

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті розглядаються психологічні аспекти військово-професійного відбору в арміях провідних країн в сучасних умовах. Цей відбір здійснюється за уніфікованою, диверсифікованою або змішаною процедурами. Основу увагу приділено розгляду професійно- психологічного відбору, як основної частини військово-професійного відбору. Процедури відбору кандидатів в офіцери та кандидатів в сержанти мають свої певні відмінності, зокрема стосовно визначення наявності лідерського потенціалу.

Ключові слова: військово-професійний відбір, професійно- психологічний відбір, процедури та інструментарій відбору.

В статье рассматриваются психологические аспекты военно-профессионального отбора в армиях ведущих стран в современных условиях. Этот отбор осуществляется по унифицированной, диверсифицированной или смешанной процедурам. Основное внимание уделено рассмотрению профессионально-психологического отбора, как основной части военно- профессионального отбора. Процедуры отбора кандидатов в офицеры и кандидатов в сержанты имеют свои определенные отличия, в частности, относительно определения лидерского потенциала.

Ключевые слова: военно-профессиональный отбор, профессионально-психологический отбор, процедуры и инструментальный отбор.

Важливим елементом військово-професійного відбору є професійно-психологічний відбір. На здійснення процедур відбору в сучасних умовах значно вплинули два моменти: військово-історичні події та зміни у суспільстві. Так, під час першої та другої світових війн, виникла необхідність відбору, в дуже стислі терміни, великої кількості кандидатів на службу в армії з метою призначення їх на посади, на яких вони повинні були діяти найбільш ефективно. До першої світової війни відбір полягав в тривалому індивідуальному психологічному тестуванні за окремими тестами. Цей вид тестування був не дуже практичним і трудомістким для відбору великої кількості кандидатів. У зв'язку з цим, були розроблені групові тести, що дозволяли тестувати, за той же самий час, більшу кількість осіб. Під час другої світової війни групове психологічне обстеження стає складовою частиною процедури військово-професійного відбору. Зміни в суспільстві полягали у використанні досягнень технічного прогресу, зокрема комп'ютерних технологій, для підвищення ефективності цього відбору. Крім цього, великі соціальні зміни викликали зміну поглядів на відповідні компетенції військових фахівців. Далі, після закінчення "холодної" війни та падіння Берлінської стіни, почався період гуманітарних операцій (операцій з підтримки миру). Також, скорочення чисельності збройних сил, припинення призову на строкову службу в багатьох західноєвропейських країнах, здійснення терористичних актів, вплинули на те, яким

чином військовиків відбирають, навчають і застосовують в операціях [2, 3, 4].

Метою статті є розгляд психологічних аспектів військово-професійного відбору в арміях провідних країн в сучасних умовах. Завданнями є висвітлення сутності та загальних підходів до: організації військово-професійного відбору; інструментарію для оцінки придатності до служби у війську (для таких країн, як Бельгія, Велика Британія, Канада, Нідерланди, США, ФРН, Швейцарія). Основну увагу приділено розгляду професійно-психологічного відбору.

Розглянемо особливості військово-професійного відбору, зокрема з урахуванням основних військових компетенцій та мети цього відбору. Для того, щоб отримати достатнє уявлення про мету необхідно відповісти на два питання: 1. "Які компетенції та здібності повинен мати новобранець, щоб досягти успіху у військовій діяльності?" 2. "Якими є основні відмінності між військовослужбовцями і цивільними особами?". Відповіді на ці питання здійснюються за наступним профілем компетентностей військовослужбовця:

- військовослужбовець повинен бути в змозі фізично подолати інших людей;
- військовослужбовець повинен бути спроможним діяти в умовах існування постійної загрози бути вбитим, пораним або потрапити у полон;
- військовослужбовець повинен вміти беззастережно підкорятися наказам командира;
- військовослужбовець повинен бути готовим до того, що в будь-який час він

повинен бути діяти згідно наказу або до того, що він може бути негайно відправлений за кордон.

Це є основним профілем для трьох основних категорій в збройних силах: офіцер, сержант, солдат.

Військово-професійний відбір, за своїм спектром, є більш ширшим ніж у цивільному житті. У цивільному житті цей відбір орієнтований на чітко визначену функцію. Військові кандидати відбираються за категорією і видом діяльності та будуть займати ряд посад у перебігу своєї кар'єри. Отже, вибір цілей не так вже відрізняється від вибору цілей цивільних осіб [1,2, 4].

