



Громадська організація  
«Всеукраїнська Психодіагностична  
Асоціація»

04050, м. Київ, вул. Мельникова 12

---

Громадська організація «Всеукраїнська психодіагностична асоціація» зареєстрована в Укрдержреєстрі за наказом №545 від 24.09.2013

Вих.: №27-0917 від 07.09.2017 року  
на №354/2732 від 14.07.2017 року

Начальнику Головного управління  
морально-психологічного забезпечення  
Збройних Сил України  
генерал-майору

ГРУНТКОВСЬКОМУ О.Л.

**Шановний Олеже Леонідовичу!**

Згідно Вашого прохання у листі №354/2732 від 14.07.2017 року, спеціалістами Всеукраїнської психодіагностичної асоціації була проведена незалежна експертна оцінка тестового психодіагностичного інструментарію, який використовується при відборі кандидатів на військову службу, а також процедури психологічного оцінювання.

Детальні експертні висновки та рекомендації щодо можливого удосконалення процедури тестування та відбору наведені у Додатку.

З повагою,  
Президент ГО "ВПА"  
доктор психологічних наук, професор



Л.Ф. БУРЛАЧУК

# **ДОДАТОК**

## **Експертна оцінка психодіагностичних методик**

### **Зміст**

#### **1. Аналіз психодіагностичних методик**

- Психографічний тест "Конструктивний малюнок людини з геометричних фігур"
- Бесіди у формі "Фокус-груп"
- Універсальний набір методик оцінки пізнавальних психологічних процесів
- Прогресивні матриці Равена
- S-тест
- Особистісний опитувальник 16-ФОО
- Методика дослідження особливостей мислення (МДОМ-2)
- Багаторівневий опитувальник особистості (БОО-200)

#### **2. Загальні коментарі щодо використання тестів**

#### **3. Загальний висновок**

#### **4. Рекомендації**

## 1. Аналіз психодіагностичних методик:

### Психографічний тест "Конструктивний малюнок людини з геометричних фігур"

1. Автор методик А.В. Лібін. Повний опис методики викладений в книзі автора, яку можна знайти тут:  
[http://tipolog.narod.ru/Biblio/Libin A. V. Psihograficheski test.pdf](http://tipolog.narod.ru/Biblio/Libin_A_V_Psihograficheski_test.pdf)  
В даній науковій праці присутній також і опис психометричних характеристик методики А.В. Лібіна. Вибірка, що лежить в основі дослідження кореляційних зв'язків з іншими особистісними методиками, становить всього лише 152 досліджуваних. А лонгітюдне дослідження було проведено на вибірці 28 досліджуваних. То ж **вибірка є недостатньою для того, щоб робити висновки щодо валідності методики.**
2. Важливо відзначити, що у версії для армії **тест скорочений з п'яти субтестів до одного, а інструкція змінена.** Є ймовірність, що валідність і надійність оригіналу можуть бути сильно змінені у зв'язку з таким скороченням авторської методики.
3. Як і у всіх проєктивних методиках, **вплив суб'єктивного фактору в даній методиці є дуже високим,** особливо в порівнянні з опитувальниками. Ключове завдання психографічного тесту - діагностика типів індивідуальності. Набагато раціональніше замінити проєктну методику особистісним опитувальником - він має більш високу надійність і валідність, відповідає завданням дослідження особистісних рис, простіше в обробці і набагато більш об'єктивний.
4. **Інформація про цю версію методики також доступна в інтернеті** - при бажанні, потенційний військовий може дізнатися що саме йому малювати, щоб, наприклад, не потрапити в армію.

### Бесіди у формі "Фокус-груп"

**Використання методу фокус-груп не є обґрунтованим в контексті психодіагностичного дослідження.** Застосування методу фокус-груп може бути раціональним при розробці професіограми або ж в контексті маркетингових досліджень, але ніяк не в контексті діагностики кандидата. Більш того - фокус-групове дослідження є методом якісних досліджень в соціології, а психодіагностика і профвідбір передбачають саме психологічні дослідження.

## **Універсальний набір методик оцінки пізнавальних психологічних процесів** (автор - Кулагін Б.В., 1982 г.)

1. “Підбір слів” (ПС), “Числові ряди” (ЧР), “Візерунки” (В), “Фігури” (Ф), “Аналогії” (А), “Арифметичний рахунок” (АР), “Слухомовна пам’ять” (СП) Всі ці тестування є складовими Універсального набору методик оцінки пізнавальних психологічних процесів, який пройшов апробацію за результатами дослідження великої кількості призовників та військовослужбовців. Оскільки інформації про актуальні норми і адаптацію для України немає, швидше за все, в тесті використовуються норми 1982 року. **Тобто батарея тестів є застарілою та неадаптованою для України.**
2. Завдання тесту “Підбір слів” – це вивчення словникового запасу досліджуваного. Цей тест є обов’язковим для проходження потенціальним військовим на строковій службі. Ми можемо припустити, що розмір словникового запасу не є настільки важливим для цієї діяльності, тому **використання цього тесту у відборі може бути нерациональним.**

