

УДК 159.9

**І. І. Приходько**  
доктор психологічних наук,  
професор, начальник  
Науково-дослідного центру службово-бойової діяльності  
Національної гвардії України  
Національної академії Національної гвардії України

**Г. І. Безбавна**  
доцент кафедри фонетики та граматики  
Національної академії Національної гвардії України

**К. Ю. Гунбін**  
кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри військової підготовки офіцерів запасу  
Національної академії Національної гвардії України

## ПРОФЕСІЙНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

У сучасній науці спостерігається тенденція до інтенсивної розробки проблем міждисциплінарного характеру, їх розгляду з позицій системно-структурного підходу. До найактуальніших варто віднести проблему професійного відбору фахівців, що сформувалася на стику філософії, ергономіки, психології, медицини, соціології, педагогіки тощо. При цьому практично кожен із науковців розглядає професійний відбір, з одного боку, як соціальний феномен у цілому, з іншого – займається поглибленою науковою розробкою одного з його видів (психологічного, медичного, соціального тощо). Тому у науці існує безліч точок зору з даного питання і немає єдиної думки щодо елементів системи професійного відбору, його структури та змісту.

Необхідно відзначити, що проблема професійної придатності людини до різних видів діяльності завжди була у центрі уваги фахівців різних галузей науки. Особливе значення вона набуває, коли діяльність людини проходить не тільки у звичайних, але й в екстремальних умовах. До таких видів праці відноситься професійна діяльність військовослужбовців, яка потребує не тільки професійної освіти, але й сформованості комплексу професійно важливих якостей.

Проведення антитерористичної операції та бойові дії, які відбуваються в Україні протягом останніх трьох років, вимагають від військовослужбовців постійної напруги психічних і фізичних ресурсів, що виводить на передній план проблему професійного психологічного відбору. Тому вивчення досвіду організації та проведення професійного психологічного відбору військовослужбовців у зарубіжних країнах дозволить покращити вітчизняну систему професійного психологічного відбору.

Проведений аналіз наукових джерел показав, що у сучасній зарубіжній теорії і практиці професійного психологічного відбору військовослужбовців сформувалися основні організаційні системи, до певної міри характерні для низки

провідних 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 й в організаційному плані вона побудована на повному запозиченні або на частковому використанні основних принципів і методів відбору вказаних країн.

У психологічному словнику визначено, що професійний відбір – це спеціалізована процедура вивчення та ймовірнісної оцінки придатності людей до оволодіння спеціальністю, досягнення необхідного рівня майстерності й успішного виконання професійних обов'язків у типових і специфічно складних умовах [8, с. 290]. Проведений аналіз наукових праць показав, що у структурі професійного відбору фахівці, як правило, виділяють чотири компоненти, які відбивають медичні, психологічні, соціальні й педагогічні аспекти.

Різноманітні напрями проблеми професійного психологічного відбору фахівців екстремальних професій знайшли своє відображення у наукових працях вітчизняних (В. І. Барко, М. С. Корольчук, С. І. Корсун, І. І. Приходько та багато ін. [1; 2; 4-7]) та закордонних фахівців (В. О. Бодров, О. Г. Караяні, І. І. Лебедевська, А. Г. Маклаков, А. Anastasi, L. M. Banks, L. Genoni, M. F. Lenzenweger, F. Summers, T. J. Williams та ін. [3; 9-16]), де розкрито цілі, завдання, принципи, зміст, методи відбору й умови його проведення.

Мета статті – на підставі аналізу сучасної зарубіжної системи професійного психологічного відбору військовослужбовців запропонувати основні шляхи її покращення в Україні.