Стосовно загальної політики військового відбору можна зазначити, що в арміях провідних держав переважно існує три способи організації військово-професійного відбору. Згідно першого, всі кандидати на службу проходять через однакові випробування, незалежно від того, на яку посаду вони претендують. Він має назву уніфікованої процедури. Другий полягає у тестуванні кандидатів за різними рівнями в залежності від виду діяльності, на яку вони претендують. Він отримав назву диверсифікованої процедури відбору. Третім є поєднання попередніх двох процедур.

Уніфікована процедура відбору. Всі кандидати на службу, незалежно від категорії, тестуються за однією батареєю тестів. Наприклад, батарея когнітивних тестів складається з декількох субтестів вимірювання різних когнітивних якостей, таких як математичне мислення, вербальне мислення та обсяг пам'яті. Всі кандидати проходять через ту ж базову батарею когнітивних тестів та базову батарею тестів особистості, ті ж самі медичні та фізичні тести. Зокрема, у США всі кандидати опрацьовують Кваліфікаційний тест збройних сил (AFQT), за яким визначається індекс навченості. Передбачається те, що всі новобранці починають з тієї ж базової підготовки і, всі вони повинні володіти тими ж основними якостями.

Диверсифікована процедура відбору. Кожен кандидат на проходження служби в якості солдата тестується за батареєю тестів для солдатів, кожен кандидат на проходження служби в якості сержантів тестується за батареєю тестів для сержантів, кожен кандидат на підготовку в якості офіцера тестується за батареєю тестів для офіцерів. Передбачається, що в межах однієї категорії кандидати мають ті ж якості, але між різними категоріями ці якості

відрізняються. Раніше, наприклад, в Нідерландах і Бельгії, відбір було організовані саме таким чином.

Змішана процедура відбору. На практиці багато процедур військового відбору є частково уніфікованими і частково диверсифікованими. Зокрема, у збройних силах Бельгії використовують таку систему. Уніфікована частина відбору складається з двох етапів. У місцевих центрах тестування по всій країні всі кандидати проходять перший етап відбору, який здійснюється за допомогою комп'ютерів з використанням батареї когнітивних тестів. У місцевих центрах тестування кандидати отримують інформацію про роботу та інформацію про майбутню кар'єру. Після цього настає другий етап процедури відбору. Цей етап відбувається у національному центрі відбору. Кандидати повинні пройти медичні та фізичні тести, відпрацювати особистісні тести і заповнити ряд автобіографічних документів. Крім того, вони проходять інтерв'ю в офіцера з відбору. Психолог вивчає всі відомості, зібрані під час двох етапів, і надає остаточний висновок по кожному кандидату. День завершується орієнтувальним інтерв'ю, під час якого кандидат отримує інформацію про його кар'єрні перспективи і подальші кроки у відборі. Диверсифікована частина здійснюється з врахуванням категорії військовослужбовців або особливостей діяльності. Кандидати в сержанти та офіцери в окремий день повинні відпрацювати ряд додаткових тестів. Кандидати у сержанти оцінюються за батареєю технічних тестів (для визначення рівня розуміння знань з механіки, техніки та електрики) і тесту на знання англійської як другої мови. Зі свого боку, кандидати в офіцери виконують батарею тестів для офіцерів, що складається з багаторівневих когнітивних тестів і групи спеціальних вправ на другий день тестування.

Розглянемо інструментарій для оцінки всіх категорій військовослужбовців (на прикладі збройних сил Бельгії). Виокремлюється три види військово-професійного відбору: адміністративний, медичний (фізичний) та психологічний відбір.

Адміністративні відбір. Для всіх процедур відбору кандидати повинні відповідати певним правовим критеріям. Це: мінімальний і максимальний вік, рівень освіти та національність. Стосовно національності, то цей критерій змінюється. У Бельгії, громадянам країн Європейського Союзу, дозволено вступати у збройні сили.

