УДК 159.9.072

**РАЗРАБОТКА ЛИЧНОСТНОГО ПРОФИЛЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ СООТВЕТСТВИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ КОМАНДНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ**

**Е.С. Щелканова, М.Р. Назарова, А.С. Реутова, Р.Р. Крганов**

ФГАУ «Военный инновационный технополис «ЭРА», г. Анапа, Россия

**Аннотация. Статья посвящена разработке базового личностного профиля военнослужащих, отражающего степень развития способностей и моральных качеств для дальнейшей оценки соответствия военнослужащих командным воинским должностям. Показана перспективность технологии виброизображения для решения задач кадрового обеспечения военнослужащих по результатам экспресс-тестирования. В результате исследования определен базовый личностный профиль человека, рекомендованного на замещение командных должностей, предложена модель оценки соответствия данному профилю. Военнослужащие, претендующие на замещение командных должностей должны обладать развитыми креативным, межличностным и вербально-лингвистическими интеллектами (по Г.Гарднеру). Среди моральных качеств нежелательными для младших командных должностей считаются зависть, кибер-зависимость, лень и склонность к суицидам.**

***Ключевые слова:*** *профиль, командные должности, виброизображение, моральные качества, тип множественного интеллекта, способности, профессиональный отбор, военнослужащие*

**DEVELOPMENT OF A PERSONAL PROFILE TO ASSESS THE COMLIANCE OF MILLITARY PERSSONEL WITH COMMAND POSITIONS**

E.S. Shchelkanova, M.R.Nazarova, A.S. Reutova, R.R.Krganov

*FGAU Military Innovative Technopolis "ERA", Anapa, Russia*

**Abstract The article is devoted to the development of a basic personal profile for military personnel, reflecting the level of development of abilities and moral qualities for further assessment of the suitability of military personnel for command military positions. The potential of vibraimage technology is demonstrated for solving personnel support tasks for military personnel based on express testing results. As a result of the research, a basic personal profile of an individual recommended for appointment to command positions has been defined, and a model for assessing the conformity to this profile has been proposed. Military personnel aspiring to take up command positions should possess developed creative, interpersonal, and verbal-linguistic intelligences (according to H. Gardner). Undesirable moral qualities for junior command positions include envy, cyber-dependency, laziness, and a tendency towards suicide**.

***Keywords:*** *profile, command positions, vibraimage, moral qualities, multiple intelligence type, abilities, professional selection, military personnel*

**Введение**

На сегодняшний день, нормативно-правовой документацией, регламентирующей отбор на командные воинские должности, определены требования к профессиональным знаниям и навыкам кандидата [9], а также определены общие профессионально важные качества (ПВК) претендентов. Среди ПВК такие качества, как развитые организаторские и коммуникативные способности; умение быстро ориентироваться в сложной обстановке и принимать правильные решения; инициативность; самообладание; ответственность; требовательность; самостоятельность. Однако требования к личностным качествам кандидата не предъявляются. Поиск подходов, методов и средств эффективного отбора кадров на определенные должности является актуальным не только для Вооруженных Сил РФ, но и для различных силовых ведомств [3, 4, 13]. Стоит отметить, что в настоящее время все пять видов профотбора (психологический, медицинский, социальный, образовательный и физический виды отбора) как комплексный метод изучения кандидатов используется довольно редко. Эту проблему можно решить путем методического и юридического обеспечения объективными экспресс-методами диагностики личностных характеристик военнослужащих (способностей и моральных качеств) [10]. На наш взгляд, наибольшей эффективностью для решения данной задачи обладает технология виброизображения, которая успешно зарекомендовала себя при решении прикладных вопросов кадрового обеспечения военнослужащими [2, 7, 8, 10-12]. Экспресс-диагностика в системе профессионального отбора/подбора военнослужащих позволяет:

- экономить время при массовых обследованиях;

- способствует объективизации и повышению точности при оценке актуального состояния человека;

- обеспечить большую, по сравнению с контактным способом обследования пропускную способность людей за час;

- исключить потенциальное мотивированное искажение результатов обследования ввиду отсутствия физического воздействия на человека при обследовании.

