



Наукові перспективи
Видавнича група



ЖУРНАЛ
Національні інтереси

України



*Творимо переможне
майбутнє України разом*

4(21)
2026

Військова академія (м. Одеса)

Видавнича група «Наукові перспективи»

*Всеукраїнська асамблея докторів наук
з державного управління*

«Національні інтереси України»

№ 4(21) 2026

Military Academy (Odesa)

Scientific Perspectives Publishing Group

*All-Ukrainian Assembly of Doctors of Science
in Public Administration*

«National interests of Ukraine»

№ 4(21) 2026

“Національні інтереси України”:

науково-практичний журнал. 2026. № 4(21) 2026. С. 2524

Рекомендовано до видавництва Президією громадської наукової організації «Всеукраїнська Асамблея докторів наук з державного управління» (Рішення від 10.04.2026, № 4/4-26)



Згідно наказу Міністерства освіти і науки України #1415 від 02.10.2024 журнал включений до Переліку наукових фахових видань України, категорія “Б”, спеціальності: 081 Право; 281 Публічне управління та адміністрування; 256 Національна безпека (за окремими сферами забезпечення і видами діяльності); 051 Економіка; 052 Політологія
Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 10.12.2024 № 1721 журналу присвоєно категорію “Б” зі спеціальностей: К1 Державна безпека; К2 Безпека державного кордону; К6 Забезпечення військ (сил)

Програмні цілі журналу: публікація оригінальних наукових статей із найактуальніших питань національної безпеки та оборони для розвитку, удосконалення української національної науки та освіти; організація наукових дискусій

Наукове видання включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus (IC), Research Bible та до міжнародної пошукової системи Google Scholar

Рік заснування: 2024

Журнал виходить раз на місяць

Згідно Порядку формування Переліку наукових фахових видань України, затвердженого наказом МОН України від 15.01.2018 № 32, повнотекстовий доступ до наукових статей Журналу, представлений на платформі «Наукова періодика України» в Національній бібліотеці України імені В.І. Вернадського НАН України та в Національному репозитарії академічних текстів

Редакційна колегія:

Головний редактор:

Мосов Сергій Петрович - доктор військових наук, професор, професор кафедри авіації та авіаційного пошуку і рятування Інституту державного управління та наукових досліджень з цивільного захисту (Київ, Україна), Заслужений діяч науки і техніки України, лауреат Державної премії України в галузі науки і техніки, Почесний працівник космічної галузі України.

Члени редакційної колегії:

1. **Романенко Євген Олександрович** - доктор наук з державного управління, професор, Заслужений юрист України, полковник Центрального науково-дослідного інституту Збройних Сил України, Президент громадської наукової організації «Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління» (Київ, Україна)
2. **Козубцов Ігор Миколайович** кандидат технічних наук, старший науковий співробітник, професор кафедри комп'ютерних наук Луцького національного технічного університету (Україна)
3. **Агаєв, Фірудін Т.** - доктор технічних наук, професор, професор Інституту інформаційних технологій НАНА, Баку, Азербайджан (Азербайджан)
4. **Гайоз Парцхаладзе** професор кафедри військової інженерії та будівництва Батумського державного університету імені Шота Руставелі (Грузія)
5. **Горбачук Василь Михайлович** - доктор фізико-математичних наук, професор, завідувач відділу інтелектуальних інформаційних технологій, Інститут кібернетики ім. В.М. Глушкова НАН України (Україна)
6. **Грегорі Заротіадіс** доктор економічних наук, професор, декан факультету економіки і політичних наук Університету Арістотеля в Салоніках, Салонікський університет (Греція)
7. **Левченко Ігор Славович** - кандидат військових наук, доцент, доцент кафедри забезпечення паливом та мастильними матеріалами Військової академії (м. Одеса)
8. **Маджд Світлана Михайлівна** - доктор технічних наук, професор, професор кафедри зеленої економіки та економіки природокористування Державної екологічної академії післядипломної освіти та управління (Київ, Україна)
9. **Швець Катерина Павлівна** - доктор наук з державного управління, доцент (Київ, Україна)
10. **Ясько Віктор Анатолійович** – кандидат військових наук, доцент. Старший викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки Навчально-наукового інституту №2 (підготовки фахівців для підрозділів кримінальної поліції Національної поліції України) Харківського національного університету внутрішніх справ (Кам'янець-Подільський, Україна)

Статті розміщені в авторській редакції. Відповідальність за зміст та орфографію поданих матеріалів несуть автори

ЗМІСТ

РОЗДІЛ «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону»

- Акімов О.О., Шикула Р.Р., Калітник М.С.** 27
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ: АДАПТАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО СТАНДАРТІВ НАТО ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ
- Акімов О.О., Шикула Р.Р., Акімова Л.М., Калітник М.С.** 49
ПРЕВЕНЦІЯ КОРУПЦІЇ ЧЕРЕЗ КУЛЬТУРУ ДОБРОЧЕСНОСТІ: ДОСВІД РЕФОРМУВАННЯ ВІЙСЬКОВИХ ІНСТИТУЦІЙ У ПОСТКОНФЛІКТНИХ СУСПІЛЬСТВАХ
- Акімов О.О., Шикула Р.Р., Акімова Л.М.** 69
ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ВЕТЕРАНСЬКОЇ ПОЛІТИКИ У КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА
- Андрушко О., Кочеулов А., Капралов К.** 88
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СИСТЕМИ ЖИТЛОВО-ЕКСПЛУАТАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ
- Андрушко О., Найдъонов О.** 102
СТАНДАРТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕЧОВИМ МАЙНОМ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ КРАЇН-ЧЛЕНІВ НАТО
- Бабич А.П., Кібіткін С.О.** 111
ЛЬОТНА ПІДГОТОВКА ОПЕРАТОРІВ УПРАВЛІННЯ БЕЗПІЛОТНИХ АВІАЦІЙНИХ КОМПЛЕКСІВ ДРУГОГО КЛАСУ (ТАКТИЧНІ) ЗА СТАНДАРТАМИ НАТО
- Балагур Л.О., Козлюк С.П.** 122
ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМ ІМІТАЦІЙНОГО МОДЕЛЮВАННЯ У ТАКТИЧНІЙ ПІДГОТОВЦІ ПІДРОЗДІЛІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ



ISSN 3041-1793 Online

- Верховцева І.Г., Христокін Г.В., Третяк О.А., Абисова М.А., Шоріна Т.Г.** 136
БРЕНДИНГ УКРАЇНИ У ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ В КОНТЕКСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ: ПОТЕНЦІАЛ КІБЕРДИПЛОМАТІЇ
- Волошин В.А., Матняк В.М.** 157
СИСТЕМА ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВИХ ТА НЕГЛАСНИХ СЛІДЧИХ (РОЗШУКОВИХ) ДІЙ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ
- Говоров О.В.** 168
РОЗВИТОК СИСТЕМИ КОНТРРОЗВІДУВАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БЕЗПЕКОВОГО СЕРЕДОВИЩА
- Голота О.В.** 185
СОЦІАЛЬНА ІНЖЕНЕРІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗДОБУТТЯ РОЗВІДУВАЛЬНОЇ ІНФОРМАЦІЇ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ БЕЗПЕКИ
- Гончаренко О.Ю., Кізян Р.В., Олещенко О.А., Охріменко О.В.,** 200
ІНЦИДЕНТИ, ПОВ'ЯЗАНІ З ВИЯВЛЕННЯМ РАДІОАКТИВНИХ МАТЕРІАЛІВ ПОЗА РЕГУЛЮЮЧИМ КОНТРОЛЕМ В УКРАЇНІ У 2015–2019 РОКАХ: СТРУКТУРНИЙ, ДОЗИМЕТРИЧНИЙ І ПРОСТОРОВИЙ АНАЛІЗ
- Гончаров Є.І.** 218
ТАКТИКА ВИКОРИСТАННЯ БОЙОВИХ НАЗЕМНИХ ДРОНІВ
- Горбачук В.М., Беспалов С.А.** 228
РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ У РІВНЯХ РОЗВИТКУ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ УКРАЇНИ ТА СУСІДНІХ ДЕРЖАВ 2020–2025 РОКІВ
- Горбунов В.С., Бондар І.В., Дяченко В.Є.** 242
ПЕРСПЕКТИВИ ІНЖЕНЕРНОГО ОБЛАДНАННЯ ТА МАСКУВАННЯ ПОЗИЦІЙ В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОТИВНИКОМ УДАРНИХ БПЛА ПІД ЧАС СУЧАСНИХ ВІЙСЬКОВИХ КОНФЛІКТІВ
- Гордієнко С.Б., Кобус О.С.** 259
ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ВІДНОВЛЕННЯ КРИТИЧНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ НА ПРИКЛАДІ РІШЕННЯ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ПРИВІЛЕЯМИ

