

**Ольга Гапесва**

кандидат історичних наук, старший науковий співробітник,  
професор кафедри мобілізаційної,  
організаційно-штатної, кадрової роботи та оборонного планування,  
Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного, м. Львів  
<https://orcid.org/0000-0002-3145-7025>  
[o.gapeewa@gmail.com](mailto:o.gapeewa@gmail.com)

**Олег Григорчук**

старший викладач кафедри мобілізаційної, організаційно-штатної,  
кадрової роботи та оборонного планування,  
Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного, м. Львів  
<https://orcid.org/0000-0001-8512-3357>  
[grigorchukoleg1961@gmail.com](mailto:grigorchukoleg1961@gmail.com)

**Сергій Первак**

старший викладач кафедри мобілізаційної, організаційно-штатної,  
кадрової роботи та оборонного планування,  
Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного, м. Львів  
<https://orcid.org/0000-0002-1389-3333>  
[pervaksergyi15@gmail.com](mailto:pervaksergyi15@gmail.com)

## ЗАВДАННЯ ПІДРОЗДІЛІВ РЕКРУТИНГУ ЗБРОЙНИХ СИЛ США

Забезпечення людськими ресурсами є актуальним питанням оборони держави та включає комплекс заходів, спрямованих на визначення потреби, планування, раціонального розподілу, прогнозування та створення військового резерву.

Перехід до контрактної армії в Україні офіційно розпочався у 2002 році після затвердження Державної програми переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом. Функції відбору кандидатів на військову службу було покладено на територіальні центри комплектування військовослужбовцями за контрактом – відокремлені підрозділи військових комісаріатів. Проте через обмежене фінансування потреб оборони держави не вдалося повною мірою виконати всі передбачені заходи, а подальше реформування й скорочення військових комісаріатів протягом 2012-2013 рр. суттєво відобразилось на спроможності забезпечити кількісне й якісне комплектування українського війська, особливо навесні 2014 року.

Суттєву допомогу в удосконаленні відбору на військову службу за контрактом та збереженні кадрового потенціалу Збройним Силами України надають іноземні країни-партнери, чий позитивний досвід є предметом постійного вивчення з боку викладацького складу Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного.

У статті розглядаються діяльність підрозділів рекрутингу Збройних Сил США. Досліджено основні завдання, організаційно-штатну структуру, алгоритми роботи та особливості функціонування вербувальних підрозділів, проаналізовано існуючі форми і методи роботи рекрутерів щодо відбору кандидатів на військову службу за контрактом і заходів щодо збереження досвідчених кадрів. Визначено напрями адаптації досвіду рекрутингових підрозділів США у Збройних Силах України та запропоновано зміни до існуючої системи підготовки фахівців зазначеного профілю із урахуванням дистанційної складової навчання.

**Ключові слова:** військова служба за контрактом; дистанційне навчання; інструктор-вербувальник; комплектування збройних сил; рекрутинг.

## 1. ВСТУП

**Постановка проблеми.** Аналіз системи комплектування Збройних Сил України із урахуванням історичних, соціально-політичних, економічних та демографічних факторів дозволяє пояснити сутність та основні тенденції перетворень у військовій сфері на сучасному етапі реформування та розбудови українського війська. При цьому забезпечення людськими ресурсами було, є і залишається актуальним питанням оборони держави і включає комплекс заходів, спрямованих на визначення потреби, планування, раціонального розподілу, прогнозування та створення військового резерву. В контексті вищевикладеного існує необхідність удосконалення форм і методів залучення громадян України на військову службу за контрактом та збереження кадрового потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** З метою ознайомлення зі студіюванням проблемних питань, пов'язаних із тематикою нашого дослідження, вважаємо за необхідне звернути увагу на творчий доробок вітчизняних науковців: І. Буковського, Г. Гозуватенко, Г. Галаз, О. Ковалю та Ю. Калагіна [1-5]. При цьому більшість вищеназваних праць хронологічно припадають на перший етап виконання Державної програми переходу до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом (2002-2015 рр). та містять порівняльний аналіз системи комплектування збройних сил країн-членів НАТО й обґрунтування необхідності здійснення таких перетворень в Україні.

