

УДК 355.233

С.І. Кропивченко

Головне управління особового складу Генерального штабу Збройних Сил України, Київ

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ СЕРЖАНТСЬКОГО ТА СТАРШИНСЬКОГО СКЛАДУ У ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Запропонований інструментарій психологічного обстеження, який дає можливість якісно і в короткий термін провести та об'єктивно оцінити професійно-психологічну придатність кандидатів для навчання в Військових коледжах сержантського (старшинського) складу, виявити основні індивідуальні особливості кандидатів і вилучити серед контингенту осіб, непридатних до навчання і службової діяльності на сержантських посадах середнього та вищого рівнів Збройних Сил України.

Ключові слова: *сержантський та старшинський склад, психологічне обстеження, система багаторівневої підготовки.*

Вступ

Зміна воєнно-політичної обстановки в Європі, яка відбулася у результаті завершення другої хвилі розширення НАТО та його внутрішньої трансформації, поставило Україну в нові реалії, за яких позаблоковий статус почав втрачати своє продуктивне значення в сенсі обороноздатності країни. Євроатлантична модель Збройних Сил України була визнана та-

кою, що найбільшою мірою відповідає вимогам сьогодення. Побудова нової моделі української армії потребувала і нових підходів. Вони знайшли своє відображення в Державній програмі розвитку Збройних Сил України на 2006 – 2011 роки, з уведенням у дію якої розпочався новий етап їх розвитку – проведення заходів, спрямованих на глибинні зміни в системах військового управління, військової освіти та перехід на контрактний принцип комплектування.

За цією програмою розпочато впровадження нової системи кадрового менеджменту, підготовки військ (сил), оптимізації їх всебічного забезпечення, взято курс на прискорену професіоналізацію Збройних Сил України та наближення їх за всіма показниками до стандартів, прийнятих в збройних силах країн-членів НАТО.

Професіоналізація Збройних Сил України є об'єктивно зумовленим як зовнішніми, так і внутрішніми чинниками складним процесом реформування війська, спрямованим на створення невеликої за чисельністю, добре навченої та озброєної армії [12]. Однією з основних складових реалізації цього завдання є створення у Збройних Силах України професійного сержантського і старшинського складу, який повинен стати основою майбутніх Збройних Сил України.

Вперше питання щодо зміни системи професійної підготовки сержантського і старшинського складу Збройних Сил України постало в Указі Президента України від 17 квітня 2002 року № 348/2002 "Про Державну програму переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом". Саме тому виникла необхідність створення професійного сержантського і старшинського складу, спроможного взяти на себе основне навантаження щодо виховання та навчання підлеглого особового складу і стати основою професійних Збройних Сил України. Це, в свою чергу, було обумовлено необхідністю забезпечення утримання Збройних Сил України такими, структура і чисельність яких відповідатимуть економічним можливостям держави та завданням щодо її обороноздатності, підвищення бойової готовності та вимог до особового складу.

Тому особлива увага керівництва Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України зосереджена на створенні потужного професійного сержантського корпусу, оскільки його наявність розглядається як один із основних атрибутів сучасної армії та є невід'ємною складовою її професіоналізації. Саме сержантський склад в успішних професійних арміях забезпечує спадкоємність військового досвіду та вичуки.

Основна частина

При комплектуванні Збройних Сил України за призовом сержант як командир за період служби міг досягнути максимальної посади – заступник командира взводу, і потреби у подальшому кар'єрному зростанні не було. При комплектуванні Збройних Сил України військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом термін їх служби значно збільшився і становить 20 – 25 років і більше. Це в свою чергу потребує розширення спектра сержантських та старшинських посад у Збройних Силах України від командира відділення до головного старшини Збройних Сил України, що є складовою їх мотивації на військову службу. Наприкінці

2008 року було завершено тривалу за часом та велику за обсягами роботу, результатом якої, зокрема, є визначення чіткого алгоритму кар'єрного зростання від солдата до старшого прапорщика – вищого сержантського звання. Введення широкого спектра сержантських і старшинських посад веде до перерозподілу повноважень і функцій між офіцерами та сержантами.

"Першим кроком" у розбудові професійного сержантського складу для Збройних Сил України стало затвердження Міністром оборони України Концепції кадрової політики в Збройних Силах України та Концепції створення та розвитку професійного сержантського і старшинського складу ЗС України. На сьогодні це один із пріоритетних напрямів діяльності у Збройних Силах України.

