

Олег Яцино

Департамент кадрової політики

Міністерства оборони України (м. Київ)

ORCID ID 0000-0002-5340-8355

DOI 10.24139/2312-5993/2018.07/071-080

ОСОБЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ФАХІВЦІВ СЛУЖБ ПЕРСОНАЛУ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ США

У статті розглядаються специфічні особливості організації підвищення кваліфікації фахівців служб персоналу у збройних силах США. До таких особливостей можна віднести: відсутність підготовки офіцерів для служб персоналу на тактичному рівні, обов'язковість проходження курсів підвищення кваліфікації під час кожного просування по кар'єрним щаблям, підготовку офіцерів генерал-ад'ютантської служби підрозділів управління кадровими ресурсами у військових навчальних закладах за суміжною військово-обліковою спеціальністю, типовість нормативно-правових документів, які використовуються у процесі організації навчально-тренувальних курсів і підвищення кваліфікації для всіх видів збройних сил США, постійну зацікавленість та всебічне сприяння військового керівництва США в самостійному підвищенні професійного рівня фахівцями служб персоналу.

Ключові слова: кадровий менеджмент, служба персоналу, підвищення кваліфікації, система військово-професійної освіти, збройні сили США, особливості.

Постановка проблеми. Запровадження у Збройних силах України структур служб персоналу за стандартами армій країн-членів НАТО потребує також удосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації фахівців для цих служб. Це, у свою чергу, вимагає ретельного аналізу й наукового осмислення досвіду вирішення подібних проблем в інших країнах. У цьому контексті важливим є аналіз та узагальнення досвіду підвищення кваліфікації фахівців служб персоналу, накопиченого у збройних силах США, з'ясування й визначення особливостей його організації на сучасному етапі. Узагальнення американського досвіду в цій сфері дозволить глибше осмислити специфіку системи управління персоналом в арміях НАТО, уникнути помилок при підготовці фахівців для служб персоналу Збройних Сил України, а також є одним із найважливіших інструментів розроблення й упровадження сучасних концепцій навчання.

Аналіз актуальних досліджень. Проблемні питання підвищення кваліфікації фахівців служб персоналу збройних сил США, тією чи іншою мірою, аналізувалися в наукових працях закордонних і вітчизняних дослідників (В. Артюх, Є. Брижатиї, О. Клименко, А. Матвеев, М. Нецадим, В. Радецький, І. Романченко, В. Телелим, О. Тракалюк, А. Стрілецький, М. Шевченко, В. Ягупов та ін. (Брижатиї, Підготовка)). Їх аналіз і систематизація дозволяє стверджувати, що ці питання розглядалися

переважно в контексті проблеми кадрової політики, кадрового менеджменту, організації американської системи професійної освіти загалом і системи підготовки офіцерських кадрів для збройних сил США, зокрема, а також підвищення ефективності використання кадрового потенціалу у Збройних Силах України. Разом із тим, нагальна потреба вдосконалення системи підвищення кваліфікації фахівців служб персоналу Збройних Сил України потребує системного узагальнення американського досвіду підвищення кваліфікації фахівців служб персоналу у збройних силах США.

Метою статті є аналіз, узагальнення та з'ясування особливостей організації підвищення кваліфікації офіцерів служби персоналу для збройних сил США.

Методи дослідження. Під час дослідження використовувалися теоретичний аналіз вітчизняної й зарубіжної науково-педагогічної літератури для визначення стану дослідження проблеми; змістовний аналіз інформаційних джерел та документації для виділення особливостей організації підвищення кваліфікації фахівців служб персоналу у збройних силах США.

Виклад основного матеріалу. Сучасна служба персоналу у збройних силах США є важливою ланкою в управлінні людськими ресурсами, кадровому менеджменті та управлінні персоналом. Її представники беруть активну участь в обґрунтуванні принципів і напрямів кадрової стратегії, політики формування та вдосконалення архітектури наявного й перспективного кадрового господарства, здійсненні кадрового менеджменту та у вирішенні багатьох інших проблемних питань щодо кадрового забезпечення життєдіяльності та функціонування збройних сил США. У сучасних умовах військові служби персоналу в США є суб'єктами здійснення кадрової політики і кадрової роботи, а також безпосередньо включені до реалізації завдань стратегічного розвитку американських збройних сил шляхом їх забезпечення висококваліфікованими кадрами.