- Гордієнко О.І., Лісняк Ю.В., Новгородченко В.В.** 273
ІНТЕГРАЦІЯ ЕЛЕМЕНТІВ ПРОФЕСІЙНО-ПРИКЛАДНОЇ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ У ЗМІСТ БАЗОВОЇ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ КУРСАНТІВ ДСНС
- Гузенко Є.В., Кришталь С.М.** 288
ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТАКТИКО-СПЕЦІАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: ІНТЕГРАТИВНИЙ ПІДХІД ДО ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ
- Д'яков А.В., Дядюшкін О.В.** 298
ПРОСТОРОВО-ЧАСОВЕ МОДЕЛЮВАННЯ ПОДІЙ НА ОСНОВІ ВІДКРИТИХ ДАНИХ У ГЕОІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМАХ ДЛЯ ПІДТРИМКИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ
- Давигора Ю.І., Пролигін А.А.** 311
СИНЕРГІЯ ТАКТИКО-СПЕЦІАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДГОТОВКИ ДО НАЦІОНАЛЬНОГО СПРОТИВУ У ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ТА ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТИ
- Зайцев І.П., Лісніченко Ю.М., Василенко Є.Ю., Амелін С.В.** 326
ПИТАННЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ВВНЗ УКРАЇНИ
- Зелений І.І., Чебан О.І., Свищ В.С., Король Д.А., Шерстюк А.Д.** 339
ДОСЛІДЖЕННЯ КОНФЛІКТУЮЧИХ АНАЛІТИЧНИХ ОЦІНОК РОЗВИДУВАЛЬНОЇ ІНФОРМАЦІЇ
- Зоз Я.І., Душкін Ю.Г., Чебан О.І.** 350
ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМ ТА СПОСОБІВ ЗАСТОСУВАННЯ БЕЗПІЛОТНИХ СИСТЕМ (РОБОТИЗОВАНИХ КОМПЛЕКСІВ) ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ТА ЗБРОЙНИХ СИЛ РФ
- Камалов Є.В., Полтораков О.** 359
ПІДГОТОВКА НАСЕЛЕННЯ ДО НАЦІОНАЛЬНОГО СПРОТИВУ В ІНТЕРЕСАХ ЗБРОЙНИХ СИЛ: ДОСВІД ПОЛІТИКИ БУДІВНИЦТВА ЗБРОЙНИХ СИЛ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА (2014 – 2026 Р.Р.)



ISSN 3041-1793 Online

- Коваленко В.А.** 371
ДОСЛІДЖЕННЯ СПОСОБІВ ПРОТИДІЇ ТЕХНІЧНИМ ЗАСОБАМ РОЗВІДКИ ПРОТИВНИКА З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ
- Ковальчук О.Р., Шенько О.Ф.** 382
ІНТЕГРАЦІЯ БОЙОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ПРОЦЕС ТАКТИЧНОГО ПЛАНУВАННЯ (ППВР/МДМР) МЕХАНІЗОВАНОЇ БРИГАДИ: ФУНКЦІЇ ОРГАНІВ УПРАВЛІННЯ ТА МАТРИЦЯ СИНХРОНІЗАЦІЇ
- Ковтуненко А.В.** 395
АКТУАЛЬНІ ВИКЛИКИ РАДІАЦІЙНОЇ, ХІМІЧНОЇ ТА БІОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ
- Кононова Д.В., Кобус О.С.** 406
МЕТОДИ ВИЯВЛЕННЯ БЕЗФАЙЛОВИХ АТАК ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ КІБЕРБЕЗПЕКИ
- Костюк Д.А.** 421
ДОСЛІДЖЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ РОЗШИРЕНОЇ РЕАЛЬНОСТІ ТА ВІДРУАЛЬНОЇ РЕАЛЬНОСТІ ДЛЯ СИМУЛЯЦІЇ ВІЙСЬКОВИХ СЦЕНАРІЇВ ТА РОЗРОБКА ПІДХОДІВ ДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ ТРЕНУВАНЬ І НАВЧАННЯ ВІЙСЬКОВИМ
- Кочеулов А.О., Пальченко О.М.** 432
РОЗВИТОК СИСТЕМИ РОЗКВАРТИРУВАННЯ ПІДРОЗДІЛІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ: АНАЛІТИЧНО-УПРАВЛІНСЬКА МОДЕЛЬ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ОРГАНАМ УПРАВЛІННЯ ПРИКОРДОННОГО ЗАГОНУ
- Кугот О.Л., Мальченко В.М., Кочетков О.В.** 446
ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД У СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ВІЙСЬКОВОГО ВПЛИВУ НА ГРОМАДИ
- Курляк М.Д.** 459
РОЛЬ БАЗОВОЇ ЗАГАЛЬНОВІЙСЬКОВОЇ ПІДГОТОВКИ У ФОРМУВАННІ СТРЕСОСТІЙКОСТІ, ДИСЦИПЛІНИ ТА ГРОМАДЯНСЬКОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ЗАКЛАДАХ ЗІ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ

- Луцишин А.М., Солдатенков О.А., Череп'ян Ю.І., Тотров Г.М.** 472
*СУЧАСНІ ЗМІНИ ТАКТИКИ ДІЙ ПІДРОЗДІЛІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ
УКРАЇНИ НА ПІДСТАВІ АНАЛІЗУ БОЙОВОГО ДОСВІДУ РОСІЙСЬКО-
УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ*
- Маковецький О.М.** 483
*АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ТА ЗАСТОСУВАННЯ ШТУРМОВИХ ПІДРОЗДІЛІВ
ЗБРОЙНИХ СИЛ РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ ПІД ЧАС РОСІЙСЬКО-
УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ*
- Марченко С.В., Дацков А.В.** 493
*МЕТОДИКА РОБОТИ ОРГАНУ УПРАВЛІННЯ ПРИКОРДОННОГО ЗА-
ГОНУ ЩОДО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОБОРОНИ*
- Машков О.А.** 502
*ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У
СФЕРІ КОНТРОЛЮ НАД ЗВИЧАЙНИМИ ОЗБРОЄННЯМИ В ЄВРОПІ*
- Мельниченко С.В., Овчинник В.А., Гудаль С.А., Кулик М.Л.** 518
*ТРАНСФОРМАЦІЯ РОЛІ БРОНЕТАНКОВОЇ ТЕХНІКИ В УМОВАХ
НАЯВНОСТІ НА ПОЛІ БОЮ ПРОТИВОТАНКОВИХ ЗАСОБІВ ТА ДРОНІВ*
- Мисик А.Б., Більовський О.С.** 531
*УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ АНАЛІЗУ ТА ОЦІНЮВАННЯ РИЗИКІВ
З УРАХУВАННЯМ СТІЙКОСТІ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО
КОРДОНУ*
- Мицель Д.Ф.** 545
*ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА БОЙОВИХ
МОЖЛИВОСТЕЙ ОЗБРОЄННЯ ВІЙСЬКОВОЇ ТЕХНІКИ ТИПОВОЇ
МЕХАНІЗОВАНОЇ БРИГАДИ УКРАЇНИ ТА ТИПОВОЇ МОТО-
СТРІЛЕЦЬКОЇ БРИГАДИ РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ*
- Мручок І.Д.** 557
*ДОСЛІДЖЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕ-
ЛЕКТУ У ВІЙСЬКОВІЙ СФЕРІ ТА РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО
МІНІМІЗАЦІЇ РИЗИКІВ*
- Напльоков Ю.В.** 569
*ПРОБЛЕМА ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ НАД
ЗВИЧАЙНИМИ ОЗБРОЄННЯМИ В ЄВРОПІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ*