З метою забезпечення практичної реалізації визначених завдань, опрацьовано низку відомчих документів, якими, зокрема, запроваджено в дію систему багаторівневої підготовки сержантського складу та новий перелік посад у ЗС України, де враховано як світовий досвід, так і власні національні особливості.

Створення професійного сержантського корпусу – дуже відповідальне завдання, вирішення якого неможливе без розв'язання таких фундаментальних питань, як: впровадження прозорої системи кар'єрного зростання сержантського та старшинського складу; забезпечення належного рівня командирської та фахової підготовки шляхом створення послідовної багаторівневої системи навчання військовослужбовців військової служби за контрактом; перерозподіл повноважень між офіцерським та сержантським складом шляхом підвищення рівня відповідальності сержантів за встановлення і дотримання військової дисципліни, успішне виконання завдань бойової підготовки та навчання особового складу.

Професіоналізм сержанта визначається наявністю у нього сукупності глибоких знань, умінь та навичок, необхідних індивідуально-психологічних якостей лідера і вихователя підлеглих.

Певні аспекти професійних якостей сержантів та військовослужбовців військової служби за контрактом стали предметом досліджень науковців: Є.М. Вашенка, Є.М. Потапчука, М.І. Томчука, В.В. Ягупова [4, 5, 10]. Проте багато з них залишилося поза увагою.

З огляду на це метою статті є висвітлення результатів аналізу вимог до професійних якостей сержантів у контексті лідерства і готовності до виховання підлеглого особового складу.

Професіонал на первинних командних посадах повинен: володіти якостями організатора та вихователя підлеглих; уміти планувати роботу, час і засоби, необхідні для вирішення поставлених завдань; раціонально управляти життєдіяльністю підрозділу; вивчати індивідуально-психологічні якості та здійснювати на його основі виховний вплив на підлеглих; створювати позитивний морально-психологічний

клімат у військовому колективі; вміло застосовувати важелі дисциплінарної практики; передавати підлеглим досвід і знання, формувати відповідні навички та уміння [6].

В основному документі сержанта американської армії "Кредо сержанта" дослівно записано: "**Я сержант – лідер солдат**. Як сержант я розумію, що є членом корпусу, назва якому "Становий хребет армії". Я зроблю все, щоб офіцери моєї частини мали максимум часу для виконання своїх офіцерських обов'язків. Офіцери не повинні брати на себе виконання моїх обов'язків" [11].

Американський офіцер відповідає за бойове злагодження підрозділів. В армії США до 70% навчального часу відведено на одиночну підготовку солдата – цим і займаються сержанти. Дисципліна у казармі також прерогатива сержантів. Тому в американській армії за індивідуальне навчання солдат на рівні взводу відповідає сержант.

Найголовніше в роботі американських сержантів – виховання солдат, "запровадження" в їх голови професійної етики, професійного кодексу. При цьому більш ніж 90% сержантів американської армії сьогодні мають освіту не нижче коледжу.

Підготовка сержанта, за словам колишнього голови Комітету начальників штабів ЗС США Коліна Пауела, "потребує багатьох років професійної служби". І **таких сержантів – не помічників офіцерів, а виконуючих свої** обов'язки – в американській армії майже третина її складу.

Приблизно така сержантська ієрархія в британській, німецькій, казахській арміях. В американській армії це зберігається по всьому ланцюжку – від взводу до корпусу – і завершується сержант-майорами, які служать в Комітеті начальників штабів разом з генералами. В кожній американській частині є свій сержант-майор, який є прямим начальником усіх сержантів даної частини. У кожній казармі висять три портрети: міністра оборони, головнокомандувача роду військ і сержанта роду військ [11].

Усі вищезазначені концептуальні засади лягли в основу Концепції створення та розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України, яка затверджена відповідним наказом Міністра оборони України. Так, відповідно до зазначеної Концепції **головні сержанти взводів (рот)** здійснюють безпосередню підготовку осіб рядового та сержантського складу підрозділів до виконання завдань за призначенням, а **головні старшини батальйонів, бригад і вище** виконують обов'язки як радники та консультанти командирів, командувачів та начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних Сил України. Вони здійснюють наставництво над молодими сержантами, сприяють підтриманню у військових частинах належного стану військової дисципліни та дотриманню вимог законодавства щодо порядку проходження військової служби, соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей.

