

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.7.51>

DO CHARAKTERYSTYKI DOŚWIADCZEŃ USA W SZKOLENIU PERSONELU SIŁ ZBROJNYCH

Oleksandr Moskwycz

laureat Instytutu Badawczego Prawa Publicznego (Kijów, Ukraina)

ORCID ID: 0009-0006-6047-092X

oleksandrmoskvych@ukr.net

Adnotacja. Celem artykułu jest: opisanie pozytywnych doświadczeń Stanów Zjednoczonych Ameryki w szkoleniu kadr dla sił zbrojnych. W artykule, na podstawie analizy poglądów naukowców, podsumowano pozytywne doświadczenia Stanów Zjednoczonych Ameryki w szkoleniu kadr dla sił zbrojnych. Podkreślono, że Stany Zjednoczone są żywym przykładem skutecznego i jakościowego budowania systemu szkolenia kadr sił zbrojnych wszystkich szczebli i kierunków. Podkreślono najbardziej pozytywne aspekty doświadczeń określonego kraju, które mogą zainteresować ukraińskiego ustawodawcę w kontekście doskonalenia krajowego systemu szkolenia kadr Sił Zbrojnych Ukrainy. Stwierdzono, że Stany Zjednoczone są żywym przykładem skutecznego i jakościowego budowania systemu szkolenia kadr sił zbrojnych wszystkich szczebli i kierunków. System ten charakteryzuje się wysokim poziomem orientacji: po pierwsze, na kształcenie najwyższej klasy specjalistów w określonych obszarach; po drugie, podnoszenie kwalifikacji zawodowych i osobistych personelu wojskowego ubiegającego się o wyższe stanowiska. Ponadto, po stronie pozytywnych, warto zwrócić uwagę na stabilność i dużą jednolitość przepisów dotyczących szkolenia kadr dla wojska.

Słowa kluczowe: personel, szkolenie personelu, siły zbrojne Stanów Zjednoczonych Ameryki, doskonalenie.

TO CHARACTERIZE THE EXPERIENCE OF THE UNITED STATES IN THE TRAINING OF PERSONNEL FOR THE ARMED FORCES

Oleksandr Moskvych

laureate of the Scientific Research Institute of Public Law (Kyiv, Ukraine)

ORCID ID: 0009-0006-6047-092X

oleksandrmoskvych@ukr.net

Abstract. The purpose of the article is: to describe the positive experience of the United States of America in training personnel for the armed forces. The article, based on the analysis of scientific views of scientists, summarizes the positive experience of the United States of America in training personnel for the armed forces. It was emphasized that the USA is a vivid example of how to effectively and qualitatively build a system of personnel training for the armed forces at all levels and directions. The most positive points of the experience of the specified country, which may be of interest to the Ukrainian legislator in the context of improving the national system of personnel training for the Armed Forces of Ukraine, are highlighted. It was concluded that the USA is a vivid example of how to effectively and qualitatively build a system of personnel training for the armed forces at all levels and directions. This system is characterized by a high level of orientation: first, on the training of top-class professionals in specific areas; secondly, improving the professional and personal qualities of military personnel who apply for higher positions. In addition, on the positive side, it is worth noting the stability and high uniformity of the legislation on the training of personnel for the army.

Key words: personnel, personnel training, armed forces of the United States of America, improvement.

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ДОСВІДУ США ЩОДО ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ

Олександр Москвич

здобувач Науково-дослідного інституту публічного права (Київ, Україна)

ORCID ID: 0009-0006-6047-092X

oleksandrmoskvych@ukr.net

Анотація. Метою статті є: надати характеристику позитивному досвіду Сполучених Штатів Америки щодо підготовки кадрів для збройних сил. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, узагальнено позитивний досвід Сполучених Штатів Америки щодо підготовки кадрів для збройних сил. Наголошено, що США є яскравим прикладом того, як можна ефективно та якісно побудувати систему підготовки кадрів для збройних сил на всіх рівнях та напрямках. Виділено найбільш позитивні моменти досвіду вказаної країни, які можуть бути цікавими українському законодавцю в контексті вдосконалення національної системи підготовки кадрів для Збройних сил України. Зроблено висновок, що США є яскравим прикладом того, як можна ефективно та якісно побудувати систему підготовки кадрів для збройних сил на всіх рівнях

