

ПРОФЕСІЙНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У КРАЇНАХ БЛОКУ НАТО

У статті аналізується досвід країн-членів НАТО у сфері професійної та психологічної селекції військовослужбовців військової служби за контрактом. Зроблено висновки стосовно проблем, з якими періодично зустрічаються країни в даній сфері та можливі шляхи їхнього вирішення. Разом з цим зроблені висновки щодо перспектив запозичення іноземного досвіду в українських реаліях.

Ключові слова: мотивація; професійний відбір; психологічна селекція діяльність; військовослужбовці за контрактом.

Вступ. Після здійснення акту гібридної агресії Російської Федерації проти України, анексії Криму та окупації частини Донецької та Луганської областей, питання комплектування збройних сил України кваліфікованими військовими кадрами всіх рівнів – від солдата і до генерала набуло особливої ваги і актуальності та перейшло на якісно новий рівень в порівнянні з довоєнним періодом. Проведення спочатку АТО, а з 2018 року ООС, вимагають від військовослужбовців перманентної психофізичної роботи на межі можливостей, що виводить на передній план проблему якісного підходу до психологічної селекції. При цьому варто враховувати не тільки власний емпіричний досвід, що було набуто безпосередньо під час бойових дій, але й спиратися на цілісну наукову парадигму, яка була сформована та випробувана у наших західних партнерів та союзників – країн-членів НАТО та численних миротворчих місій у складі миротворчого корпусу ООН.

Мета статті: узагальнити та проаналізувати актуальні методи професійно-психологічної селекції військовослужбовців за контрактом для армій країн-членів НАТО та перспективи запозичення іноземного досвіду в українських реаліях.

Теоретичне підґрунтя. Аналіз наукових джерел та публікацій із зазначеної проблематики дає змогу стверджувати, що в сучасному західному світі було створено доволі уніфіковану систему професійного відбору військовослужбовців, яка дає змогу

легко взаємодіяти підрозділам із різних країн в рамках однієї операції, знаходячись приблизно на одному спів значному рівні професійної підготовленості.

Якщо оперувати термінологією, то психологічний словник дає нам такі визначення необхідних понять – професійний відбір – система психодіагностичного обстеження особистості, спрямована на визначення ступеню її придатності до окремих видів професій згідно нормативним вимогам. В процесі П.В. виділяють декілька взаємозв'язаних етапів:

а) психологічне вивчення професії з метою виявлення вимог до людини; б). вибір психодіагностичних методів обстеження претендентів на оволодіння професійною діяльністю; в) проведення психодіагностичного обстеження претендентів, оцінка їх загального розвитку, спрямованості, рівня розвитку у них якостей, найбільш важливих для успішного оволодіння професією; г). психологічний прогноз успішності навчання і подальшої діяльності на основі співставлення вимог професії і отриманих психодіагностичних даних із якої витікає професійна придатність – сукупність психологічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних та достатніх для досягнення нею / за наявності спеціальних знань, умінь та навичок/суспільно прийнятої ефективності праці, що виступає об'єктивним критерієм сформованості професійної придатності. П.П. є властивістю особистості, яка формується в

Питання психології

процесі діяльності на основі психофізіологічних, психологічних й соціальних чинників. [1, с. 228- 229]. Загалом же, фахівці, які працюють в царині психологічного відбору зазвичай виділяють чотири компоненти, що відображають медичні, психологічні, соціальні й педагогічні аспекти [2, С. 2].

На сьогоднішній день науковий доробок у галузі дослідження професійного відбору досить широкий, зокрема питаннями, присвяченими селекції фахівців для різноманітних силових структур (не лише армії) займалися як знані українські науковці, такі як: Ю. Калагін [3-10], В. Барко [11-13],

М. Корольчук [14], М. Макаренко [19] так і закордонні – Д. Сохадзе [15], І. Лебедовська [16-17], де розкрито цілі, завдання, принципи, зміст, методи відбору й умови його проведення. При цьому праця І. Лебедовської є, певним чином, знаковою і, не зважаючи на рік написання – 2005, не втрачає актуальності і на сьогоднішній день, що підтверджується фактом використання її для своїх досліджень українськими фахівцями [2; 18].