Сполучені Штати Америки для забезпечення ефективної підготовки офіцерських кадрів створили систему військової підготовки, яка розподілена на три основні підсистеми:

1. Військові заклади освіти міністерства оборони.
2. Курси позавійськової підготовки офіцерів резерву – ROTC (Reserve Officers Training Corps) при цивільних вищих навчальних закладах.
3. Прямий набір цивільних осіб на офіцерські посади.

У США здійснюється цілеспрямована професійна підготовка фахівців служб персоналу, відповідно до їх завдань і функцій визначається зміст підготовки й необхідний час щодо підготовки таких військових фахівців. Водночас необхідно зазначити, що переважну більшість технічних та інженерних посад кадрової роботи у службі персоналу в збройних силах США обіймають цивільні фахівці та сержанти, які пройшли відповідні спеціалізовані курси професійної підготовки.

Слід підкреслити, що система військово-професійної освіти в США базується на широкій мережі навчальних закладів, які відрізняються один від одного за відомчою приналежністю. Це дозволяє максимально динамічно та з високою якістю здійснювати підготовку кваліфікованих фахівців для всіх родів і видів військ збройних сил США (Стрілецький, Система підготовки). Крім того, військовослужбовці можуть підвищувати рівень загальноосвітньої та професійної підготовленості в інститутах заочного навчання через свої відділення, що функціонують при коледжах і університетах (Брижатий, Підготовка). Існує також і система підготовки цивільних спеціалістів для служб персоналу збройних сил Сполучених Штатів Америки (MOS 42A), які є консультантами відділу кадрових ресурсів, практикуючими спеціалістами у партнерів з питань стратегічного планування на всіх рівнях збройних сил.

Заклади освіти, які займаються підготовкою та підвищенням загальноосвітньої і військово-спеціальної кваліфікації офіцерів, мають певні характеристики, відповідно до яких їх можна розподілити на військові навчальні заклади, що здійснюють:

- вищу професійну загальноосвітню й базову військову підготовку;
- перепідготовку або додаткову поглиблену професійну загальноосвітню й військово-спеціальну підготовку;
- підвищення військової кваліфікації;
- підвищення рівня загальноосвітньої, спеціальної та професійної підготовки;
- вищу військову підготовку.

У цивільних закладах вищої освіти, що мають курси ROTC, проводиться вища спеціальна загальноосвітня й загальна військова підготовка.

Крім того, місцем перепідготовки та підвищення військової кваліфікації офіцерів (без присудження більш високого ступеня загальної освіти) є курси перепідготовки та вдосконалення, що функціонують при навчальних центрах і школах родів військ (сил) та служб. У навчальних центрах і школах родів військ організовується перепідготовка офіцерів із вислугою до 10 років, у командно-штабних коледжах – з вислугою від 10 до 15 років. Кількість таких курсів не постійна. Їх число змінюється в залежності від обстановки й потреби в тих чи інших фахівцях. Терміни навчання визначаються складністю спеціальності військовослужбовця і складають від декількох тижнів до 1,5 років.

Офіцерський склад, у тому числі і служб персоналу, проходить навчання на курсах, як правило, у три етапи. Перший етап – курси спеціалізації офіцерів, які отримали первинне офіцерське звання. У сухопутних військах всі офіцери перед призначенням на посаду проходять курси спеціалізації в обов'язковому порядку протягом 4–8 тижнів. Другий етап – курси вдосконалення офіцерів. Курси готують офіцерів для ланки

«рота – батальйон» і їм рівних. Термін навчання становить від 12 до 36 тижнів. На курси направляються офіцери всіх родів військ і служб, які прослужили на офіцерських посадах від 2 до 5 років. Третій етап – курси підвищеної підготовки офіцерів. Курси проходять офіцери, які прослужили у військах від 5 до 10 років, для роботи на командних і штабних посадах у ланці «бригада (полк) – дивізія». Термін навчання в залежності від спеціалізації – від 16 до 38 тижнів.

Вищу військову підготовку офіцери всіх органів управління збройних сил США отримують у коледжі виду збройних сил або об'єднаних військово-навчальних закладах.