та напрямах. Дана система характеризується високим рівнем орієнтованості: по-перше, на підготовку професіоналів екстра-класу за конкретними напрямами; по-друге, покращення професійних та особистих якостей військових, які претендують на більш високі посади. Окрім того, з позитивного боку варто відзначити сталість та високу уніфікованість законодавства про підготовку кадрів для армії.

Ключові слова: кадри, підготовка кадрів, збройні сили Сполучені Штати Америки, вдосконалення.

Постановка проблеми. Умови, в яких наразі знаходиться українська держава, вимагають особливого підходу до покращення якості та ефективності підготовки кадрів для Збройних сил України. Адже повномасштабна війна, використання новітньої зарубіжної зброї, автоматично підняли вимоги щодо професійної та особистої підготовки кадрів для ЗСУ. Вирішити вказані проблеми, як вбачається, є можливим шляхом вивчення зарубіжного досвіду, зокрема, у частині адміністративно-правового регулювання підготовки кадрів для збройних сил. Вища військова освіта провідних зарубіжних країн має стійку тенденцію до інтеграції з цивільною освітою. Вона є однією з ключових ланок, які визначають якість стану та основу стабільного розвитку їх військових організацій, а також сприяє відтворенню кадрового та резервного потенціалу збройних сил (ЗС), забезпечує підготовку військових фахівців усіх кваліфікаційних рівнів і ланок управління з високим рівнем професіоналізму, компетентності, інтелектуального розвитку, загальної та військово-професійної культури, здатних з високою ефективністю виконувати поставлені завдання щодо оборони держави, розвитку власної творчої індивідуальності, наполегливого самостійного засвоєння нових знань протягом військової служби, прийняття оптимальних рішень у нестандартних умовах (Скворок, 2013: 207). Важливість запровадження зарубіжного досвіду також обумовлена необхідністю відходу від пострадянської системи військового управління, яка суттєво відрізняється від НАТОвської та полягає у наступному: роз'єднання структури штабів на планувальні та управлінські функції; елементи організаційно-штатної структури штабів формуються за функціями штабів; система всебічного забезпечення створюється за функціями ведення операцій, а не за видами забезпечення військ; на відміну від жорсткої ієрархічної вертикалі пострадянської системи управління формується децентралізована система управління (Фролов, Устименко, 2018). Система децентралізованого військового управління (базується на наданні командувачу (командиру) самостійності в прийнятті рішень, широкої ініціативи у виконанні поставлених завдань та персональної відповідальності за їх виконання), на відміну від жорстко централізованої ієрархічної вертикалі управління пострадянської моделі керівництва (тобто, опікування (підміна) командирів, штабів старшим командувачем (командиром, начальником) і їх відповідальності за дії підлеглих) (Фролов, Устименко, 2018). Тож, розглядаючи, на нашу думку, найбільш доцільно досвід країн НАТО, оскільки саме вступ до цієї організації, наразі, є пріоритетом для української держави.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані із кадровим забезпеченням збройних сил в різних державах світу, у своїх наукових працях розглядали: Л.В. Балабанова, Ю.І. Медвідь, С.В. Мірошніков, Н.Є. Панькова, А.А. Пухтецька, О.Б. Черних, С.А. Шворов та багато інших. Втім, незважаючи на суттєвий теоретичний доробок, в науковій літературі відчувається брак наукових напрацювань, присвячених проблемі зарубіжного досвіду підготовки кадрів для збройних сил.

Саме тому метою статті є: надати характеристику позитивному досвіду Сполучених Штатів Америки щодо підготовки кадрів для збройних сил.

