

УДК 351.86:331.108.3

Андрій ШЕРСТЮКвикладач кафедри забезпечення державної безпеки,
Національна академія Національної гвардії України,
м. Харків, Україна

ORCID ID 0000-0002-7475-0467

*anddmsher@ukr.net***Сергій АНДРУСЕНКО**викладач кафедри бойового та логістичного забезпечення,
Київський інститут Національної гвардії України,
м. Київ, Україна

ORCID ID 0000-0003-1817-6496

Andrusenko2008@ukr.net

МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ТА ПРИЙНЯТТЯ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ ДО ПІДРОЗДІЛІВ СПЕЦІАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

У статті запропоновано методику щодо професійного відбору та прийняття кандидатів на службу до підрозділів спеціального призначення Національної гвардії України, яка повинна полегшити роботу приймальних комісій у проведенні набору на службу в спецпідрозділах.

За результатами аналізу мобілізаційних заходів в державі зроблено висновок про поступове зниження якості професійної військової підготовки у зв'язку зі збільшенням кількості мобілізованих та резервістів. Водночас вимоги до кандидатів на службу у підрозділи спеціального призначення залишаються високими, що створює складнощі приймальним комісіям щодо комплектування вакантних посад компетентними фахівцями. Метою статті є аналіз етапів проведення професійного відбору, визначення критеріїв і розробка методики для вдосконалення цієї процедури в реаліях сучасності під час прийому на службу до підрозділів спеціального призначення.

Встановлено, що оцінка придатності кандидатів та прогноз успішності їх подальшої професійної діяльності під час проходження військової служби та виконання завдань за призначенням має проводитися за результатами медичного, соціально-психологічного, психофізіологічного та освітнього етапу професійного відбору, що не повною мірою дозволить оцінити придатність кандидата до конкретної посади у підрозділі спеціального призначення. Для відбору до підрозділів спеціального призначення освітній етап запропоновано поділити на теоретичну і практичну складову. Це дозволить більш якісно визначити професійні якості та добутий досвід і, відповідно, визначити придатність кандидата до служби на певній посаді.

Розроблена методика спрямована на більш глибоку оцінку критеріїв, необхідних для виконання обов'язків за призначенням кожної посади. При цьому вона надає змогу змінювати вимоги до кожного окремого показника компетентності кандидата на посаду, що

©Шерстюк А., Андрусенко С.

дозволить приймальним комісіям проводити комплектування вакантних посад в умовах зниження первинної якості професійної підготовки кандидатів на службу у підрозділах спеціального призначення.

Ключові слова: підрозділи спеціального призначення; професійний відбір; показники та критерії; компетентність; методика проведення відбору; оцінка відповідності посаді.

1. ВСТУП

Постановка проблеми. Повномасштабна агресія російської федерації проти України призводить до людських втрат у всіх військових формуваннях нашої держави. З огляду на це виникає потреба проводити оперативне доукомплектування шляхом призову на військову службу громадян відповідно до Закону України “Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію” [1]. Цілком зрозуміло, що фізичний стан та якість фахової підготовки цих осіб буде нижчою, ніж у військовослужбовців регулярних підрозділів мирного часу. Ця проблема повинна вирішуватися проведенням зборів тривалістю до трьох місяців з мобілізованими та резервістами перед відправленням в райони бойових дій, адже переважна більшість військових посад не потребує тривалої підготовки. Проте є військові підрозділи, яким цього недостатньо. Враховуючи підвищені та специфічні вимоги до підрозділів спеціального призначення Національної гвардії України (НГУ), постає нагальна потреба у методиці професійного відбору кандидатів на посади у цих підрозділах. Адже без відповідності певним вимогам та без наявності необхідних компетенцій прийняття військовослужбовців на службу не є доцільним. Тож актуальність створення такої методики обумовлена тим, що вона надасть змогу приймальним комісіям підрозділів спеціального призначення НГУ якісно оцінити відповідність кандидата до служби на визначеній посаді.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання професійного відбору кадрів військових формувань держави розглядається у багатьох як нормативно-правових документах, так і дослідженнях науковців. Так, у Збройних Силах України вони викладені в інструкції з організації професійно-психологічного відбору [2]. Щодо психологічного

відбору НГУ керується положенням про психологічне забезпечення [3]. Крім того, вимоги до кандидатів та порядок проведення відбору на проходження військової служби викладені на всіх офіційних інтернет-сайтах силових відомств України.