Применение программного обеспечения «Профайлер+», основанного на технологии виброизображения позволяет сформировать личностный профиль человека, в котором наряду с информацией о психофизиологическом состоянии, предъявляется информация о 12 ведущих способностях (типы множественного интеллекта (МИ) по Г.Гарднеру) [1] и 12 моральных качествах. В последней версии программы добавлены три интегральных психофизиологических показателя: активация нервной системы, эмоциональный баланс
и сознательная искренность, которые предлагается использовать как индикаторы нормы
и отклонений характеристик личности, что значительно упрощает и объективизирует результаты психодиагностического исследования. [6].

**Цель исследования** – разработка базового личностного профиля для оценки соответствия военнослужащих командным должностям по результатам
экспресс-тестирования.

**Материалы и методы**

Объектом исследования являлись военнослужащие, а также сотрудники силовых ведомств с аналогичными требованиями к профессиональной деятельности (n=447), средний возраст которых составил 23,53±1,42 года (18-26 лет). Для удобства далее по тексту будет использоваться термин «военнослужащие». Пригодность испытуемых к командным должностям определяли с помощью методики «ОПВС-2». Способности и моральные качества для составления базового личностного профиля определяли с помощью программы «Профайлер+» («MI-Sins», версия 10.2.3.167), основанной на технологии виброизображения.

Обследование с помощью программы «Профайлер+» выполняли с соблюдением следующих условий: испытуемый располагался фронтально перед камерой, не опираясь локтями, шеей спиной и головой ни на какие опоры; веб-камера жестко зафиксирована
на триподе и располагалась фронтально перед тестируемым; стол, на котором располагается камера и ноутбук не подвергались внешним вибрациям; фон позади испытуемого статичный.

В ходе исследования применяли методы описательной статистики, оценку достоверности различий определяли с помощью t-критерия Стьюдента. Для построения решающих правил применяли метод множественной регрессии (пошаговая с включением)
и дискриминантный анализ (метод: пошаговый с включением, при F-включить=2,00,
F-исключить=1,90). Математическую обработку данных осуществляли с помощью пакета программ STATISTICA v.10.0.

**Результаты и их обсуждение**

По результатам исследования с помощью методики «ОПВС-2» выборку разделили
на три группы: группа военнослужащих, рекомендуемая на замещение командных должностей в первую очередь, n=77 (17%) (ВУ\_КД); группа, рекомендуемая на замещение командных должностей во вторую очередь, n=339 (76%) (СУ\_КД) и группа военнослужащих, которые не рекомендуются на замещение командных должностей, n=31 (7%) (НУ\_КД).

Испытуемые, вошедшие в группу «ВУ\_КД» характеризуются высокими показателями нервно-психической устойчивости (9,22±0,88, ст.), настроенности на военную службу (9,25±0,92, ст.) и низкими показателями склонности к девиантному поведению (1,94±0,98, ст.). Испытуемые, вошедшие в группу «НУ\_КД» характеризуются низкими показателями нервно-психической устойчивости (3,61±1,38, ст.), настроенности на военную службу
(2,94±1,48, ст.) и более высокими показателями склонности к девиантному поведению (5,45±2,23, ст.).

В таблице 1 приведены средние значения (M±σ) способностей
и моральных качеств опытной и контрольной группы, а также оценка межгрупповых различий по t-критерию Стьюдента.