Виклад основного матеріалу. Переходячи до розгляду досвіду конкретних держав, перш за все, необхідно звернути увагу на Сполучені Штати Америки (далі – США). Перш за все, варто відзначити, що відмовившись у 1973 р. від строкової служби на користь більш ефективної – контрактної, США відразу ж стикнулися з труднощами при комплектуванні – нестача бажаючих служити в армії, традиційно пов'язані зі службою обмеження, труднощі та ризик. Тому уряду довелося вживати екстрених заходів для залучення добровольців у збройні сили шляхом різкого підвищення грошового утримання і запровадженням соціальних пільг. Особливе значення при цьому надавалося рекламі й популяризації служби в армії (Приходько, Гунбін Безбавна, 2017).

Наразі ж армія США представляє собою науково обґрунтовану та практично апробовану модель збройних сил, що постійно вдосконалюється і розвивається, відповідно до нових викликів і загроз. Побудова і функціонування цієї моделі базується на досягненнях сучасної воєнної науки і практики. Елементи методології будівництва структури збройних сил, планування, підготовки та управління військами у ході військових операцій прийнято називати оперативними стандартами НАТО (Фролов, Устименко, 2018).

В основі регулювання підготовки кадрів для збройних сил США лежить Кодекс Сполучених Штатів: Закон про загальну військову підготовку та службу, 50a USC від 1952 року (United States Code: Universal Military Training and Service Act, 50a U.S.C. (1952)), норми якого спрямовано на регулювання багатьох питань, зокрема: національна оборона; ведення бойових дій; формування урядових документів; порядок законопроектної діяльності у військовій сфері; правовий статус військово-службовців; освіта військових; тощо. Окрім того, важливим нормативно-правовим актом є Закон «Про загальну військову підготовку та службу». Не можна також не відмітити Закон «Про права на працевлаштування та повторне працевлаштування у силових структурах (USERRA)» — це федеральний закон, прийнятий у 1994 році, який захищає військовослужбовців та ветеранів від дискримінації при прийомі на роботу на підставі їхньої служби та дозволяє їм відновити свою цивільну роботу після періоду формена, служба USERRA застосовується до військовослужбовців, резервістів, Національної гвардії та інших подібних служб (включаючи Національну систему медичної

допомоги при стихійних лихах та Уповноважений корпус Служби охорони здоров'я). Закон гарантує, що військовослужбовці: а) не утиснені у своїй цивільній кар'єрі через службу в армії; б) відразу після повернення зі служби знову приймаються на цивільну роботу; в) не піддаються дискримінації з боку роботодавців через минулу, справжню чи майбутню службу в армії.

У США майже всі військовослужбовці приходять у професію з низового рівня. Незалежно від того, чи є вони недавніми випускниками середньої школи, університету чи однієї з військових академій, чи переходять з іншої сфери праці, військові потрапляють до організації, чия культура, сформована вимогами ведення війни та значно відрізняється від усіх сфер суспільного життя. У той же час, перед ними стоїть безліч нових завдань, які вони повинні освоїти, щоб стати цінними членами команди. Кожен із військових підрозділів має власну програму початкового навчання, зазвичай поділену на два етапи: 1) базовий етап, який часто називають «початковим» або «навчальним табором». Його основна мета полягає у розвитку основних навичок, необхідних кожному на цій конкретній службі, та впровадження їх у «культуру» цієї служби; 2) другий, – більш просунутий етап, який спрямовано на розвиток конкретних навичок для обраної або призначеної спеціальності.

Початкова вступна підготовка є надважливим етапом. Щороку, до прикладу, ВМС США навчають приблизно 40000 новобранців у військово-морському навчальному центрі Великих озер, а ВПС США навчають приблизно 35 000 осіб базової військової підготовки на базі ВПС Лекленд. Корпус морської піхоти навчає приблизно 20000 новобранців на рік у Перріс-Айленді і ще 17000 у Сан-Дієго. Армія США щорічно навчає понад 80000 новобранців у Форт-Джесон, Південна Кароліна, та ще у трьох великих навчальних центрах. Загалом Міністерство оборони щорічно проводить початкове навчання для майже 200 000 юнаків та дівчат.