Так, у сухопутних військах США підготовка офіцерського складу здійснюється:

- в армійському командно-штабному коледжі, який готує командний склад для ланки «батальйон – полк – бригада», а також офіцерів штабів дивізій і корпусів. Офіцери, які направляються на навчання, повинні мати вислугу 10–15 років та військове звання «майор – підполковник»;

- в армійському військовому коледжі з підготовки офіцерів командної ланки «дивізія – армійський корпус – командування сухопутних військ США на театрі військових дій», а також офіцерів для роботи в центральному апараті міністерства оборони. Офіцери, які направляються на навчання, повинні мати військове звання «підполковник – полковник» з вислугою 15–22 роки;

- у національному військовому коледжі здійснюється підготовка старших офіцерів міністерства оборони, об'єднаних командувань збройних сил США і Північноатлантичного альянсу.

У всіх названих військово-навчальних закладах, які здійснюють вищу військову підготовку, термін навчання становить 10 місяців (Матвеєнко, Система вищої військової освіти).

Головними особливостями сформованої системи підготовки офіцерів в армії США є: безперервність і гнучкість; значний внесок цивільних вишів у комплектуванні первинних офіцерських посад; наявність мережі шкіл, навчальних центрів, курсів підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації військових кадрів, число і рівень яких змінюються залежно від обстановки і потреби збройних сил США в тих чи інших спеціальностях; короткостроковість військової підготовки командних кадрів збройних сил США у військових коледжах, які є за своєю сутністю вищими академічними курсами.

Під поняттям «підвищення кваліфікації особового складу в збройних силах США» розуміється, у першу чергу, створення сприятливих організаційно-педагогічних умов для успішного виконання військовослужбовцями та цивільним персоналом функціональних обов'язків за призначенням і реалізації їх особистісних перспектив щодо подальшого просування по службі. Основу для якісного підвищення кваліфікації

особового складу складає концепції неперервної освіти, значний вплив на формування якої здійснили такі організації, як ООН, ЮНЕСКО та Міжнародна організація праці (МОП). У низці документів, прийнятих ними, концептуально обґрунтовувалися підходи до розв'язання проблем професійної освіти з ерахуванням тенденцій у світовому економічному розвитку. Зокрема, у «Рекомендації щодо професійного навчання», прийнятій у 1962 р. на Генеральній конференції МОП, потреба в неперервності професійного навчання була закріплена у відповідно сформульованому принципі: навчання є процесом, який триває протягом усього трудового життя людини відповідно до її потреб як індивідуума і члена суспільства. Подальшого розвитку проблеми неперервної освіти отримали в таких документах Генеральної конференції ООН з питань освіти, науки і культури, як «Рекомендація щодо професійного і технічного навчання» (1974 р.), «Рекомендація щодо розвитку освіти дорослих» (1976 р.), а також у програмах Генеральної конференції ЮНЕСКО «Освіта для усіх протягом усього життя» і «Реформа освіти в перспективі освіти протягом життя», прийнятих у 1997 р. (Собчак, 2004, с. 149). Загальні принципи, сформульовані в цих документах, були покладені в основу формування систем підготовки та підвищення кваліфікації фахівців служб персоналу збройних сил Великої Британії, Німеччини, Канади та США.

Сучасна система підвищення кваліфікації фахівців служб персоналу у збройних силах США має дві основні організаційні моделі:

- на базі закладів освіти;
- безпосередньо на місцях служби.

Однією з суттєвих особливостей підвищення кваліфікації цих фахівців є застосування гнучких навчальних планів і варіативних навчальних програм, очної й заочної організаційної форми навчання, виїзних форм підвищення кваліфікації, безоплатний характер навчання, звільнення на період курсів від виконання службових обов'язків за основним місцем служби, зазначення в контракті позиції щодо підвищення кваліфікації в конкретному обсязі, постійне оцінювання професіоналізму цих фахівців тощо.

Доцільно підкреслити такий важливий аспект: відбір офіцерів для призначення на посади у службу персоналу збройних сил США здійснюється з офіцерів, які зарекомендували себе з позитивної сторони та прослужили після закінчення навчального закладу на офіцерських посадах не менше 3-х років (New DASD for training and education visits DLIFLC). Обов'язковою умовою призначення на ці посади виступає наявність в офіцерів досвіду роботи з особовим складом на командних посадах і служби у відповідних видах збройних сил США.