Наукові дослідження професійного відбору на військову службу та службу (працю) на посадах з екстремальними умовами викладено у наукових працях Т. І. Бондаренка, де аналізується досвід країн-членів НАТО у сфері професійної та психологічної селекції військовослужбовців військової служби за контрактом [4]; А. Ю. Побідаша, де висвітлено основні етапи, цілі та напрями професійного психологічного відбору до діяльності в екстремальних умовах [5]; І. С. Дехтяренка, який вивчав сучасний стан професійного психологічного відбору військовослужбовців до Національної гвардії України [6] і багатьох інших. Безпосередньо особливості професійного відбору та прийняття на службу до підрозділу спеціального призначення в структурі Міністерства внутрішніх справ досліджені у праці М. В. Путія [7]. Однак для оптимізації роботи приймальних комісій існує необхідність у виробленні методики професійного відбору на службу у підрозділи спеціального призначення НГУ.

Метою статті є аналіз етапів проведення професійного відбору, визначення критеріїв та розробка методики для удосконалення цієї процедури в сучасних умовах під час прийому на службу до підрозділів спеціального призначення НГУ.

2. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Особливостями служби у підрозділах спеціального призначення НГУ є те, що їх завдання пов'язані з підвищеним ризиком для життя та здоров'я військовослужбовців і потребують

від особового складу високого рівня професійної підготовки [8]. При цьому НГУ є військовим формуванням з правоохоронними функціями та виконує завдання з припинення терористичної діяльності, діяльності незаконних воєнізованих або збройних формувань (груп), терористичних організацій, організованих груп та злочинних організацій [9], що постійно тримає планку професійних вимог на максимальному рівні. Тому для добору військовослужбовців до цих підрозділів проводиться всебічне вивчення моральних, ділових, фізичних, розумових, професійних та інших особистих якостей, соціальної поведінки та мотивації кандидатів для визначення їх придатності до проходження військової служби на посадах.

Загальні вимоги до кандидатів на службу у підрозділах спеціального призначення НГУ:

бути придатними за станом здоров'я до військової служби в підрозділах;

пройти професійно-психологічний відбір, який є комплексом взаємопов'язаних заходів, спрямованих на встановлення відповідності психологічних якостей особистості кандидата вимогам професійної діяльності;

мати повну загальну середню, вищу або професійно-технічну освіту та кваліфікацію, що споріднена або відповідає військово-обліковій спеціальності за посадою, на яку планується призначення для проходження військової служби;

уміти приймати рішення за умови дефіциту часу в обстановці, що змінюється;

мати самовладання та витримку;

бути витривалими при довгострокових фізичних навантаженнях [10].

З метою визначення особливостей професійного відбору необхідно визначити його основні завдання. Це оцінка психологічної придатності кандидатів до тих видів діяльності, які передбачаються посадою, прогноз успішності їх подальшої професійної діяльності під час проходження військової служби та виконання завдань за призначенням, а також надання рекомендацій для раціонального розподілу військовослужбовців відповідно до рівня розвитку їх професійно важливих індивідуально-психологічних якостей за спорідне-

ними військовими посадами (спеціальностями) [2]. З урахуванням реалій воєнного стану головною метою відбору потрібно вважати вироблення рекомендацій для раціонального розподілу кандидатів. Адже вимоги до їх компетентності залишаються високими.

У нормативно-правових документах та науковій літературі визначають такі етапи професійного відбору: медичний, соціально-психологічний, психофізіологічний та освітній. Але для відбору до підрозділів спеціального призначення освітній етап пропонується поділити на теоретичну і практичну складову. Це дозволить більш якісно визначити професійні якості та добутий досвід і придатність кандидата до служби на певній посаді. Як приклад, кандидат може мати слабкий рівень знань з військової топографії, але завдяки захопленням військовими іграми, типу "страйкбол", відмінно володіти навичками поведінки зі зброєю та тактикою дій у складі малих бойових груп. З іншого боку, кандидат може бути високим фахівцем з мінно-вибухової справи, при цьому мати недостатній рівень вмінь у поводженні зі зброєю. Тому необхідно мати більш гнучкі вимоги до оцінки освітнього рівня.

