

НОВЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПРОБЛЕМЕ ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ КАНДИДАТОВ НА ОБУЧЕНИЕ В ВОЕННЫХ ВУЗАХ

Е. О. Филиппова¹, С. Н. Левич¹, Л. О. Марченко¹, А. И. Румянцева¹

¹ ФГБВОУ ВО «Военно-медицинская академия имени С. М. Кирова» МО РФ, г. Санкт-Петербург, Россия

A NEW METHODOLOGICAL APPROACH TO THE PROBLEM OF MILITARY PROFESSIONAL MOTIVATION OF CANDIDATES FOR TRAINING AT MILITARY UNIVERSITIES

E. O. Filippova¹, S. N. Levich¹, L. O. Marchenko¹, A. I. Rumyantseva¹

¹ S. M. Kirov Military Medical Academy of the Russian Defense Ministry, Saint Petersburg, Russia

Резюме.

Цель: экспериментальная проверка новой психодиагностической методики «ВОК» (военная организационная культура), разработанной специалистами Военно-медицинской академии имени С. М. Кирова.

Материалы и методы. Методика направлена на оценку ожиданий, представлений кандидата в отношении основных ценностей военно-профессиональной среды, а также требований к нормам и правилам поведения. Опросник включает в себя три биполярные шкалы: шкала «Централизация управления» (высокая централизация–децентрализация), шкала «Стремление к избеганию неопределенности» (стабильности–неопределенность), шкала «Индивидуалистичности» (коллективизм–индивидуализм).

Результаты. В ходе исследования выявлены основные характеристики военной организационной среды, определены различия и сходства в оценках ее параметров офицерами и кандидатами на обучение. Установлены взаимосвязи между субъективными оценками основных параметров организационной среды и внешними и внутренними факторами военно-профессиональной адаптации.

Заключение. Методика «ВОК» обладает содержательной и критериальной валидностью, что дает основания продолжить ее пилотажные исследования с участием различных контингентов военнослужащих и кандидатов на обучение военным специальностям (5 табл.; библи.: 6 ист.).

Ключевые слова: военно-профессиональная адаптация, военно-профессиональная направленность, мотивация, организационная среда, профессиональная идентификация, профессиональная социализация.

Статья поступила в редакцию 23.09.2019 г.

Summary

Objective: experimental verification of a new psychodiagnostic technique of “EQA” (military organizational culture) developed by the specialists of the Military Medical Academy.

Materials and methods. The methodology is aimed at assessing the candidate's expectations and perceptions regarding the core values of the military professional environment, as well as the requirements for norms and rules of behavior. The questionnaire includes three bipolar scales: the scale “Centralization of management” (high centralization–decentralization), the scale “Striving to avoid uncertainty” (stability–uncertainty), the scale of “Individualism” (collectivism–individualism).

Results. The study identified the main characteristics of the military organizational environment, identified differences and similarities in assessing its parameters by officers and candidates for training. The interconnections between subjective assessments of the main parameters of the organizational environment and external and internal factors of military-professional adaptation are established.

Conclusion. The “EQA” methodology has substantial and criterion validity, which gives reason to continue its pilot studies with the participation of various contingents of military personnel and candidates for training in military specialties (5 tabl.; bibliography: 6 refs).

Key words: military-professional adaptation, military-professional orientation, motivation, organizational environment, professional identification, professional socialization.

Article received 23.09.2019.