Окремої уваги заслуговують дослідження О. Ковалю, у яких автор виокремлює та аналізує проблемні питання діяльності територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки на базі військових комісаріатів [4]. У наших попередніх дослідженнях також розглядалися питання удосконалення форм і методів залучення на військову службу за контрактом – здійснення рекламування військової служби із використанням інформаційно-комунікаційних технологій на основі досвіду передових країн світу [6].

Суттєву допомогу у підвищенні якості відбору на військову службу за контрактом Збройним Силами України (далі – ЗС України) надають іноземні країни-партнери. Так, на базі Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного у системі Курсової підготовки військовослужбовців за участі інструкторів США два роки поспіль здійснюється підготовка інструкторів-вербувальників для військових комісаріатів та нової структури – Територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки. Отже, **метою нашої статті** є висвітлення особливостей діяльності підрозділів рекрутингу ЗС США та узагальнення досвіду, отриманого при підготовці інструкторів-вербувальників на Курсах підвищення кваліфікації у Національній академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного.

## **2. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Першою спробою законодавчого оформлення переходу до комплектування ЗС України військовослужбовцями за контрактом стала Державна програма переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом, завданням якої було визначено “...реформування існуючої системи комплектування Збройних Сил, оптимізація їхньої чисельності та поліпшення якісного складу військ шляхом проведення сукупності заходів, спрямованих на професіоналізацію особового складу” [7].

Окрім цього, передбачалось реформувати систему навчальних закладів, удосконалити систему професійної підготовки військовослужбовців контрактної служби, а також підготовки та перепідготовки військовозобов’язаних; реформувати місцеві органи військового управління (військові комісаріати); удосконалити систему соціального захисту військовослужбовців і членів їх сімей [7]. Забігаючи наперед зазначимо, що у 2013 р. дію програми було припинено, а відповідний Указ Президента України, яким її було затверджено, скасовано.

У 2007 р. вперше було утворено територіальні центри комплектування військовослужбовцями за контрактом (далі – ТЦК) як відокремлені підрозділи обласних військових комісаріатів. Вони здійснювали комплекс заходів із відбору кандидатів на військову службу за контрактом, у військовий резерв ЗС України, вступу до військових навчальних закладів тощо[8].

Ураховуючи ситуацію на ринку праці у період часу, що розглядається, недостатню конкурентність заробітної плати військовослужбовців ЗС України із рівнем заробітної праці в середньому по країні та низку соціально-демографічних факторів, на нашу думку, ТЦК поставлені перед ними завдання із труднощами, але виконували. Саме тоді вперше з'явилася військова рекламна продукція: відеоролики, біг-борди, плакати, листівки агітаційного змісту. Інструктори ТЦК у рамках співпраці із центрами зайнятості населення брали участь у ярмарках вакансій; відвідували школи, інститути, інші навчальні заклади. Така активна рекламна діяльність сприяла зацікавленості населення перспективою проходження військової служби. У подальшому реформування військових комісаріатів та ТЦК (2012–2013 рр.) відобразилось на спроможності забезпечити якісне комплектування українського війська у перші місяці військової агресії Російської Федерації проти України, зокрема, навесні 2014 р.

На виконання вимог Державної програми розвитку Збройних Сил України на період до 2020 року значно активізовано роботу, спрямовану на залучення кандидатів до військової служби за контрактом. Минулого року військові комісаріати Дніпропетровської, Одеської, Рівненської та Чернігівської областей були переформовані у Територіальні центри комплектування та соціальної підтримки (далі –ТЦКіСП). У ТЦКіСП зв'явилися нові спеціальності – інструктор-вербувальник і старший інструктор-вербувальник у відділенні рекрутингу та комплектування військ. Також передбачено заходи щодо поширення інформації з метою рекламування військової служби серед населення України. Цей процес відбувається у системі розвитку ЗС України відповідно до стандартів НАТО та реформування державної системи мобілізації і мобілізаційної підготовки на основі світових підходів.