Результати і обговорення. У сучасній зарубіжній теорії і практиці професійного психологічного відбору військовослужбовців виробилися основні організаційні форми, що певною мірою характерні для низки країн світу. Серед найбільш розроблених можна назвати системи професійного психологічного відбору в арміях США, Німеччини та Франції. В інших країнах світу, де існує система відбору військових фахівців, як у методичному, так і в організаційному плані вона побудована на повному запозиченні або на частковому використанні основних принципів і методів відбору вказаних країн [18, с. 25].

Збройні сили США. Система професійного психологічного відбору кандидатів у збройні сили США має таку структуру. Основний орган управління – штаб командування з набору добровольців, що контролює діяльність польових вербувальників у 2200 консультаційних і вербувальних пунктах. Відбір добровольців ґрунтується на використанні батареї тестів

професійних здібностей до військової служби (Armed services vocational aptitude battery – ASVAB), що складається із 10 бланкових методик. Пройшовши на вербувальному пункті співбесіду, новобранці направляються на психотехнічні станції, де проходять випробування за єдиною кваліфікаційною батареєю тестів для збройних сил – AFQT. Ця батарея тестів є засобом попереднього відбору, що дає змогу визначити лише загальну придатність новобранців до військової служби. Вона заснована на виконанні завдань, за допомогою яких виявляються словниковий запас, арифметичні, технічні здібності, розуміння просторових відносин тощо. На основі тестування за AFQT усіх новобранців розподіляють на п'ять груп: особи з груп *A* і *B* (високі інтелектуальні дані) направляються у військово-навчальні заклади, група *C* – у рядові, група *D* та *E* звільняються або з групи *D* направляються до нестройових частин. Потім оцінюється рівень інтелектуального розвитку за відповідними результатами виконання трьох, чотирьох або п'яти методик ASVAB і визначається придатність для підготовки та служби за 10 групами військових спеціальностей сухопутних військ. Через втрату необхідного ступеня інформативності та з метою попередження поширення тестів завдання методик обновляються кожні три-п'ять років [2, с. 80; 16; 18, с. 26-27].

Остаточне рішення про висновок придатності до контрактної військової служби приймається на підставі результатів обстеження за згаданими батареями тестів з урахуванням рівня освіти, медичних та фізичних даних, моральних якостей. Після зарахування на військову службу новобранці вступають до навчальних центрів видів збройних сил і родів військ. У спеціальних центрах початкової підготовки військовослужбовці проходять додаткове обстеження з метою уточнення професійного призначення: у сухопутні війська – за тестами EST (комплект кваліфікаційних тестів армії); у військово-морські сили – за батареєю ВТВ (комплект основних тестів флоту); у морську

Питання психології

піхоту – ВСТВ (комплект основних кваліфікаційних тестів); у військово-повітряні сили – AQE (кваліфікаційна перевірка рядових військово-повітряних сил). Необхідно зазначити, що всі наведені вище батареї тестів мають багато спільного, час обстеження за ними становить 1-2 години [18, с. 26-27].

Діюча в американських збройних силах система професійного психологічного відбору в цілому забезпечує досить високу якість їх комплектування. Показники інтелектуального й освітнього рівня рекрутів вищі, ніж в аналогічній вибірці цивільної молоді. Із запровадженням професійного психологічного відбору поліпшився і стан дисципліни: кількість самовільних залишень частин знизилася на 80 %, дезертирства – на 75 %, фактів учинення злочинів, що розбираються військовим судом – на 64 % [2, с. 80].

Збройні сили Великої Британії.

Система професійного психологічного відбору, аналогічна американській, ефективно діє у збройних силах Великої Британії.

Керівництво набором особового складу покладено на штаби видів збройних сил, кожен з яких має свої пункти, що відбирають кандидатів для вербування і направлення їх у вербувальні (відбірні) центри. Для проведення безпосередньої роботи з набору добровольців по всій країні функціонують армійські інформаційні (вербувальні) пункти (окремо для чоловіків і жінок) та пункти по зв'язках з університетами і коледжами, що проводять роботу з набору добровольців. На території Шотландії у м. Единбурзі створено об'єднаний вербувальний центр [18, с. 28].