Досить жорсткими і категоричними під час добору кандидатів є вимоги до їхнього фізичного стану, який перевіряють тестом Army Physical Fitness Test (APFT). Він передбачає 35 відтискань в упорі лежачи, вправи для пресу (50 разів за 2 хвилини) і крос на 2 милі (3,2 км). Його потрібно пробігти не довше, ніж за 16,5 хвилини. Цей тест обов'язковий не лише для новобранців, які після кількох виснажливих тижнів навчання намагаються влитися до лав збройних сил, а й для діючих військовослужбовців: APFT вони проходять кожні 2 роки, а з віком нормативи дещо знижуються. Також слід зауважити, що до цього тесту допускаються люди у відмінній фізичній формі, параметри якої прописані окремим документом. Приміром, вага чоловіка зростом 170 см не має перевищувати 82 кг, а для жінки такого ж зросту граничною є вага 73 кілограми. Також усі кандидати піддаються обов'язковій перевірці на відсутність проблем із законом, вони повинні мати гарну кредитну історію і не мати татуювань на відкритих ділянках тіла (Поліщук, 2020).

Під професіоналізмом у збройних силах США, як правило, розуміють сукупність трьох елементів: спеціальні знання – у життєво необхідних галузях людської діяльності і безпосередньо за своєю спеціальністю; відповідальність – робота в контексті інтересів суспільства, визнання його цінностей і їх неухильне наслідування у службі; корпоративність – членство у професійній організації поряд з володінням спеціальними знаннями і прийняттям зобов'язань стає критерієм професійного статусу, що відрізняє професіонала від аматора (Vazques, 1995; Олійник, 2011).

Окрему і особливу увагу варто звернути на існуючу у США систему підготовки офіцерів (OES). Остання представляє собою прогресивний і послідовний процес практичного та теоретичного навчання армійських офіцерів, який починається на етапі підготовки до служби та продовжується у школах на базовому (початковому) рівні, просунутому рівні, проміжному командно-штабному рівні та старшому рівні. Тож, OES складається з таких напрямів підготовки:

- базовий курс підготовки офіцерів-лідерів, – це триетапна програма навчання перед призначенням на посаду, тобто до безпосереднього вступу на службу, яка перетворює молодших офіцерів на керівників (лідерів), компетентних, впевнених у собі, пройнятих духом воїна, які мають польові навички та досвідчені у військовій галузі та здатні керувати невеликими підрозділами;

- курс удосконалення професійних якостей уорент-офіцера. Останній спрямовано на покращення лідерської, тактичної та технічної підготовки, яка необхідна прапорщикам для служби у роті та на посадах вищого рівня;

- курс капітанської кар'єри: цей курс готує офіцерів ротного рівня до успішного командування на рівні роти та ефективної служби на штабних посадах на рівні батальйону та бригади;

- штабний курс уорент-офіцера. Курс, який фокусується на навичках штабного офіцера та лідерських якостях, необхідних для служби у званні старшого уорент-офіцера (CWO) у батальйоні та вище;

- освіта середнього рівня. Це курс для офіцерів командування та генерального штабу, який спрямований на забезпечення кращої підготовки службовців різних спеціальностей до повномасштабних операцій у спільному, міжвідомчому та багатонаціональному середовищі;

- школа перспективних військових досліджень: навчає офіцерів на рівні випускників військового мистецтва та науки для підготовки командирів та офіцерів генерального штабу, які можуть вирішувати складні військові завдання у мирний та воєнний час. Основна увага у цій школі приділяється плануванню та проведеною операцій повного спектру у спільних, багатонаціональних та міжвідомчих контекстах;

- школа командної підготовки – забезпечує цілеспрямований розвиток лідерів для нових командирів бригад, батальйонів та командних сержантів-майорів;

- курс старшого штабу уорент-офіцера. Призначений для підготовки уорент-офіцерів з ширшим армійським баченням, необхідним для призначення на посади рівня CW5 як технічні, функціональні та галузеві системні інтегратори та інструктори на найвищих організаційних рівнях;

– старший коледж – готує обраних старших офіцерів армії, цивільних та міжнародних лідерів до виконання обов'язків стратегічного рівня (Specialized Skills Training, 2023).