Социально-психологическое изучение кандидатов на обучение в вузы МО РФ является необходимой частью мероприятий профессионального психологического отбора (ППО). В процессе социально-психологического изучения должны выявляться основные интересы и склонности кандидата, уровень военно-профессиональной направленности (ВПН) как психологической готов-

ности к овладению выбранной профессиональной деятельностью, а также некоторые социально-психологические качества, влияющие на ход военно-профессиональной адаптации. Вместе с тем, определение ВПН на момент поступления в вуз носит весьма условный характер в силу ряда причин: «открытость» вопросов, недостаточная информированность об условиях обучения и службы, мораль-

но устаревшие опросники и т. д. Необходимость разработки новых методических подходов диагностики ВПН связана, прежде всего, с тем, что в последние годы произошли существенные изменения в структуре мотивационных установок кандидатов, поступающих в вузы «силовых» структур. Исследования мотивации курсантов свидетельствуют о том, что ведущими становятся мотивы, направленные «на себя»: материальное благополучие, личные достижения и успехи в карьере [1, 2]. Из основных типов мотивации офицеров Военно-воздушных сил: материального, карьерного и патриотического в процентном соотношении ведущим оказался карьерный тип ориентации (39,3%), затем материальный (27,3%), а затем патриотический (25,5%) [3].

Общей тенденцией, отмеченной многими исследователями, является неустойчивость и колебания мотивации в процессе военно-профессиональной адаптации: снижение мотивации по мере обучения на первых двух курсах, кризис к третьему курсу и некоторый подъем к окончанию обучения. При этом, помимо внутренних факторов, влияющих на учебно-профессиональную мотивацию курсантов, существуют также и внешние факторы, большинство из которых относится к характеристикам военно-профессиональной среды. Приведем пример из практики военного летного училища. К положительным внешним факторам относятся: возможность летать, престижность военной профессии, самостоятельная жизнь вне семьи, денежное довольствие и возможность самореализации. К отрицательным факторам, снижающим положительное отношение к учебе, относятся: недостаточное количество полетов, отсутствие интереса к гуманитарным и общепрофильным предметам, казарменный тип проживания, отсутствие возможности проводить свободное время на свое усмотрение, необходимость следовать жестким правилам соблюдения дисциплины, регламентированная организация распорядка дня [4].

Из вышесказанного становится очевидным, что мотивация к военной службе непосредственно связана с процессом профессиональной социализации, определяемой не только как процесс профессионального становления, но и как процесс вхождения, «встраивания» личности в профессиональную среду. Освоение требований, предъявляемых будущему офицеру той или иной специальностью, военной профессией и принятие базовых ценностей военно-профессионального сообщества, а также традиций, норм и правил поведения, входящих в профессиональную субкультуру, обеспечивает интеграцию курсантов в военно-профессиональное сообщество и формирование воинской идентичности [5].

Учитывая определенный дефицит методик для оценки различных компонентов и аспектов военно-профессиональной направленности, сотрудниками Военно-медицинской академии имени С. М. Кирова (ВМедА) был разработан опросник «ВОК» (военная организационная культура).

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Экспериментальная проверка новой психодиагностической методики «ВОК».

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Экспериментальная проверка опросника проводилась на выборках кандидатов, поступающих в ВМедА ($n = 500$) и на офицерах медицинской службы ($n = 150$).

Новая методика направлена на оценку ожиданий, представлений, интересов, ценностей и мотивов кандидатов на поступление в отношении основных параметров организационной среды, включающей в себя стили управления, характер стимулирования, особенности продвижения по службе и другие нормы и правила поведения в военной организации. В основу создания опросника легло следующее предположение. Чем больше совпадение между реальными и ожидаемыми параметрами организационной среды, тем быстрее пройдет процесс усвоения организационных целей, ценностей, норм и правил поведения, идентификация обследуемого с организацией и, как следствие, — его военно-профессиональная адаптация.

Опросник включает три биполярные шкалы:

шкала «Централизация управления» (высокая централизация (ВЦ) – децентрализация (Д));

шкала «Избегание неопределенности» (стабильность (СТ) – неопределенность (Н));

шкала «Индивидуалистичность» (коллективизм (К) — индивидуализм (И)).

Каждая шкала состоит из 7 пар альтернативных утверждений (факторов), характеризующих определенные нормы, правила, ценности и условия выполнения профессиональной деятельности и поведения, которые необходимо оценить по 5-балльной шкале. Оценки в диапазоне от 7 до 20 баллов характеризуют стремление к левым полюсам факторов: высокой централизации управления, стабильности и коллективизму. Оценки от 22 до 35 баллов характеризуют стремление к правому полюсу: децентрализации, нестабильности и индивидуализму. Оценка в 21 балл является теоретическим средним значением [6].