Отже, етапами методики професійного відбору до підрозділів спеціального призначення НГУ та їх завданнями є:

1) приймання документів від кандидатів – етап дозволяє провести первинне визначення придатності до служби на обраній кандидатом посаді та законність проходження їм військової служби у підрозділі Національної гвардії України;

2) медичний відбір – етап визначення придатності до служби у підрозділах спеціального призначення за станом здоров'я, що встановлює військово-лікарська комісія;

3) психофізіологічний відбір – етап визначає рівень розвитку уваги, пам'яті, стресостійкості, орієнтації у просторі, швидкості реагування та інших якостей, необхідних для професійної роботи у відповідальних та небезпечних умовах;

4) освітній відбір (теоретичних знань) – етап для визначення рівня знань, необхідних

для служби у воєнізованому формуванні в цілому і знань за спеціалізацією посади, на яку претендує кандидат;

5) освітній відбір (практичних вмінь та навичок) – етап для визначення професійних практичних якостей, наявність яких передбачає спеціалізація посади, на яку претендує кандидат;

6) фізичний відбір – етап визначає рівень фізичних якостей, необхідних для служби на відповідній посаді.

Визначивши етапи професійного відбору, можна розробити методику професійного відбору та прийняття на службу до підрозділів спеціального призначення НГУ, яка зображена на рис. 1.

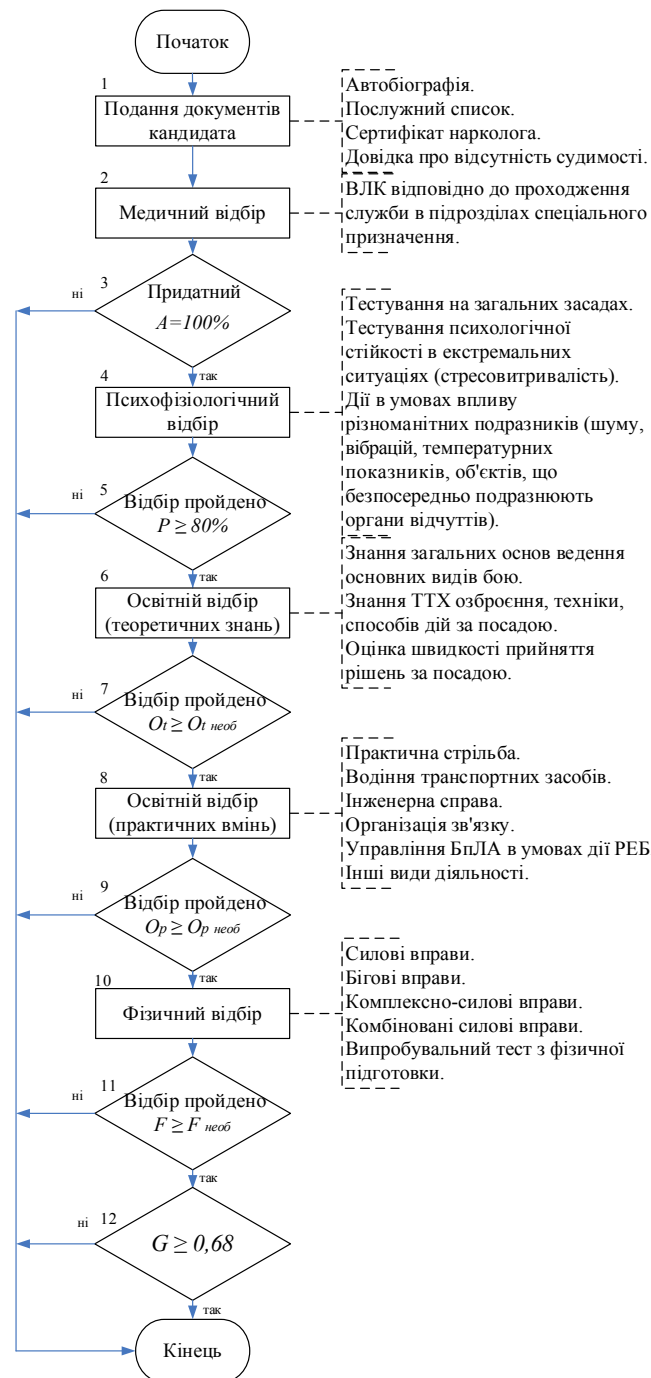


Рис. 1. Структурна схема методики професійного відбору та прийняття на службу до підрозділів спеціального призначення НГУ

Опис структурної схеми методики професійного відбору та прийняття на службу до підрозділів спеціального призначення НГУ

У блоці 1 кандидат на посаду оформлює первинні установчі дані на себе та подає їх до розгляду. Після вивчення первинних документів кандидат проходить медичний відбір (блок 2), направляється на ВЛК, яка має підтвердити 100 % відповідність стану здоров'я для проходження служби в підрозділах спеціального призначення (блок 3), у випадку незадовільного стану здоров'я переходимо до блоку "Кінець".