“Робота підрозділів рекрутингу повинна забезпечувати безумовне виконання планових завдань з комплектування військових частин Збройних Сил України військовослужбовцями за контрактом, при цьому не допускати випадків неякісного відбору кандидатів, для чого постійно впроваджувати нові підходи з пошуку та відбору кандидатів на військову службу за контрактом”, – таку думку висловив начальник Кадрового центру Сухопутних військ ЗС України генерал-майор Г. Долгашов [9].

Як вже йшлося вище, суттєву допомогу у підвищенні якості відбору на військову службу за контрактом надають представники країн-партнерів, зокрема, інструктори США, де з часом сформувалась дієва система відбору на військову службу та збереження кадрового потенціалу.

Завдання відбору кандидатів на військову службу за контрактом для американської армії покладено на Рекрутингове Командування Армії США (далі –USAREC) зі штаб-квартирою у Форт Ноксі, штат Кентуккі. На USAREC покладено функції комплектування діючої армії і Резерву армії США. Відбір кандидатів проводиться у рамках т.зв. вербувальних операцій, які проводяться на всій території країни, а також на об’єктах США у Німеччині та Азії [10].

Штаб-квартира USAREC забезпечує управління, контроль і кадрову підтримку рекрутингових сил. Понад 400 офіцерів і цивільних працівників працюють у підрозділах персоналу, управління ресурсами, безпеки, дослідження та аналізу ринку, зв’язків з громадськістю та рекрутингових операцій, а також в адміністрації USAREC.

Структура USAREC включає шість вербувальних бригад і медичну бригаду. Штаб медичної вербувальної бригади, який також керує вербуванням сил спеціального призначення і капеланів, також дислокується у Форт-Ноксі.

Кожна бригада структурно складається з восьми батальйонів, які функціонують у межах свого географічного району. Кожний батальйон здійснює керівництво вербувальними ротами у своїй зоні відповідальності. Загалом, двісті шістьдесят одна рота вербувальників забезпечує роботу та контроль за діяльністю вербувальних пунктів. При цьому бригада медичного

набору складається з п'яти батальйонів медичного набору по всьому командуванню і батальйону спеціального призначення [11].

За інформацією, розміщеною на офіційному сайті USAREC, у більш ніж 1400 вербувальних офісах на території США й за кордоном працюють близько 9500 солдатів і цивільних вербувальників. [12].

Цікавим, на нашу думку є умовний розподіл регіонів комплектування ЗС США на регіони утримання та досягнення домінування, тобто регіони, у яких існує можливість залучити на військову службу якнайбільшу кількість бажаючих. Інші регіони розподіляються на дві категорії: непланові регіони – регіони, які мають середній потенціал підписання контрактів і додаткові регіони – регіони, які мають низький потенціал підписання контрактів.

Професія армійського рекрутера є надзвичайно популярною та вимагає від її представників бути грамотними, обізнаними й комунікабельними. Підготовка рекрутерів відбувається у US Army Recruiting and Retention College (*українською мовою* – Коледжі рекрутингу і збереження кадрового потенціалу), який дислокується у Форт-Джексоні, Штат Південна Кароліна.

Слід зауважити, що починаючи з сімдесятих років минулого століття американська армія комплектується виключно військовослужбовцями за контрактом. Строк дії контракту складає від 2 до 6 років. Окрім громадян США в американській армії можуть проходити службу і особи, які мають вид на проживання у країні (власники Green Card), але для них введено низку обмежень – вони не мають права обіймати посади перекладачів, а також служити у спецпідрозділах[13].

Цікавим є й алгоритм відбору потенційного військовослужбовця. Після прибуття на співбесіду до найюлижчого вербувального офісу майбутній кандидат заповнює анкету, у якій зазначає свої біографічні дані, відповідає на питання про стан здоров'я, приводи у поліцію, заборгованість за кредитами тощо. Якщо відповіді в анкеті не викликають додаткових питань, кандидат допускається до здачі іспитів. Після обговорення отриманих результатів, кандидатів пропонують військову посаду, яка найбільш відповідає його

морально-діловим, професійно-психологічним і фізичним якостям. Чим вище бал за іспит, тим ширше коло посад, які йому будуть запропоновані, а відповідно й вище майбутнє грошове забезпечення. Рекрут визначається зі строком, на який буде заключати контракт – 2, 3, 4, 5 чи 6 років. В той же час інструктори-вербувальники заохочуються його надбавками до грошового забезпечення й бонусними сумами, що спонукає кандидатів здійснити вибір у бік спеціальностей, які користуються найбільшим попитом, а також заключає контракт на більший строк [13].