Аналіз організаційних аспектів підготовки й підвищення кваліфікації таких фахівців дає підстави стверджувати, що вона має низку специфічних особливостей, на яких зупинимось детальніше.

Перша особливість витікає з того, що у США підготовка офіцерів для служб персоналу на тактичному рівні не здійснюється. У зв'язку з цим, для набуття відповідних професійних і фахових знань і вмінь відібраними кандидатами у збройних силах США запроваджена їх підготовка на курсах перепідготовки та підвищення кваліфікації при командно-штабних коледжах сухопутних військ, військово-повітряних і військово-морських сил, терміном від 3 до 5 місяців без отримання ступеня вищої освіти. Зокрема, для досягнення цілей у межах задоволення потреб кадрових органів Сухопутних військ збройних сил США функціонує Коледж підготовки штабних офіцерів із питань менеджменту «Army Management Staff College», який знаходиться поряд із Командно-штабним коледжем Сухопутних військ (н.п. Лівенворс, шт. Канзас) (Army Management Staff College (AMSC)).

Друга особливість полягає в регулярному навчанні на курсах підвищення кваліфікації та обов'язковості їх проходження під час кожного просування по щаблям військової або цивільної службової кар'єри. Протягом всієї військової та цивільної службової кар'єри, фахівці кадрових органів збройних сил США проходять професійні курси допідготовки та підвищення кваліфікації терміном від 5 до 10 місяців. Так, наприклад, офіцер служби персоналу зі штатно-посадовою категорією «капітан», після відповідного терміну служби (загальна вислуга 4–10 років), проходить курси підвищення кваліфікації по управлінню людськими ресурсами та може бути призначений на посаду служби персоналу дивізії зі штатно-посадовою категорією «майор» (загальна вислуга 11–16 років). Після чого офіцер може бути призначений до управління армійського корпусу зі штатно-посадовою категорією «підполковник» (загальна вислуга 17–22 років), у подальшому – можливе призначення в об'єднані штаби НАТО на посади офіцера служби персоналу зі штатно-посадовою категорією «полковник» (загальна вислуга більше 22 років).

Третя особливість: підготовка офіцерів генерал-ад'ютантської служби підрозділів управління кадровими ресурсами здійснюється у військових закладах освіти за суміжною військово-обліковою спеціальністю (наприклад, десант, розвідка тощо) та в такій послідовності:

- базовий курс підготовки офіцерів генерал-ад'ютантської служби;
- курси підвищення кваліфікації капітанів генерал-ад'ютантської служби;
- курси підготовки офіцерів командування та Генерального штабу (середній рівень освіти (ILE, IntermediateLevelEducation)) у командно-штабному коледжі;
- вищий військовий коледж (SSC, Senior Service College) (Науково методичний центр кадрової політики Міністерства оборони України, 2017, с. 132).

Для військовослужбовців, які займаються питаннями управління персоналу, існує два ключових навчальних курси до підготовки – базовий

та ускладнений курси підготовки офіцерів кадрових органів («The Adjutant General's Basic Course» та «The Adjutant General's Advanced Course»).

Початкове навчання фахівця людських ресурсів складається з двох блоків: 10 тижнів Основного бойового навчання та дев'яти тижнів Поглибленого індивідуального навчання з інструкціями на робочому місці щодо систем людських ресурсів. При цьому передбачено як теоретичну, так і практичну підготовку.

Додаткові блоки навчальних дисциплін можуть бути надані в залежності від виду посади, на яку призначають кандидата.

Наступна – четверта – особливість полягає в типовості для всіх видів збройних сил США нормативно-правових документів, які використовуються у процесі організації навчально-тренувальних курсів і підвищення кваліфікації. Як приклад можна взяти Сухопутні війська збройних сил США. До основних документів, які визначають завдання в цій сфері, належать: а) Багатовидова публікація (інструкція) Голови об'єднаного комітету начальників штабів збройних сил США щодо кадрової політики у військах від 31.05. 2016 року (Joint publication, 2016); б) Концепція Сухопутних військ збройних сил США щодо використання людського ресурсу, яка опрацьована командуванням Сухопутних військ з питань доктрин та підготовки (від 25.05. 2014 року) (TRADOC Pamphlet 525-3-7); в) Концепція Сухопутних військ збройних сил США з питань використання офіцерського складу, опрацьована командуванням Сухопутних військ з питань доктрин та підготовки (від 19.12. 2012 року) (TRADOC Pamphlet 525-3-0); г) Інструкція Сухопутних військ збройних сил США щодо політики Сухопутних військ щодо професіоналізації та розвитку лідерських якостей у військовослужбовців (від 05.04. 2017 року) (Army Regulation 600–100).