Якщо кандидата визнано придатним для проходження служби в підрозділах спеціального призначення, переходимо до блоку 4 "Психофізіологічний відбір", де здійснюються тестування кандидата на стресовитривалість, який має відповідати показнику успішності виконання завдань не менше 80 % (блок 5). Коли показник успішності виконання завдань відповідає встановленому критерію, переходимо до блоку 6 "Освітній відбір" (теоретичних знань). Якщо кандидат не впорався з виконанням завдань, здійснюємо перехід до блоку "Кінець".

У блоці 6 "Освітній відбір" (теоретичних знань) перевіряються знання кандидата з основ ведення основних видів бою, характеристик озброєння, техніки, способів дій та оцінка швидкості прийняття рішень за посадою. Якщо показник теоретичних знань кандидата більший за необхідний (блок 7), здійснюємо перехід до блоку 8 "Освітній відбір" (практичних вмінь). Якщо показник теоретичних знань кандидата менший за необхідний, переходимо до блоку "Кінець".

Практичне виконання завдань кандидатом за обраною посадою перевіряється у блоці 8 "Освітній відбір" (практичних вмінь). Якщо показник практичних вмінь більший за необхідний, здійснюємо перехід до блоку 10 "Фізичний відбір", якщо показник практичних вмінь менше за необхідний, переходимо до блоку "Кінець".

У блоці 10 "Фізичний відбір" здійснюється перевірка фізичних якостей кандидата на

втривалість та силу. Коли показник фізичної стійкості (блок 11) більший або дорівнює необхідному, переходимо до блоку 12, до перевірки показника посадової відповідності. Коли показник фізичної стійкості менший за необхідний, здійснюємо перехід до блоку "Кінець".

Показник компетентності кандидата обраній посаді на службу у підрозділі спеціального призначення G обумовлений критерієм узгодженості Пірсона [11], який дозволяє оцінити значимість різниць між фактичним (виявленим у результаті дослідження) кількісним результатом якісних характеристик виборки, що потрапляють до кожного показника, і теоретичною кількістю, яка може очікуватись в обраній групі показників та визначається кортежем показників

$$G = \{A \vee \bar{A}, P \vee \bar{P}, O_t \vee \bar{O}_t, O_p \vee \bar{O}_p, F \vee \bar{F}\},$$

де A – стан здоров'я (стан здоров'я повинен на 100 % відповідати медичним вимогам для визначеної посади); P – стресовитривалість (показник, обумовлений досвідом виконання завдань підрозділами спеціального призначення, відповідно до статистичних даних військовослужбовці цих підрозділів спроможні успішно виконати 92 % завдань у специфічних умовах, для кандидата визначено 80 % успішно виконаних завдань у специфічних умовах); O_t – теоретичні знання; O_p – практичні вміння; F – фізична стійкість.

Вибір експертів для оцінювання показників P, O_p, O_p, F здійснюється за методом багатofакторного вибору експертів за максимумом коефіцієнта компетентності [12].

Після вивчення кандидата, який успішно пройшов усі етапи, з ним проводиться співбесіда, де роз'яснюється характер та особливості служби в підрозділі, його права та обов'язки. За підсумками етапів проходження професійного відбору командири підрозділів, що укомплектовуються, подають у встановленому порядку матеріали щодо призначення на визначені посади або рекомендації для проведення додаткових тестувань з метою визначення придатності для іншої посади.

3. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Успіх виконання завдань, покладених на підрозділи спеціального призначення, буде залежати від кожного військовослужбовця, а саме від відповідності його знань, вмінь та навичок, що є пріоритетними для конкретної посади. Тому можна стверджувати, що запропонована методика професійного відбору та прийняття кандидатів на службу до цих підрозділів дозволить якісно оцінити та обрати найбільш кваліфікованих з урахуванням реалій воєнного часу та браку первинної підготовки кандидатів. Саме вона має надати змогу вибрати та укомплектувати спецпідрозділ якісними та відповідальними кадрами, здатними на визначених рівнях виконувати бойові завдання за призначенням.