Интерпретация факторов следующая. Количество баллов по шкале «Централизация управления» от 7 до 20 характеризует потребность в сильной организации, ориентацию на авторитарный стиль руководства, принятие единоначалия и иерархии, доминирования старших, независимо от их компетентности, знаний и умений, подчинение своих интересов интересам коллектива и ориентация на сотрудничество. Выбор противоположного полюса (22–35 баллов) подразумевает стремление к независимости, равноправию, меньшей зависимости от организации, ориентацию на собственные интересы, конкурентность и индивидуальные достижения. Количество баллов по шкале «Избегание неопределенности» в диапазоне от 7 до 20 по шкале характеризует ориентацию на стабильную и долгосрочную службу и преобладание мотивации избегания неудач. Выбор противоположного полюса (22–35 баллов) предполагает высокую конкурентность, высокую мотивацию достижения успеха, высокую поисковую активность и готовность к быстрой смене организации для карьерного и профессионального роста. Количество баллов по шкале «Индивидуалистичность» от 7 до 20 характеризует высокую потребность в принадлежности группе, коллективу, ориентацию на успех команды, ожидания, что организация несет ответственность за своих сотрудников, обеспечивает им нормальные условия для работы, и сотрудники находятся в достаточной зависимости от требований организации. Выбор противоположного полюса характеризуется низкой степенью интеграции в организацию, ориентацией, прежде всего, на себя и личный успех, потребностью в личной свободе и отсутствии ожиданий, что организация будет заботиться о своих сотрудниках.

С целью исследования содержательной валидности новой методики в процессе исследований определялся также общий уровень интеллектуального развития абитуриентов с помощью ба-

тареи психофизиологических тестов КР-3-85. Для изучения эмоционально-волевых и поведенческих особенностей использовался многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-А), включающий в себя шкалы «нервно-психическая устойчивость» (НПУ), «коммуникативный потенциал» (КП), «моральная нормативность» (МН) и интегральный показатель «личный адаптационный потенциал», а также методика «СОП», направленная на определение склонности к отклоняющемуся поведению. Для оценки актуального состояния курсантов применялась методика «САН». Успешность военно-профессиональной адаптации определялась с помощью экспертных оценок успешности обучения, дисциплинированности, авторитета в курсантском коллективе, стремления получать дополнительные знания.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Анализ оценки ожиданий, представлений в отношении организационной структуры, норм и правил поведения у кандидатов, поступающих в военную академию, и офицеров медицинской службы отражен в табл. 1.

Сравнение числовых значений шкал показало, что офицеры предпочитают более высокую централизацию процессов управления ($12,41 \pm 3,3$). Напомним, что меньшие абсолютные значения показателя соответствуют более высокому уровню централизации. У офицеров на статистически достоверном уровне выше значения по шкале «Индивидуалистичности» ($19,36 \pm 3,39$) по сравнению с абитуриентами. Вместе с тем анализ средних значений по шкале «Индивидуалистичности» показал, что они не достигают теоретического среднего значения, что свидетельствует о доминировании, как и у офицеров, так и у абитуриентов групповых интересов над личными интересами. Оценки

Таблица 1

Сравнительный анализ числовых значений по шкалам методики ВОК на выборках абитуриентов и офицеров

Шкалы	$t_{\text{расч.}}$	Описательная статистика ($\bar{x} \pm \sigma$)	
		Офицеры (n = 150)	Кандидаты (n = 133)
Централизация управления	-8,61*	$12,41 \pm 3,3$	$16,60 \pm 4,44$
Избегание неопределенности	-0,18	$22,28 \pm 4,11$	$22,38 \pm 4,53$
Индивидуалистичность	6,12*	$19,36 \pm 3,39$	$16,55 \pm 3,66$

Примечание. $\bar{x}$ — среднее по выборке; σ — стандартное отклонение; $t_{\text{табл.1}} = 1,96$ — табличная квантиль;

* — $t_{\text{расч.}} \geq t_{\text{табл.1}}$, т. е. различие признано статистически значимым ($p < 0,001$)

по шкале «Избегание неопределенности» в обеих группах практически совпадали, что свидетельствует о предпочтении высокой поисковой активности, социальной мобильности как у офицеров, так и у абитуриентов.