У Великій Британії встановлено такий порядок вступу на військову службу: особи, котрі досягли певного віку, спочатку на письмі або в усній формі звертаються в інформаційний пункт або до офіцера по зв'язках з цивільним навчальним закладом, одержують необхідні бланки і документи для заповнення, а також рекламну літературу. Для тих, хто ще сумнівається у правильності вибору майбутньої спеціальності, організовується відвідування навчальних центрів родів військ і служб, яких у збройних силах налічується більше 230 [2, с. 81].

Після цього кандидатів для вербування направляють у відбірну комісію вербувального центру (пункту), що існує при кожному виді збройних сил, де протягом трьох днів з ними проводять співбесіду, психодіагностичне тестування, а також перевіряють їх на фізичну витривалість. На підставі результатів тестування військово-вербувальна комісія визначає рід військ і службу для кандидатів, після чого направляє їх до військових навчальних закладів і навчальних центрів. Для рядового складу визначено дві основні категорії вступу на військову службу: "молодий солдат" (16-17 років) і "дорослий солдат" (17-30 років). У процесі навчання відраховують до 25 % військовослужбовців, що підписали контракт.

Питаннями комплектування військово-повітряних сил займається авіаційний вербувальний центр у Біггін Хілл (графство Кент), де відібрані на інформаційних пунктах кандидати протягом чотирьох днів проходять медичну комісію і психологічний відбір, який виявляє рівень загального психічного розвитку та спеціальні здібності (наприклад, визначається розподіл уваги і координації рухів). Перевіряється також певний рівень знань з математики та англійської мови. Кандидатів, що відповідають вимогам, допускають до другого етапу перевірки. Їх розбивають на групи по шість осіб для визначення придатності до управлінської діяльності як майбутнього командира підрозділу [16].

Їм пропонують розв'язати низку вступних завдань з керування групою, прийняття рішень і самостійних дій в ускладненій обстановці. Під час проведення професійного психологічного відбору до повітрянодесантних військ головна увага приділяється визначенню психологічних здібностей кандидатів до дій в екстремальних умовах.

Порядок проходження військової служби у збройних силах Туреччини та система їх комплектування визначаються законом про загальну військову повинність, відповідно до якого військова служба протягом 15 місяців є обов'язковою для всіх громадян чоловічої

Питання психології

статі віком старше 20 років, придатних до неї за станом здоров'я. Професійний психологічний відбір у збройні сили цієї країни не проводиться. Облік і призов військовозобов'язаних здійснюються військово–мобілізаційними управліннями (їх існує 23) та військово–мобілізаційними відділами (635), які щорічно призивають близько 460 тис. осіб [16].

Збройні Сили Іспанії. Збройні Сили королівства Іспанії складаються з сухопутних військ, військово–повітряних сил, військово–морських сил. Основний і найчисленніший вид військ ЗС Іспанії – сухопутні війська. Вони призначені для ведення бойових дій як на території країни, так і за її межами. Військово–повітряні сили Іспанії є самостійним видом збройних сил. Відповідно до військової доктрини Іспанії та планів НАТО на ВПС покладені бойові завдання по завоюванню й утриманню переваги в повітрі; прикриттю важливих об'єктів країни й угруповань військ від ударів з повітря; захисту 96 морських і повітряних комунікацій; надання безпосередньої підтримки сухопутним військам і силам флоту; веденню повітряної розвідки; висадці повітряних десантів; перевезенню повітрям військ і вантажів.

Із 1 січня 2002 року загальна військова повинність в Іспанії була скасована, відбувся перехід на повністю контрактну армію, а з ним виникла і стандартна проблема – нестача кваліфікованих кадрів для військової служби.

Міністерство оборони прийняло низку заходів, щоб вирішити проблему комплектування. Було понижено освітній ценз для рядових контрактників. Тепер їм вже не треба пред'являти атестат про закінчення гімназії, достатньо неповної середньої освіти. Був понижений і так званий коефіцієнт інтелекту, який визначався за допомогою спеціальних тестів. Якщо раніше для служби потрібно було мати IQ не менше 90, то тепер обов'язковим для рядового іспанського контрактника став коефіцієнт інтелекту в 70. На думку медиків, такий рівень розумового розвитку вже межує з ідіотизмом. Середній показник по Іспанії – від дев'яноста до ста пунктів. Айзенк, створюючи свій тест,

стверджував, що IQ менше 70 означає, що людина є розумово відсталою; для виконання некваліфікованої роботи досить мати 87, а якщо робота ще й непостійна, то 82 [10, с. 57].