Таблица 1 – Оценка различий между группами, отличающимися по соответствию командным должностям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Личностные характеристики | Группа соответствия командным должностям | p |
| «ВУ\_КД» | «НУ\_КД» |
| Тип множественного интеллекта (способности) |
| Внутриличностный тип МИ | 52,69±33,77 | 60,41±29,72 | 0,269 |
| Философско-исследовательский тип МИ | 51,12±27,54 | 54,47±31,52 | 0,584 |
| Логико-математический тип МИ | 54,22±32,07 | 57,49±34,20 | 0,639 |
| Бизнес-корыстный тип МИ | 26,02±28,73 | 27,24±31,60 | 0,847 |
| Визуально-пространственный тип МИ | 50,52±27,32 | 53,16±27,08 | 0,650 |
| Природный тип МИ\*\* | 46,21±29,85 | 55,18±25,29 | 0,143 |
| Моторно-двигательный тип МИ | 44,43±27,59 | 41,36±26,69 | 0,599 |
| Музыкально-ритмический тип МИ | 33,70±28,08 | 40,13±26,13 | 0,275 |
| Подвижнический тип МИ | 72,56±23,31 | 66,21±27,08 | 0,225 |
| Вербально-лингвистический тип МИ\*\* | 47,41±29,45 | 34,88±30,99 | 0,051 |
| Креативный тип МИ\* | 47,82±32,15 | 30,24±25,09 | 0,007 |
| Межличностный тип МИ\* | 61,36±26,11 | 47,50±34,27 | 0,025 |
| Моральные качества |
| Гнев, ярость | 24,83±30,93 | 21,78±24,00 | 0,624 |
| Зависть\* | 18,33±26,61 | 36,04±35,38 | 0,005 |
| Кибер-зависимость\* | 17,08±24,46 | 29,88±30,36 | 0,024 |
| Жадность | 31,51±30,25 | 39,98±33,85 | 0,206 |
| Чревоугодие, булимия | 36,61±27,47 | 44,45±32,99 | 0,208 |
| Лень\* | 18,41±26,01 | 32,12±26,90 | 0,016 |
| Похоть | 13,78±27,26 | 18,90±22,32 | 0,356 |
| Алкоголизм, наркомания\*\* | 10,35±23,43 | 18,65±25,97 | 0,110 |
| Эгоизм | 23,27±28,23 | 24,07±20,92 | 0,887 |
| Суицид\* | 11,12±20,98 | 19,93±18,84 | 0,045 |
| Воровство, взятки\*\* | 13,48±25,45 | 20,72±13,76 | 0,138 |
| Гордыня, тщеславие | 29,94±25,78 | 31,19±24,32 | 0,817 |

Примечание: знаком \* отмечены показатели, различающиеся с 95% вероятностью, знаком \*\* - с 80% вероятностью по t-критерию Стьюдента.

Людей, соответствующих командным должностям достоверно отличают развитые межличностный, креативный, вербально-лингвистический типы МИ. Ведущий межличностный тип интеллекта характеризует лиц, соответствующих командным должностям, как людей с довольно развитым эмоциональным интеллектом, им характерно умение выстраивать взаимодействие с людьми, а также чувствительность к поведению, чувствам и мотивам окружающих. Межличностный интеллект проявляется в умении налаживать социальные контакты, работать в коллективе; умении четко обозначить свою позицию, принимая во внимание уже сложившееся мнение коллектива и др. Иными словами, развитый межличностный интеллект позволяет его владельцу максимально комфортно чувствовать себя в коллективе. Интеллектуальная самореализация также наступает в процессе непосредственного взаимодействия с членами коллектива [5]. Также военнослужащих отличает способность нестандартно подходить к решению задач, эмоциональный и личностный фактор для них ведущие. Общественное признание подменяется внешней атрибутикой общественного внимания. Люди зачастую ориентированы на демонстрацию своей исключительности. Также им характерны хорошие коммуникативные способности: вербально-лингвистический интеллект позволяет легко изъясняться, включая механизмы, ответственные за фонетическую (звуки речи), синтаксическую (грамматику), семантическую (смысл) и прагматическую составляющие речи (использование речи в различных ситуациях) [1]. Наряду с этим военнослужащим из группы «ВУ\_КД» характерны (на уровне выраженной тенденции) более низкие значения природного интеллекта. Особенностью этих людей является не столько наблюдательный тип мышления и поведения, сколько активный (сенсорный) тип. [5].

Детальный анализ профиля моральных качеств наглядно демонстрирует, какие именно качества не должны быть присущи лицам, претендующим на замещение командных должностей: зависть, кибер-зависимость, лень и суицидальные наклонности. Т.е. достоверные отличия установлены для тех качеств, которые не подлежат проверке в ходе традиционной диагностики на склонность к девиантному поведению, что подтверждает актуальность использования личностного профиля при комплексной оценке кандидатов.