Медичний (фізичний) відбір. Кандидати повинні також відповідати критеріям з точки зору фізичних показників, як-то зріст, відсутність дальтонізму і проблем з спинним хребтом. Наприклад, військовий водій (механік-водій) повинен бути в змозі керувати своїм автомобілем або танком без будь-яких фізичних проблем. Кандидати з дуже довгими або короткими ногами не буде відповідати цьому критерію. Відповідальність за медичний та фізичний відбір полягає, в основному, на лікарях і фахівцях з фізичної підготовки. Психологи, тут є корисними при проведенні нейропсихологічних і психопатологічних обстежень. При відборі, в багатьох країнах, спостерігається погіршення рівня фізичної підготовки новобранців. Це пов'язано, зокрема, з сучасним способом життя. Відповідно, це викликає необхідність перегляду критеріїв в бік їх послаблення. У цій області, також, виникає питання стосовно врахування особливостей статі та того, чи повинні бути ці критерії однаковими як для чоловіків, так і для жінок.

Психологічний відбір. Цей відбір оцінює придатність кандидата за інтелектуальним, соціальним та мотиваційним критеріями. Крім того, оцінюється придатність кандидата до організаційного клімату або організаційної культури військово-професійної діяльності. Психологічний відбір здійснюється підготовленими офіцерами по відбору; психологами; військовими фахівцями, що мають досвід роботи в певній діяльності та офіцерами (членами або головами комісій по відбору), які приймають рішення щодо прийняття кандидатів на службу. Для цього використовується шість категорій інструментарію оцінки:

1. Тести здібностей. Одним з широко використовуваних інструментів психологічного тестування є тест на придатність, який іноді називають когнітивним, тестом на розумові здібності або тестом інтелекту. Для цілей військово-професійного відбору використовуються варіанти тестів з умовами обмеження часу на виконання. Важливими при цьому є швидкість і час реакції. Батарея тестів здібностей, як правило, містить субтести по визначенню когнітивних якостей, таких як числові, словесні та просторові здібності, технічні і загальні здібності. Для того, щоб класифікувати кандидатів, оцінки можуть бути розраховані за окремими частинами тестування або результати можуть бути

згруповані у загальній оцінці. Така оцінка називається сумарною оцінкою, що відображає загальний рівень когнітивних функцій і здібності до навчання. Замість того, щоб зосередитися на фактичних знаннях, ці види тестів ґрунтуються на факторах здібностей, відносно незалежних від суміжних шкільних дисциплін і знань. Тести знань, або академічні тести, традиційно використовуються для вивчення когнітивних здібностей і краще підходять для визначення рівня шкільних знань. Батарея тестів здібностей може використовуватись для всіх категорій військовиків (уніфікована процедура). Разом з цим, за думкою європейських фахівців з відбору, доцільним є введення додаткових тестів здібностей як для кандидатів в офіцери, так і кандидатів в сержанти (диверсифікована процедура), оскільки їх підготовка містить в собі, в більшості випадків, академічну освіту, що потребує певного рівня абстрактного мислення. Іншими причинами, для додаткових тестів, є необхідність вимірювання лідерського потенціалу та спеціальних технічних здібностей.

2. Заходи з визначення пізнавальних здібностей. На відміну від тестів здібностей, академічних тестів та академічних кваліфікацій, вони здійснюються, щоб отримати відомості про знання в конкретних галузях. Тому академічні тести іноді називають тестами знань. Ці тести можна розглядати як традиційні іспити, такі як есе або відкриті тести. В Бельгії використовують такі види випробувань протягом іспиту на знання рідної мови кандидатів в офіцери (тестування як рідна мова і друга мова). Академічні тести також можуть бути побудовані як батарея тестів множинного вибору. Академічна тести (на основі освіти) широко застосовуються в якості критеріїв військового відбору в (наприклад, в США, Нідерландах і Бельгії), а деякі збройні сили використовують їх в якості додаткового джерела інформації (наприклад, збройні сили США використовують це для відбору кандидатів в офіцери).

3. Біографічні дані. Ця група методів, за допомогою анкет, дає інформацію про минуле кандидата, досвід та особисті дані. Прикладами інформації є: вік, стать, місце народження, домашня адреса, рівень освіти батька і вік матері тощо. Дослідники намагаються робити прогнози на основі цього типу інформації. Процедура отримання біографічних даних більше використовується у умовах війська, ніж у цивільній сфері, і це в

основному застосовується для скринінгу або як частина центру оцінки.

4. Інтерв'ю. Можуть бути використані три типи інтерв'ю; неструктуровані, слабо структуровані і структуровані. В літературі наголошується про доцільність використання добре структурованого інтерв'ю.