ISSN 3041-1793 Online

- Нестеренко Р.В., Споришев К.О., Клішин В.М., Біленкова Л.М.** 582
РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РЕЧОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НА ОСНОВІ ДОСВІДУ АРМІЙ КРАЇН ЧЛЕНІВ НАТО
- Окіпняк Д.А., Окіпняк А.С., Баранов А.М., Чмир М.С., Балога В.Т.** 593
ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ З РОЗМІНУВАННЯ З УРАХУВАННЯМ СУЧАСНИХ БОЙОВИХ ВИКЛИКІВ
- Олесь В.В.** 606
ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ОБРОБКИ РОЗВИДУВАЛЬНИХ ДАНИХ В ПРОЦЕСІ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИНАХ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ
- Сич Р., Олицький О.** 620
СИНЕРГІЯ ВОГНЕПАЛЬНОЇ ЗБРОЇ ТА БЕЗПЛОТНИХ СИСТЕМ
- Онопрієнко О.С., Шевцов А.Л., Шерстюк А.Д., Онопрієнко В.О.** 629
ОСОБЛИВОСТІ ДІЙ МАЛИХ ТАКТИЧНИХ ГРУП В УРБАНІЗОВАНИХ РАЙОНАХ
- Охріменко О.В., Согорін А.А., Пурнак В.П.** 645
ІНФОРМАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПІД ЧАС СТРАТЕГІЧНОГО РОЗГОРТАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ
- Павлюк Н.А., Буханевич С.В.** 658
ПРОБЛЕМАТИКА ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО АРХІВНОГО ФОНДУ ТА ПЕРЕДАВАННЯ ДОКУМЕНТІВ ВІЙСЬКОВИМИ ЧАСТИНАМИ ДО ГАЛУЗЕВОГО ДЕРЖАВНОГО АРХІВУ МІНІСТЕРСТВА ОБОРОНИ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ
- Парій С.Г.** 669
ВПЛИВ РІВНЯ ДЕРЖАВНОЇ БЕЗПЕКИ НА РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ УКРАЇНИ
- Савченко В.В.** 679
ОСОБЛИВОСТІ ДОМЕННОГО ВПЛИВУ ГІБРИДНИХ ЗАГРОЗ НА НАСТУПАЛЬНІ, ОБОРОННІ ТА СТАБІЛІЗАЦІЙНІ ОПЕРАЦІЇ СИЛ ОБОРОНИ

- Сахневич Б.В.** 693
МЕТОДИКА ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГІБРИДНИХ ЗАГРОЗ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ
- Серга А.І.** 706
РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОЇ АПРОБАЦІЇ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ТА ДОБОРУ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ НА ПОСАДАХ ОСІБ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ: ДОСВІД КРАЇН НАТО
- Сергєєв В.Г., Лугіна Н.А.** 724
ПРОТИДІЯ КІБЕРЗАГРОЗАМ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ
- Сергєєв В.Г., Лугіна Н.А.** 734
ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ ПРАКТИКИ
- Синьогуб С.С.** 745
ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРСПЕКТИВ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ У СФЕРІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ
- Сирий В.М., Синявіна Ю.В., Бутенко Т.А., Чалий І.В., Чаговець В.В.** 760
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ КІБЕРБЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ГІБРИДНОЇ ВІЙНИ ТА У ГЛОБАЛЬНОМУ КІБЕРПРОСТОРІ
- Сіпко Є.О., Душкін Ю.Г.** 774
АНАЛІЗ ЗАСТОСУВАННЯ РАКЕТНОЇ ЗБРОЇ ЗС РФ ПІД ЧАС ВІЙНИ З УКРАЇНОЮ
- Согорін А.А., Бірюков О.І., Габрик Р.В.** 785
ПОРІВНЯЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАКТИЧНИХ СТРІЛЬБ ТА СИМУЛЯЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДГОТОВЦІ КУРСАНТІВ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ
- Согорін А.А., Доля С.В., Бірук А.І.** 799
ЗАСАДИ МЕДІАОСВІТИ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ЗАГРОЗ



ISSN 3041-1793 Online

- Сокульський І.М., Павленко В.О., Дунаєвська О.Ф.** 812
ОЦІНКА СТРЕСОВИХ РЕАКЦІЙ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДІВ ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ СТРЕСОГЕННИХ ЧИННИКІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА
- Солодун Є.В., Король Д.А.** 828
ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ ДЕКОМПОЗИЦІЇ ТА ВІЗУАЛІЗАЦІЇ ПРИ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІЙ РОБОТІ У ВІЙСЬКОВІЙ ЧАСТИНІ
- Сухотеплий В.М., Шаповалова Т.В., Стаднік В.В., Литвин А.В., Нікора І.В., Ковалевська Н.В., Першин О.В., Мащенко І.А.** 842
РОЗРОБКА МЕТОДІВ ПІДВИЩЕННЯ ЗАВАДОЗАХИЩЕНОСТІ БЕЗДРОТОВИХ СЕНСОРНИХ МЕРЕЖ З ВИКОРИСТАННЯМ ДИНАМІЧНОГО ХАОТИЧНОГО ПРОЦЕСУ
- Тимченко С.Ю., Макаренко О.П.** 867
БЕЗПЛОТНІ ЛІТАЛЬНІ ЗАСОБИ З РАДІОЕЛЕКТРОННОЮ РОЗВІДКОЮ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВІЯВЛЕННЯ ТА ЗНИЩЕННЯ ІНШИХ БПЛА
- Тушко Д.А., Біжик А.В.** 877
УЧАСТЬ РЕСПУБЛІКИ БІЛОРУСЬ У РОСІЙСЬКІЙ АГРЕСІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ: ВІЙСЬКОВО-СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЛІ ПЛАЦДАРМУ, ЛОГІСТИКИ ТА ОБОРОННО-ПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ (2022–2026)
- Федоров В.В., Чорна А.М., Кулімов С.А., Ткачук О.М., Кочин В.Д.** 891
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПІДГОТОВКИ ПРАВООХОРОНЦІВ ТА НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ У ЄС ТА УКРАЇНІ
- Чайка Н.Г.** 902
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТА БОЙОВІ МОЖЛИВОСТІ ВІЙСЬКОВО-ПОВІТРЯНИХ СИЛ КРАЇН ПРИЧОРНОМОР'Я
- Чиркова Т.І.** 913
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ НОВОУТВОРЕНЬ ВНАСЛІДОК COVID -19 ДЛЯ НАСЕЛЕННЯ РІЗНИХ КРАЇН

Шевченко М.О. 922
ТАКТИЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ ОГЛЯДУ ПРИ РОЗСЛІДУВАННІ НЕЗАКОННОГО ЗАВОЛОДІННЯ ЗБРОЄЮ, БОЄПРИПАСАМИ ТА ВИБУХОВИМИ РЕЧОВИНАМИ