Базовый личностный профиль способностей и моральных качеств кандидата, рекомендуемого на замещение командных должностей представлен на рисунке 1.

Рисунок 1 – Базовый личностный профиль способностей и моральных качеств кандидата, соответствующего воинской командной должности

Результаты исследования позволяют построить математическую модель оценки соответствия кандидатов на замещение командных воинских должностей. С помощью дискриминантного анализа были определены характеристики программы «Профайлер+», которые входят в модель классификации (табл.2).

Таблица 2 – Информативность психофизиологических и личностных характеристик
в рамках линейной дискриминантной функции (где IE+YN – значение интегральной реакции на стимул, IE – значение бессознательной реакции на стимул).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Характеристика | Уилкса (Лямбда) | F-исключ (1,89) | p-уров. |
| V\_E5 (вариабельность параметра Е5) | 0,53 | 21,20 | 0,000 |
| Воровство, взятки (IE) | 0,53 | 20,32 | 0,000 |
| Зависть (IE+YN) | 0,52 | 18,99 | 0,000 |
| Алкоголизм, наркомания (IE+YN) | 0,51 | 16,88 | 0,000 |
| Happiness (E12) | 0,50 | 14,73 | 0,000 |
| Алкоголизм, наркомания (IE) | 0,49 | 13,01 | 0,001 |
| V\_E6 (вариабельность параметра Е6) | 0,49 | 12,39 | 0,001 |
| V\_E2 (вариабельность параметра Е2) | 0,48 | 10,41 | 0,002 |
| Лень (IE+YN) | 0,48 | 10,24 | 0,002 |
| Кибер-зависимость (IE+YN) | 0,48 | 9,87 | 0,002 |
| Воровство, взятки (IE+YN) | 0,47 | 8,74 | 0,004 |
| Креативный (IE+YN) | 0,46 | 7,27 | 0,008 |
| Кибер-зависимость (IE) | 0,46 | 6,49 | 0,013 |
| Моторно-двигательный (IE+YN) | 0,45 | 5,58 | 0,020 |
| Гнев, ярость (IE+YN) | 0,45 | 5,46 | 0,022 |
| Природный (IE+YN) | 0,45 | 4,91 | 0,029 |
| V\_E12 (вариабельность параметра Е12) | 0,44 | 2,46 | 0,121 |
| Гордыня, тщеславие (IE) | 0,44 | 2,07 | 0,153 |

Модель статистически достоверна (R=0,76, Хи-квадрат 82,39, р=0,000), при этом процент правильной классификации для лиц из группы «ВУ\_КД» был выше (G\_1:ВУ: 97,4%; G\_2:НУ: 83,87%, всего - 93,52%), что позволяет использовать модель для оценки соответствия кандидата командным воинским должностям.

Использование канонического дискриминантного анализа позволило разработать интегральный показатель оценки соответствия воинской командной должности (ИПком), вычисляемый через показатели программы «Профайлер+», который имеет вид уравнения, основанного на коэффициентах из таблицы 4.

Таблица 4 – Коэффициенты для вычисления интегральный показатель оценки соответствия воинской командной должности с помощью программы «Профайлер+»

|  |  |
| --- | --- |
| Св.член | 37,69 |
| Лень (IE+YN) | 0,13 |
| V\_E5 (вариабельность параметра Е5) | 0,72 |
| V\_E6 (вариабельность параметра Е6) | -0,16 |
| E12 | 0,62 |
| Креативный (IE+YN) | -0,08 |
| Природный (IE+YN) | 0,07 |
| Воровство, взятки (IE) | -0,33 |
| Зависть (IE+YN) | 0,18 |
| Гнев, ярость (IE+YN) | -0,09 |
| V\_E2 (вариабельность параметра Е2) | -0,47 |
| Моторно-двигательный (IE+YN) | -0,07 |
| Кибер-зависимость (IE+YN) | 0,16 |
| Алкоголизм, наркомания (IE+YN) | -0,41 |
| Алкоголизм, наркомания (IE) | 0,27 |
| Алкоголизм, наркомания (IE+YN) | 0,17 |
| Кибер-зависимость (IE) | -0,16 |
| Гордыня, тщеславие (IE) | 0,08 |
| V\_E12 (вариабельность параметра Е12) | -0,19 |