В ходе исследования были установлены значимые корреляционные связи между числовыми значениями шкал методики ВОК, характеристиками интеллекта и особенностями эмоционально-волевой сферы и поведения у курсантов 1-го курса факультетов подготовки врачей ВМедА. Полученные результаты приведены в табл. 2.

Как видно из таблицы 2, все шкалы опросника «ВОК» достоверно связаны со шкалой личного адаптационного потенциала (ЛАП) методики МЛО-А. Шкалы «Централизация власти» и «Индивидуалистичность» достоверно связаны с военно-профессиональной направленностью, нервно-психической устойчивостью, категорией профессиональной пригодности. Курсанты, ориентирующиеся на более высокую централизацию процессов управления и коллективную деятельность, в начальный период обучения характеризуются

более высокими показателями военно-профессиональной направленности, личностного адаптационного потенциала и нервно-психической устойчивости. Они также оценивают свое состояние по методике «САН» как более позитивное.

Проведенный корреляционный анализ взаимосвязи значений шкал методики «ВОК» с внешними критериями выявил, что курсанты, выбирающие более высокую централизацию процессов управления, авторитарный стиль руководства, лучше адаптируются в коллективе и лучше себя чувствуют по субъективным оценкам (табл. 3). Вместе с тем, курсанты, выбирающие демократический стиль руководства, имеют более высокие экспертные оценки по успешности военно-профессионального обучения и воинской дисциплине, характеризуются более высоким стремлением получить дополнительные знания. Курсанты, предпочитающие работать в команде, имеют более высокие экспертные оценки по воинской дисциплине.

Для уточнения полученных результатов был проведен сравнительный анализ по Т-критерию Стьюдента групп курсантов, для которых характер-

Таблица 2

Уровень корреляционных взаимосвязей между количественными значениями шкал методики «ВОК» и методик МЛО-А «Адаптивность» и «САН»

№ п/п	Наименование показателей	Методика ВОК		
		ВЦ-Д	СТ-Н	К-И
1	Общий уровень интеллектуального развития, балл			-0,248*
2	Личный адаптационный потенциал, балл	-0,293*	-0,187**	-0,310*
3	Военно-профессиональная направленность, балл	-0,221*		-0,277*
4	Категория профессиональной пригодности	0,224*		0,315*
5	Нервно-психическая устойчивость, балл	-0,185**		-0,184**
6	Активность САН, балл	-0,192**	-0,156**	

Примечание. * – взаимосвязь является статистически достоверной, $p < 0,01$;

** — взаимосвязь является статистически достоверной, $p < 0,05$.

Таблица 3

Уровень корреляционных взаимосвязей между количественными значениями шкал методики ВОК и экспертными оценками (n = 133)

№ п/п	Наименование показателей	Методика ВОК		
		ВЦ-Д	СТ-Н	К-И
1	Успешность военно-профессионального обучения	0,161	0,03	-0,004
2	Воинская дисциплина	0,149	0,006	-0,178*
3	Действия в сложных (нестандартных) ситуациях	0,097	0,124	0,07
4	Авторитет в курсантском коллективе	0,018	0,011	-0,122
5	Военно-профессиональная направленность	0,06	0,019	-0,041
6	Профессиональная подготовленность	0,049	0,076	-0,049
7	Работа в кружке военно-научного общества курсантов	0,05	0,058	-0,003
8	Стремление получить дополнительные знания и навыки	0,182**	0,117	-0,052

Примечание. * — взаимосвязь является статистически достоверной, $p < 0,05$;

** — взаимосвязь является статистически достоверной, $p < 0,01$.

но стремление к высокой степени централизации и децентрализации (табл. 4).