### **Прогресивні матриці Равена**

1. **У відборі використовується стара, чорно-біла версія тесту** (в 1991 році були створені більш нові, кольорові версії тесту, а перша версія була створена 1936 році).
2. **Тест давно поширений в інтернеті**, відповіді не складно знайти за допомогою пошукових систем.
3. «Коефіцієнт надійності тесту, за інформацією різних дослідників, коливається від 0.70 до 0.89. Показник прогностичної валідності тесту (по зв'язках з критеріями успішності) - 0.72. »- ця інформація надана в описі методики в документі. У той же час, дослідження В.Н. Дружиніна доводять, що **тест не є методологічно бездоганим**. Нижче наведено деякі з цих недоліків:
  - Завдання D12 і E8 сконструйовані настільки невдало, що ймовірність їх правильного рішення не перевищує значимо ймовірності випадкового вирішення цього завдання.
  - У завданні E10 крім правильного варіанту відповіді (N6) є два (N1 і N2), число виборів яких піддослідними статистично значимо перевищує ймовірність випадкового вибору.

- Для завдання С12 оцінка ймовірності вибору правильної відповіді (N2) перевищує межу статистичної значущості, але оцінка ймовірності вибору помилкового варіанту (N4) значимо перевершує ймовірність правильного вибору.
4. **Кількість легких завдань** в тесті Равена **надмірно велика** - на частку їх доводиться майже половина всіх завдань тесту.

## S-тест

1. Завдання даної методики - це оцінка здатності оперувати просторовими образами і оцінка темпу розумових операцій, що є досить важливим в контексті діяльності військових. Проте **авторство методики та її психометричні характеристики не відомі**.
2. Тест використовується і в російських військоматах в тому числі. Але цікаво, що в інтернеті він **часто зустрічається в описі діагностики пізнавальних здібностей саме дітей, а не дорослих**.

## Особистісний опитувальник 16-ФОО

1. Згідно з останніми дослідженнями, **5-ти факторна модель особистості є значно стійкішою і універсальною, ніж 16-ти факторна**. 16-ти факторна модель є більш точною, тільки якщо вона базується на факторному аналізі, проведеному в тій країні, де методика використовується.
2. Відповідно до структури опитувальника Кеттела, інтелект є особистісним конструктом. Але даний підхід давно є застарілим, оскільки інтелект відноситься до пізнавальних властивостей особистості, а не до особистісних рис. Шкала інтелекту складається всього з семи питань, які, до того ж, широко використовувані і доступні лише в одному варіанті. Отже, **вимірювати інтелект особистісним опитувальником Кеттелла недоречно**.
3. Опитувальник був створений в 1950 році і після цього не оновлювався, тому **стимульний матеріал, як і дані про валідність і надійність, ймовірно, застаріли**.
4. Згідно з дослідженнями, проведеними Л.Ф. Бурлачуком та іншими авторами, дана версія опитувальника має **низькі показники внутрішньої узгодженості шкал** (альфа Кронбаха). Це говорить про те, що питання шкал не вимірюють одну і ту саму ознаку, відповідно, вони не виконують свою психодіагностичну задачу.

<b>№</b>	<b>Фактор</b>	<b>Коефіцієнт Кронбаха</b>
<i>1</i>	<i>A</i>	<i>0,336</i>
<i>2</i>	<i>C</i>	<i>0,294</i>
<i>3</i>	<i>E</i>	<i>0,210</i>
4	F	0,640
<i>5</i>	<i>G</i>	<i>0,404</i>
6	H	0,727
<i>7</i>	<i>I</i>	<i>0,522</i>
<i>8</i>	<i>L</i>	<i>0,172</i>
<i>9</i>	<i>M</i>	<i>0,139</i>
<i>10</i>	<i>N</i>	<i>0,005</i>
<i>11</i>	<i>O</i>	<i>0,444</i>
<i>12</i>	<i>Q1</i>	<i>0,002</i>
<i>13</i>	<i>Q2</i>	<i>0,379</i>
<i>14</i>	<i>Q3</i>	<i>0,452</i>
<i>15</i>	<i>Q4</i>	<i>0,487</i>

*\*Курсивом виділені показники Альфа Кронбаха < 0,6. Дані шкали методики можна вважати внутрішньо узгодженими, а вимірювання за ними ненадійним*

5. В результаті факторного аналізу, проведеного в тому ж дослідженні, гіпотеза про 16 факторів не підтвердилася. Факторів виявилось 7, лише три з яких відповідають вихідним.