Шиляєв Ю.В., Князєв С.М., Кільдеров Д.Е., Сениш І.Я. 936
МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ АУДИТУ КАДРОВИХ РІШЕНЬ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Школярєнко В.В. 949
ПАРАДИГМА ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКОВОЇ СТРАТЕГІЇ: ТЕОРЕТИЧНИЙ ЗМІСТ І СТРУКТУРНІ СКЛАДОВІ

РОЗДІЛ «Право»

Kyrdan B.V., Polishko N.L., Churpita H.V. 963
NON-FULFILMENT OF CONCESSION OBLIGATIONS: FOREIGN EXPERIENCE OF LEGAL REGULATION

Myronenko V.P., Skrynyk M.V. 974
ON THE INTERPRETATION OF MEDICAL MALPRACTICE IN PRIVATE LAW DOCTRINE

Senyk S.V., Gutnyk V.V. 988
LEGAL FOUNDATIONS FOR THE CREATION OF THE INTERNAL ELECTRICITY MARKET IN THE EUROPEAN UNION

Turchynjak Ya.I., Slyvka S.S. 998
NATURAL-LEGAL EDUCATION: FEATURES OF SPIRITUAL METHODS

Ананьєв П.О., Лазарєнко А.М. 1007
ГРУБА НЕОБЕРЕЖНІСТЬ У ДТП: ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ АСПЕКТ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ

Аркуша Л., Чернов О., Хижняк Є. 1019
ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПОВЕДІНКОВІ АСПЕКТИ КРИМІНАЛІСТИЧНОГО ПРОФАЙЛІНГУ В СИСТЕМІ РОЗСЛІДУВАННЯ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ



ISSN 3041-1793 Online

- Баскаков А.Ю.** 1035
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ЦИВІЛЬНОЇ КОНФІСКАЦІЇ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ
- Бедратий Ю.В., Горбова Н.А., Неофіта Д.Б.** 1050
ОБМЕЖЕННЯ СВОБОДИ ПІДПРИЄМНИЦТКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ: ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ
- Бєлкін Л.М., Юринець Ю.Л., Бєлкін М.Л.** 1063
ПАРАДОКС ГАРАНТІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ЦІЛІСНОСТІ УКРАЇНИ ЗА БУДАПЕШТСЬКИМ МЕМОРАНДУМОМ: «ГАРАНТИ» «ДІЛЯТЬ» УКРАЇНУ
- Бистрицький Б.** 1079
ЗАСАДИ РОЗСЛІДУВАННЯ НАСИЛЬНИЦЬКИХ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ ЩОДО ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ
- Бодунова О.М., Хмизова О.В.** 1092
ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У ВИКЛАДАННІ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ МАЙБУТНІМ ЮРИСТАМ: ПРАВНИЧИЙ ВИМІР
- Брянкін А.С., Потіхенський А.І.** 1105
СТАТУТНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВОВОЇ РОБОТИ У ВІЙСЬКОВІЙ ЧАСТИНІ: КОДИФІКАЦІЯ КЛЮЧОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ ПОМІЧНИКА КОМАНДИРА БРИГАДИ З ПРАВОВОЇ РОБОТИ (ЮРИСКОНСУЛЬТА БРИГАДИ)
- Буга Г.С., Буга В.В.** 1120
АНТИКОРУПЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН: ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ
- Будник Л.А.** 1132
ЗАХИСТ ВИКРИВАЧІВ КОРУПЦІЇ
- Булькач С.П.** 1145
СТАН НАУКОВОЇ РОЗРОБЛЕНОСТІ ПРОБЛЕМ ВЗАЄМОДІЇ СЛІДЧИХ ТА ОПЕРАТИВНИХ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ПРОТИДІЇ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ (ВІДМИВАННЮ) МАЙНА, ОДЕРЖАНОГО ЗЛОЧИННИМ ШЛЯХОМ

- Верейці О.В., Падун Р.В.** 1159
ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА СПОСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ У ВІДНОСИНАХ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА
- Габорець О.А., Лунгол О.М.** 1177
КРИМІНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ У ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД
- Івашко С.В.** 1195
ІНСТИТУТ КОРУПЦІЇ В КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ ЯК ОБ'ЄКТ КРИМІНОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ
- Іжик А.В.** 1205
ЕВОЛЮЦІЯ КРЕДИТНИХ ПРАВОВІДНОСИН
- Кіреєва О.С., Єрмоєнко В.О.** 1219
ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОТИДІЇ КОЛАБОРАЦІОНІЗМУ ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВИМИ ПІДРОЗДІЛАМИ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ
- Коваленко С.С.** 1233
ОБШУК ПІД ЧАС РОЗСЛІДУВАННЯ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ ПРОТИ ВИБОРЧИХ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА В УКРАЇНІ
- Ковальова Т.І., Баранько В.В.** 1247
НАЦІОНАЛЬНА ГВАРДІЯ УКРАЇНИ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ
- Комаринська Ю.Б., Азарова В.А., Киричук А.А.** 1261
КОМУНІКАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ВЕРБАЛЬНИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ДІЙ
- Корецька В.В.** 1277
ОКРЕМА СУДДІВСЬКА ДУМКА ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВНУТРІШНЬОЇ НЕЗАЛЕЖНОСТІ



ISSN 3041-1793 Online

- Костюкевич О.К.** 1291
ЕКСПЕРТНЕ ЮРИДИЧНЕ ЗНАННЯ У СИСТЕМІ ДОКТРИНАЛЬНО-ПРАВОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: НОРМАТИВНИЙ, СВІТОГЛЯДНИЙ І ПРАГМАТИЧНИЙ ВИМІРИ
- Котов С.М., Музика Б.Ю., Мороз Т.І., Кмицяк М.В., Вихопень О.Б.** 1303
ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СПЕЦІАЛЬНОЇ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ У ЗВО МВС УКРАЇНИ
- Кривопуск О.Г.** 1320
ЩОДО ПОНЯТТЯ, ЗМІСТУ ТА МІСЦЯ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ ПРОТИ ВИБОЧИХ ПРАВ І СВОБОД У СТРУКТУРІ ЗЛОЧИННОСТІ
- Крижановська О.В.** 1333
АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ СУДОВОЇ ОХОРОНИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОПОРЯДКУ В СУДАХ УКРАЇНИ
- Крижановський А., Канцір В.** 1345
ОКРЕМІ АСПЕКТИ КВАЛІФІКАЦІЇ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ ПРОТИ ДОВКІЛЛЯ
- Кузнецова Л.В., Гарбазей Д.О.** 1354
ОКРЕМІ ПИТАННЯ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ РІШЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ В ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ
- Кузьменко О.В., Шевченко Л.В., Чорна В.Г.** 1366
ЄВРОПЕЙСЬКІ МУЗЕЙНІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК СУБ'ЄКТИ ЗБЕРЕЖЕННЯ КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ
- Лобач А.В., Рудая М.І.** 1377
СУДОВО-ЕКСПЕРТНА ДІЯЛЬНІСТЬ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: АДАПТАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДО СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ
- Лобурець Н.Д., Потіхенський А.І.** 1387
ОХОРОНА ДЕРЖАВНОЇ ТАЄМНИЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПОВСЯКДЕННОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДРОЗДІЛІВ

- Логвиненко Б.О.** 1399
МЕДИЧНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ СУДДІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТУ МІСЦЕВИХ СУДІВ: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ
- Мазур В.В., Петрина В.Н., Полішко Н.Л.** 1408
ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО В УКРАЇНІ: РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ, СУЧАСНИЙ СТАН ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ
- Малєєв Є.С.** 1421
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕКОНСТРУКЦІЇ ОБ'ЄКТІВ НЕРУХОМОСТІ В УМОВАХ ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ
- Маньгора В.В., Бережок В.Р., Мельник І.Ф.** 1435
ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДІТЕЙ-БІЖЕНЦІВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ
- Мердова О.М., Умрихіна І.О., Кіблик Д.В., Кісіль М.Л., Чепеляк В.С.** 1451
РОЛЬ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПУБЛІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ПОРЯДКУ В УМОВАХ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ
- Молчанов Р.Ю.** 1465
АДМІНІСТРАТИВНО-ЮРИСДИКЦІЙНІ ПОВНОВАЖЕННЯ ПОЛІЦІЇ США ЩОДО ДРІБНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ: ПРАВОВА ПРИРОДА, МЕЖІ ДИСКРЕЦІЇ ТА ПАРАДОКСИ ДЕКРИМІНАЛІЗАЦІЇ
- Мудрак Р.М.** 1475
ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ ПРАВОВИХ ІНСТИТУТІВ: ЕТАПИ, МЕХАНІЗМИ ТА КРИТЕРІЇ СФОРМОВАНОСТІ
- Озюменко Є.Ю.** 1485
ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЗМЕНШЕННЯ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ЯК ЕЛЕМЕНТ ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВИХ ЗАСОБІВ ДЕТІНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ
- Осауленко А.О.** 1506
МІСЦЕ ТА РОЛЬ НАЦІОНАЛЬНОГО БАНКУ УКРАЇНИ У МЕХАНІЗМІ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ



ISSN 3041-1793 Online

- Островський С.О., Панченко М.В.** 1514
*АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ
ВІДНОВЛЕННЯ ОКРЕМИХ ОБ'ЄКТІВ НЕРУХОМОГО МАЙНА,
ПОШКОДЖЕНИХ ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ РОСІЙСЬКОЇ
ФЕДЕРАЦІЇ*
- Пісоцька К.** 1525
*АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ КОНТРОЛЮ ЗА ОБІГОМ
ЦИВІЛЬНОЇ ВОГНЕПАЛЬНОЇ ЗБРОЇ В УМОВАХ ДІЇ ОСОБЛИВИХ
ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ: ВОЄННОГО ТА НАДЗВИЧАЙНОГО СТАНІВ*
- Покрише Д.А., Пузиревський М.В.** 1533
*МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ІНФОРМА-
ЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ*
- Санакоев Д.Б.** 1546
*РОЗСЛІДУВАННЯ ФАКТІВ НЕЗАКОННОГО НАБУТТЯ ПРАВА НА
ЗЕМЛЮ ДЕРЖАВНОЇ АБО КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ, ЩО ВЧИ-
НЯЮТЬСЯ ОРГАНІЗОВАНИМИ ГРУПАМИ*
- Стрілець Б.В.** 1557
*ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У
ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ РУХУ КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ
ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ*
- Тимошенко Є.А.** 1570
*ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕК-
ТУ В ЦИВІЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ*
- Українець М.** 1579
*СУВЕРЕННА РІВНІСТЬ ДЕРЖАВ ТА АСИМЕТРІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕР-
ЖАВНОГО СУВЕРЕНІТЕТУ: КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИЙ ВИМІР*
- Циганов О.Г.** 1593
*ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД МОБІЛІЗАЦІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ЙОГО
ВИКОРИСТАННЯ У РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ*
- Черненко Т.В., Яцик Т.П.** 1603
*ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ОБШУКУ ПІД ЧАС
ФІНАНСОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ*

Чернецька О.В.*РОЗСЛІДУВАННЯ МАРОДЕРСТВА ЯК ВОЄННОГО ЗЛОЧИНУ В УКРАЇНІ*

1615

РОЗДІЛ «Економіка»

Bondarchuk M.K., Koriahin V.M.*FINANCIAL ACTIVITY OF PARTICIPANTS IN INTEGRATED BUSINESS STRUCTURES IN UKRAINE*

1628

Білецький І.В., Угоднікова О.І.*КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ МАРКЕТИНГОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ: МОДЕЛЮВАННЯ, ПРОГНОЗУВАННЯ ТА МЕХАНІЗМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ*

1648

Бурак В.Г., Юріна Ю.М.*ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ: ІННОВАЦІЇ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ*

1661

Головня О.М., Чемерис Ю.С.*НАЦІОНАЛЬНІ СТРАТЕГІЇ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ НА РИНКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ТЕХНІКИ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ*

1673

Данилюк І.В.*УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЮ ІНФРАСТРУКТУРОЮ ПІДПРИЄМСТВА: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ТА СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЧНІ ВИКЛИКИ*

1687

Дикань В.Л., Овчиннікова В.О., Дячук А.В.*РОЗВИТОК ЗОВНІШНЬОТОВРГОВЕЛЬНИХ ВІДНОСИН ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ: ЕКОНОМІЧНІ МЕТОДИ, МОДЕЛІ ТА ВПЛИВ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ*

1699

Квасній Л.Г., Ахек'ян А.М., Шульжик Ю.О., Микита В.Р.*АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ЗАГРОЗ ТА ВИКЛИКІВ МАКРОЕКОНОМІЧНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА УКРАЇНИ*

1712



ISSN 3041-1793 Online

- Ковнір О.О.** 1723
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ІНВЕСТИЦІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА
- Костень О.О.** 1737
СУДОВО-ЕКОНОМІЧНА ЕКСПЕРТИЗА У КРИМІНАЛЬНИХ ПРОВАДЖЕННЯХ: ТИПОВІ ПОМИЛКИ СЛІДСТВА
- Ловкайтес В.С.** 1746
СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ
- Нечаєв Д.С.** 1759
СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ ДО АДАПТИВНОГО РОЗВИТКУ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ЗМІН
- Опалько В.В., Самойлов Д.О.** 1775
ІНДЕКС БОРГОВОЇ СТІЙКОСТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПЛАНУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ
- Поковба Д.В.** 1792
РОЗВИТОК СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРОВИРОБНИКІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ АДАПТАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ДО КРИЗОВИХ УМОВ ВІЙНИ
- Станіславик О.В., Коваленко О.М.** 1804
ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ ВЗАЄМОДІЇ ПІДПРИЄМСТВА ЗІ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ НА ОСНОВІ ІНТЕГРАЛЬНОГО ПІДХОДУ

РОЗДІЛ «Публічне управління та адміністрування»

- Sukhorukova A.L., Dergach Ya.O., Tsyhankova Ye.O., Tyurenkova K.V., Zizda N.Ye.** 1819
MANAGEMENT RISKS AND LEADERSHIP COMPETENCES OF A MANAGER IN THE CONTEXT OF STRATEGIC DEVELOPMENT OF AN AGRICULTURAL ENTERPRISE

- Антонова Л.В., Шульга А.А.** 1833
СТРУКТУРНІ ЗМІНИ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВИМУШЕНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ГРОМАДЯН
- Бакуменко Р.О., Кульчицький О.С.** 1846
СТРАТЕГІЧНІ КОМУНІКАЦІЙ ТУРЕЧЧИНИ: ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ, ОРГАНІЗАЦІЯ ЗВ'ЯЗКІВ З ГРОМАДСЬКІСТЮ ТА РЕПУТАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ
- Бараш В.Д.** 1859
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ КІБЕРБЕЗПЕКИ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНИХ ПРОЦЕСІВ У ЦИФРОВІЙ КОМУНІКАЦІЇ БІБЛІОТЕЧНИХ УСТАНОВ
- Бельська Т.В., Гайдученко С.О., Калашнікова Х.І.** 1884
ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЧНИМИ ВІДХОДАМИ: МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД
- Бондарчук Н.В.** 1898
ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ДЕРЖАВНУ АГРАРНУ ПОЛІТИКУ ЯК ПЕРЕДУМОВА СТАЛОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ
- Василенко Н.В.** 1911
ІНСТРУМЕНТИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ
- Грицко Р.Ю.** 1919
ЦЕНТРАЛІЗОВАНА ПСЕВДОІНТЕГРАЦІЯ ПОЛІКЛІНІК В УКРАЇНІ: ФІНАНСОВІ ДИСБАЛАНСИ, КОМУНІКАЦІЙНІ ВТРАТИ ТА НЕМИНУЧІСТЬ ДЕЗІНТЕГРАЦІЇ ВЕЛИКИХ МЕДИЧНИХ ОБ'ЄДНАНЬ
- Димитрова Т.К.** 1931
ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЦІН НА ЛІКАРСЬКІ ЗАСОБИ В КРАЇНАХ ЄС
- Довженко В.А., Цаплюк К.Р.** 1943
СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СФЕРОЮ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ



ISSN 3041-1793 Online

- Дубич К.В., Тарасенко Д.Л., Токарева В.І.** 1958
ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В ОХОРОНІ ЗДОРОВ'Я: ДОСВІД ЕСТОНІЇ ТА СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ ДЛЯ УКРАЇНИ
- Євсюкова О.В., Козловець М.А.** 1972
ДЕРЖАВНА ВІЙСЬКОВО-ТЕХНІЧНА ТА ОБОРОННО-ПРОМИСЛОВА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ
- Живко З.Б., Панченко В.А., Кухарська Л.В., Шегинська А.І.** 1995
УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ КІБЕРБЕЗПЕКИ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ГІБРИДНОЇ ВІЙНИ ТА ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
- Жук О.І., Дегтяр О.А.** 2009
ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД: СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
- Замрига А.В., Омельченко А.В., Шевченко Л.В.** 2024
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ У СФЕРІ АРХІТЕКТУРИ ТА ІНЖИНІРИНГУ: ЄВРОПЕЙСЬКІ ПРАКТИКИ ТА НАПРЯМИ ЇХ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНИ
- Карпінський Б.А.** 2035
ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ НАЦІЄТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ЗАХІДНОМУ РЕГІОНІ УКРАЇНИ
- Кияк М.Т.** 2063
СТАНОВЛЕННЯ НЕУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ КРАЇН БАЛТІЇ ЯК АКТОРІВ МІЖНАРОДНОЇ ПОЛІТИКИ ТА НОВІТНІ АВТОКРАТІЇ
- Клименко Н., Таран Є.** 2082
БІОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ЯК СКЛАДОВА НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ: КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ТА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАГРОЗ
- Коваль Г.В., Татаренко В.Б.** 2093
ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЗЕМЕЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ОБ'ЄКТОМ КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

- Криштанович М.Ф.** 2105
ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ НОРМ МІЖНАРОДНОГО ГУМАНІТАРНОГО ПРАВА
- Крушельницька Т.А., Пленцак В.А.** 2114
ПОСИЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РЕВІТАЛІЗАЦІЇ ТЕРИТОРІЙ НА ЗАСАДАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЗА ЗАСТОСУВАННЯ РЕДУКЦІЙНИХ ІНСТРУМЕНТІВ
- Лисенко С.О.** 2131
ПРИНЦИП ПЕРСОНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ В УКРАЇНІ: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ ВИМІР
- Олійник К.К.** 2144
ПРОБЛЕМИ ТА ОБМЕЖЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У ЗАЛІЗНИЧНІЙ ГАЛУЗІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ
- Осипов Д.М.** 2160
ДОСВІД ПРИЗОВУ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ В КРАЇНАХ ЄВРОПИ
- Проданик В.М.** 2175
ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО ТА МІСЦЕВОГО РОЗВИТКУ
- Русинюк М.М.** 2188
АДАПТАЦІЯ ПРАВОВИХ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ РОЗБУДОВИ НАЦІОНАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ ДО ВИКЛИКІВ ВОЄННОГО СТАНУ
- Саханенко С.Є., Луханін В.В., Мануїлова К.В.** 2203
ВІЙСЬКОВО-АДМІНІСТРАТИВНА ДІЯЛЬНІСТЬ СТАРОСТ У СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ УКРАЇНИ
- Серветник В.** 2215
ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ВЕТЕРАНСЬКОЮ ПОЛІТИКОЮ: ВИКЛИКИ СЛУЖБИ В РЕЗЕРВІ В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ



ISSN 3041-1793 Online

- Сидоренко Н.С., Дзюба І.В.** 2224
ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ МІЛІТАРИЗОВАНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ НА ШЛЯХУ ДО ЧЛЕНСТВА В ЄС
- Стретович А.В.** 2237
ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ БЕЗПЕКОВОЇ ІНТЕГРАЦІЇ
- Ткаченко І.В.** 2249
ФІЛОСОФІЯ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ (2014–2021 РР.): ТРАНСФОРМАЦІЯ ВІЗІЇ ТА МІСІЇ ПІДГОТОВКИ ВІЙСЬКОВИХ ФАХІВЦІВ У КОНТЕКСТІ ЄВРОАТЛАНТИЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ
- Толкованов В.В., Щербак Н.В.** 2262
РОЛЬ СТАРОСТИ У РОЗВИТКУ СПІВРОБІТНИЦТВА ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД (МІЖМУНІЦИПАЛЬНОМУ СПІВРОБІТНИЦТВІ)
- Трегубенко Г.П.** 2275
РОЛЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ УКРАЇНИ У СОЦІАЛЬНОМУ ЗАХИСТІ ТА АДАПТАЦІЇ КАТЕГОРІЙ ГРОМАДЯН, ПОСТРАЖДАЛИХ ВІД ВІЙНИ
- Фалько Д.І.** 2289
ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ БІОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ
- Цецик Я.П.** 2301
ВПЛИВ СУЧАСНИХ СОЦІОКОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА УПРАВЛІННЯ БІБЛІОТЕЧНИМИ ТА ІНФОРМАЦІЙНИМИ УСТАНОВАМИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

РОЗДІЛ «Політологія»

- Бєлоусова Н.Б., Строганова А.О.** 2311
ПРАКТИЧНІ МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В КІБЕРДИПЛОМАТІЇ: РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ

- Дацків І.Б.** 2322
*ДИПЛОМАТИЧНИЙ ПРОТОКОЛ ТА ЕТИКЕТ У СИСТЕМІ ЗОВНІШ-
НЬОПОЛІТИЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: ІСТОРИЧНИЙ РОЗВИТОК І
СУЧАСНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ*
- Дидик О.В.** 2337
*МІЖНАРОДНА ПІДТРИМКА УКРАЇНИ В КООРДИНАТАХ АНТИКО-
РУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ: БЕЗПЕКОВІ ПРІОРИТЕТИ ТА ВНУТРІШ-
НЬОПОЛІТИЧНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ*
- Зелик І.В., Липчук О.І.** 2356
*ІДЕОЛОГІЯ «РУСКОГО МІРА» В ІНФОРМАЦІЙНІЙ ВІЙНІ РФ ПРОТИ
УКРАЇНИ: СПРОБА ДЕКОНСТРУКЦІЇ*
- Кваша О.П., Гельбак А.М., Чоста К.С.** 2369
*ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИЧНОГО ЖИТТЯ
СУСПІЛЬСТВА ЯК ФОРМИ СОЦІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СИСТЕМИ
ВІДНОСИН*
- Кипич І.В., Букорос Т.О., Сцібан Б.Є.** 2381
ЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПОЛІТИЧНОГО КОНСАЛТИНГУ
- Кипич І.В., Фастовець Н.В., Курсон І.Л.** 2394
ПОЛІТИЧНІ РИЗИКИ ТА ВИКЛИКИ ВСТУПУ УКРАЇНИ ДО НАТО
- Кіщун А.І., Козак М.В., Ярема В.І.** 2403
*ГЕОПОЛІТИЧНА СУБ'ЄКТНІСТЬ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ:
СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТАЦІЇ ДЕРЖАВИ ТА РОЛЬ ГРОМАДЯНСЬКОГО
СУСПІЛЬСТВА У ЗМІЦНЕННІ НАЦІОНАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ*
- Клименко М.В., Данилов С.В.** 2415
*ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ДЕРЖАВНУ ПОЛІТИКУ
ПОДОЛАННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ КРИЗ*
- Климончук В., Ломака І.** 2426
*РЕЛІГІЯ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СВІДОМОСТІ
ТА КОНСОЛІДАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА*