Подальші наукові дослідження, з нашої точки зору, доцільно зосередити на визначенні та обґрунтуванні показників компетентності кандидата для кожної посади окремо, адже навіть у спецпідрозділах є посади, які передбачають більшу або меншу пріоритетність окремих показників.

Список використаних джерел

1. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію : Закон України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1993, № 44, ст. 416 (редакція від 30.06.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text> (дата звернення: 01.11.2023).

2. Про затвердження Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України та Державній спеціальній службі транспорту: наказ Міністерства оборони України від 12 вересня 2022 року № 272. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1088-22#Text> (дата звернення: 01.11.2023).

3. Про затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України : наказ Міністерства внутрішніх

справ України від 08.12.2016 № 1285. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17#Text> (дата звернення: 01.11.2023).

4. Бондаренко Т.І. Професійний психологічний відбір військовослужбовців у країнах блоку НАТО. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 64(6). С. 19–26.

5. Побідаш А. Ю. Професійний відбір як основа психологічної придатності до діяльності в екстремальних умовах. *Наука і освіта*. 2009. № 5. С. 121–125.

6. Дегтяренко І. С. Теоретико-методологічні засади здійснення професійного психологічного відбору військовослужбовців до Національної гвардії України. *Юридична психологія*. 2022. Том 31. № 2. С. 47–53.

7. Путій М. В. Особливості професійного відбору та прийняття на службу до корпусу оперативно-раптової дії. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. № 1(16), том 2. С. 150–153.

8. Про затвердження Положення про загони спеціального призначення Національної гвардії України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 20 грудня 2018 року № 1036. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0021-19#Text> (дата звернення: 01.11.2023).

9. Про Національну гвардію України : Закон України. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2014, № 17, ст. 594 (редакція від 02.08.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#Text> (дата звернення: 01.11.2023).

10. Про порядок проведення відбору кандидатів для зарахування до підрозділів (загонів) спеціального призначення Національної гвардії України : наказ командувача Національної гвардії України від 29 березня 2016 року № 176. С. 1–9.

11. Критерій узгодженості Пірсона. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Критерій_узгодженості_Пірсона (дата звернення: 01.11.2023).

12. Єманов В. В., Онопрієнко О. С., Споришев К. О. Метод багатофакторного вибору експертів за максимумом коефіцієнта компетентності. *Вчені записки ТМУ імені В. І. Вернадського. Серія: технічні науки*. 2022. Том 33(72), № 5. С. 73–80.

Sherstyuk A., Andrusenko S. METHODS OF PROFESSIONAL SELECTION AND ADMISSION OF CANDIDATES FOR SERVICE IN SPECIAL PURPOSE UNITS OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE

The article proposes a methodology for professional selection and admission of candidates for service in the special purpose units of the National Guard of Ukraine, which should facilitate the work of admission commissions during recruitment for service in these units.

Based on the results of the analysis of mobilization measures in the state, it is concluded that the quality of professional military training is gradually decreasing due to an increase in the number of mobilized and reservists. At the same time, the requirements for candidates for service in special forces remain high, which creates difficulties for the admission committees of these units to fill vacant positions with competent specialists. Therefore, the purpose of this article is to analyze the stages of professional selection, determine the criteria and develop a methodology for improving this procedure in the realities of our time when recruiting for service in special forces. During the study, it was found that the assessment of the suitability of candidates and the forecast of the success of their further professional activities during military service and the performance of assigned tasks should be carried out based on the results of the medical, socio-psychological, psychophysiological and educational stages of professional selection, which will not fully assess the suitability of the candidate for a specific position in a special purpose unit. For selection to units It is proposed to divide the special-purpose educational stage into theoretical and practical components. This will make it possible to more qualitatively determine the professional qualities and experience gained and, accordingly, determine the suitability of the candidate for service in a certain position.

The developed methodology is aimed at a more in-depth assessment of the criteria necessary for the performance of duties for the purpose of each position. At the same time, it makes it possible to change the requirements for each individual indicator of the candidate's competence for the position, which will allow the admission commissions to fill vacant positions in the context of a decrease in the primary quality of professional training of candidates for service in special purpose units.

Keywords: special purpose units; professional selection; indicators and criteria; competence; selection methodology; assessment of suitability for the position.