В качестве указанного показателя использовалась каноническая дискриминантная функция, разделяющая лиц соответствующих и не соответствующих командным воинским должностям. Оценка принадлежности к одной из групп проводится с использованием линейных дискриминантных функций Zву, Zну:

Zву=-31,42+1,41\*ИПком, Т-баллы (1)

Zну=-55,51+1,86\*ИПком, Т-баллы (2)

где индекс «ВУ», относится к военнослужащим, соответствующим командным должностям, индекс «НУ» – к военнослужащим, не соответствующим командным должностям. Правило оценки состоит в следующем: по формуле с помощью коэффициентов, представленных в таблице 4 рассчитывается интегральный показатель оценки соответствия воинской командной должности конкретного кандидата. Величина ИПком подставляется
в формулы (1) и (2), по которым вычисляются значения Zву и Zну. Решение о соответствии командной должности принимается по максимальному Zi. Для удобства применения решающих правил, наряду с визуальной оценкой профиля, возможно автоматизировать расчет ИПком и формул (1) и (2), например, с помощью макроса в программе Excel и результат
о соответствии испытуемого командной должности будет формироваться автоматически и за короткий срок.

**Заключение**

Профессиональный отбор кандидатов на замещение воинских должностей должен носить системный характер, при этом должны учитывать не только профессиональные знания и навыки, но и личностные характеристики: способности человека, его потенциал, а также моральные качества. Оценка соответствия личностному профилю позволит не только повысить качество профессионального отбора, но и персонализировать работу
с военнослужащими вышестоящему командованию. Значительная экономия времени
и ресурсов при массовых исследованиях, а также объективность получаемой информации позволяют использовать технологию виброизображения для проведения
экспресс-тестирования в задачах профессионального отбора военнослужащих и сходных
им сотрудников силовых ведомств. Актуальным, на наш взгляд, является разработка базовых личностных профилей для других классов воинских должностей (специальные, водительские, технические, операторские, в т.ч. наведения, управления, вычисления, наблюдения и связи), что позволит комплексно подходить к отбору кандидатов на воинские и аналогичные должности, а также предложить систему профессионального отбора с использованием экспресс-методов.

 **Список литературы**

1. Гарднер Г. Структура разума: теория множественного интеллекта: Пер. с англ. М.: ООО «И.Д. Вильяме», 2007. 512 с.

2. Ивановский В.С., Щелканова Е.С., Маркин И.В. Психофизиологический экспресс-контроль лиц опасных профессий, управляющих системами вооружений // Медицина катастроф. 2021. №1. С.45-50.

3. Ковалева М.Е., Булыгина В.Г., Васильченко А.С. Учет психофизиологических профилей при создании индивидуализированных программ обучения // Психопедагогика
в правоохранительных органах. 2019. Т. 24. № 3(78). С. 319–326.

4. Медведева Л.В., Евдокимов А.С., Константинова А.С. Особенности этапа предварительного отбора кандидатов на должности младшего командного состава в вузах МЧС России // Природные и техногенные риски (физико-математические и прикладные аспекты). 2016. №4 (20). С.50-54.

5. Минкин В.А., Николаевно Я.Н. Виброизображение и множественный интеллект. СПб.: «Реноме», 2017. 156 с.

6. Минкин В.А., Акимов В.А., Щелканова Е.С. Закономерности психофизиологической реакции на многофакторные стимулы способностей и пороков // Препринт 7-й Международной научно-технической конференции VIBRA2024. Современная психофизиология. Технология виброизображения. URL: https://doi.org/10.25696/Elsys\_MPVT\_07\_ru01<https://www.researchgate.net/publication/377400819_Zakonomernosti_psihofiziologiceskoj_reakcii_na_mnogofaktornye_stimuly_sposobnostej_i_porokov> DOI:10.25696/Elsys\_MPVT\_07\_ru03 (дата обращения: 31.01.2023).