Під час неструктурованого інтерв'ю інтерв'юер не має ясного і чітко визначеного плану, не знає які питання задавати, в той час як структуроване інтерв'ю характеризується стандартною формою оцінки та наявністю оцінних шкал. Використання структурованого підходу до інтерв'ю гарантує, що інтерв'юер буде питати кожного кандидата за тими ж самими питаннями. Це робить можливим порівняння результатів співбесіди між кандидатами. Інтерв'ювання займає центральне місце у більшості процедур військово-професійного відбору. Цей безпосередній контакт є важливим моментом для зворотного зв'язку, як для інтерв'юера так і для кандидата. Європейськими фахівцями визнається наявність проблем стосовно контролю та нагляду за використанням інтерв'ю у військово-професійному відборі. Кращий стан справ спостерігається у британських королівських військово-повітряних силах (ВПС), де застосовується власна система моніторингу.

5. Шкали оцінки або опитувальники. Інформація шкал оцінки може бути отримана з трьох різних точок зору. Кандидати можуть оцінити прямо, або побічно, свої здібності (самооцінка). Прикладом прямого способу самооцінки є відповідь на завдання: "Дайте собі характеристику за допомогою десяти прикметників". Непряма самооцінка використовується, коли кандидат описує себе очима друга або очима ворога. Люди можуть бути оцінені їх керівниками (оцінка керівника). В збройних силах багатьох держав здійснюється оцінка з метою відбору кандидатів на заохочення. У таких випадках, це залежить від особистих досягнень і рейтингів за думкою керівників. Це є ілюстрацією оцінки з боку керівника. Крім того, військовики можуть бути оцінені їхніми колегами (оцінка колег). Під час інтерв'ю або підведення підсумків після серії групових вправ, кандидатам може бути запропоновано описати найбільш впливову людину під час їх перебігу. Це приклад того, що називають "оцінкою колег" і може надати суттєву інформацію, тому що робота в команді є важливим питанням у військово-професійній діяльності.

6. Особистісні тести та опитувальники. Маючи інформацію про природу і структуру особистості кандидата доречно враховувати його показники для прогнозування адаптації до військово-професійної діяльності та успішності засвоєння військової спеціальності. Іншими словами, особистістий видбір спрямований на те, щоб визначити рівень відповідності кандидатів військовій організаційній культурі. Для дослідження питань особистості та лідерства у військовому середовищі широко використовуються тести NEO-Personality Inventory Revised (NEO-PI-R), California Psychological Inventory (CPI), Inwald Personality Inventory (IPI) та Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI).

Тести NEO і CPI розроблені для оцінки осіб в межах психічної норми, і можуть бути використані в основних процедурах відбору. Тести IPI і MMPI розроблені з метою виявлення психопатологічних випадків і можуть бути використані в медичних батареях тестів або для більш глибокого вивчення на основі першого дослідження за NEO і CPI.

Тест CPI широко використовується у військових дослідженнях і відборі. Тест CPI є частиною базової батареї тестів бельгійської армії і використовується у ВМС США для відбору спеціальних агентів. NEO користується популярністю у ВПС для відбору екіпажів (наприклад, у США і Бельгії). У середині 50-х років минулого століття дослідниками, що працюють для ВПС США, були виявлені п'ять повторюваних факторів особистості. Ці фактори стали відомі як "велика п'ятірка", які є п'ятьма факторами, що використовуються в NEO.

У збройних силах Швеції використовують тест СТІ (Commander Trait Inventory - опитувальник рис командира). СТІ є тестом для кандидатів в офіцери, для визначення когнітивного стилю, і базується на теорії особистості К. Юнга [2, 4, 5].

Розглянемо процедуру відбору кандидатів в офіцери. Офіцери повинні володіти високим рівнем абстрактного мислення і вміти вести за собою людей у важких умовах. Тому вони оцінюються більш ретельно в цих областях, ніж кандидати в сержанти.

В цілому, є п'ять основних способів вступити в збройні сили в якості кандидата в офіцери:

1. Військова академія. У більшості країн існує декілька військових академій,

наприклад, одна для сухопутних військ, одна для військово-морських сил та одна для військово-повітряних сил.

2. Кандидати можуть вступити через контракт. У разі нестачі випускників військової академії, яка є основним закладом для підготовки офіцерів, іноді надається можливість вступу на контрактній основі в перебігу обмеженого періоду часу.