### **Методика дослідження особливостей мислення (МДОМ-2)**

1. Відсутня інформація про авторів методики, стимульний матеріал, ключі, психометричні характеристики. Вірогідно, що дана методика є модифікацією тесту структури інтелекту Р.Амтхауера.
2. МДОМ-2 (він же МДОМ-2 в українській варіації) також використовується в російських військоматах.

### **Багаторівневий опитувальник особистості (БОО-200)**

Варто зазначити, що БОО-200 за змістом питань та шкал є найбільш релевантним до відбору в ЗСУ інструментом, але він також має певні недоліки:

1. Автори початкової версії «Адаптивність» - А. Г. Маклаков і С. В. Чермянін, російські дослідники.

**Про те, хто створював україномовну версію для військових «Адаптивність 200» і про її психометричні характеристики даних немає.** Немає інформації як про досліджуваних з різними формами психічних розладів, та і в цілому про специфіку вибірки. Використовуючи питання ММРІ-2 і адаптуючи такий тест, важливо керуватися репрезентативним населенню макетом вибірки.

2. У попередній версії 165 питань, в даній - 200. Додані:

- шкала військово-професійної спрямованості, зовсім не близька за змістом до оригінальної методики;
- шкала схильності до девіантних форм поведінки;
- шкала суїцидального ризику.

Поділ за проходженням різних форм опитувальника (для тих, хто служив, і тих, хто не служив) досить виправдано - в останній версії питання адресовані тим, хто служив. Але **відсутні дані щодо психометричної обґрунтованості виділення нових шкал Військово-професійної спрямованості, Схильності до девіантних форм поведінки та Суїцидального ризику в структурі опитувальника “Адаптивність 200”.**

3. **Тест з ключами, шкалами, нормами і всією інформацією (крім адаптації) можна знайти в інтернеті** за запитом «Адаптивність-200» в Google, це перше посилання за пошуком. Таким чином кандидат може досить легко сфальсифікувати результати тестування.

4. Відчуття кількості питань методики «Адаптивність 200» утворені, по суті, з перефразованих питань ММРІ-2. Наприклад:

Питання «Адаптивність 200»	Питання ММРІ-2	Шкала «Адаптивність 200»	Шкала ММРІ-2
10. Іноді мені в голову приходять такі нехороші думки, що краще про них нікому не розказувати	16. Часом мені на думку спадають такі погані речі, про які краще не розповідати.	Достовірність Суїцидальний ризик	L, Pa, Pt, Sc, Mt, PK
69. Буває, що я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні	77. Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен (повинна) зробити сьогодні.	Достовірність	Fp, L, OH

128. Буває, що я з ким-небудь пліткую	203. Іноді я можу трохи пліткувати.	Достовірність	L, GF
26. Я людина товариська	49. Я дуже товариська людина.	Комунікативний потенціал (КП)	D, Si, D1, D2, Si1, SOD, SOD1, PK, INTR, RC2
27. Іноді я так наполягаю на своєму, що люди втрачають терпіння	55. Іноді я так наполягаю на чомусь, що люди починають втрачати терпіння.	Комунікативний потенціал (КП)	D, Ma, D2, Ma4, OBS, Do
35. Я сварюся з членами моєї сім'ї дуже рідко	83. Я дуже рідко сварюся з членами своєї родини.	Комунікативний потенціал (КП)	K, Pd, Pd1, FAM, FAM1, RC4

Як ми бачимо, зміст даних питань в опитувальнику "Адаптивність 200" значно скорочено.

Наприклад, питання № 10 в оригінальному варіанті відноситься не тільки до шкал Брехні, а й до шкал Психопатії, Психастенії та Шизоїдності. Тому віднесення його виключно до шкали брехні спотворює його значення.

Питання №35 в оригінальній версії говорить не стільки про комунікативний потенціал, скільки про психопатію та наявність сімейних проблем, при яких комунікативний потенціал може залишатися збереженим.

Такі питання виникають до кожної шкали тесту, за винятком Військово-професійної спрямованості, де тематика стосується військової сфери діяльності.

## 2. Загальні коментарі щодо використання тестів:

1. В установчому документі щодо використання психодіагностичних методик присутній опис психологічних тестів, але ж **відсутня інформація про професіограму**. У зв'язку з цим не зрозуміло, чому, звідки і які значення яких показників служать підставою для прийому на службу. Існує велика необхідність в створенні професіограми за допомогою відповідних досліджень і, виходячи вже з неї, - в створенні профілів відповідних і невідповідних кандидатів.



2. За всіма методиками **підрахунки відбуваються вручну** - це трудомістко і незручно. Більш того - ймовірність помилки в «ручному» підрахунку дуже велика. Особливо враховуючи той фактор, що сучасні технологічні можливості дозволяють проходити тестування в форматі онлайн.
3. Існує **велика ймовірність помилкової інтерпретації**, оскільки немає автоматично згенерованого звіту з результатами і описом. Цей фактор також збільшує час, що відводиться на інтерпретацію результатів та написання фінального звіту.