Аналіз зарубіжних наукових праць показав, що сучасна система проведення професійного відбору військових фахівців у США складається з низки спеціалізованих установ, які послідовно здійснюють психологічне обстеження ново-

бранців. Відмовившись у 1973 р. від строкової служби на користь більш ефективної – контрактної, США відразу ж натрапили на труднощі при комплектуванні – нестача охочих служити в армії, традиційно пов'язані зі службою обмеження, труднощі та ризик. Тому уряду довелося вживати екстрених заходів для залучення добровольців у збройні сили шляхом різкого підвищення грошового утримання і запровадженням соціальних пільг. Особливе значення при цьому надавалося рекламі й популяризації служби в армії. Широко пропагувалася теза про корисність і суспільну значущість військової професії, підкреслювалися її переваги, пов'язані зі стабільністю та впевненістю у завтрашньому дні, відсутністю безробіття, наданням пільг для військовослужбовців і членів їхніх родин, безкоштовним медичним обслуговуванням, можливістю вибору військової спеціальності, виду збройних сил, роду військ, місця служби, підвищення кваліфікації, забезпеченням досить високого рівня грошового утримання військовослужбовців, у порівнянні з цивільними фахівцями. У підсумку мета рекламної кампанії була досягнута: з 1982 р. за основний критерій відбору в армію США вербувальники змогли взяти якісні параметри призовників, а з 1987 р. вимоги до найманого контингенту ще більше зросли. Для вербування та відбору одного новобранця потрібно перевірити у середньому 24 кандидати. Сьогодні у США відчувається нестача добровольців, що змусило командування збройних сил країни знизити вимоги до якісних параметрів новобранців [9].

Система професійного психологічного відбору кандидатів у збройні сили США має таку структуру [3; 5]. Основний орган управління – штаб командування з набору добровольців, що контролює діяльність польових вербувальників у 2200 консультаційних і вербувальних пунктах. Відбір добровольців заснований на використанні батареї тестів професійних здібностей до військової служби (Armed services vocational aptitude battery – ASVAB), що складається з 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 дозволяє 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 всі новобранці розподіляються на п'ять груп: особи з груп А і В (високі інтелектуальні дані) направляються у військово-навчальні заклади, група С – у рядові, група D та Е звільняються або з групи D направляються до нестройових частин [3]. Потім оцінюється рівень інтелектуального розвитку за відповідними результатами виконання трьох, чотирьох або п'яти методик ASVAB і ви-

значається придатність для підготовки та служби за 10 групами військових спеціальностей сухопутних військ. Через втрату необхідного ступеня інформативності та з метою запобігання поширення тестів завдання методик обновляються кожні три-п'ять років.

Остаточне рішення про придатність до 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 (СВ) – за тестами EST (комплект кваліфікаційних тестів армії); у військово-морські сили (ВМС) – за батареєю ВТВ (комплект основних тестів флоту); у морську піхоту – ВСТВ (комплект основних кваліфікаційних тестів); у військово-повітряні сили (ВПС) – AQE (кваліфікаційна перевірка рядових ВПС) [3]. Необхідно зазначити, що всі наведені вище батареї тестів мають багато спільного, час обстеження за ними становить 1-2 години.

Діюча система професійного психологічного відбору в американських збройних силах у цілому забезпечує досить високу якість їх комплектування. Показники інтелектуального й освітнього рівня кандидатів вище, ніж в аналогічній вибірці цивільної молоді. Із запровадженням професійного психологічного відбору поліпшився і стан дисципліни: кількість самовільних відлучень знизилася на 80%, дезертирства – на 75%, фактів учинення злочинів, що розбираються військовим судом – на 64% [9].

Система професійного психологічного відбору, аналогічна американській, ефективно діє у збройних силах Великої Британії. Беручи участь у двох світових війнах, країна комплектувала свої збройні сили за призовом на строкову службу. У 1961 р. такий принцип комплектування було скасовано і здійснено перехід до формування професійної армії. Її комплектування проводиться шляхом вербування добровольців у віці від 16 (у ВМС – 17) до 30 років (у СВ і ВПС – до 40 років) на основі «Положення про вступ на військову службу» 1991 р.

Керівництво набором особового складу покладено на штаби видів збройних сил, кожний з яких має свої пункти, що відбирають кандидатів для вербування й 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) і пункти по зв'язках з університетами й коледжами, що ведуть роботу з набору добровольців. На території Шотландії у м. Единбург створено об'єднаний вербувальний центр.