І нарешті, остання – п'ята – особливість, яка пов'язана з тим, що військове керівництво США проявляє постійну зацікавленість у самостійному підвищенні фахового рівня фахівцями служб персоналу і всіляко цьому сприяє. Зокрема, керівництвом активно заохочується навчання офіцерів у цивільних закладах вищої освіти, наприклад, за спеціальністю «управління персоналом».

У цьому контексті доцільно зазначити, що в багатьох американських коледжах і університетах існують програми, після набуття освіти, за якими можна отримати відповідну ступінь у галузі управління персоналом, управління людськими ресурсами, трудових відносин, адміністрування людських ресурсів, навчання та розвитку персоналу. Спеціальні курси, що сприяють кар'єрі у сфері людських ресурсів, можна закінчити на таких факультетах (відділеннях або інших структурних підрозділах), як управління бізнесом, методологія навчання, розвиток організацій, послуги для людей, комунікації, державне управління або в окремих спеціалізованих інститутах (структурних підрозділах) із підготовки фахівців у галузі управління людським ресурсами.

У зв'язку з тим, що для ефективної роботи у сфері управління людськими ресурсами бажано мати міждисциплінарну підготовку, чимало фахівців вчаться на спеціальних курсах у галузі соціальних наук і бізнесу. Для подальшого підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання для фахівців із управління людськими ресурсами діють спеціалізовані курси з компенсацій і винагороди за працю, найму персоналу, оцінювання ефективності діяльності персоналу, а також курси з принципів менеджменту, організаційного структурування, психології на промисловості, соціології, політичних наук, загальної економіки й економіки праці, статистики, трудового законодавства тощо (Науково методичний центр кадрової політики Міністерства оборони України, 2017, с. 134-135).

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок. Таким чином, у збройних силах США накопичено багатий досвід щодо організації системи підвищення кваліфікації військових фахівців для служби персоналу. Аналіз та узагальнення цього досвіду показує, що зміст підвищення кваліфікації цих фахівців тісно пов'язується зі службовими функціями й завданнями, виконання яких покладається на них, а організація цієї системи має низку специфічних особливостей, наукове осмислення та врахування яких у процесі вдосконалення вітчизняної системи підвищення кваліфікації фахівців служб персоналу Збройних Сил України значно сприятиме організаційному її вдосконаленню та підвищенню ефективності.

У подальшому перспективним є вивчення керівних документів, які діють у системі підвищення кваліфікації офіцерів служб персоналу збройних сил США, аналіз навчальних дисциплін, які викладаються у процесі підготовки та їх навчальних програм.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Army Management Staff College (AMSC)*. Retrieved from: <https://usacac.army.mil/organizations/cace/amsc>.
2. *Army Regulation 600–100 «Army Profession and Leadership Policy»*. Headquarters. Department of the Army. Washington, DC 5 April (2017).
3. *Joint publication (JP) 1–0, Joint Personnel Support* (2016).
4. *New DASD for training and education visits DLIFLC*. Retrieved from: <http://www.dliflc.edu/new-dasd-for-training-and-education-visits-dliflc/>.
5. *TRADOC Pamphlet 525-3-0 «The U.S. Army Capstone Concept»* (2012). Department of the Army. Headquarters. United States Army. Training and Doctrine Command. Fort Eustis, Virginia VA 23604-5763. 19 December 2012.
6. *TRADOC Pamphlet 525-3-7 «The U.S. Army Human Dimension Concept»* (2014). Department of the Army. Headquarters. United States Army. Training and Doctrine Command. Fort Eustis, Virginia 23604 2014. 39 p.
7. Брижати́й, Є. І. *Підготовка офіцерських кадрів Збройних Сил України з урахуванням досвіду провідних країн світу*. Режим доступу: <https://konferenciya.jimdo.com/1-%D0%BD%D0%B0%D0%BF%D1%80%D1%8F%D0%BC%D0%BE%D0%BA/B9-17-04/>
(Bryzhatyi, Ye. I. *Training of officer personnel of the Armed Forces of Ukraine taking into*

account the experience of the leading countries of the world. Retrieved from: <https://konferenciya.jimdo.com/1-%D0%BD%D0%B0%D0%BF%D1%80%D1%8F%D0%BC%D0%BE%D0%BA/B9-17-04/>).

