессионально-важных качеств, обуславливающих успешность выполнения профессиональной деятельности, освоения обязанностей воинских должностей: «командных», «операторских», «связи и наблюдения», «водительских», «специального назначения», «технологических» [6].

По выявленному сочетанию психологических, социально-психологических, психофизиологических профессионально-важных качеств делается вывод о профессиональной пригодности личности к деятельности по определенной воинской специальности. В заключение указывается категория пригодности к воинской должности [7]:

I категория – рекомендуется в первую очередь, полностью соответствует требованиям специальности;

II категория – в основном соответствует;

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ).

<sup>2</sup> Федеральный закон от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ (ред. от 01.04.2020 г.) «О воинской обязанности и военной службе» // Собрание законодательства РФ, 30.03.1998 г., № 13, ст. 1475. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 20.06.2021).

<sup>3</sup> Приказ Министра обороны Российской Федерации от 26 января 2000 г. № 50 «Об утверждении Руководства по профессиональному психологическому отбору в Вооруженных Силах Российской Федерации».

III категория – минимально соответствует и допускается при недостатке кандидатов;

IV категория – не соответствует и не рекомендуется для обучения по данной специальности.

3) Результаты отбора, все данные, собранные по каждому призывнику в ходе работы в военкомате, позволяют адекватно укомплектовать личным составом воинские части.

### **Применение тестирования при комплектовании личного состава воинских частей**

Чтобы получить данные о пригодности призывника к воинской службе и определить его профессиональные склонности, применяется специализированное тестирование. Тестирование в военном комиссариате предполагает использование набора из нескольких тестов – батареи тестов. В нее входят следующие профессиональные тестовые методики [8, 9]:

**S-test.** Это графический субтест, входящий в комплексную методику оценки уровня интеллекта Г. Ю. Айзенка и позволяет диагностировать особенности зрительного восприятия, внимания, способность к идентификации объектов.

Тестируемому предлагаются 150 фрагментов фигур. Необходимо определить, частью какой из фигур является фрагмент. Время решения каждой задачи фиксируется. Оно ограничено 5 минутами, при этом факт ограничения времени обследуемым не сообщается. В инструкции указывается только необходимость решить задачу быстро и качественно.

**Краткий ориентировочный тест (КОТ)** – адаптированный тест Э. Ф. Вандерлика. Методика диагностики познавательных способностей. Он состоит из 50 вопросов. На выполнение теста отводится 15 минут.

**Опросник военно-профессиональной пригодности (ВПП)** – разработан Г. М. Зараковским и И. Н. Чунаевой с участием коллектива авторов Научно-практического центра Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации. Тест содержит девять шкал, в ходе прохождения теста определяется профессиональная направленность на отдельные воинские специальности – командные, операторские, специальности связи и наблюдения, водительские, технологические и специального назначения.

**Прогноз** – анкета В. Ю. Рыбникова диагностирует признаки нервно-психической неустойчивости. Позволяет предположить склонность к нервным срывам в условиях воздействия экстремальных факторов. Методика предназначена

для профессионального психологического отбора призывников и курсантов военно-учебных заведений.

Таким образом, тестирование способно представить общую характеристику личности призывника, особенностей его когнитивной и эмоциональной сфер. Но несмотря на доказанные прогностические возможности и широкое применение тестов существуют проблемы в их использовании в Вооруженных Силах. Среди них недостаточный учет данных тестирования при комплектовании личного состава воинских частей. Бывают случаи, когда старшие офицеры, прибывшие на призывной пункт за новобранцами, ориентируются не на результаты заключения специалиста, а на личную симпатию или антипатию. Такой субъективизм существенно мешает эффективной работе по формированию состава части.

В качестве перспектив исследования, которое послужит решению обозначенной проблемы, можно представить *лонгитюдный метод*. В ходе такого исследования предлагается проследить на определенном интервале времени взаимосвязь результатов, полученных при тестировании, с особенностями прохождения военной службы конкретных призывников и с возможным дальнейшим построением их карьеры в Вооруженных Силах РФ.