Для виконання такого широкого спектра завдань сержант повинен мати відповідні навички та вміння, досвід та освіту. Стало необхідним створення системи багаторівневої підготовки.

Система багаторівневої підготовки – це визначений за послідовністю, термінами та сукупністю комплекс заходів, спрямованих на отримання сержантським і старшинським складом теоретичних та практичних знань і навичок, необхідних їм у процесі проходження військової служби і кар'єрного зростання.

У Збройних Силах України запроваджена і діє **багаторівнева підготовка сержантського та старшинського складу**:

базовий рівень підготовки – здійснюється в навчальних центрах на базі попередньо отриманого освітньо-кваліфікаційного рівня "кваліфікований робітник". Після проходження базового рівня підготовки військовослужбовці призначаються на посади командирів танків (бойових машин), командирів відділень (обслуг), головних сержантів взводів;

середній рівень підготовки – здійснюється у Військовому коледжі сержантського складу НТУ "Харківський політехнічний інститут" (м. Харків), де з 1 вересня 2009 року розпочата підготовка **командного сержантського та старшинського складу** з освітньо-кваліфікаційним рівнем "молодший спеціаліст" за спеціальністю "Адміністрування у військових підрозділах (рота, батальйон)". Після проходження середнього рівня підготовки військовослужбовці призначаються на посади головних сержантів рот, головних старшин батальйонів. У видових коледжах сержантського складу здійснюється підготовка сержантського та старшинського складу з освітньо-кваліфікаційним рівнем "молодший спеціаліст" для призначення на посади технічної спрямованості. Після проходження середнього рівня підготовки у видових коледжах сержантського складу військовослужбовці призначаються на посади техніків рот, начальників радіостанцій великої потужності, боцманів, командирів катерів тощо.

вищий рівень підготовки – запроваджений з 1 вересня 2009 року у Військовому коледжі сержантського складу НТУ "Харківський політехнічний інститут" (м. Харків) на базі освітньо-кваліфікаційного рівня "молодший спеціаліст". Після проходження вищого рівня підготовки військовослужбовці призначатимуться на посади від головних старшин полків (бригад) до головного старшини Збройних Сил України.

Впровадженню системи багаторівневої підготовки сержантського та старшинського складу передувало вивчення передового досвіду підготовки сержантів в арміях таких країн, як США, Великобританія, Франція, Німеччина, Польща. Вивчався з цього приводу і досвід Російської Федерації та прибалтійських країн, які також намагаються обрати свій національний напрямок реформування.

Запроваджена система багаторівневої підготовки не копіює жодну з уже існуючих, а є результатом кропіткої праці українських військових фахівців.

Безумовно, впровадження системи багаторівневої підготовки сержантського та старшинського складу потребує певної організації і порядку проведення психологічного обстеження під час вступних випробувань кандидатів на навчання. Саме психологічного обстеження, а не професійно-психологічного відбору, тому що до вступу у військові коледжі сержантського (старшинського) складу направляються не цивільна молодь, а військовослужбовці військової служби 2-3-го контракту, у військовому званні “сержант”, “старший сержант”, які вже пройшли відбір кандидатів для проходження військової служби за контрактом та соціально-психологічне вивчення.

На жаль, нещодавно введена наказом Міністра оборони України від 9 липня 2009 року № 355 “Інструкція з організації та проведення професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів” не враховує цих відмінностей [6].

Сутність психологічного обстеження полягає у проведенні обґрунтованих комплексних та послідовних заходів, спрямованих на виявлення осіб, які за своїм психологічними і психофізіологічними якостями, професійними здібностями відповідають (не відповідають) вимогам, тобто найбільш придатних до навчання у встановлений термін і подальшому ефективному виконанні професійних завдань на посадах головних сержантів.

Під професійними здібностями слід розуміти структуру досить стійких, хоч і мінливих під впливом ряду біологічних та соціальних факторів, якостей особистості, що характеризують успішність навчання, вдосконалення знань, навичок та виконання відповідних завдань. Здібності тих чи інших професій визначаються вимогами, які професія висуває до особистості [1].

Тому поряд із завданнями щодо виявлення здібностей психологічне обстеження має за мету прогнозувати і можливості сержанта до розвитку цих якостей. Ігнорування цього процесу може призвести до того, що в ряді випадків наявні здібності сержанта не співпадуть з фактичною ефективністю його навчання і подальшою діяльністю.