7. Николаенко Я. Н., Шевченко В.И., Орехова О.А. Технология виброизображения как психофизиологический метод исследования факторов риска превышения и злоупотребления должностными полномочиями офицерским // Современная психофизиология. Технология виброизображения: труды 5-й Международной научно-технической конференции, СПб.: Много профильное предприятие «Элсис». 2022. С.127–135.

8. Николаенко Я.Н., Щелканова Е.С., Акимов В.А. Разработка и адаптация многофакторных стимулов программы Профайлер+ в решении задач кадрового обеспечения военнослужащих // Современная психофизиология. Технология виброизображения: труды 6-й Международной научно-технической конференции. СПб.: Много профильное предприятие «Элсис». 2023. С. 180-192.

9. Приказ Министра обороны РФ от 28 апреля 2022 г. N 256 «Об определении Квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации, необходимым для исполнения обязанностей по воинским должностям (должностям), и Порядка проведения испытаний военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации для присвоения им классной квалификации».

10. Седин В.И., Николаенко Я.Н. Прогнозирование профессиональной пригодности при проведении профессионального отбора в ВС РФ с помощью программно-аппаратных средств // Современная психофизиология. Технология виброизображения: труды 6-й Международной научно- технической конференции VIBRA2023. СПб.: Много профильное пред приятие «Элсис». 2023. С.38-46.

11. Щелканова Е.С. Исследование склонности к экстремизму сотрудников силовых ведомств, в том числе военнослужащих // Карбышевские чтения. Наше дело правое-победа будет за нами!: Сборник научных трудов международной научно-практической конференции / под общ. ред. Грошевой Л.И. в 6 т., Т.3 Тюмень: ТВВИКУ. 2023. C.110-116.

12. Щелканова Е.С. Перспективы применения технологии виброизображения в задачах профессионального психологического отбора военнослужащих // Сборник материалов межведомственной научно-практической конференции «Использование современных средств автоматизации профессионального отбора в Вооруженных Силах Российской Федерации: состояние, проблемы, перспективы» (Москва, 21 апреля 2022 г.) / Отв. ред. Ю.И. Радченко, Е.Ю. Шогорева. М.: ВАГШ ВС РФ. 2022. C.74-82.

13. Юхно Я.А., Кусенев И.П. Предложения по совершенствованию порядка комплектования воинских должностей младшего командного состава и технических специалистов соединений и воинских частей // Международный научный журнал «Символ науки». 2023. №5-2. С.168-172.

**Spisok literatury**

1. Gardner G. Struktura razuma: teoriya mnozhestvennogo intellekta: Per. s angl. M.: OOO «I.D. Vil'yame», 2007. 512 s.

2. Ivanovskij V.S., Shchelkanova E.S., Markin I.V. Psihofiziologicheskij ekspress-kontrol' lic opasnyh professij, upravlyayushchih sistemami vooruzhenij // Medicina katastrof. 2021. №1. S.45-50.

3. Kovaleva M.E., Bulygina V.G., Vasil'chenko A.S. Uchet psihofiziologicheskih profilej pri sozdanii individualizirovannyh programm obucheniya // Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah. 2019. T. 24. № 3(78). S. 319–326.

4. Medvedeva L.V., Evdokimov A.S., Konstantinova A.S. Osobennosti etapa predvaritel'nogo otbora kandidatov na dolzhnosti mladshego komandnogo sostava v vuzah MChS Rossii // Prirodnye i tekhnogennye riski (fiziko-matematicheskie i prikladnye aspekty). 2016. №4 (20). S.50-54.

5. Minkin V.A., Nikolaevno Ya.N. Vibroizobrazhenie i mnozhestvennyj intellekt. SPb.: «Renome», 2017. 156 s.

6. Minkin V.A., Akimov V.A., Shchelkanova E.S. Zakonomernosti psihofiziologicheskoj reakcii na mnogofaktornye stimuly sposobnostej i porokov // Preprint 7-j Mezhdunarodnoj nauchno-tekhnicheskoj konferencii VIBRA2024. Sovremennaya psihofiziologiya. Tekhnologiya vibroizobrazheniya. URL: https://doi.org/10.25696/Elsys\_MPVT\_07\_ru01https: //www.researchgate.net/publication/377400819\_Zakonomernosti\_psihofiziologiceskoj\_reakcii\_na\_mnogofaktornye\_stimuly\_sposobnostej\_i\_porokov DOI:10.25696/Elsys\_MPVT\_07\_ru03 (data obrashcheniya: 31.01.2023).