References

1. *Zakon Ukrainy "Pro mobilizatsiyu pidhotovku ta mobilizatsiyu" № 44* [Law of Ukraine about mobilization preparation and mobilization activity no. 44]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text> (accessed 01 December 2023). [in Ukrainian]
2. *Nakaz Ministerstva obrony Ukrainy "Pro zatverdzhennya Instruktsiyi z orhanizatsiyi profesiynopsykholohichnoho vidboru u Zbroynykh Sylakh Ukrainy ta Derzhavniy spetsial'niy sluzhbi transportu" № 272* [Order of the Ministry of Defense of Ukraine on the approval of the Instructions for the organization of professional and psychological selection in the Armed Forces of Ukraine and the State Special Transport Service activity no. 272]. (2022, September 12). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1088-22#Text> (accessed 01 December 2023). [in Ukrainian]
3. *Nakaz Ministerstva vnutrishnikh sprav Ukrainy "Pro zatverdzhennya Polozhennya pro psykholohichne zabezpechennya v Natsional'niy hvardiyi Ukrainy" № 1285* [Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine on the approval of the Regulation on psychological support in the National Guard of Ukraine activity no. 1285]. (2016, December 8). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17#Text> (accessed 01 December 2023). [in Ukrainian]
4. Bondarenko T. I. (2022). *Profesiynny psykholohichnyy vidbir viys'kovosluzhbovtsiv u krayinakh bloku NATO* [Professional psychological selection of military personnel in NATO bloc countries]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu obrony Ukrainy*, no. 64(6), pp. 19–26. [in Ukrainian]
5. Pobidash A. Yu. (2009). *Profesiynnyy vidbir yak osnova psykholohichnoyi prydatnosti do diyal'nosti v ekstremal'nykh umovakh* [Professional selection as the basis of psychological suitability for activities in extreme conditions]. *Nauka i osvita*, no. 5, pp. 121–125. [in Ukrainian]
6. Degtyarenko I. S. (2022). *Teoretyko-metodolohichni zasady zdiysnennya profesiynoho psykholohichnoho vidboru viys'kovosluzhbovtsiv do Natsionalnoyi hvardiyi Ukrainy* [Theoretical and methodological principles of professional psychological selection of servicemen for the National

Guard of Ukraine]. *Yurydychna psykholohiya*, vol. 31, no. 2, pp. 47–53. [in Ukrainian]

7. Putiy M. V. (2017). *Osoblyvosti profesiynoho vidboru ta pryynyattya na sluzhbu do korpusu operatyvno-raptovoyi diyi* [Peculiarities of professional selection and acceptance into the corps of operational-sudden action]. *Prykarpatskyy yurydychnyy visnyk*, no. 1(16), vol. 2, pp. 150–153. [in Ukrainian]

8. *Nakaz Ministerstva vnutrishnikh sprav Ukrayiny “Pro zatverdzhennya Polozhennya pro zahony spetsial’noho pryznachennya Natsional’noyi hvardiyi Ukrayiny” № 1036* [Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine on the approval of the Regulation on the special purpose units of the National Guard of Ukraine activity no. 1036]. (2018, December 20). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0021-19#Text> (accessed 01 December 2023). [in Ukrainian]

9. *Zakon Ukrayiny “Pro Natsional’nu hvardiyu Ukrayiny”* [Law of Ukraine on the National Guard of Ukraine]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#Text> (accessed 01 December 2023). [in Ukrainian]

10. *Nakaz komanduvacha Natsional’noyi hvardiyi Ukrayiny “Pro poryadok provedennya vidboru kandydativ dlya zarakhuvannya do pidrozdiliv (zahoniv) spetsial’noho pryznachennya Natsional’noyi hvardiyi Ukrayiny” № 176* [Order of the Commander of the National Guard of Ukraine on the procedure for the selection of candidates for enrollment in the special purpose units (squads) of the National Guard of Ukraine activity no. 176]. (2016, March 29). [in Ukrainian]

11. *Kryterii uzgodzhenosti Pirsona* [Pearson’s consistency criterion]. Retrieved from: https://uk.wikipedia.org/wiki/Критерій_узгодженості_Пірсона (accessed 01 December 2023). [in Ukrainian]

12. Yemanov V. V., Onoprienko O. S., Sporyshev K. O. (2022). *Metod bahatofaktornoho vyboru ekspertiv za maksimumom koefitsiyenta kompetentnosti* [The method of multifactor selection of experts based on the maximum coefficient of competence]. *Vcheni zapysky TMU imeni V.I. Vernads’koho. Series: technical sciences*, vol. 33(72), no. 5, pp. 73–80. [in Ukrainian]