Головною метою психологічного обстеження є забезпечення максимальної відповідності індивідуальних характеристик, особливостей і можливостей сержанта тим вимогам, які висуває до них той чи інший вид професійної діяльності. Відбираючи кандидатів для тієї чи іншої спеціальності, необхідно враховувати перш за все особливості відповідного виду діяльності та ті вимоги, які професія ставить до людини. Під час проведення психологічного обстеження доцільно прогнозувати можливості сержанта до розвитку в ньому індивідуальних властивостей і професійних здібностей. Разом з тим необхідно враховувати, що удосконалення цих властивостей потребує багато часу і застосування досить складних

методик. Це суперечить сучасним вимогам скорочення термінів підготовки спеціалістів та потреб швидкого допуску їх до подальшої служби за фахом.

Варто зауважити, що психологічне обстеження має рекомендаційний характер. Результати обстеження повинні враховуватися під час розгляду питання про професійну придатність кожного сержанта в комплексі з даними про стан його здоров'я, рівня загального розвитку, знань, умінь та навичок, соціально-демографічними відомостями. Для психологічної діагностики особистісних властивостей військовослужбовця варто застосовувати такі методи психології, як: спостереження за повсякденною діяльністю; тестування; експертне опитування; біографічний метод; соціометричний та інші. За допомогою цих методів ми визначаємо ступінь прояву тієї чи іншої риси характеру, стилю поведінки у повсякденній службі, що безпосередньо залежить від прояву особистісних властивостей сержанта відповідно до діяльності. Потенціал людини визначається як здатність до самовираження, самоактуалізації та самореалізації [8].

Таким чином, психологічне обстеження повинно здійснюватися з метою якісного укомплектування Військових коледжів сержантського (старшинського) складу шляхом визначення ступеня розвитку психологічних якостей і властивостей особистості кандидата, які зумовлюють його успішне навчання та подальшу діяльність на сержантських посадах середнього та вищого рівня підготовки.

Внаслідок комплексу заходів із психологічного обстеження виводяться узагальнені оцінки: рівня нервово-психічної стійкості, лідерських якостей та спроможності до навчання.

Оцінка рівня нервово-психічної стійкості є провідною в системі психологічного обстеження, так як визначає ступінь стійкості до стресів відносно високого навчального навантаження та надійності дій сержанта в умовах професійної діяльності. Вона дозволяє в ході психологічного обстеження виявити тих кандидатів, у яких фіксуються найменші прояви негативних властивостей у структурі особистості (слабка, інертна нервова система, висока тривожність та емоційна нестійкість, значна залежність від неформальних лідерів та обставин, схильність до асоціальних вчинків, недисциплінованості). Оцінка рівня нервово-психічної стійкості узагальнює комплекс кількісних та якісних оцінок нервово-психічної діяльності, емоційно-вольових особливостей, індивідуально-характерологічних якостей, психофізіологічних критеріїв.

Оцінка спроможності до навчання узагальнює методики дослідження психічних пізнавальних процесів: відчуття, сприймання, пам'яті, мислення, уваги та уваги. Для більшої діагностики оцінки спроможності до навчання сержантів доцільно виявляти коефіцієнт інтелекту в цілому.

І насамкінець в особистісній сфері нас цікавить саме психологічні компоненти лідерської спрямованості військовослужбовця.

Спрямованість особистості у наукових працях розглядається у зв'язку з провідною діяльністю певної категорії людей. На наш погляд, такою діяльністю для професійного сержанта є командирська, або ж лідерська діяльність. Виходячи з цього, спрямованість, пов'язану з професійною діяльністю сержанта, треба визначити як лідерську. Важливість урахування лідерської спрямованості під час відбору кандидатів на командирські посади та навчання у ВВНЗ підкреслював у своїх дослідженнях військовий психолог Подоляк Я.В. Аналіз теоретичних і емпіричних досліджень з цієї проблеми [2, 3] дає змогу визначити лідерську спрямованість як складне системне утворення, яке детермінує саме лідерську поведінку особистості, ставлення до себе, як до лідера певної групи людей, та до послідовників. Оцінка лідерських якостей визначає їх наявність та ступінь розвитку у сержанта.

Для вивчення адаптаційних можливостей сержантів на підставі оцінки деяких соціально-психологічних і психологічних характеристик особистості, що відображають інтегральні особливості психічного і соціального розвитку, ми пропонуємо використання багаторівневого особистісного опитувальника "Адаптивність" (БОО-200), методики НПП-А, методики "Деадаптивний потенціал" (ДАП).