Збройні сили Бельгії. При переході до комплектування армії військовослужбовцями за контрактом постійно вдосконалювалась система відбору людських ресурсів до збройних сил. Відбором кандидатів для Збройних Сил Бельгії займається центр комплектування особовим складом збройних сил та пункти комплектування у кожній провінції країни.

Відбір на посади офіцерів та унтер-офіцерів відбувається 1 раз на рік, на посади рядового та сержантського складу – не більше одного разу на місяць. Посади сержантського складу комплектують відразу відібраними кандидатами. Початковий відбір кандидати до збройних сил проходять безпосередньо у пунктах відбору, що розташовуються в провінціях. Процес остаточного відбору кандидатів на всі категорії військовослужбовців відбувається в єдиному в країні центрі комплектування особовим складом і триває 3 доби. У перший день відбору проводяться організаційні заходи, які включають в себе прийом всіх бажаючих кандидатів на всі категорії посад військовослужбовців та професійний відбір (тестування) кандидатів на посади рядового та сержантського складу. На другий день відбору проводиться професійний відбір (тестування) кандидатів на посади офіцерів та унтер-офіцерів. Третій день відбору має назву "екстра" і включає в себе професійний відбір (тестування) з кандидатами, що направляються у військові школи (коледжі), інститути. Результати професійного відбору кожного кандидата є дійсними від 1 до 2 років. Починаючи з 2004 року, відповідно до прийнятої нової концепції комплектування Збройних Сил Бельгії, кандидат має право повторно скласти іспит або подати апеляцію щодо результатів проходження тестування та медичного огляду. Матеріально-технічне забезпечення процесу відбору кандидатів (транспортування, розміщення для проживання, харчування кандидатів) здійснюється за рахунок Міністерства оборони Бельгії.

Питання психології

Після проходження кандидатами програми відбору комісія з питань комплектування особовим складом за результатами тестування та медичного огляду приймає рішення про їх зарахування до збройних сил на обрані ними посади. Перший контракт підписується від 2 років і більше в залежності від посади, на яку призначається кандидат [10, с. 104-105].

Висновки. Отже, загалом можемо констатувати, що за десятиліття, які минули із початку витворення колективної безпеки серед Західних країн, відбулася певна уніфікація у підходах до професійно-психологічного відбору для такої важливої сфери, як сфера безпеки та оборони.

Серед безсумнівних плюсів цієї системи можна відзначити: ретельно продумана та організована робота з популяризації і пропаганди військової служби, визначення військово-професійної орієнтації; конкурсна система рекрутування, що забезпечує проведення ретельного відбору кращих кандидатів із числа бажаючих служити; наявність висококваліфікованих

підготовлених фахівців з вербування та професійного психологічного відбору кандидатів; використання з цією метою різноманітних тестових методик, що дозволяють усебічно вивчати претендентів і уточнювати їхнє професійне самовизначення; регулярне відновлення методик (три-п'ять років); наявність науково-дослідних структур у кожному виді збройних сил, що займаються розробленням й удосконаленням наукового та методичного забезпечення професійного психологічного відбору, оцінкою його ефективності [18, с. 30 - 31].

Звичайно, як і в кожній системі, у методиці країн блоку НАТО є і негативні риси, які, однак, не є темою нашого дослідження. Тому, з акцентуємо свою увагу на необхідності впровадження та якомога швидшої інтеграції апробованих методів, насамперед, американської системи психолого-професійного відбору у Збройні сили України. На нашу думку, цей крок стане вагомим внеском у розбудову якісно нової української армії та переведе її на дійсно професійний шлях розвитку.