Как видно из таблицы 4, курсанты, предпочитающие авторитарный стиль управления, характеризуются более высокими адаптационными (ЛАП), коммуникативными (КП), морально-нравственными (МН) качествами и военно-профессиональной направленностью (ВПН). Вместе с тем, у них достоверно ниже экспертные оценки по обучению и стремлению получить дополнительные знания и навыки.

Сравнительный анализ по Т-критерию Стьюдента групп курсантов с высокой и низкой сте-

пенью избегания неопределенности выявил, что курсанты, выбирающие в качестве основных параметров деятельности ориентацию на стабильные и долгосрочные отношения, характеризуются более высокими значениями личностного адаптационного потенциала (ЛАП) и общего интеллектуального развития (ОИР) (табл. 5). Кроме этого, для группы курсантов с высоким уровнем избегания неопределенности выявлены статистически достоверно более высокие показатели коммуникативного потенциала (КП), моральной нормативности (МН) и военно-профессиональной направленности

Таблица 4

Различия по Т-критерию Стьюдента в группах с различным уровнем централизации управления

Показатели	$t_{\text{расч.}}$	Описательная статистика ($\bar{x} \pm \sigma$)	
		1 группа (n = 33) Высокая централизация	2 группа (n = 36) Децентрализация
ЛАП баллы	3,05*	141,3 $\pm$ 32,63	137,35 $\pm$ 30,57
КП баллы	2,92*	28,51 $\pm$ 4,37	27,08 $\pm$ 5,05
МН баллы	2,8*	21,30 $\pm$ 3,72	19,27 $\pm$ 4,08
ВПН баллы	2,47**	218,59 $\pm$ 32,00	208,94 $\pm$ 36,12
Экспертные оценки по учебно-профессиональной деятельности	-2,37**	5,61 $\pm$ 2,53	6,50 $\pm$ 1,76
Стремление получить дополнительные знания и навыки	-2,0**	2,85 $\pm$ 1,15	3,36 $\pm$ 0,96

Примечание. $\bar{x}$ — среднее по выборке; σ — стандартное отклонение; $t_{\text{табл.1}} = 1,99$ — табличная квантиль; $t_{\text{табл.2}} = 2,66$ — табличная квантиль;

* — $t_{\text{расч.}} \geq t_{\text{табл.2}}$, т. е. различие признано статистически значимым ($p < 0,01$);

** — $t_{\text{расч.}} \geq t_{\text{табл.1}}$, т. е. различие признано статистически значимым ($p < 0,05$).

Таблица 5

Различия по Т-критерию Стьюдента в группах с различным уровнем избегания неопределенности

Показатели, баллы	$t_{\text{расч.}}$	Описательная статистика ($\bar{x} \pm \sigma$)	
		1-я группа (n = 20) Стабильность	2-я группа (n = 31) Неопределенность
ОИР	2,15*	230,5 $\pm$ 26,77	215,22 $\pm$ 21,16
ЛАП	3,54**	143,93 $\pm$ 5,73	138,01 $\pm$ 5,45
КП	2,92**	29,375 $\pm$ 2,57	26,97 $\pm$ 2,02
МН	2,96**	22,0 $\pm$ 2,19	20,18 $\pm$ 1,97
ВПН	2,47**	223,35 $\pm$ 32,00	208,94 $\pm$ 36,12

Примечание. $\bar{x}$ — среднее по выборке; σ — стандартное отклонение;

$t_{\text{табл.1}} = 2,00$ — табличная квантиль; $t_{\text{табл.2}} = 2,67$ — табличная квантиль;

* — $t_{\text{расч.}} \geq t_{\text{табл.1}}$, т. е. различие признано статистически значимым ($p < 0,05$)