ISSN 3041-1793 Online

- Новоскольцева Л.О., Демідов Д.В., Русанова М.І.** 2440
РЕСУРСНЕ БАГАТСТВО ЯК ЧИННИК ЕСКАЛАЦІЇ ЗБРОЙНОГО НАСИЛЛЯ В ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ СВІТІ
- Опанасенко О.А.** 2459
МОДЕЛІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗОВНІШНЬОЇ ПОЛІТИКИ СХІДНО-ЄВРОПЕЙСЬКИХ ДЕРЖАВ ЩОДО УКРАЇНИ (2014–2024 РР.): ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ
- Перегуда Є.В., Семко В.Л., Місержи С. Д.** 2476
НОВИЙ ФОРМАТ ЕТНОНАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ (В КОНТЕКСТІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДНЯ РУМУНСЬКОЇ МОВИ)
- Радіонова Л.О., Михайлова І.О.** 2490
КАНТ VS ГЕГЕЛЬ: ПРАВА ДЕРЖАВА І ДЕРЖАВНИЙ ЕТАТИЗМ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ
- Тростенюк Т.М., Попович Н.В.** 2501
ЕСТОНСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ІДЕНТИЧНІСТЬ У КОНТЕКСТІ ПРОТИДІЇ РОСІЙСЬКИМ ІРЕДЕНТИСТСЬКИМ НАРАТИВАМ
- Чупрій Л.В., Нагребельний А.О.** 2513
ІДЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ РАШИЗМУ ЯК ЛЮДИНО-НЕНАВИСНИЦЬКОЇ ДОКТРИНИ

Серга Андрій Іванович науковий співробітник науково-дослідного відділу (психофізіологічних, психологічних досліджень та кадрової безпеки) Науково-методичного центру кадрової політики Міністерства оборони України, м. Київ, капітан, <https://orcid.org/0009-0002-3564-7368>

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОЇ АПРОБАЦІЇ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ТА ДОБОРУ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ НА ПОСАДАХ ОСІБ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ: ДОСВІД КРАЇН НАТО

Анотація. У статті здійснено комплексний науковий аналіз результатів емпіричної апробації психодіагностичного інструментарію, що використовується у системі професійно-психологічного відбору та добору осіб офіцерського складу на військову службу, з урахуванням порівняльного досвіду країн НАТО. Проаналізовано сучасні підходи до побудови систем відбору та використання когнітивних тестів, особистісної діагностики, структурованих інтерв'ю, центрів оцінювання та поведінково-ситуаційних процедур. Визначено, що ключовою характеристикою ефективних систем відбору є їх емпірично підтверджена прогностична валідність, яка проявляється у здатності передбачати успішність навчання, службову результативність, лідерський потенціал і професійну придатність кандидатів.

Акцентовано, що найбільш стабільні показники валідності демонструють когнітивні тести, тоді як особистісні характеристики мають додаткову, але обмежену прирістну цінність, а поведінкові методи дозволяють оцінити складні управлінські та комунікативні компетентності. Доведено, що найбільш ефективними є інтегровані багатокomпонентні моделі відбору, які поєднують психометричні, поведінкові та ситуаційні інструменти, а також реалізуються у форматі багатоетапних процедур із чітко визначеними критеріями оцінювання. Узагальнено, що системи країн НАТО характеризуються принципами етапності, методичної комбінованості, стандартизації та безперервної емпіричної валідації, що забезпечує підвищення точності кадрових рішень. Водночас підкреслено, що результати відбору мають імовірнісний характер і не забезпечують абсолютної точності прогнозування в умовах складної військової діяльності. Зроблено висновок, що підвищення ефективності національної системи відбору в Україні потребує впровадження багаторівневих моделей оцінювання, використання валідованих психометричних



ISSN 3041-1793 Online

інструментів, розвитку центрів оцінювання, цифровізації процедур, створення системи моніторингу ефективності відбору та інтеграції результатів оцінювання з управлінням кар'єрою офіцерського складу.

Ключові слова: професійно-психологічний відбір, психодіагностичний інструментарій, офіцерський склад, емпірична апробація, когнітивне тестування, НАТО, центри оцінювання, валідність, прогностична здатність.

Serha Andrii Ivanovych Researcher of the Research Department (Psychophysiological, Psychological Research and Personnel Security) Scientific and Methodological Center for Personnel Policy of the Ministry of Defense of Ukraine, Kyiv, captain, <https://orcid.org/0009-0002-3564-7368>

RESULTS OF THE EMPIRICAL APPROBATION OF PSYCHODIAGNOSTIC TOOLS FOR PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SELECTION AND RECRUITMENT FOR MILITARY SERVICE IN OFFICER POSITIONS: THE EXPERIENCE OF NATO COUNTRIES

Abstract. The article provides a comprehensive scientific analysis of the results of the empirical approbation of psychodiagnostic tools used in the system of professional psychological selection and recruitment of officer personnel for military service, taking into account the comparative experience of NATO countries. Modern approaches to the design of selection systems and the application of cognitive testing, personality assessment, structured interviews, assessment centers, and behavioral-situational procedures are analyzed. It is determined that a key characteristic of effective selection systems is their empirically validated predictive validity, which is manifested in the ability to forecast training success, service performance, leadership potential, and professional suitability of candidates. It is emphasized that cognitive tests demonstrate the most stable validity indicators, while personality characteristics provide additional but limited incremental value, and behavioral methods enable the assessment of complex managerial and communicative competencies. It is substantiated that the most effective are integrated multi-component selection models that combine psychometric, behavioral, and situational tools and are implemented through multi-stage procedures with clearly defined evaluation criteria. It is generalized that NATO countries' systems are characterized by the principles of stage-based selection, methodological integration, standardization, and continuous empirical validation, which ensures higher accuracy of personnel decisions. At the same time, it is emphasized that selection outcomes are probabilistic in nature and do not guarantee absolute predictive accuracy under conditions of complex military activity. It is concluded that improving the effectiveness of the national selection system in

Ukraine requires the implementation of multi-level assessment models, the use of validated psychometric instruments, the development of assessment centers, the digitalization of procedures, the establishment of a system for monitoring selection effectiveness, and the integration of assessment results into officer career management.

Keywords: professional psychological selection, psychodiagnostic tools, officer personnel, empirical approbation, cognitive testing, NATO, assessment centers, validity, predictive validity

Постановка проблеми. У сучасних умовах трансформації сектору безпеки й оборони України, зумовлених повномасштабною війною та курсом на євроатлантичну інтеграцію, особливої актуальності набуває підвищення ефективності системи професійно-психологічного відбору та добору осіб офіцерського складу. Якість кадрового забезпечення Збройних Сил безпосередньо залежить від науково обґрунтованих підходів до оцінювання психологічної придатності кандидатів до військової служби, що передбачає використання валідного, надійного та стандартизованого психодіагностичного інструментарію.

Водночас національна практика потребує удосконалення в частині емпіричної апробації застосовуваних психодіагностичних методик, їх адаптації до сучасних умов бойової діяльності та гармонізації з підходами, прийнятими в країнах НАТО. Відсутність системного порівняльного аналізу результатів такої апробації обмежує можливості впровадження ефективних інструментів відбору, що відповідають міжнародним стандартам, та ускладнює процес інтеграції до євроатлантичного безпекового простору.

