

Lasarus R. Emotions and interpersonal relationships: toward a person-centered conceptualization of emotions and coping // *Journal of Personality*. 2006. Vol. 74, N 1. P. 9-43.

Lasarus R., Folkman S. *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer, 1984.

Losoya S., Eisenberg N., Fabes R. Developmental issues in the study of coping // *International Journal of Behavioral Development*. 1998. Vol. 22, N 2. P. 287-313.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-228-9-6>

**PSYCHOLOGICAL TOOLS OF PROFESSIONAL ADAPTATION  
FOR THE JUNIOR OFFICERS OF THE ARMED FORCES  
OF UKRAINE**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ  
МОЛОДШИХ ОФІЦЕРІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

**Kishchuk L. A.    Кішук Л. А.**

*lieutenant-colonel,  
adjunct Department of Moral  
and Psychological Support  
of Troops (Forces) Activity  
The National Defense University of Ukraine  
named after Ivan Cheniakhovskiy  
Kyiv, Ukraine*

*підполковник,  
ад'юнкт кафедри морально-  
психологічного забезпечення діяльності  
військ (сил)  
Національний університет оборони  
імені Івана Черняховського  
м. Київ, Україна*

Сучасні вимоги до професійної майстерності офіцера Збройних Сил України можуть бути реалізовані через осмислення й усвідомлення завдань, що стоять перед українською армією, і пов'язані з нею психолого-педагогічні настанови та динамічні стереотипи в діяльності командирів (начальників) та інших службових осіб, що входять до складу органів управління оперативного та тактичного рівня. Адаптація молодшого офіцера-випускника до умов служби на первинній посаді повинно відбуватися системно і передбачає наступні елементи: зустріч молодших офіцерів, що прибули у військову частину, та їх благоустрій; ознайомлення з історією військової частини, завданнями службової діяльності; знайомство з командиром та членами підрозділу; участь у проведенні навчально-методичних зборів з метою вивчення особливостей військової служби, посадових обов'язків, пріоритетів,

особливостей вимог, що диктуються сьогоднішнім днем, постійна і планомірна робота психологічної служби у військах.

Наприклад, визначальним є формування боєготовності і бойового потенціалу військ на рівні, що забезпечить спроможність особового складу активно й ефективно протистояти зовнішньому ворогові, а це, в свою чергу, вимагає від командира (начальника) знання внутрішніх резервів, володіння техніками саморозвитку й самовдосконалення, формування навичок самоуправління і самостримування. Відповідно, застосування психологічних інструментів професійної адаптації у військовій частині є одним із дієвих і ефективних шляхів успішної адаптації молодших офіцерів Збройних Сил України.

У сучасній вітчизняній науковій літературі проблематика психологічних інструментів професійної адаптації у військовій частині наразі висвітлена недостатньо, а дефініція “психологічний інструментарій професійної адаптації” – не визначена.

Сучасним інструментом, що відповідає комп’ютерному поколінню і швидкості розповсюдження інформації, є мережа соціально-електронного спілкування і взаємодії. Авторка, зважаючи на запити сьогодення, увесь наявний арсенал психологічних інструментів професійної адаптації молодших офіцерів Збройних Сил України умовно поділяє на цифрові й безпосередньо-психологічні.

В якості цифрових доцільно розглядати наступні [2]:

1) Інструменти підтримки комунікацій, інформування та знайомства. Вони передбачають можливість використання різних роду месенджерів, чат-ботів для ознайомлення з корпоративною політикою військового підрозділу, а також підтримки постійного зв’язку в процесі виконання службових завдань. Використання месенджерів Skype, Slack, Telegram, WhatsApp забезпечує зв’язок в онлайн-режимі, створює умови для організації наставництва у віддаленому режимі й навчання молодшого офіцера в процесі його адаптації на новому місці. Окрім цього, за допомогою зазначених месенджерів можливо здійснювати інформування особового складу підрозділу про події й ситуації на різних ділянках виконання поставлених завдань, проводити анкетування та збирати дані про військових для формування цілісної картини виконуваного завдання тощо.

2) Інструменти навчання, оцінювання та планування кар’єри. Організація навчального контенту в рамках мікронавчання (“micro-learning”) є можливою на базі створення онлайн-бібліотеки, платформ для ідей, мозкового штурму тощо. Ефективним інструментом для організації спільного навчального простору, розвитку психофізіологічних особливостей молодшого офіцера є сервіс Padlet, на

базі якого є можливість командного навчання з відкритим доступом до результатів роботи інших учасників освітнього процесу у вищій школі. Найвні на платформах Grovo, YouTube, Axonify, Pathgather, Qstreamвідео, блоги, цифрові документальні фільми, розповіді та презентації дозволяють військовій людині в короткий час ознайомитися з інформацією, що потрібна для її професійного зростання.