З огляду на зазначене вище цілком справедливим буде говорити про те, 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. Крім того, військовослужбовці можуть підвищувати рівень загальноосвітньої та професійної підготовленості в інститутах заочного навчання через свої відділення, що функціонують при коледжах і університетах. 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 (Яцино, 2018: 73). При цьому, як слушно відмічає О. Яцино, 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 (Яцино, 2018: 73).

У збройних силах США заохочується дистанційна освіта військовослужбовців — для цієї мети студенту в погони виділяють персональний комп'ютер і \$4500 на рік на оплату навчання, причому профіль вибирає особисто військовослужбовець. У разі, якщо лави армії поповнює студент, який повинен сплатити своє навчання у вищій, він може скористатися послугами «Армійської програми погашення заборгованості коледжу». Вона надає банківський кредит, застрахований на федеральному рівні. Сума такого кредиту досить велика — до \$65000. Вона може виплачуватися повністю або частково під час служби за контрактом (Поліщук, 2020). Варто також відзначити той факт, що у США відсутня єдина система перевірки та оцінки фізичної готовності військовослужбовців. Кожний вид збройних сил та деякі роди військ встановлюють власні тести та нормативи. Проте існує тенденція до уніфікації системи перевірки та оцінки. Замість семи різних тестів приймають єдиний армійський тест фізичної готовності, що включає в себе три контрольні вправи: згинання та розгинання рук в упорі лежачи, піднімання тіла в сід з положення лежачи, біг 2 милі (3218 м). Результати, що показані у кожній вправі, оцінюються за 100 – бальною шкалою. Кожний військовослужбовець повинен бути перевіреним за армійським тестом фізичної готовності не рідше 2-х разів протягом року, але не частіше ніж через 3 місяці (Stability Operations and Support Operations, 2003; The Army Weight Control Program, 1992).

Для військовослужбовців, які старші 40 років, встановлені мінімальні нормативи з бігу на 2 милі. Біг дозволяється замінювати за бажанням їздою на велосипеді, плаванням чи прискореною ходьбою. У змісті контрольних нормативів з фізичної підготовки в армії США спостерігається тенденція до уніфікації, а саме: замість семи різних тестів, які використовувались раніше, використовується єдиний армійський тест, який за змістом схожий з тестами ВПС та ВМС. У той же час спостерігається і протилежний процес – спеціалізація програм та контрольних тестів з фізичної підготовки. Так, військово-прикладна фізична підготовленість визначається за допомогою тестів, де враховано специфіку професійної діяльності різних видів збройних сил та окремих родів військ (The Army Weight Control Program, 1992).

Висновки. Отже, проведений вище аналіз дає змогу говорити про те, що США є яскравим прикладом того, як можна ефективно та якісно побудувати систему підготовки кадрів для збройних сил на всіх рівнях та напрямках. Дана система характеризується високим рівнем орієнтованості: по-перше, на підготовку професіоналів екстра-класу за конкретними напрямками; по-друге, покращення професійних та особистих якостей військових, які претендують на більш високі посади. Окрім того, з позитивного боку варто відзначити сталість та високу уніфікованість законодавства про підготовку кадрів для армії.