Список використаних джерел

1. Психологічний словник / Авт.-уклад. В. В. Синявський, О. П. Сергеєнкова / За ред. Н. А. Побірченко / Режим доступу: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/5980/3/O_Serhieienkova_IL.pdf 336 с.
2. Приходько І. І., Гунбін К. Ю., Безбавна Г. І. Професійний психологічний відбір військовослужбовців у зарубіжних країнах. Причорноморські психологічні студії. 2017 С. 79–84.
3. Калагін Ю.А. Актуальні проблеми переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями на контрактній основі. Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. 2003. С. 331–335.
4. Калагін Ю.А. Трансформаційні процеси у військовій організації та національна ментальність. Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. 2001. С. 257–261.
5. Калагін Ю. А. Стrojительство профессиональных Вооруженных Сил Украины: проблемы и перспективы. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. 2006. Вип. 18. С. 216–220.
6. Калагін Ю. А. Детермінація ставлення до служби в армії військовослужбовця за контрактом. Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. 2006. Т. 2 С. 172–177.
7. Калагін Ю. А. Розвиток військово-професійної діяльності як детермінанта переходу до контрактної служби. Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Харків: Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. 2007. С. 432–438.
8. Калагін Ю. А. Роль військової освіти у відтворенні соціально- професійного потенціалу військовослужбовця. Український соціум. К.: ТОВ Агенство "Україна". 2007. №4 (21). С. 36–45.
9. Калагін Ю. А. Детермінація ставлення до служби в армії військовослужбовця за контрактом. Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. У 2 т. Т. 2. Х.: ХНУ. 2006. 514 с. С. 172–177.

Питання психології

10. Калагін Ю. А. Військова служба за контрактом (соціальний вимір): монографія. За наук. ред. проф. Е. А. Афоніна. Х. : ХУПС, 2008. 278 с.
11. Лапчук В. С., Барко В. І. Психологічна ефективність програм розвитку управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ України. Юридичний бюлетень: наук. журн. редкол. : О. Г. Предместніков та ін. Одеса: ОДУВС, 2016. Вип. 2. (2). С. 169–178.
12. Барко В. І., Лапчук В. С. Психологічні підходи до профілактики девіантної поведінки працівників органів внутрішніх справ. Юридичний бюлетень: наук. журн. редкол.: О. Г. Предместніков та ін. Одеса: ОДУВС, 2015. Вип. 1. (1). С. 120–128.
13. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект). К. : Ніка-Центр, 2002. 296 с.
14. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: К. : Ніка-центр, 2010. 536 с.
15. Сохадзе Д. І. Професійний психологічний відбір кандидатів для комплектування підрозділів миротворчих сил : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.09; Харк. військ. ун-т. Х. : 2004. 18 с.
16. Лебедевская И. И. Организация и проведение профессионального психологического отбора при комплектовании ВС государств-членов НАТО. Зарубежное военное обозрение. 2005. № 7. С. 14–20. Режим доступу: http://factmil.com/publ/strana/velikobritanija/organizacija_i_provedenie_professionalnogo_psikhologicheskogo_otbora_pri_komplektovanii_vs_gosudarstv_chlenov_nato_2016/9-1-0-1014.
17. Лебедевская И. И. Основные тенденции исторического развития профессионального психологического отбора военнослужащих. Военная мысль. 2006. № 7. С. 18–26.
18. Воробійова І. В., Приходько І. І., Полторак С. Т. та ін. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України. За заг. ред. проф. І. І. Приходька, 2-ге вид. Х. : НА НГУ, 2016. 296 с.
19. Макаренко М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми. Інститут фізіології ім. О. О. Богомольця НАН України Науково – дослідницький центр гуманітарних проблем Збройних Сил України. Київ, 2006.