3. За допомогою набору фахівців деяких спеціальностей. Якщо збройним силам потрібні такі фахівці як юристи, психологи, медики, стоматологи - особи, що мають необхідну освіту, вони можуть бути набрані з придатних кандидатів і, в подальшому, за рахунок військового відомства, навчатися в цивільних ВНЗ.

4. Підготовка офіцерів запасу. Більшість країн мають збройні сили і військовий резерв. Резерв складається з осіб, які не є професійними військовими, але які готуються для підтримки військ в разі конфлікту. У США критеріями відбору офіцерів запасу є фізична придатність, академічна успішність і рівень моральних якостей. Центральним питанням є пізнавальні здібності, які оцінюються за двома рівнями тестами Scholastic Aptitudes Test (SAT) і American College Test (ACT).

5. П'ятий шлях, щоб стати офіцером є можливим через відбір з числа сержантів.

Підготовка кандидатів в офіцери (на прикладі Бельгії). Кандидати можуть підготовлені шляхом навчання у підготовчих військово-навчальних закладах державної або приватної форми власності. У Бельгії, в Королівській військовій академії урядом організоване однорічне підготовче відділення, в якому вивчається математика, кілька іноземних мов, географія, історія, основи військової та фізичної підготовки. У США підготовку майбутніх офіцерів здійснюють різні приватні і державні підготовчі військово-навчальні заклади.

Вивчення академічного потенціалу. Часто використовуваними інструментами для виявлення академічного потенціалу є традиційні іспити та процедури тестування. У Бельгії, як частина процедури відбору, кандидати в офіцери повинні пройти іспити з мови та математики, що організовані в Королівській військовій академії. Крім того, у національному військовому центрі вербування, вони повинні пройти батарею багаторівневих когнітивних тестів. У США, випускники шкіл при прийомі у військовій академії, зобов'язані проходити SAT або ACT і повинно бути в хорошій фізичній формі, щоб пройти фізичні тести. Існує

також система рекомендацій. Крім того, в США, відбір кандидатів у школи кандидатів в офіцери (OCS) базується на батареях тестів Officer Selection Battery (OSB), Air Force Qualifying Test (AFQT) або ASVAB. У школах кандидатів в офіцери (OCS) випускників готують до того, що у кар'єрі офіцера, поруч з когнітивними здібностями, великого значення набуває продуктивність діяльності.

Вивчення лідерського потенціалу кандидатів в офіцери здійснюється за допомогою різних підходів [2].

Підхід центрів оцінки. Для виявлення лідерського потенціалу використовуються: особистісні опитувальники, процедури групи спостереження (Великобританія, Бельгія, Данія і Німеччина); інтерв'ю, показники позашкільних інтересів та лідерські якості (США). У деяких країнах окремі з цих інструментів поєднуються (тести, анкети, інтерв'ю, групи спостереження) і, в результаті, отримується загальна оцінка та сумарний бал. Це так званий підхід центрів оцінки.

Підхід груп спостережень. Суть полягає у наданні завдання невеликій групі кандидатів і спостереженні підготовлених спостерігачів за тим, як кандидати взаємодіють у процесі прийняття рішення. Таких спостерігачів також можна назвати засідателями (assessors). Групові вправи потребують великих матеріальних витрат, через потребу у великій кількості часу і великих трудовитратах. Почнемо з того, що спостерігачі потребують певної підготовки. Також, всі вправи займають кілька годин, протягом яких повинні бути зроблені спостереження, оцінки, рішення та доповіді. І, в ідеальних умовах, кожна вправа потребує залучення двох спостерігачів. Ось чому, такі групові вправи, в основному, використовуються для відбору кандидатів в офіцери. Цей вид вправ є надзвичайно корисним з двох причин. Перша причина в тому, що такі вправи дають цінну інформацію про соціальну поведінку і лідерські якості, які є двома основними компетенціями необхідними для офіцерів. Крім того, отримана інформація дуже доповнює бланкові або комп'ютерні результати тестування тому, що кандидати повинні продемонструвати відповідні поведінки при розробці конкретних результатів. Тестові технології і метод інтерв'ю дозволяють кандидатам думати про відповіді і відповідати соціально бажаним чином. Кандидати можуть сказати, як вони будуть себе вести, але це не є доказом того, що вони насправді будуть вести себе так.

Вірогідність появи соціальних бажаних результатів знижується при виконанні групових вправ, тому що кандидати роблять те, що вони говорять.