Література

1. Specialized Skills Training, 2023. URL: <https://myarmybenefits.us.army.mil/Benefit-Library/Federal-Benefits/Specialized-Skills-Training?serv=122>
2. Stability Operations and Support Operations. US. Headquarters Department of the Army. Washington. 2003; FM 3–07: 7–16.
3. The Army Weight Control Program. 1992 Aug; AR 600–9: 22–56.
4. Vazques A. Equal Opportunity. *Psychology*. 1995. № 6. P. 23–32.
5. Олійник Л.В. Використання досвіду армій провідних країн світу в удосконаленні системи професійної підготовки військових фахівців. Проблеми навчання та підготовки кадрів. *Честь і закон*. 2011. № 1, С.50–54.
6. Поліщук С. Збройні сили США: бюджет, структура, відбір, зарплата. веб-сайт «АрміяInform». 2020. URL: <https://armyinform.com.ua/2020/05/13/zbrojni-sily-ssha-byudzh-et-struktura-vidbir-zarplata/>
7. Приходько І.І., Гунбін К.Ю., Безбавна Г.І. Професійний психологічний відбір військовослужбовців у зарубіжних країнах. *Причорноморські психологічні студії*. 2017. С. 79–84.
8. Скворок І.М. Підготовка офіцерів запасу в зарубіжних країнах. *Військова освіта*. 2013. № 1. С. 207–216.
9. Фролов В.С., Устименко О.В. Особливості впровадженні в ЗС України систем військового управління за принципами та стандартами НАТО. *Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України ім. Івана Черняховського*. 2018. № 3(64). С. 18–26.
10. Яцино О. Особливості підвищення кваліфікації фахівців служб персоналу у збройних силах США. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 2018. № 7 (81). С.71–80.

References:

1. Specialized Skills Training. 2023. URL: <https://myarmybenefits.us.army.mil/Benefit-Library/Federal-Benefits/Specialized-Skills-Training?serv=122> [in English].
2. Stability Operations and Support Operations. US. Headquarters Department of the Army. Washington. 2003; FM 3–07: 7–16. [in English].
3. The Army Weight Control Program. 1992 Aug; AR 600–9: 22–56. [in English].
4. Vazques, A. (1995). Equal Opportunity. *Psychology*. № 6. pp. 23–32. [in English].
5. Oliinyk, L.V. (2011). Vykorystannia dosvidu armii providnykh krain svitu v udoskonalenni systemy profesiinoi pidhotovky viiskovykh fakhivtsiv. Problemy navchannia ta pidhotovky kadriv [Using the experience of the armies of the world's leading countries in improving the system of professional training of military specialists]. *Chest i zakon*. № 1, pp.50-54. [in Ukrainian].
6. Polishchuk, S. (2020). Zbroini syly SShA: biudzheth, struktura, vidbir, zarplata [The US Armed Forces: budget, structure, selection, salary]. web-sait «ArmiiaInform». 2020. URL: <https://armyinform.com.ua/2020/05/13/zbrojni-syly-ssha-byudzheth-struktura-vidbir-zarplata/> [in Ukrainian].
7. Prykhodko, I.I., Hunbin, K.Iu., Bezbavna, H.I. (2017). Profesiinyi psykholohichni vidbir viiskovosluzhbovtiv u zarubizhnykh krainakh [Professional psychological selection of military personnel in foreign countries]. *Prychornomorski psykholohichni studii*. pp. 79–84. [in Ukrainian].
8. Skvorok, I.M. (2013). Pidhotovka ofitseriv zapasu v zarubizhnykh krainakh [Training of reserve officers in foreign countries]. *Viiskova osvita*. № 1. pp. 207-216. [in Ukrainian].
9. Frolov, V.S., Ustyenko, O.V. (2018). Osoblyvosti vprovadzhenni v ZS Ukrainy system viiskovoho upravlinnia za pryntsyropy ta standartamy NATO [Peculiarities of the implementation of military management systems in the Armed Forces of Ukraine according to NATO principles and standards]. *Zbirnyk naukovykh prats Tsentru voienno-stratehichnykh doslidzhen Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy im. Ivana Cherniakhovskoho*. № 3(64). pp. 18–26. [in Ukrainian].
10. Iatsyno, O. (2018). Osoblyvosti pidvyshchennia kvalifikatsii fakhivtsiv sluzhb personalu u zbroinykh sylakh SShA [Features of professional development of personnel services specialists in the US armed forces]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii*, № 7 (81). pp.71-80. [in Ukrainian].