### **3. Загальні висновки**

1. Більшість методик, що використовуються у відборі, знаходяться у вільному доступі в інтернеті. Тобто існують ризики, що будь-яка людини може, керуючись ключами, надати соціально бажаний результат, що не буде мати відношення до реальних властивостей особистості.
2. Методики досить застарілі. Частина з них не мають інформації щодо психометричних характеристик та не є адаптованими для використання в Україні. Тобто є вірогідність, що данні методики працюють некоректно та вимагають оновлення відповідно до сучасного світу, який змінився.
3. Частина методик набули значних модифікацій порівняно з авторськими оригінальними методиками, при цьому наукових обґрунтувань таких змін немає. Такі зміни дійсно викликають сумніви.
4. В установчому документі, який було надано для аналізу, відсутні професіограми військовослужбовців, які мають бути розроблені до того, як будуть підібрані методики. Батарей тестів повинна бути підібрана згідно з потребами тієї чи іншої позиції - тільки таким чином можливо уникнути надмірного суб'єктивізму в процесі відбору.

### **4. Рекомендації**

#### ***Запропоновані методики дослідження***

З метою ефективності та комплексності вирішення завдань психологічної оцінки і профвідбору в ЗСУ ми пропонуємо використовувати сучасні психодіагностичні інструменти, які були адаптовані/розроблені для України:

- **ММРІ®-2.** Має світову популярність і активно застосовується збройними силами країн НАТО, психодіагностичний інструмент, який дозволить виявити і відсіяти кандидатів з психологічними проблемами різного змісту і генезису: низькою стресостійкістю, імпульсивністю, проблемами з дисципліною, суїцидальними ризиками, схильністю до вживання алкоголю та адиктивної поведінки тощо. Завдяки великій кількості додаткових шкал, в перспективі може допомогти профілювати (побудувати професіограму) практично будь-яку військово-облікову спеціальність ЗСУ і відбирати на неї максимально підходящих кандидатів.
- **Тест інтелектуальних здібностей** (субтести загального і просторового інтелекту). Розроблено на основі сучасних методологічних принципів: IRT моделі (Item Response Theory) і Адаптивного алгоритму САТ (Computer Adaptive Testing). Завдяки реалізації в тесті вказаних принципів, істотно підвищується точність і надійність тестування при одночасному значному скороченні витраченого часу. Даний тест дозволить визначити загальний рівень інтелектуального розвитку кандидатів, включаючи ефективність орієнтації в просторі і маніпулювання об'єктами. Отримані результати дозволять відсіяти кандидатів з явними проблемами інтелектуального розвитку і, навпаки, сформувати командний резерв з найбільш інтелектуально здатних.

### ***Орієнтовний план***

#### **1. Етап – Навчання штатних психологів роботі з методиками**

Навчання відбуватимуся в форматі 4-х денних навчальних семінарів на базі ЗСУ. Семінар буде проводитися одним з провідних фахівців-експертів, автором української адаптації методики ММРІ®-2, кандидатом психологічних наук Кришовською Олександрою.<sup>1</sup> На семінарі будуть детально роз'яснені і опрацьовані наступні питання:

- теоретико-методологічні основи методики ММРІ®-2;
- зміст і призначення основних (клінічних) і додаткових шкал методики ММРІ®-2;
- критерії валідних і невалідних профілів;

---

<sup>1</sup> Кришовська О. О. супервізувала процес відбору до підрозділу патрульної поліції Національної Поліції України та проводила навчання членів регіональних відбірних комісій, розробляла професіограму бійця КОРД, супервізувала процес відбору в спецзагін КОРД.

- позначення критеріїв відсіву професійно непридатних<sup>2</sup>;
- алгоритм адміністрування процесу тестування;
- алгоритм виведення загального висновку за результатами тестування.

## **2. Етап – Поточне тестування кандидатів**

Проводитиметься навченими (в процесі 1-го етапу) штатними співробітниками (психологами) ЗСУ. За підсумками тестування будуть автоматично генеруватися звіти, на основі яких штатні психологи будуть робити висновок (по заданому в процесі навчання алгоритму) про придатність/непридатність кандидатів.

## **3. Етап – Практична супервізія**

Допомога в коректній інтерпретації результатів і виведення з результатів висновків-рекомендацій.

## **4. Етап – Аналіз статистики**

Допомога в статистичному аналізі отриманих підсумкових результатів по всім кандидатам.

---

<sup>2</sup> На основі аналізу досвіду використання методики ММРІ®-2 при профвідборі військовослужбовців в країнах НАТО, а також на основі використання методики при відборі «силовиків» (патрульної поліції і КОРД) будуть виділені ключові показники, за якими буде проводитися відсів.