Так, при вступі на військову службу військовослужбовець отримує бонусну суму у розмірі 20–30 тисяч доларів, а іноді за підписання контракту на дефіцитну спеціальність і 40 тисяч. Ця сума виплачується кандидату частинами протягом всього строку контракту. Місячне грошове забезпечення рядового призначається у межах 2 тисяч доларів [13].

Сам процес служби розпочинається у навчальному центрі для новобранців, де вони протягом 2–3 місяців під керівництвом сержантів опановують ази військової служби. З моменту підписання контракту рекрут може бути направлений для проходження служби у будь-яку місцевість країни.

Відбору на військову службу за контрактом підлягають громадяни у віці від 17 до 42 років, для неповнолітніх – обов'язкова згода батьків. Основний контингент – це молодь у віці від 17 до 24 років. Офіс веде справи одночасно від 200 до 250 рекрутів. За рахунок рекрутів національний резерв США поповнюється щорічно на 60-70, а подекуди і до 100 тисяч осіб [13].

Кожний офіс має розрахунок імовірності вербовки тієї чи іншої кількості кандидатів, який залежить від демографії району, зайнятості населення та інших показників, при цьому спостерігається диференційований підхід, наприклад, для офісів, розташованих у густонаселених районах, він вище.

Як правило, професійним рекрутером є тільки керівник офісу, який спостерігає за послідовністю процесу і його відповідності встановленим правилам. Для інших інструкторів-вербувальників рекрутинг не є основною спеціальністю. У військах відбираються кращі сержанти, які мають достатній

фаховий рівень і досвід служби, як правило бойовий. Після проходження двомісячних курсів у військовому коледжі вони на 2–3 роки скеровуються для проходження служби в офіси комплектування особовим складом, оскільки військовослужбовці з бойовим досвідом викликають у потенційних кандидатів більшу довіру [14].

Вербувальні операції з комплектування особовим складом поділяються на підготовчі й вирішальні.

Підготовчі операції з комплектування передбачають всебічне вивчення району проживання потенційних кандидатів, сфери їхньої зацікавленості, тощо. При цьому визначається коло осіб, які здійснюватимуть допомогу у відборі кандидатів. Особи, які дають рекомендацію потенційному кандидатові називаються рефералами. Ретельно підбираються місця для проведення агітаційних заходів – це ярмарки професій, навчальні заклади. Враховується навіть форма одягу, у якій проводяться заняття, а також навички міжособистісного спілкування (вербальні та невербальні) та риторика.

Вирішальні операції з комплектування особовим складом є заключною фазою операції, яка включає спілкування телефоном (особисто, віртуально), залучення представників збройних сил; подолання перешкод.

Для того щоб виконати планове завдання (mittions) рекрутеру необхідно проявляти самостійну ініціативу, шукати нестандартні шляхи, навіть у неробочий час і вихідні дні, а також необхідно чітко сформулювати завдання.

Незважаючи на те, що служба в американській армії є привабливою і високооплачуваною, з кожним роком бажаючих заключити контракт стає все менше. Вступити на військову службу складно, необхідно відповідати багатьом дуже високим вимогам. Слід зауважити, що вперше з часів іракської війни у 2018 році армія США не змогла виконати план набору новобранців на 8,5 % (близько 6,5 тис.). Під час війни в Іраку, для виконання плану комплектування, армія США вирішила цю проблему за рахунок набору на контракт т.зв. “неформатних” кандидатів, які мали проблеми з законом, із здоров’ям, не мали достатнього освітнього рівня. Не зважаючи на те, що президент країни



анонсував збільшення чисельності армії, в цьому році перед рекрутерами, у першу чергу поставлено завдання щодо якісних, а вже в другу чергу – кількісних показників відбору новобранців. Це спонукає вербувальників удосконалювати існуючі та шукати нові методи роботи [14].