References

1. Psihologichnij slovník / Avt.-uklad. V. V. Sinyavskij, O. P. Sergeenkova / Za red. N. A. Pobirchenko / Rezhim dostupu: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/5980/3/O_Serhieienkova_IL.pdf 336 s. (in Ukrainian)
2. Prihod'ko I. I., Gunbin K. Yu., Bezbavna G. I. Profesiynij psihologichnij vidbir vijs'kovosluzhbovciv u zarubizhnih kraïnah. Prichomomors'ki psihologichni studii. 2017 S. 79 – 84. (in Ukrainian)
3. Kalagin Yu.A. Aktual'ni problemi perekhodu Zbrojnih Sil Ukraïni do komplektuvannya vijs'kovosluzhbovcyami na kontraktnoi osnovi Metodologiya, teoriya ta praktika sociologichnogo analizu suchasnogo suspil'stva. Harkiv: Vidavnicij centr Harkivs'kogo nacional'nogo universitetu imeni V.N. Karazina. 2003. S. 331–335. (in Ukrainian)
4. Kalagin Yu.A. Transformacijni procesi u vijs'kovij organizacii ta nacional'na mental'nist' Metodologiya, teoriya ta praktika sociologichnogo analizu suchasnogo suspil'stva. Harkiv: Vidavnicij centr Harkivs'kogo nacional'nogo universitetu imeni V.N. Karazina. 2001. S. 257– 261. (in Ukrainian)
5. Kalagin Yu. A. Stroitel'stvo professional'nyh Vooruzhennyh Sil Ukrainy: problemy i perspektivy. Visnik Harkivs'kogo nacional'nogo universitetu imeni V.N. Karazina. Harkiv: Vidavnicij centr Harkivs'kogo nacional'nogo universitetu imeni V.N. Karazina. 2006. Vip. 18. S. 216–220. (in Ukrainian)
6. Kalagin Yu. A. Determinaciya stavlennya do sluzhbi v armii vijs'kovosluzhbovcya za kontraktom. Metodologiya, teoriya ta praktika sociologichnogo analizu suchasnogo suspil'stva. Harkiv: Vidavnicij centr Harkivs'kogo nacional'nogo universitetu imeni V.N. Karazina. 2006. T. 2 S. 172–177. (in Ukrainian)
7. Kalagin Yu. A. Rozvitok vijs'kovo–profesiynoi diyal'nosti yak determinanta perekhodu do kontraktnoi sluzhbi. Metodologiya, teoriya ta praktika sociologichnogo analizu suchasnogo suspil'stva. Harkiv: Vidavnicij centr Harkivs'kogo nacional'nogo universitetu imeni V.N. Karazina. 2007. S. 432– 438. (in Ukrainian)
8. Kalagin Yu. A. Rol' vijs'kovoï osviti u vidtvorenni social'no– profesional'nogo potencialu vijs'kovosluzhbovcya. Ukraïns'kij socium. K.: TOV Agenstvo "Ukraïna". 2007. №4 (21). S. 36–45. (in Ukrainian)
9. Kalagin Yu. A. Determinaciya stavlennya do sluzhbi v armii vijs'kovosluzhbovcya za kontraktom. Metodologiya, teoriya ta praktika sociologichnogo analizu suchasnogo suspil'stva: Zbirk naukovih prac'. U 2 t. T. 2. H. : HNU. 2006. 514 s. S. 172–177. (in Ukrainian)

Питання психології

10. Kalagin Yu. A. Vijs'kova sluzhba za kontraktom (social'nij vimir): monografiya. Za nauk. red. prof. E. A. Afonina. H. : HUPS, 2008. 278 s. (in Ukrainian)
11. Lapchuk V. S., Barko V. I. Psihologichna efektyvnist' program rozvitku upravlins'kih zdibnostej kerivnikiv organiv vnutrishnih sprav Ukraïni. Yuridichnij byuletен': nauk. zhurn. redkol. : O. G. Predmestnikov ta in. Odesa: ODUVS, 2016. Vip. 2. (2). S. 169–178. (in Ukrainian)
12. Barko V. I., Lapchuk V. S. Psihologichni pidhodi do profilaktiki deviantnoï povedinki pracivnikiv organiv vnutrishnih sprav. Yuridichnij byuletен': nauk. zhurn. redkol.: O. G. Predmestnikov ta in. Odesa: ODUVS, 2015. Vip. 1. (1). S. 120–128. (in Ukrainian)
13. Barko V. I. Profesijnij vidbir kadrov do organiv vnutrishnih sprav (psihologichnij aspekt). K. : Nika-Centr, 2002. 296 s. (in Ukrainian)
14. Korol'chuk M. S. Teoriya i praktika profesijnogo psihologichnogo vidboru: K. : Nika-centr, 2010. 536 s. (in Ukrainian)
15. Sohadze D. I. Profesijnij psihologichnij vidbir kandidatuv dlya komplektuvannya pidrozdiliv mirotvorchih sil : avtoref. dis. kand. psihol. nauk : 19.00.09; Hark. vijs'k. un-t. H. : 2004. 18 s. (in Ukrainian)
16. Lebedovskaya I. I. Organizaciya i provedenie professional'nogo psihologicheskogo otbora pri komplektovanii VS gosudarstv-chlenov NATO. Zarubezhnoe voennoe obozrenie. 2005. № 7. S. 14–20. Rezhim dostupu: http://factmil.com/publ/strana/velikobritanija/organizaciya_i_provedenie_professionalnogo_psihologicheskogo_otbora_pri_komplektovanii_vs_gosudarstv_chlenov_nato_2016/9-1-0-1014. (in Russian)
17. Lebedovskaya I. I. Osnovnye tendencii istoricheskogo razvitiya professional'nogo psihologicheskogo otbora voennosluzhashchih. Voennaya mysl'. 2006. № 7. S. 18–26. (in Russian)
18. Vorobjova I. V., Prihod'ko I. I., Poltorak S. T. ta in. Avtomatizovaniy psihodiagnostichnij kompleks viznachennya profesijnoï pridatnosti kandidatuv na vijs'kovu sluzhbu u vnutrishni vijs'ka MVS Ukraïni i navchannya u vishchih vijs'kovih navchal'nih zakladah MVS Ukraïni. Za zag. red. prof. I. I. Prihod'ka, 2-ge vid. H. : NA NGU, 2016. 296 s. (in Ukrainian)
19. Makarenko M. V. Osnovi profesijnogo vidboru vijs'kovih specialistiv ta metodiki vivchennya individual'nih psihofiziologichnih vidminnostej mizh lyud'mi. Institut fiziologii im. O. O. Bogomol'cya NAN Ukraïni Naukovo – doslidnic'kij centr gumanitarnih problem Zbrojnih Sil Ukraïni. Kiïv, 2006. (in Ukrainian)