** — $t_{\text{расч.}} \geq t_{\text{табл.2}}$, т. е. различие признано статистически значимым ($p < 0,01$)

Таблица 6

Различия по Т-критерию Стьюдента в группах с различным уровнем коллективизма

Показатели	t _{расч.}	Описательная статистика ($\bar{x} \pm \sigma$)	
		1-я группа (n = 20) Коллективизм	2-я группа (n = 31) Индивидуализм
ОИР баллы	2,03*	226,41 $\pm$ 21,89	214,3 $\pm$ 23,78
КП баллы	2,92**	28,31 $\pm$ 2,17	27,03 $\pm$ 2,55
Воинская дисциплина	2,96**	3,58 $\pm$ 0,96	3,06 $\pm$ 0,91
Авторитет в курсантском коллективе	1,87	3,58 $\pm$ 0,89	3,16 $\pm$ 0,88

Примечание. $\bar{x}$ — среднее по выборке; σ — стандартное отклонение;

$t_{\text{табл.1}} = 2,00$ — табличная квантиль; $t_{\text{табл.2}} = 2,67$ — табличная квантиль;

* — $t_{\text{расч.}} \geq t_{\text{табл.1}}$, т.е. различие признано статистически значимым ($p < 0,05$)

** — $t_{\text{расч.}} \geq t_{\text{табл.2}}$, т.е. различие признано статистически значимым ($p < 0,01$)

(ВПН) по сравнению с курсантами, выбирающими в качестве основных параметров деятельности ориентацию на неопределенность.

Курсанты, принимающие в качестве основных параметров деятельности доминирование организации над личными интересами, предпочитающие работать в команде, характеризуются более высокими значениями общего интеллектуального развития, коммуникативных качеств, а также экспертными оценками воинской дисциплины и более высоким авторитетом в курсантском коллективе ($p < 0,01$) (табл. 6).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение основных параметров организационной среды по данным группы офицеров выявило наличие высокой степени централизации процессов управления, средний уровень выраженности формализации процессов управления, стабильности и доминирование интересов организации над личными интересами. При исследовании группы

курсантов было установлено, что курсанты, ориентирующиеся на более высокую централизацию процессов управления и коллективную деятельность, характеризуются более высокими показателями военно-профессиональной направленности, личностного адаптационного потенциала и нервно-психической устойчивости. Они также оценивают свою активность по методике «САН» как более высокую. Курсанты, принимающие в качестве основных параметров деятельности доминирование организации над личными интересами, также отличаются более высокой воинской дисциплиной и авторитетом в курсантском коллективе. Вместе с тем курсанты, выбирающие демократический стиль руководства, имеют более высокие экспертные оценки успешности военно-профессионального обучения и характеризуются более высоким стремлением получить дополнительные знания.

Методика «ВОК» обладает содержательной и критериальной валидностью, что дает основания продолжить ее пилотажные исследования с участием различных контингентов военнослужащих и кандидатов на обучение военным специальностям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