Причому під час роботи з багаторівневим особистісним опитувальником (БОО-200) "Адаптивність" визначаються значення:

інтегральної шкали особистісного адаптивного потенціалу (ОАП), що визначає рівень розвитку адаптаційних можливостей особистості;

шкал поведінкової регуляції (ПР) – рівень нервово-психологічної стійкості, рівень толерантності до психічних та фізичних навантажень, рівень працездатності;

комунікативного потенціалу (КП) – рівень комунікативних здібностей, самооцінки, реагування на зауваження, здатність до корекції своєї поведінки, спроможність будувати міжособистісні стосунки у колективі;

моральної нормативності (МН) – рівень соціалізації, прагнення дотримуватись загальноприйнятих і соціально ухвалених норм поведінки;

суїцидального ризику (СР);

військово-професійної спрямованості (ВПС).

Для підсумкового висновку використовуються інтегральні значення за кожною методикою. Після цього визначається індивідуальний рівень стійкості сержанта до бойового стресу (далі СБС). Рівень СБС не може бути вищим за мінімальний результат однієї з методик.

Для оцінки спроможності сержанта до навчання допоможе тест, призначений для виміру рівня інтелектуального розвитку "Шкала прогресивних матриць Равена" [13]. Вікова поправка на IQ виводиться за наступною формулою: $Вік. попр. = (IQ_{x-100}) / \text{віковий коефіцієнт поправки}$ (табл. 1 – 3).

Таблиця 1

Таблиця переведення первинних показників у проценти

К	Відсоток	Ступінь інтелектуального рівня
57	> 95%	1 ступінь Особливо високорозвинутий інтелект
45-56	75-94%	2 ступінь Інтелект вище середнього
15-44	25-74%	3 ступінь Середній інтелект
3-14	5-24%	4 ступінь Інтелект нижче середнього
0-2	< 5%	5 ступінь Інтелектуальний дефіцит

К – кількість правильно виконаних завдань

З метою оцінки лідерських якостей сержанта можливе використання тесту "Лідер", який призначений для виявлення лідерських якостей і ступеня їх виразності.

Таблиця 2

Вікова поправка на IQ

Вік	16-30	35	40	45	50	55	60
Коефіцієнт поправки у %	100	97	93	88	82	76	70

Таблиця 3

Приклад IQ для різних професійних груп

Професійна група		IQ
1.	Адміністратори та професіонали вищої кваліфікації	153
2.	Професіонали менш високої кваліфікації	132
3.	Високкваліфіковані спеціалісти; священики	117
4.	Кваліфіковані спеціалісти	109
5.	Спеціалісти середньої кваліфікації	98
6.	Некваліфіковані робочі	87
7.	Пацієнти психічних клінік	57

Запропонований інструментарій психологічного обстеження пройшов апробацію спочатку в Центрі підготовки сержантів Збройних Сил України в травні 2009 року, а потім й у Військовому коледжі сержантського складу НТУ "Харківський політехнічний інститут" (м. Харків) у серпні минулого року.

Аналіз отриманих результатів під час психологічного обстеження кандидатів на навчання в Центрі підготовки сержантів Збройних Сил України свідчить про досить високий ступінь ймовірності.

Так, старший прапорщик Левий С.В. (кандидат на навчання на вищому рівні), який під час проведення психологічного обстеження отримав найвищі по-

казники з методики "Шкала прогресивних матриць Равена" – 53 правильно виконаних завдань, що відповідає II ступеню інтелектуального рівня та тесту «Лідер» – 31 бал, що відповідає середній виразності лідерства, закінчив військовий навчальний заклад з відзнакою. Приблизно такі показники мали й військовослужбовці: прапорщик Котик В.Є., старші сержанти Шудра В.П., Фуцик Я.Т. (кандидати на навчання на середньому рівні) відповідно 52 і 31, які теж закінчили військовий навчальний заклад із відзнакою.

Висновки

Отже, аналіз процесу психологічного обстеження на навчання дозволяє зробити наступні висновки:

1. Запропонований інструментарій психологічного обстеження кандидатів надає можливість якісно і в короткий термін провести та об'єктивно оцінити професійно-психологічну придатність кандидатів на навчання у військових коледжах сержантського (старшинського) складу, виявити основні індивідуальні особливості і вилучити серед контингенту осіб, непридатних до навчання і службової діяльності на сержантських посадах середнього та вищого рівнів Збройних Сил України.