Зазвичай, у своїй роботі вербувальники застосовують такі види пошукових дій: спілкування телефоном; особисте спілкування; віртуальне спілкування.

Але, заявив в інтерв'ю NPR керівник армійського командування з рекрутингу генерал Френк Мут, для агітації молоді, яка народилась у 2000-х роках, метод спілкування телефоном є застарілим й малоефективним. Отже, рекрутери відпрацьовують стратегію, яка базується на використанні можливостей Всесвітньої павутини, у тому числі соціальних мереж. Наразі серед молоді користується популярністю електронний спорт, а відео турніру, у якому вербувальник виступив в ролі коментатора, за добу набрало 2 млн. переглядів [14]. Проте такі результати для американських рекрутів є цілком очікуваними: десять років тому назад застосування комп'ютерних ігор для залучення на військову службу за контрактом у США дало змогу значно підвищити кількість залучених до військової служби [6].

З метою адаптації досвіду іноземних колег у практичну діяльність підрозділів рекрутингу ЗС України, необхідною передумовою ефективного пошуку потенційних військовослужбовців необхідно здійснювати ретельний аналіз показників зайнятості населення з урахуванням комплексу економічних, демографічних, соціальних, етнічних і релігійних факторів.

Як правило, для пошуку кандидатів на військову службу за контрактом використовується внутрішнє середовище (потенційні кандидати – військовослужбовці строкової служби та резервісти ) та зовнішнє середовище – ринок праці, що передбачає співробітництво із працівниками навчальних закладів, центрів зайнятості тощо.

Протягом 2017–2019 рр. у Національній академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного пройшли відповідну підготовку офіцери та

сержанти, яких рекомендовано на заміщення посад у відділеннях рекрутингу та комплектування районних військових комісаріатів.

Аналіз системи підготовки фахівців зазначеного профілю свідчить, що для більш ефективного оволодіння матеріалом й здобуття необхідних навичок роботи необхідним є досконале знання нормативно-правової бази та відпрацювання алгоритму дій рекрутера у різноманітних ситуаціях.

Так, під час занять за участі інструкторів-вербувальників США, було зроблено акцент на дослідженні пошукової фази вербувальної операції із детальним опрацюванням форм і методів спілкування із потенційними кандидатами й аналізі вихідних даних (соціально-демографічних, політичних, економічних, а також інших причин і умов). Як правило, специфікою викладення матеріалу наших є метод створення проблемних ситуацій, а до обговорення шляхів їх вирішення активно залучаються слухачі. Окрім цього, при підготовці інструкторів-вербувальників у Коледжі рекрутингу та збереження кадрового потенціалу, за словами його представників, широко застосовуються відеоконференції, дискусії, різноманітні хмарні технології тощо. Велику увагу приділяється організації самопідготовки тих, хто навчається.

### **3. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

У контексті запровадження дистанційної складової у військових закладах вищої освіти, на нашу думку, навчання інструкторів-вербувальників необхідно проводити за змішаною формою: теоретична складова – у вигляді вебінарів, відеолекцій, тестів, індивідуальних завдань тощо; практична складова – на базі Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного із ретельним відпрацюванням ситуативних вправ і завдань. Такий підхід дозволить значно підвищити результативність підготовки фахівців даного напрямку.

У наших подальших дослідженнях ми плануємо приділити увагу особливостям підготовки рекрутерів у збройних силах країн-членів НАТО.