Сучасним трендовим інструментом навчання у системі військової освіти визнані спеціальні програмні ігрові додатки, що здатні забезпечувати гейміфікацію військової підготовки, а отже, й успішну професійну адаптацію. В практиці військово-професійної діяльності також рекомендовані до застосування технології оцінювання рівня професійних компетентностей молодшого офіцера та планування його кар'єрного просування, в межах яких можливо оцінювати коефіцієнт корисної дії (далі–ККД) молодшого офіцера, обліковувати час, витрачений на виконання завдання, якість трудової активності.

3) Інструменти психологічної підтримки та пристосування молодшого офіцера до нових умов військово-професійної діяльності. Вони передбачають створення на базі корпоративного порталу військового формування корпоративних мереж, форумів та онлайн-спільнот. Саме ці інструменти сприятимуть засвоєнню молодшим офіцером усталених у військовій частині (з'єднанні) цінностей і традицій, дружньому спілкуванню, оволодінню програмами саморозвитку, професійного удосконалення, психологічної підтримки тощо.

Застосування психологічних інструментів професійної адаптації молодших офіцерів у військових підрозділах передбачає ознайомлення з особливостями військової діяльності загалом і фахової специфіки зокрема: окремі вступні навчальні програми, тренінги, засвоєння норм корпоративно-військової діяльності і культури в процесі стажування, інструктажів, перебування в кадровому резерві, наставництва (коучингу) шляхом неформалізованого супроводу у професійній діяльності, включення в професійні-рольові ігри, відпрацювання тематичних кейсів, застосування стратегії поступово ускладнених задач, виконання індивідуальних професійних доручень у загальній справі тощо.

У загальному вигляді наставництво виглядає як навчання більш досвідченого тому, що уміє сам менш досвідченого. Наставництво у військовій системі націлене на отримання новим військовослужбовцем знань, умінь і навичок, необхідних для його подальшої роботи. Особистий приклад, настанова, порада – це ті методи, які наставник вводить в систему досвіту свого підопічного. Саме він на рівні когнітивно-емоційної сфери формує ставлення до військових обов'язків, сприяє розвитку вправності й готовності, визначає домінанти

психофізичної активності напарника, виявляє сферу співпереживання. При призначенні наставника необхідно враховувати не тільки його професійні якості, але й особистісні. Наставник повинен викликати емпатію й сам бути емпатійним і, крім того, він повинен уміти і мати бажання хотіти працювати з іншими [1]. Трохи по-іншому на практиці виглядає коучинг. Його задача – максимально розкрити потенціал нового військовослужбовця в такий спосіб, аби досягти від нього повної віддачі у військовій діяльності. Суть коучингу полягає на визнанні, що кожна людина володіє набагато більшим ресурсом здібностей, ніж вона його проявляє [1].

Як інструмент дієвої професійної адаптації молодшого офіцера Збройних Сил України може бути запропонований план входження в посаду – документ, в якому визначені порядок і дати освоєння знань, умінь, навичок і компетенцій молодшого офіцера. Суть такого плану полягає в тому, що він розробляється кожним військовослужбовцем окремо і, таким чином, сам військовослужбовець одразу бере на себе відповідальність за результати його проходження, а керівництво має надати відповідь, чи буде той чи інший молодший офіцер відповідати встановленим вимогам на посаду.

В професійній адаптації одразу великої кількості молодших офіцерів дуже допомагають методики, довідники, посібники з рекомендаціями.

Звичайно, методи й інструменти професійної адаптації молодших офіцерів Збройних Сил України на стадії університетської і поза-університетської професійної адаптації можуть суттєво відрізнитися. Але в умовах військової системи це дасть змогу не лише підвищити ефективність процесу професійної адаптації, але й спростить процедуру військового навчання та підвищить рівень інтеграції особи у професійно-військову діяльність, створить прогресивну систему управління військовим підрозділом та підтримки загальновійськових стандартів військово-професійної діяльності.

### **Література:**

1. Лукашевич І.П., Шкурко В.В. Адаптація персоналу: проблеми управління. Запоріжжя, 1999. 385 с.

2. Обруч Г.В. Цифрові інструменти управління адаптацією персоналу підприємств залізничного транспорту в контексті забезпечення їх збалансованого розвитку. [Електронний ресурс]: Режим доступу: [http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2020/1\\_2020/21.pdf](http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2020/1_2020/21.pdf) (станом на 02.04.2022).