7. Nikolaenko Ya. N., Shevchenko V.I., Orekhova O.A. Tekhnologiya vibroizobrazheniya kak psihofiziologicheskij metod issledovaniya faktorov riska prevysheniya i zloupotrebleniya dolzhnostnymi polnomochiyami oficerskim // Sovremennaya psihofiziologiya. Tekhnologiya vibroizobrazheniya: trudy 5-j Mezhdunarodnoj nauchno-tekhnicheskoj konferencii, SPb.: Mnogo profil'noe predpriyatie «Elsis». 2022. S.127–135.

8. Nikolaenko Ya.N., Shchelkanova E.S., Akimov V.A. Razrabotka i adaptaciya mnogofaktornyh stimulov programmy Profajler+ v reshenii zadach kadrovogo obespecheniya voennosluzhashchih // Sovremennaya psihofiziologiya. Tekhnologiya vibroizobrazheniya: trudy 6-j Mezhdunarodnoj nauchno-tekhnicheskoj konferencii. SPb.: Mnogo profil'noe predpriyatie «Elsis». 2023. S. 180-192.

9. Prikaz Ministra oborony RF ot 28 aprelya 2022 g. N 256 «Ob opredelenii Kvalifikacionnyh trebovanij k professional'nym znaniyam i navykam voennosluzhashchih Vooruzhennyh Sil Rossijskoj Federacii, neobhodimym dlya ispolneniya obyazannostej po voinskim dolzhnostyam (dolzhnostyam), i Poryadka provedeniya ispytanij voennosluzhashchih Vooruzhennyh Sil Rossijskoj Federacii dlya prisvoeniya im klassnoj kvalifikacii».

10. Sedin V.I., Nikolaenko Ya.N. Prognozirovanie professional'noj prigodnosti pri provedenii professional'nogo otbora v VS RF s pomoshch'yu programmno-apparatnyh sredstv // Sovremennaya psihofiziologiya. Tekhnologiya vibroizobrazheniya: trudy 6-j Mezhdunarodnoj nauchno- tekhnicheskoj konferencii VIBRA2023. SPb.: Mnogo profil'noe pred priyatie «Elsis». 2023. S.38-46.

11. Shchelkanova E.S. Issledovanie sklonnosti k ekstremizmu sotrudnikov silovyh vedomstv, v tom chisle voennosluzhashchih // Karbyshevskie chteniya. Nashe delo pravoe-pobeda budet za nami!: Sbornik nauchnyh trudov mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii / pod obshch. red. Groshevoj L.I. v 6 t., T.3 Tyumen': TVVIKU. 2023. C.110-116.

12. Shchelkanova E.S. Perspektivy primeneniya tekhnologii vibroizobrazheniya v zadachah professional'nogo psihologicheskogo otbora voennosluzhashchih // Sbornik materialov mezhvedomstvennoj nauchno-prakticheskoj konferencii «Ispol'zovanie sovremennyh sredstv avtomatizacii professional'nogo otbora v Vooruzhennyh Silah Rossijskoj Federacii: sostoyanie, problemy, perspektivy» (Moskva, 21 aprelya 2022 g.) / Otv. red. Yu.I. Radchenko, E.Yu. Shogoreva. M.: VAGSh VS RF. 2022. C.74-82.

13. Yuhno Ya.A., Kusenev I.P. Predlozheniya po sovershenstvovaniyu poryadka komplektovaniya voinskih dolzhnostej mladshego komandnogo sostava i tekhnicheskih specialistov soedinenij i voinskih chastej // Mezhdunarodnyj nauchnyj zhurnal «Simvol nauki». 2023. №5-2. S.168-172.