В збройних силах Швейцарії, Великої Британії, ФРН та Бельгії, з метою військового відбору, організуються групові вправи. Залежно від компетенцій, які повинні бути проаналізовані, комплекси вправ можна варіювати. Прикладом може служити групова дискусія з питань лідерства, в ході якої група вирішувала проблему на чолі з лідером, що був призначений спостерігачем у цій вправі. Це абсолютно неструктуровані вправи, призначені для з'ясування того, як один з кандидатів буде виступати в якості лідера.

Розглянемо процедуру оцінки кандидатів в сержанти. Для відбору кандидатів використовуються два підходи.

Внутрішній відбір. Оцінка кандидатів, переважно ґрунтується на показниках їх служби в якості солдата. Члени комісії по відбору оцінюють кандидатів за великою кількістю факторів, наприклад: термін вислуги, службова характеристика і наявність нагород. В процедурі оцінки використовуються також результати тестів на знання, в контексті військового фаху, і визначення рівня лідерських та соціальних якостей. Кандидати готуються з питань кар'єрного розвитку під час навчання в школі сержантів.

Зовнішній відбір. Після завершення основної процедури відбору, перед початком

навчання в школі сержантів, кандидати проходять додаткове тестування, спрямоване на оцінку їх потенціалу. Особливістю складає врахування технічного або нетехнічного характеру фаху таких фахівців. Це потребує визначення спроможності кандидата засвоїти технічні знання. У цьому випадку результати батареї технічних тестів допомагають визначити, чи підходить кандидат для навчання за цим профілем.

Таким чином, професійно-психологічний відбір, як частина військово-професійного відбору в сучасних умовах в арміях провідних країн є дієвим засобом оцінки придатності кандидатів до проходження військової служби та навчання у військово-навчальних закладах. Його результати розглядаються нарівні з іншими показниками при прийнятті рішення про прийом на військову службу. Аналіз джерел показує, що кількість і складність вибору інструментарію, що використовується, збільшується зі зростанням ієрархічного рівня: солдати працюють з простим психологічним інструментарієм; кандидати в офіцери, з іншого боку, перевіряються більш складними вправами та інструментарієм. Система професійно-психологічного відбору, створена у цих країнах активно розвивається і удосконалюється на основі сучасних досягнень військової психології

Література

1. Adler Amy B., Bartone Paul T. International Survey of Military Psychologists [Електронний ресурс] Amy B. Adler, Paul T. Bartone. - Режим доступу: <http://nato.int/docu/colloq/w970707/p1.rtf>
2. Military selection [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.1011.psyweb.nl/research/orta/ZKhfgREqq/pdf/7f.pdf>
3. Thomas Steven L., Scroggins Wesley A. Psychological Testing in Personnel Selection: Contemporary Issues in Cognitive Ability and Personality Testing [Електронний ресурс] Steven L. Thomas, Wesley A. Scroggins. - Режим доступу: http://www.uvu.edu/woodbury/jbi/volume5/journals/jbi_v5_thomas.pdf
4. Visser Wim H.M. Can Psychological Selection be the Same for All Dutch Officers? [Електронний ресурс] Wim H.M. Visser. - Режим доступу: <http://ftp.rta.nato.int/public/PubFulltext/RTO/MP/RTO-MP-055//MP-055-31.pdf>
5. Zur Ofer, Gonzalez Steve. Multiple Relationships In Military Psychology [Електронний ресурс] Ofer Zur, Steve Gonzalez. - Режим доступу: <http://www.zurinstitute.com/dualmilitary.html>

Nevmerzhitski V., candidate of psychological sciences, assistant professor of social sciences
PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF MILITARY OCCUPATIONAL SELECTION IN MODERN CONDITIONS

The article deals with the psychological aspects of military professional qualification in modern conditions in the armies of the leading countries. This selection is carried out by unified, diversified or mixed procedures. To toolkit to assess the suitability for service in the army include aptitude tests, academic tests or tests of knowledge, study of biographical data, interviews, rating scales and personality tests. Procedures for assessing candidates for officers and sergeants candidates have defined their differences, in particular with respect to determining the presence of leadership potential. Studying leadership potential candidates officers by means of the evaluation teams and groups of observations. For this purpose, as well organized group exercises or discussions on leadership. For the selection of candidates for sergeants are two approaches: internal and external selection selection.

Keywords: military professional selection, professional psychological selection, procedures and tool of selection.