Резюме

Бондаренко Т. І. слушатель Национальный университет обороны Украины имени Ивана Черныховского

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В СТРАНАХ БЛОКА НАТО

В статье анализируется опыт стран-членов НАТО в сфере профессиональной и психологической селекции военнослужащих по контракту. Сделаны выводы по проблемам, с которыми периодически встречаются страны в данной сфере и возможные пути их решения. Вместе с этим сделаны выводы о перспективах заимствования иностранного опыта в украинских реалиях.

Ключевые слова: *мотивация; профессиональный отбор; психологическая селекция; военнослужащие-контрактники.*

Summary

Bondarenko T. I. student National University Defense of Ukraine named after Ivan Chernyakhovsky

PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SELECTION OF MILITARY SERVICES IN THE COUNTRIES OF THE NATO BLOCK

Introduction. *After the act of hybrid aggression of the Russian Federation against Ukraine, annexation of Crimea and occupation of Donetsk and Luhansk regions, the issue of staffing the Armed Forces of Ukraine with qualified military personnel of all levels - from soldier to general became especially important and moved to a qualitatively new level. pre-war period. Initially, anti-terrorist operation, and since 2018, environmental protection, require servicemen permanent psychophysical work to the limit, which brings to the fore the problem of a quality approach to psychological selection.*

Purpose. *To generalize and analyze the current methods of professional and psychological selection of contract servicemen for the armies of NATO member countries and the prospects of borrowing foreign experience in the Ukrainian reality.*

Питання психології

Originality. *An analysis of scientific sources and publications on this issue suggests that in the modern Western world a fairly unified system of professional selection of servicemen has been created, which allows units from different countries to easily interact in one operation, being at about the same level of training.*

Conclusion. *In the decades since the beginning of the formation of collective security among Western countries, there has been a certain unification in approaches to professional and psychological selection for such an important area as security and defense.*

Among the undoubted advantages of this system are: carefully thought-out and organized work on the promotion and promotion of military service, the definition of military-professional orientation; competitive recruitment system, which ensures careful selection of the best candidates from among those wishing to serve; availability of highly qualified trained specialists in recruitment and professional psychological selection of candidates; the use for this purpose of various test methods that allow a comprehensive study of applicants and clarify their professional self-determination; regular renewal of methods (three to five years); the presence of research structures in each type of armed forces involved in the development and improvement of scientific and methodological support for professional psychological selection, evaluation of its effectiveness [18, p. 30 - 31].

Of course, as in any system, there are negative features in the methodology of NATO bloc countries, which, however, are not the subject of our study. Therefore, we emphasize our need to implement and integrate the tested methods as soon as possible, first of all, the American system of psychological and professional selection in the Armed Forces of Ukraine. In our opinion, this step will be a significant contribution to the development of a qualitatively new Ukrainian army and will transfer it to a truly professional path of development.

Key words: *motivation; professional selection; psychological selection activities; contract servicemen.*

Received/Поступила: 26.12.21.