1. L. V. Dolomak. Motivation of the students' educational activities. Kazan pedagogical magazine. 2009; 9–10: 14–9. Russian (Л. В. Доломак. Мотивация учебной деятельности курсантов. Казанский педагогический журнал. 2009; 9–10: 14–9).
2. Karlova E. N. Types of motivation of cadets and their relationship with various indicators of attitude to the military profession. Sociological studies. 2018; 7: 95–104. Russian (Карлова Е. Н. Типы мотивации курсантов и их связь с различными показателями отношения к военной профессии. Социологические исследования. 2018; 7: 95–104).
3. Tkachev R. V. Motivation of the military professional activity of officers of the Air Force of the Russian Federation: sociological and managerial aspect. Ph. D. thesis. Moscow; 2013. Russian (Ткачев Р. В. Мотивация военно-профессиональной деятельности офицеров Военно-воздушных сил Российской Федерации: социолого-управленческий аспект: Автореф. дис. ... канд. соц. наук. Москва; 2013).
4. Bobkov O. B., Vinogradova G. A. Factors affecting the formation of educational and professional motivation of cadets of a military university. Bulletin of the Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences. 2012; 14 (2):116–22. Russian (Бобков О. Б., Виноградова Г. А. Факторы, влияющие на формирование учебно-профессиональной мотивации курсантов военного вуза. Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2012; 14 (2):116–22).
5. Ermolov N. A., Karlova E. N. Motivation for military service as a subject of theoretical and empirical research in military sociology. Academy. 2018; 1: 28. Russian (Ермолов Н. А., Карлова Е. Н. Мотивация к военной службе как предмет теоретических и эмпирических исследований в военной социологии. Academy. 2018; 1: 28).
6. Filippova E. O., Marchenko L. O. Taking into account the parameters of the organizational environment in the professional development of officers. In: *Sovremennyye problemy okhrany zdorov'ya voyennosluzhashchikh. Materialy yubileynoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, posvyashchennoy 15-letiyu obrazovaniya nauchno-issledovatel'skogo tsentra Voenno-meditsinskoy akademii imeni S. M. Kirova* (Modern problems of protecting the health of military personnel. Proceedings of the Anniversary Scientific and Practical Conference dedicated to the 15th anniversary of the foundation of the Research Center of the S. M. Military Medical Academy named after S.M. Kirov). Saint Petersburg: VMedA Publisher; 2016: 53. Russian (Филиппова Е. О., Марченко Л. О. Учет параметров организационной среды при профессиональном развитии офицеров. В кн.: Современные проблемы охраны здоровья военнослужащих. Материалы юбилейной научно-практической конференции, посвященной 15-летию образования научно-исследовательского центра Военно-медицинской академии имени С. М. Кирова. СПб.: ВмедА; 2016: 53).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Филиппова Елена Олеговна — научный сотрудник научно-исследовательского отдела (медико-психологического сопровождения) НИЦ, ФГБВОУ ВО «Военно-медицинская академия имени С. М. Кирова» МО РФ, 194044, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Академика Лебедева, 6

Левич Светлана Николаевна — старший научный сотрудник научно-исследовательского отдела (медико-психологического сопровождения) НИЦ, ФГБВОУ ВО «Военно-медицинская академия имени С. М. Кирова» МО РФ, 194044, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Академика Лебедева, 6

Марченко Лариса Олеговна — научный сотрудник научно-исследовательского отдела (медико-психологического сопровождения) НИЦ, ФГБВОУ ВО «Военно-медицинская академия имени С. М. Кирова» МО РФ, 194044, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Академика Лебедева, 6

Румянцева Алла Ивановна — старший научный сотрудник научно-исследовательского отдела (медико-психологического сопровождения) НИЦ, ФГБВОУ ВО «Военно-медицинская академия имени С. М. Кирова» МО РФ, 194044, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Академика Лебедева, 6

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Filippova Elena O. — Researcher of the Research Department of Medical and Psychological Support of the Research Center, S. M. Kirov Military Medical Academy of the Russian Defense Ministry, 6, Akademika Lebedeva str., Saint Petersburg, Russia, 194044

Levich Svetlana N. — Senior Researcher of the Research Department of Medical and Psychological Support of the Research Center, S. M. Kirov Military Medical Academy of the Russian Defense Ministry, 6, Akademika Lebedeva str., Saint Petersburg, Russia, 194044

Marchenko Larisa O. — Researcher of the Research Department of Medical and Psychological Support of the Research Center, S. M. Kirov Military Medical Academy of the Russian Defense Ministry, 6, Akademika Lebedeva str., Saint Petersburg, Russia, 194044

Rumyantseva Alla I. — Senior Researcher of the Research Department of Medical and Psychological Support of the Research Center, S. M. Kirov Military Medical Academy of the Russian Defense Ministry, 6, Akademika Lebedeva str., Saint Petersburg, Russia, 194044