У Великій Британії встановлено такий порядок вступу на військову службу: особи, котрі до-

сягли встановленого віку, спочатку звертаються в інформаційний пункт або до офіцера по зв'язках з цивільним навчальним закладом у письмовій або усній формі, одержують необхідні бланки й документи для заповнення, а також рекламну літературу. Для тих, хто ще сумнівається у правильності вибору майбутньої спеціальності, організується відвідування навчальних центрів родів військ і служб, яких у збройних силах налічується понад 230. Після цього кандидати для вербування направляються у відбірну комісію вербувального центра (пункту), що існує при кожному виді ЗС, де протягом трьох днів з ними проводять співбесіду, психодіагностику, 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 у військові навчальні заклади й навчальні центри. Для рядового складу визначено дві основні категорії вступу на військову службу: «молодий солдат» (16 – 17 років) і «дорослий солдат» (17 – 30 років). У СВ функціонують 207 вербувальних пунктів, 6 пунктів зв'язків з університетами та 24 – з коледжами; у ВПС – відповідно 61 й 5; у ВМС – 60 вербувальних пунктів, є також понад 10 пунктів по вербуванню жінок – майбутніх військовослужбовців [3].

Особи, що виявили бажання служити у СВ, звертаються в армійські інформаційні пункти, в яких перевіряються вік, національність, благонадійність добровольця, організується медичне обстеження. Потім придатні за станом здоров'я для військової служби кандидати направляються у вербувальний центр СВ, розташований у Саттон Голдфіл (західний військовий округ), де протягом двох днів проходять співбесіди, під час яких визначається (за згодою добровольця) їхня придатність до навчання різним військовим спеціальностям. СВ Великої Британії мають шість дивізіонних навчальних центрів. Строк навчання в них становить 16 – 20 тижнів, у тому числі один тиждень – відбірний період, шість тижнів – одиночний початковий вишкіл, у ході якого велика увага приділяється ретельному виявленню рівня фізичного і психічного розвитку для того, щоб остаточно визначити придатність до конкретної військової спеціальності добровольця. У процесі навчання відраховуються до 25% військовослужбовців, що підписали контракт [5].

Питаннями комплектування ВПС займається авіаційний вербувальний центр у Біггін Хілл (графство Кент), де відібрані на інформаційних пунктах кандидати протягом чотирьох днів проходять медичну комісію і професійний психологічний відбір, який виявляє рівень загального психічного розвитку та спеціальні здібності (наприклад, визначається розподіл уваги й координації рухів). Перевіряється також певний рівень знань з математики та англійської мови. Кандидати, що відповідають вимогам, допускаються до другого етапу перевірки. Вони розбиваються на групи по шість осіб для визначення придатності до управлінської діяльності як майбутні ко-

мандири підрозділів. Їм пропонується розв'язати низку вступних завдань з керування групою, прийняття рішень і самостійних дій в ускладненій обстановці.

При проведенні професійного психологічного відбору до повітрянодесантних військ головна увага приділяється визначенню психологічних здібностей кандидатів до дій в екстремальних умовах.

Для вербування добровольців у ВМС на території Великої Британії створено п'ять вербувальних районів, штаби яких розташовуються у містах Глазго, Бірмінгем, Дербі, Брістоль і Лондон. Кожен такий район включає від восьми до десяти інформаційних (вербувальних) пунктів. Підготовка сержантського й унтер-офіцерського складу здійснюється у професійно-технічних коледжах, куди приймаються юнаки віком 16-17 років після успішного проходження співбесіди і психологічного тестування.

З метою підвищення професійного рівня розвитку офіцерського корпусу міністерство оборони Великої Британії здійснює широку загальноосвітню програму. Зі школярів, захоплених військовою справою і які найбільше підходять для служби на офіцерських посадах, відбираються стипендіати (не більше двох осіб на рік для кожного виду збройних сил) віком 15,5-16,5 років. За даними англійських фахівців, із 500 молодих людей, що виявили бажання вступити на військову службу, з різних причин одержують відмову 410. Однак навіть ретельний професійний психологічний відбір кандидатів на військову службу не виключає призов осіб, які не відповідають запропонованим вимогам або розчарованих у військовій службі вже під час початкового навчання. За офіційними даними, щорічно від 16 до 26% завербованих добровольців, які не прослужили й шести місяців, з різних причин звільняються з лав ЗС [3].

У збройних силах Німеччини також велике значення приділяється здійсненню професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу. Сьогодні проведенням заходів з відбору займаються чотири регіональних центри відбору добровольців для СВ і ВПС, один центр відбору кандидатів на службу до ВМС. До складу регіональних центрів організаційно входить також група відбору кандидатів з-поміж громадян Німеччини, що перебувають за межами території держави.