Кроме того, нами выявлена еще одна проблема, вызванная непониманием призывниками важности качественного и внимательного выполнения тестирования. Многие призывники несмотря на активное информирование их сотрудниками военных комиссариатов верят в распространенное заблуждение, что смогут избежать призыва в ряды вооруженных сил при низких результатах тестирования. Они искусственно занижают свои способности и уровень психологического развития. При этом не задумываются о том, что такое поведение может негативно отразиться как на прохождении военной службы, так и на дальнейшей карьере. Ими не учитывается факт, что с помощью тестирования можно выявить неискренность в ответах призывников, т. к. тест содержит ряд вопросов, которые нацелены на выявление степени социальной желательности ответов. Эти, так называемые, «шкалы лжи» по сути решают проблему недостаточной искренности тестируемых.

Таким образом, можно говорить о перспективах исследования и дальнейшей разъяснительной и подготовительной работы в группах призывников, целенаправленно искажающих свои тестовые результаты.

## Выводы

Применение тестирования в процессе отбора является эффективным методом, который помогает определить профессиональные способности личности, выявить лидерские качества, а также стрессоустойчивость, возможные склонности к девиантному поведению, суицидальному поведению [10]. Полученная в ходе тестирования информация помогает распределить призывников на службу в те подразделения, где они смогут применить свои профессиональные умения, а также военные психологи по месту службы могут продолжить работу с молодыми людьми, результаты тестирования которых вызывают опасения. Такая слаженная и целенаправленная работа специалистов помогает избежать ситуаций, опасных для жизни и здоровья военнослужащих.

Существуют некоторые проблемы, возникающие в процессе применения тестирования. Это ограниченное использование результатов тестирования старшими офицерами, а также целенаправленное искажение этих результатов самими призывниками. В связи с этим перспективными представляются лонгитюдные исследования взаимосвязи результатов тестирования с особенностями прохождения службы и с возможным дальнейшим построением военной карьеры, а также разработка алгоритма работы с призывниками, намеренно искажающими результаты тестирования.

## Библиографические ссылки

1. Основы военного профессионального психологического отбора. Москва : Военное издательство, 2005.
2. Методика военного профессионального психологического отбора // В. И. Лазуткин, В. А. Жильцов, Н. П. Заракровский, Н. П. Островский Москва : Военное издательство, 2005.
3. Recruiting and Retention of Military Personnel (Recrutement et rétention du personnel militaire). Final Report of Research Task Group HFM-107. Belgium, 2007.
4. Sokolova N. G., Troyanskaya A. I., Glavatskikh O. B. Reflexive Modernization in the Era of Digital Economy // Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth. MTDE. 2020. Vol. 138. Pp. 638–642. DOI: 10.2991/aebmr.k.200502.103
5. Цифровая трансформация процессов повышения квалификации персонала АО «Омутнинский металлургический завод» / О. Б. Главатских, А. И. Троянская, М. И. Прасолов, Е. В. Царева // Глобальный научный потенциал. 2021. № 1 (118). С. 109–111.
6. Волкова Н. С. Психологическое сопровождение военнослужащих при исполнении воинской обязан-

ности в Российской Федерации // Научное обозрение. Медицинские науки. 2016. № 3. С. 27–31.

7. Методика военного профессионального психологического отбора // Лазуткин В. И., Жильцов В. А., Заракровский Н. П., Островский Н. П. Москва : Военное издательство, 2005.

8. Соколов Л. А., Трофимова В. П. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы // Фундаментальные исследования. 2016. № 2. С. 430–434.

9. Петимко А. И. От психологии личной безопасности к безопасности военной службы в подготовке военнослужащих внутренних войск // Актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых структур / под ред. А. В. Аграшенкова, П. Н. Виноградова, А. В. Лагуна. Санкт-Петербург, 2014. С. 312–316.

10. Coping strategies as a method of increasing motivation for work in managers with professional burnout syndrome / O. B. Glavatskikh, N. N. Pushina, A. I. Troyanskaya, N. N. Kharitonova // Components of scientific and technological progress. 2021. № 1 (55). Pp. 26–29.