8. Матвєєнко, А. А. *Система вищої військової освіти в США.* Режим доступу: http://artofwar.ru/k/kamenew_anatolij_iwanowich/sshasistemawoennogoobrazowanijanac_halo21weka.shtml (Matvieienko, A. A. *The system of higher military education in the United States.* Retrieved from: http://artofwar.ru/k/kamenew_anatolij_iwanowich/sshasistemawoennogoobrazowanijanac_halo21weka.shtml).

9. Науково методичний центр кадрової політики Міністерства оборони України (2017). *Удосконалення національної системи військової освіти відповідно до стандартів підготовки фахівців у навчальних закладах країн-членів НАТО* (Звіт про НДР. Державний реєстраційний номер 0117U002884). Київ (Scientific methodological center of personnel policy of the Ministry of Defense of Ukraine (2017). *Improvement of the national military education system in accordance with the standards of training of specialists in education institutions of NATO countries* (SPW Report, State Registration Number 0117U002884). Kiev).

10. Собчак, Н. М. (2004). *Зміст і форми професійної підготовки соціальних працівників у системі неперервної освіти США* (дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04). Тернопіль (Sobchak, N. M. (2004). *Content and forms of vocational training of social workers in the United States continuing education system* (PhD thesis). Ternopil).

11. Стрілецький, А. *Система підготовки офіцерських кадрів у США.* Режим доступу: <http://pentagonus.ru/publ/9-1-0-230> (Streletskyi, A. *System of training officer personnel in the USA.* Retrieved from: <http://pentagonus.ru/publ/9-1-0-230>).

РЕЗЮМЕ

Яцыно Олег. Особенности повышения квалификации специалистов служб персонала у вооруженных силах США.

В статье рассматриваются специфические особенности организации повышения квалификации специалистов служб персонала в вооруженных силах США. К таким особенностям можно отнести: отсутствие подготовки офицеров для служб персонала на тактическом уровне, обязательность прохождения курсов повышения квалификации при каждом продвижении по карьерной лестнице, подготовку офицеров генерал-адъютантской службы подразделений управления кадровыми ресурсами в военных учебных заведениях по смежной военно-учетной специальности, типичность нормативно-правовых документов, используемых в процессе организации учебно-тренировочных курсов и повышения квалификации для всех видов ВС США, постоянную заинтересованность и всестороннее содействие военного руководства США в самостоятельном повышении профессионального уровня специалистами служб персонала.

Ключевые слова: кадровый менеджмент, служба персонала, повышение квалификации, система военно-профессионального образования, вооруженные силы США, особенности.

SUMMARY

Yatsino Oleh. Features of the advanced training of personnel services in the US armed forces.

The article deals with the specific features of organization of advanced training of specialists of personnel services of US armed forces. These features include lack of training of

officers for personnel at the tactical level, the obligatory completion of advanced training courses during each career advancement, training of officers of the adjutant general service of the personnel management units at the military education institutions for the adjacent military-account specialty, typology of normative legal documents used in the process of organization of training courses and advanced training for all types of US armed forces, constant interest and full support of the US military leadership to independently enhance professional level by the specialists of personnel services of US armed forces.

In this context, it is noted that many American civilian education institutions have programs that can be followed by training in the field of human resources management, labor relations, training and staff development. Special courses in human resources care can be completed at such departments (or other structural units) as business management, teaching methodology, organization development, services for people, communication, government, or in selected specialized institutes (structural subdivisions) for training specialists in the field of human resources management.

The article presents peculiarities of organization of training and taking advanced training courses by military specialists of the US Army personnel services at the appropriate education institutions.

Key words: *personnel management, personnel service, advanced training, military vocational education system, US armed forces, specifics.*