До кандидатів у навчання на офіцерські посади ставляться такі вимоги: вік від 17 до 25 років, наявність атестата про закінчення середньої школи або гімназії, відсутність судимості та фінансових боргів. Потім визначається придатність до служби за станом здоров'я, після отримання позитивних результатів психологічного тестування з метою виявлення професійної придатності підписується зобов'язання служити до закінчення терміну дії контракту. При відборі офіцерів для навчання в академії керівного складу Бундесверу (м. Гамбург) вимоги значно

вищі: високі професійні знання й навички; певні професійно важливі якості, такі, як здатність до логічного, аналітичного й абстрактного мислення, чесність, кмітливість, спостережливість, рішучість, моральна стійкість тощо.

У збройних силах Франції, де скасована строкова військова служба, професійний психологічний відбір кандидатів проводиться із застосуванням таких методів: співбесіда, психо-діагностичне тестування. Після успішного проходження психологічного відбору проводиться медичне обстеження кандидата. Велика увага приділяється також вивченню професійно важливих психологічних якостей кандидатів на військову службу, даються індивідуальні рекомендації щодо їхнього розвитку.

Таким чином, проведений аналіз переконливо підтверджує наявність позитивних сторін у системі організації і проведення професійного психологічного відбору й комплектування особовим складом армій держав, що входять до складу НАТО. До них, зокрема, належать:

- добре організована робота з проведення реклами, популяризації і пропаганди військової служби, визначення військово-професійної орієнтації; здійснення у цих цілях широкої загальноосвітньої програми, яка передбачає активне залучення до неї підлітків;

- конкурсна система рекрутування, що забезпечує проведення ретельного відбору кращих кандидатів з-поміж бажаючих служити;

- вербування у збройні сили осіб, що мають цивільні спеціальності, близькі до військових;

- наявність висококваліфікованих підготовлених фахівців з вербування та професійного психологічного відбору кандидатів;

- використання з цією метою різноманітних психодіагностичних методик, що дозволяють усебічно вивчати претендентів і уточняти їхнє професійне самовизначення;

- регулярне відновлення методик (три-п'ять років);

- чітка професійна спрямованість на військові спеціальності з можливістю використання професійних знань, умінь і навичок після звільнення зі збройних сил;

- наявність науково-дослідних структур у кожному виді збройних сил, що займаються розробкою й удосконалюванням наукового та методичного забезпечення професійного психологічного відбору, оцінкою його ефективності;

- існування групи відбору добровольців з-поміж громадян країни, що перебувають за межами території держави.

Проте деякі іноземні фахівці зазначають, що попри явні досягнення, проблема професійного психологічного відбору гостро стоїть і сьогодні. Так, провідні зарубіжні вчені вказують на недоліки тестологічного підходу до визначення професійної придатності, серед яких головними є: 1) методологія тестового підходу не дозволяє повною мірою оцінити умови й рівень розвитку осіб, що проходять випробування: оцінка зді-

бностей індивіда за результатами короткочасного випробування дає лише статичний зріз; 2) вимоги, запропоновані до випробуваного у тестовому дослідженні, не збігаються з професійною діяльністю; 3) ситуація при проведенні тесту має характер експертизи, що може впливати на кінцевий результат; 4) при оцінці визначається тільки результат, ефект роботи, а не хід дії, процес мислення [11]. Поряд із цим, за даними тестових психологічних випробувань, проведених у ВПС інших країн, максимальний збіг прогнозів не перевищує 70–73%. Зауважується також про досить часту розбіжність даних тестових досліджень і реальної професійної діяльності військових фахівців [10].

Саме тому закордонні фахівці особливу увагу приділяють перевірці відповідності психологічних методів відбору до ефективності військової діяльності. З цією метою участь у бойових діях, миротворчі операції широко використовуються американськими військовими фахівцями для проведення наукових досліджень у галузі професійного психологічного відбору військовослужбовців. Однак результати проведеної роботи показали, що кореляція тестів з поведінкою військовослужбовців у бойовій обстановці, професійна успішність у більшості випадків досить низька – кореляція складає від 0,09 до 0,22. Тому у збройних силах США, Великої Британії, Німеччини та Ізраїлю є спеціальні підрозділи та центри, які проводять цілеспрямовану психологічну підготовку особового складу, профілактику й корекцію стресованих розладів військовослужбовців у бойовій обстановці. Це дає можливість повертати до строю після відповідних медико-психологічних заходів до 80% військовослужбовців, які мали різні психічні порушення, та дозволяє підтримувати боєздатність особового складу на необхідному рівні [9].