## References

1. *Osnovy voennogo professional'nogo psikhologicheskogo otbora* [The basis of the military professional psychological selection]. Moscow, Military Publ. House, 2005. (in Russ.)
2. Lazutkin V. I., Zhil'tsov V. A., Zarakovskii N. P., Ostrovskii N. P. *Metodika voennogo professional'nogo psikhologicheskogo otbora* [Methods of military professional psychological selection]. Moscow, Military Publ. House, 2005. (in Russ.)
3. Recruiting and Retention of Military Personnel (Recrutement et rétention du personnel militaire). Final Report of Research Task Group HFM-107. Belgium, 2007.
4. Sokolova N. G., Troyanskaya A. I., Glavatskikh O. B. Reflexive Modernization in the Era of Digital Economy. *Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth*. MTDE, 2020, vol. 138, pp. 638–642. DOI: 10.2991/aebmr.k.200502.103
5. Glavatskikh O. B., Troyanskaya A. I., Prasolov M. I., Tsareva E. V. [Digital transformation of the processes of advanced training of personnel of JSC “Omutninsky Metallurgical Plant”]. *Global'nyi nauchnyi potentsial*, 2021, no. 1 (118), pp. 109–111. (in Russ.)
6. Volkova N. S. [Psychological support of military personnel in the performance of military duty in the Russian Federation]. *Nauchnoe obozrenie. Meditsinskie nauki*, 2016, no. 3, pp. 27–31. (in Russ.)
7. Lazutkin V. I., Zhil'tsov V. A., Zarakovskii N. P., Ostrovskii N. P. *Metodika voennogo professional'nogo psikhologicheskogo otbora* [Methods of military professional psychological selection]. Moscow, Military Publ. House, 2005. (in Russ.)
8. Sokolov L. A., Trofimova V. P. [Recruitment of personnel of the state civil service]. *Fundamental'nye issledovaniya*, 2016, no. 2, pp. 430–434. (in Russ.)
9. Petimko A. I. [From the psychology of personal security to the security of military service in the train-

ing of military men of internal troops]. In Agrashenkov A. V. (eds.) *Aktual'nye problemy psikhologicheskogo obespecheniya prakticheskoi deyatel'nosti silovykh struktur*. Sankt-Petersburg, 2014, pp. 312-316. (in Russ.).

10. Glavatskikh O. B., Pushina N. N., Troyanskaya A.I., Kharitonova N. N. [Coping strategies as a method of increasing motivation for work in managers with professional burnout syndrome]. *Components of scientific and technological progress*, 2021, no. 1 (55), pp. 26-29.

A. I. Troyanskaya, PhD in Psychology

S. A. Korobeynikov, Master's Degree Student

Kalashnikov Izhevsk State Technical University, Izhevsk, Russia

#### **THE USE OF TESTING FOR RECRUITMENT OF MILITARY PERSONNEL: THE STEPS OF THE APPLICATION, PROBLEMS AND PERSPECTIVES**

*This article is devoted to one of the most important problems of the military formation in Russian Army is the use of personnel psychological testing in the recruitment of military units, also the stages of professional psychological selection of people who obligate to serve in Russian Army. The article describes the reasons, which explain the necessity and purposes of professional psychological selection. The types of tests what reveal professional aptitudes, personal qualities and the intellectual level are considered in details. The results of testing allow you to distribute effectively them into military units, based on their aptitudes and abilities. Nowadays the problem is insufficient using of test results getting during the tasting. Consequently, the longitudinal research of the connection between the testing results and features of military service and possible future military career in Russian Federation armed forces are perspective. The other problem is in realizing testing data, there are many of recruits who wants to avoid military duties. They often hope they will be able to avoid it reducing their testing results. In perspective, it is needed to find ways to solve this problem, through the study of this group of recruits, the development of a special algorithm for guidance them, as well as a clear explanation that low test results can negatively affect not only further military service, but also civil career in the future. Based on the analysis of documents and literary sources, the article reveals the concept of professional psychological selection, the stages of psychological testing and recruitment of personnel of military units.*

**Keywords:** recruitment of personnel; professional psychological selection; testing; military-professional suitability.

Получено: 13.09.2021

#### **Образец цитирования**

*Троянская А. И., Коробейников С. А.* Тестирование при комплектовании личного состава воинских частей: этапы применения, проблемы и перспективы. 2021. № 3 (46). С. 59–63. DOI: 10.22213/2618-9763-2021-3-59-63.

#### **For Citation**

Troyanskaya A. I., Korobeynikov S. A. [The Use of Testing for Recruitment of Military Personnel: the Steps of the Application, Problems and Perspectives]. *Social'no-jekonomicheskoe upravlenie: teorija i praktika*, 2021, no. 3 (46), pp. 59-63 (in Russ.). DOI: 10.22213/2618-9763-2021-3-59-63.