## Список використаних джерел

1. Буковський І. В. Історичний досвід будівництва професійних армій провідних країн світу. Держава і армія. 2012. С. 215–220.
2. Галаз Г. І. Роль рекрутингу та розвитку персоналу в формуванні кадрової безпеки підприємства Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2014. № 12. С. 109–113.
3. Гозуватенко Г. О. Чинники, що впливають на комплектування Української армії військовослужбовцями професійної служби. Держава та армія. 2008. № 612 С. 195–201.
4. Коваль О. В., Павліковський А. К. Формування та функціонування територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки: проблеми і шляхи їх вирішення. Ефективність державного управління. 2017. вип. 4 (53). ч. 1 С. 102–111.
5. Калагін Ю. А. Військова служба за контрактом (соціальний вимір) : монографія. ХУПС, 2008. 278 с.
6. Гапєєва О. Л. Рекламна діяльність у Збройних силах України та арміях зарубіжних країн. Вісник Національного університету оборони України. 2011. № 5. С. 265–269.
7. Указ Президента України “Про Державну програму переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом” від 17.04.2012 № 348/2002. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/348/2002>.
8. Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2007 № 1054 “Про затвердження Положення про територіальний центр комплектування військовослужбовцями за контрактом” територіальний центр комплектування військовослужбовцями за контрактом“. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1054-2007-%D0%BF>.
9. В Командуванні Сухопутних військ обговорили завдання підрозділів рекрутингу територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки. URL: <http://oficiyno.com.ua/2019/02/21/mil-3118/>
10. U.S. Army recruiting command :Official Website. URL: <https://recruiting.army.mil/>
11. About USAREC. URL: <https://recruiting.army.mil/aboutUSAREC/>.
12. How recruitment works. An overview of the army recruiting structure URL: <https://www.goarmy.com/advocates/the-army-at-a-glance/how-recruitment-works.html>
13. Strong economy fuels rare shortfall in Army recruits, says major general. URL: <https://www.cbsnews.com/news/strong-economy-fuels-shortfall-in-army-recruits-says-major-general/>
14. Американська армія вербує молодь через Instagram та відеоігри. URL: <https://ukrainian.voanews.com/a/amerykanska-armiya-verbuie-molod-cherez-instagram/4732123.html>
15. After Falling Short, U.S. Army Gets Creative With New Recruiting Strategy. URL: <https://www.npr.org/2019/01/06/682608011/after-falling-short-u-s-army-gets-creative-with-new-recruiting-strategy>

## References

1. Bukovskyi I. (2012). *Istorychnyi dosvid budivnytstva profesiinykh armii* [Historical experience of building professional armies of the leading countries of the world] Derzhava i armiiia [State and army]. 2012. P. 215–220. [in Ukrainian]
2. Halaz H. (2014) *Rol rekrutynhu ta rozvytku personalu v formuvanni kadrovoi bezpeky pidpriemstva* [The role of recruiting and personnel development in the formation of personnel security of the enterprise] Naukovi zapysky Lvivskoho universytetu biznesu ta prava [Scientific notes of the Lviv University of Business and Law]. 2014. № 12. P. 109–113. [in Ukrainian]
3. Hozuvatenko H. (2018) *Chynnyky, shcho vplyvaiut na komplektuvannia Ukrainskoi armii viiskovosluzhbovtiamy profesiinoi sluzhby* [Factors influencing the acquisition of the

Ukrainian Army by the servicemen of the Procurement Service]. *Derzhava ta armiiia* [State and army]. 2008. № 612 P 195–201. [in Ukrainian]

4. Koval O., Pavlikovskyi A. (2017). *Formuvannia ta funktsionuvannia terytorialnykh tsestriv komplektuvannia ta sotsialnoi pidtrymky: problemy i shliakhy yikh vyrishennia* [Problems of formation and functioning of completing and social support centers and the way of their solving] *Efektivnist derzhavnoho upravlinnia* [Efficiency of the State Management]. 2017. 4(53). Ch. 1 P. 102–111. [in Ukrainian]

5. KALAHIN Yu. (2008). *Viiskova sluzhba za kontraktom (sotsialnyi vymir)* [Military service under the contract (social dimension)] 2008. P. 278. [in Ukrainian]

6. Gapeyeva O. (2011). *Reklamna diialnist u Zbroinykh sylakh Ukrainy ta armiiakh zarubizhnykh krain* [Advertising activity in the Armed Forces of Ukraine and armies of foreign countries]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*. [Bulletin of the National Defense University of Ukraine], 2011. № 5. P. 265–269. [in Ukrainian]