2. Діагностовані індивідуальні інтелектуальні можливості кожного кандидата дозволяють розробити комплекс рекомендацій викладачам циклових комісій щодо індивідуалізації процесу навчання та виховання.

3. Глибина і якість одержаної інформації за допомогою наведеного набору методик у сукупності з індивідуальною психодіагностичною роботою психолога дозволяє дати необхідні рекомендації командуванню при первинному формуванні курсантського колективу, зробити правильний вибір під час призначення на первинні посади (молодших командирів), а також розподілити належним чином функціональні обов'язки осіб у сформованих колективах.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ СЕРЖАНТСКОГО И СТАРШИНСКОГО СОСТАВА В ПРОЦЕССЕ РАЗВИТИЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ УКРАИНЫ

С.И. Кропивченко

Предложен инструментальный психологического обследования, который дает возможность качественно и в короткий срок провести и объективно оценить профессионально-психологическую пригодность кандидатов для обучения в Военных колледжах сержантского (старшинского) состава, проявить основные индивидуальные особенности кандидатов и изъять среди контингента лиц, непригодных к обучению и служебной деятельности на сержантских должностях среднего и высшего уровней Вооруженных Сил Украины.

Ключевые слова: сержантский и старшинский состав, психологическое обследование, система многоуровневой подготовки.

METHODOLOGICAL ASPECTS OF PROFESSIONALIZATION OF SURGEANT STAFF IN THE PROCESS OF DEVELOPMENT OF MILITARY FORCES OF UKRAINE

S.I. Kropivchenko

The given methodology of a psychological examination allows to evaluate the professional and psychological capability of candidates to study in the Military colleges of sergeant staff in a short period of time, to show main individual features of the candidates and find persons incapable for studies and professional activities at sergeant post of middle and high levels of the Military forces of Ukraine.

Keywords: sergeant staff, psychological examination, system of multilevel preparation.

Список літератури

1. Инженерная психология в военном деле / В.М. Агунин, Г.М. Зараковский, Б.А. Королев и др.: под ред. Б.Ф. Ломова. – М.: Воениздат, 1983. – 224 с.
2. Александров А.И. Психологический анализ формирования профессиональной направленности личности у курсантов высших военно-политических училищ: дис. канд. психол. наук: 19.00.09. – М.: ВПА, 1978. – 175 с.
3. Андреева Т.В. Социально-психологические факторы формирования направленности личности: дис. канд. психол. наук: 19.00.05. – Л.: ЛГУ, 1989. – 188 с.
4. Ващенко С.М. Аналіз основних вимог до сержантів (старшин) та досвід провідних країн світу щодо підготовки сержантів / С.М. Ващенко // Психологічні науки, № 472, Ч. II. – 71 с.
5. Військова професійна служба в ЗС України: досвід, проблеми та перспективи. – К.: НАОУ – 2008. – 141 с.
6. Інструкція з організації та проведення професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів // Наказ Міністра оборони України від 09.07.09 № 335.
7. Інструкція з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України // Наказ Міністра оборони України від 20.10.09 № 525.
8. Краткий психологический словарь / под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, – 1988. – 432 с.
9. Концепція створення та розвитку професійного сержантського і старшинського складу ЗС України // Наказ Міністра оборони України від 18.11.08 № 567.
10. Печеню І.С. Досвід комплектування Збройних Сил України, провідних країн Європи військовослужбовцями служби за контрактом / І.С. Печеню // Гуманітарний вісник Збройних Сил України. – 2007. – № 1(3). – С. 45-60.
11. Подготовка сержантов в некоторых армиях мира // Золотой Лев, № 117-118 – 2009.
12. Професіоналізація Збройних Сил України: від ідеї до втілення // Національна безпека та оборона. – 2008. – № 9. – С. 21.
13. Carpenter, P.A., Just, M.A. and Shell, P. What one intelligence test measures: A theoretical account of the processing in the Raven Progressive Matrices Test. *Psychological Review*. – 1990. – p. 97(3), 404-431.

Надійшла до редколегії 3.03.2010

Рецензент: к-т військ. наук, доцент С.В. Дружинін, ВПІ НТУ України «ЖП», Полтава.