
Recruiting and Retention of Military Personnel

(RTO-TR-HFM-107)

Executive Summary

The aim of the Armed Forces of the NATO nations is to be fully operational while undergoing a constant process of change. To achieve this goal, it is important to be able to recruit qualified personnel and retain those who have accumulated critical military experience. Thus, the objective of this study is to foster a true understanding of the mechanisms that influence recruitment and retention outcomes.

The outcome of this study is composed of three deliverables – a final report, a R&R-workshop, which was held in order to disseminate the results of the study and a R&R Literature Database of the research used by the Task Group.

The final report consists of three parts:

- 1) Information on national R&R strategies;
- 2) Ten topic areas within R&R literature; and
- 3) Generic R&R military models.

National R&R strategies of the member countries: Those reflect the reference frame of the R&R issues which are relevant for the Task Group. National R&R measures are discussed and the national solutions for R&R related problems are presented.

Topic Areas: Literature reviews have been prepared on ten particularly R&R relevant areas selected by the RTG members (e.g., psychological contract, individual differences and later turnover, etc.). The areas' specific affect on R&R and its link to the generic R&R military models is explained. Each area chapter ends with practical recommendations how to minimize or overcome area-specific R&R problems.

Generic R&R Military Models: Those are derived from the literature, from the national R&R strategies and the topic areas, one for recruitment and one for retention. They explain the R&R processes within a military setting and conclude with practical recommendations.

Recrutement et rétention du personnel militaire (RTO-TR-HFM-107)

Synthèse

Le but des forces armées des nations de l'OTAN est de rester entièrement opérationnelles tout en étant soumises à des changements constants. Pour y parvenir, il est important qu'elles recrutent du personnel qualifié et gardent dans leurs rangs ceux qui ont accumulé une importante expérience militaire. Ainsi, l'objectif de cette étude est de permettre de disposer d'une vraie compréhension des mécanismes influant sur les résultats du recrutement et de la rétention du personnel.

Le résultat de cette étude a abouti à trois produits : un rapport final, un atelier R&R (recrutement et rétention), qui s'est tenu pour diffuser les résultats et, une Base de Données sur la littérature R&R de recherche utilisée par le groupe de travail.

Le rapport final se compose de trois parties :

- 1) Informations sur les stratégies nationales R&R ;
- 2) Dix domaines de la littérature R&R ; et
- 3) Des modèles militaires R&R génériques.

Stratégies nationales R&R des nations membres : celles-ci reflètent le cadre de référence des problèmes de R&R pertinents pour le groupe de travail. Les mesures nationales R&R sont traitées, et leurs solutions sont présentées.

Domaines d'intérêt : des résumés littéraires ont été préparés sur dix domaines relevant particulièrement de la R&R ; ceux-ci ont été sélectionnés par les membres du groupe de travail (ex. : contrat psychologique, différences individuelles et taux de rotation, etc.). Les domaines spécifiques affectant la R&R et leurs liens avec les modèles militaires R&R génériques sont expliqués. Chaque chapitre se termine par des recommandations pratiques sur « Comment minimiser ou résoudre les problèmes spécifiques du R&R ».

Modèles militaires R&R génériques : ces modèles sont tirés de la littérature, des stratégies R&R nationales et des domaines d'intérêt ; l'un pour le recrutement, l'autre pour la rétention. Ils expliquent les processus R&R dans un contexte militaire et concluent par des recommandations pratiques.