7. *Ukaz Prezidenta Ukrainy Pro Derzhavnu prohramu perekhodu Zbroinykh Syl Ukrainy do komplektuvannia viiskovosluzhbovtsiamy, yaki prokhodiat viiskovu sluzhbu za kontraktom vid 17.04.2012 № 348/2002* [Decree of the President of Ukraine "On the State Program for the transition to acquisition of the Armed Forces of Ukraine for the Recruitment of Servicemen Conducting Military Service]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/348/2002> [in Ukrainian]

8. *Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 22.08.2007 № 1054 Pro zatverdzhennia Polozhennia pro terytorialnyi tsentr komplektuvannia viiskovosluzhbovtsiamy za kontraktom terytorialnyi tsentr* [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated August 22, 2007 No. 1054 "On Approval of the Provision on the Territorial Center for the Recruitment of Servicemen under Contract", the territorial center for manning servicemen by contract.] *komplektuvannia viiskovosluzhbovtsiamy za kontraktom*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1054-2007-%D0%BF> [in Ukrainian]

9. *V Komanduvanni Sukhoputnykh viisk obhovoryly zavdannia pidrozdiliv rekrutynhu terytorialnykh tsestriv komplektuvannia ta sotsialnoi pidtrymky* [The command of the Land Forces discussed the tasks of the recruitment units of the territorial centers of manning and social support]. URL: <http://oficiyno.com.ua/2019/02/21/mil-3118/>

10. U.S. Army Recruiting Command: Official Website. URL: <https://recruiting.army.mil/>

11. About USAREC. URL: <https://recruiting.army.mil/aboutUSAREC/>

12. How recruitment works. an overview of the army recruiting structure. URL: <https://www.goarmy.com/advocates/the-army-at-a-glance/how-recruitment-works.html>

13. Strong economy fuels rare shortfall in Army recruits, says major general. URL: <https://www.cbsnews.com/news/strong-economy-fuels-shortfall-in-army-recruits-says-major-general/>

14. Американська армія вербує молодь через Instagram та відеоігри. URL: <https://ukrainian.voanews.com/a/amerykanska-armiya-verbuie-molod-cherez-instagram/4732123.html>

15. After Falling Short, U.S. Army Gets Creative With New Recruiting Strategy. URL: <https://www.npr.org/2019/01/06/682608011/after-falling-short-u-s-army-gets-creative-with-new-recruiting-strategy>.

### **Olga Gapeyeva, Oleh Grigorchuk and Sergii Pervak. Tasks of Recruiting and Retention Units in the Usa Armed Forces**

The human resources provision is an urgent issue of state defense and includes the set of measures aimed at planning, rational distribution, forecasting and creation of a military reserve.

Transition to the contract army in Ukraine officially began in 2002 when the Armed Forces of Ukraine State transformation program was approved that enabled manning of military personnel who are enlisted by contract.

The selection of candidates for military service was assigned to the territorial centers for recruiting servicemen under contract such as contract-separate units of military commissariats.

However, due to the limited funding of the state's defense needs, it was impossible to fully implement all provided measures, and further reform and reduction of military commissariats during 2012-2013 significantly affected the ability to provide quantitative and qualitative manning of the Ukrainian army, especially in the spring of 2014.

Significant assistance in improving the selection for military service under contract and the preservation of the Armed Forces of Ukraine personnel is provided by foreign partners, whose positive experience is the subject of constant study of the Hetman Petro Sagaydachny National Army Academy magistral staff.

The article deals with the activities of recruiting units of the USA Armed Forces. The main tasks, organizational and staff structure, work algorithms and recruiting divisions functioning features are investigated.

The existing forms and methods of recruitment consultants' work concerning candidates' selection for military service under contract and measures for preservation of skilled personnel are analyzed. Directions of the USA recruiting divisions experience adjustment in the Armed Forces of Ukraine are defined and changes to the existing system of specialists training of the specified profile taking into account a distance component of training are offered.

**Key words:** military service under the contract; distance learning; instructor-recruiter; recruitment of the Armed forces; recruiting.