Цей досвід змусив іноземних фахівців дещо інакше сформулювати роль і завдання психологічних методів відбору: оскільки у мирний час з високим ступенем вірогідності не можна визначити наявність тих або інших професійних бойових якостей, то доцільно виявляти й фіксувати якості, що з найбільшою ймовірністю можуть розглядатись як потенційні. Отже, дослідження повинні спрямовуватися на встановлення таких психологічних якостей особистості, які виявляються найціннішими у бойовій практиці.

У цілому іноземними фахівцями звертається увага на позитивний ефект запровадження психологічних методів при проведенні відбору. Широке застосування цих методів забезпечує раціональніший розподіл за посадами особового складу у зарубіжних арміях і створює передумови для економії досить значних коштів.

**Висновки.** Проблема професійного психологічного відбору військовослужбовців має суспільно-історичний характер, її постановка безпосередньо пов'язана з потребою держави у підготовці боєздатної армії та інших силових структур для внутрішнього і зовнішнього захи-

сту. Професійний психологічний відбір є безперервним керованим процесом, що включає комплекс психодіагностичних заходів щодо виявлення рівня розвитку сукупності професійно важливих якостей особистості та наступного визначення професійної придатності до навчання, а також прогнозування подальшої ефективності професійної діяльності з обраної спеціальності.

Проблема професійного психологічного відбору військовослужбовців вимагає постійного вивчення, наукового аналізу й удосконалення з урахуванням вимог життя сучасного суспільства. Проведений аналіз особливостей систем професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу у провідних країнах світу дозволяє стверджувати, що необхідно вводити у вітчизняну систему багатоетапність проведення професійного психологічного відбору.

Подальший розвиток сучасної вітчизняної системи професійного психологічного відбору військовослужбовців можливий у таких напрямках: 1) удосконалення психодіагностичного інструментарію, спрямованого на виявлення основних індивідуально-психологічних якостей, необхідних для успішного оволодіння конкретною військовою спеціальністю; 2) визначення сукупності професійно важливих якостей особистості на основі вивчення специфічних особливостей конкретних військових спеціальностей; 3) поглиблене вивчення психологічних реакцій військових спеціалістів на вплив екстремальних чинників; 4) розвиток автоматизованих засобів проведення професійного психологічного відбору.

### Література

1. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) : [монографія] / В. І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
2. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору : [навч. посіб.] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-центр, 2006. – 536 с.
3. Лебедевская И. И. Организация и проведение профессионального психологического отбора при комплектовании ВС государств – членов НАТО / И. И. Лебедевская // Зарубежное военное обозрение. – 2005. – № 7. – С. 14–20.
4. Приходько І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності : монографія / І. І. Приходько. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2013. – 745 с.
5. Приходько І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України : [монографія] / І. І. Приходько. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.
6. Приходько І. І. Психологічна безпека персоналу екстремальних видів діяльності (на прикладі військовослужбовців внутрішніх військ МВС України) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / І. І. Приходько. – Х., 2014. – 40 с.

7. Психологія екстремальної діяльності : [навч. посіб.] / За заг. ред. проф. І. І. Приходька. – Х. : НА НГУ, 2015. – 408 с.

8. Психологический словарь / Под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Педагогика-Пресс, 1997. – 440 с.

9. Banks L. M. The history of special operations psychological selection / L. M. Banks // Psychology in the service of national security. – 2006. – P. 83-95.

10. Banks L. M. Working with special operations forces / L. M. Banks // Military Psychologists' Desk Reference. – 2013. – Т. 25. – P. 66.

11. Genoni L. et al. Psychological aptitude evaluation of the special forces candidate // Journal of the Royal Army Medical Corps. – 2016. – P. jramc-2015-000603.

12. Greene C. H. Ethical guideline evolution in psychological support to interrogation operations / C. H. Greene, L. M. Banks // Consulting Psychology Journal: Practice and Research. – 2009. – Т. 61. – №. 1. – P. 25.

13. Lenzenweger M. F. Factors Underlying the Psychological and Behavioral Characteristics of Office of Strategic Services Candidates: The Assessment of Men Data Revisited / M. F. Lenzenweger // Journal of personality assessment. – 2015. – Т. 97. – №. 1. – P. 100-110.

14. Picano J. J. Assessment and selection of high-risk operational personnel / J. J. Picano, T. J. Williams, R. R. Roland // Military psychology: Clinical and operational applications. – 2006. – P. 353-370.

15. Summers F. Making sense of the APA: A history of the relationship between psychology and the military / F. Summers // Psychoanalytic Dialogues. – 2008. – Т. 18. – №. 5. – P. 614-637.

16. Williams T. J. et al. Operational Psychology // The Oxford handbook of military psychology. – 2012. – P. 37.

### Анотація

**Приходько І. І., Беззавна Г. І. Професійний психологічний відбір військовослужбовців у зарубіжних країнах. – Стаття.**

У статті розглядаються сучасні тенденції організації та проведення професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу у зарубіжних країнах. Визначено, що найбільш розробленими є системи професійного психологічного відбору в арміях США, ФРН та Франції. Позитивними сторонами системи професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу до армій держав НАТО є: організована робота з проведення реклами, популяризації і пропаганди військової служби, визначення військово-професійної орієнтації; вербування у збройні сили осіб, що мають цивільні спеціальності, близькі до військових; наявність висококваліфікованих фахівців з професійного психологічного відбору кандидатів; використання психодіагностичних методик, що дозволяють усебічно вивчати кандидатів і уточнювати їхнє професійне самовизначення; регулярне відновлення методик; наявність науково-дослідних структур, що займаються розробкою й удосконаленням науково-методичного забезпечення відбору, оцінкою його ефективності.

**Ключові слова:** професійний психологічний відбір, військовослужбовці, професійна придатність, психодіагностика.

## Аннотация

**Приходько И. И., Безбавная Г. И. Профессиональный психологический отбор военнослужащих в зарубежных странах. – Статья.**

В статье рассматриваются современные тенденции организации и проведения профессионального психологического отбора кандидатов на военную службу в зарубежных странах. Определено, что наиболее разработанными являются системы профессионального психологического отбора в армиях США, ФРГ и Франции. Позитивными сторонами системы профессионального психологического отбора кандидатов на военную службу в армии государств НАТО являются: организованная работа по проведению рекламы, популяризация и пропаганда военной службы, определение военно-профессиональной ориентации; вербовка в вооруженные силы лиц, имеющих гражданские специальности, близкие к военным; наличие высококвалифицированных специалистов по профессиональному психологическому отбору кандидатов; использование психодиагностических методик, позволяющих всесторонне изучать кандидатов и уточнять их профессиональное самоопределение; регулярная замена методик; наличие научно-исследовательских структур, занимающихся разработкой и совершенствованием научно-методического обеспечения отбора, оценкой его эффективности.

**Ключевые слова:** профессиональный психологический отбор, военнослужащие, профессиональная пригодность, психодиагностика.

## Summary

**Prykhodko I. I., Bezbavna H. I. Professional psychological selection of servicemen in the foreign countries. – Article.**

The article considers modern tendencies of organizing and conducting professional psychological selection of candidates for military service in the foreign countries. It is determined that the most developed are the systems of professional psychological selection in the armies of the USA, FRG and France. Positive aspects of the system of professional psychological selection of candidates for military service in the armies of NATO states are: organized work on advertising, popularization and propaganda of military service, determination of military-professional orientation; recruitment into the armed forces of persons with civil specialties close to the military; presence of highly qualified specialists in professional psychological selection of candidates; the use of psychodiagnostic techniques that make it possible to thoroughly study candidates and clarify their professional self-determination; regular updating of psychodiagnostic methods; availability of scientific and research structures engaged in the development and improvement of scientific and methodological support for selection, evaluation of its effectiveness.

**Key words:** professional psychological selection, military, professional competence, psychological diagnostics.