Таким чином, виникає наукова проблема, що полягає у необхідності комплексного дослідження результатів емпіричної апробації психодіагностичного інструментарію у системі професійно-психологічного відбору офіцерського складу з урахуванням аналізу досвіду країн НАТО.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У дослідженнях RAND Corporation (2010-2023) [3; 14] акцентовано, що когнітивні тести демонструють стабільну прогностичну валідність і залишаються базовими інструментами первинного скринінгу кандидатів. Водночас у документі Defense Testing and Assessment Center (2026) [1] підкреслюється необхідність коректного використання результатів тестування в системі кадрових рішень та їх інтеграції з подальшими показниками ефективності служби. Army Officer Selection Board [2; 7; 9] свідчать про ефективність центрів оцінювання як багатокомпонентної моделі відбору, що поєднує психометричні тести, інтерв'ю та ситуаційні вправи. П. Добсон [9] доводить, що такі моделі мають помірну прогностичну здатність. У роботах Н. Беккера та співавторів [5] обґрунтовано, що валідність assessment centers значно зростає у поєднанні з інтелектуальними тестами.



ISSN 3041-1793 Online

Подібні підходи реалізуються і в Німеччині через систему Assessmentcenter für Führungskräfte Bundeswehr [4]. Т. Скоглунд та співавтори [12] доводять, що особистісні характеристики мають додаткову прогностичну цінність у військовому відборі, тоді як Е. Опрінс та співавтори [11] підтверджують значущість резильєнтності як предиктора результативності підготовки та адаптації до служби. Канадські нормативні документи [6] відображають тенденцію до перегляду традиційних тестових інструментів і переходу до ширших моделей оцінювання, що враховують досвід, освіту та лідерський потенціал кандидата.

Метою статті є здійснення комплексного аналізу результатів емпіричної апробації психодіагностичного інструментарію, що застосовується у системі професійно-психологічного відбору та добору осіб офіцерського складу на військову службу, а також проведення аналізу відповідного досвіду країн НАТО з метою визначення напрямів удосконалення національної системи відбору відповідно до сучасних міжнародних стандартів.

Методологія дослідження. Методологічну основу дослідження становить міждисциплінарний підхід, що поєднує положення психології, публічного управління, військової науки та психометрії і базується на принципах доказовості, системності та об'єктивності. У роботі використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів: аналіз і синтез – для узагальнення теоретичних підходів; порівняльний метод – для зіставлення практик країн НАТО; контент-аналіз – для опрацювання наукових джерел і емпіричних даних; елементи статистичного аналізу – для інтерпретації показників валідності та прогностичної здатності психодіагностичних інструментів. Системний і функціональний підходи дозволили розглянути професійно-психологічний відбір як багаторівневу інтегровану систему та визначити роль окремих методів оцінювання, що забезпечило наукову обґрунтованість результатів і формування практичних висновків щодо вдосконалення системи відбору офіцерського складу.

Виклад основного матеріалу. У сучасних країнах НАТО система професійно-психологічного відбору та добору осіб офіцерського складу до військової служби ґрунтується на комплексному поєднанні психометричних, поведінкових та ситуаційних процедур, ефективність яких підтверджується результатами емпіричної валідації. Саме тому в центрі уваги перебуває не лише зміст психодіагностичного інструментарію, а насамперед його прогностична цінність, тобто здатність передбачати успішність навчання, службову результативність, лідерський потенціал і придатність кандидата до виконання офіцерських функцій. Особливо показовим є досвід США, Канади, Великої Британії, Німеччини, Польщі та окремих інших держав Альянсу, де професійно-психологічний відбір спирається на стандартизовані моделі оцінювання, що поєднують когнітивне тестування, особистісну діагностику,

структуровані інтерв'ю, групові вправи та моделювання професійних ситуацій [3].

Американський досвід є одним із найбільш показових, оскільки саме у США накопичено значний масив емпіричних даних щодо валідності, надійності та прогностичної сили психодіагностичних засобів військового відбору. Йдеться насамперед про Armed Services Vocational Aptitude Battery, ASVAB (батарея професійно-кваліфікаційних тестів збройних сил) [1], а також Air Force Officer Qualifying Test, AFOQT (кваліфікаційний тест для кандидатів в офіцери військово-повітряних сил) [14]. У документах Міністерства оборони США та аналітичних матеріалах RAND підкреслюється, що результати даних інструментів використовуються для первинного скринінгу, а також для прогнозування подальшої навчальної успішності, професійної спеціалізації та ефективності виконання службових обов'язків особами офіцерського складу. За даними RAND, кореляції між окремими композитними шкалами AFOQT і показниками успішності професійної підготовки в більшості випадків становили 0,30–0,50, а для окремих компонентів льотної підготовки зафіксовано статистично значущі зв'язки на рівні 0,27–0,29, що свідчить про те, що когнітивне тестування у США розглядається як емпірично обґрунтований інструмент прогнозування [14].

Office of People Analytics доводить, що ефективність прогностичної сили ASVAB значною мірою пояснюється вимірюванням таких характеристик, як здатність до логічного опрацювання нової інформації та здатність утримувати послідовність дій і контролювати етапи виконання завдання. Із таким підходом доцільно погодитися, оскільки офіцерська служба вимагає уміння діяти в ситуації високого інформаційного навантаження, швидкого переключення уваги та багатозадачності. Отже, американська система відбору демонструє, що психодіагностичний інструментарій набуває реальної цінності лише тоді, коли його результати пов'язані з конкретними критеріями подальшої військово-професійної ефективності [1].

Не менш показовим є досвід Великої Британії, де відбір кандидатів на офіцерські посади здійснюється через систему Army Officer Selection Board, AOSB (комісія з відбору офіцерів армії) [2]. Її особливістю є поєднання психометричного тестування, письмових завдань, індивідуального інтерв'ю, лідерських вправ без призначеного керівника, групових завдань та ситуаційного планування. У британській моделі центральне місце посідає комплексна оцінка кандидата в умовах, максимально наближених до майбутньої службової діяльності. Дана система є помірно прогностичною щодо подальшої успішності підготовки та полкової служби, однак не забезпечує абсолютно точного передбачення реальної здатності кандидата до ефективного командування після завершення навчання. На нашу думку, центр оцінювання як комплексна модель справді дозволяє отримати багатовимірний портрет



ISSN 3041-1793 Online

кандидата, але з іншого боку – навіть найбільш розвинуті процедури не можуть повністю змоделювати всі аспекти реальної військової служби, особливо в умовах стресу, бойового ризику та невизначеності.

Британський досвід у даному сенсі є особливо цінним, оскільки він показує межі застосування психодіагностичного інструментарію. Не можна вважати, що навіть найкраще побудована система відбору повністю передбачає майбутню офіцерську ефективність, однак можна стверджувати, що багатокомпонентна оцінка суттєво підвищує точність кадрових рішень порівняно з моделями, які спираються виключно на формальні співбесіди або тести загальних здібностей. Принципово важливим є висновок про те, що результативність професійно-психологічного відбору в країнах НАТО забезпечується системним поєднанням кількох інструментів, кожен із яких вимірює окремих сегмент професійної придатності.

Суттєве значення для розуміння місця особистісних чинників у структурі відбору має досвід Норвегії, яка має одну з найцікавіших емпіричних баз щодо офіцерського добору. У дослідженні Т. Скоглунда та співавторів, проведеному на вибірці 901 кандидата до офіцерських програм, встановлено, що особистісні характеристики мають додаткову прогностичну цінність щодо результатів *competency-based interview* (інтерв'ю на основі компетентностей) та польових вправ, що моделювали умови, наближені до бойових [12]. Зокрема, екстраверсія виявила невеликий позитивний зв'язок із результатами оцінювання, тоді як *openness* (відкритість до нового досвіду) – незначний негативний. Водночас включення особистісних змінних додатково пояснювало 7 % варіації оцінок інтерв'ю та 3 % варіації оцінок польових вправ [12]. Ми погоджуємося з авторами, що особистісна діагностика має значення, але у системі відбору офіцерського складу вона є доповнювальним інструментом, демонструючи найбільшу ефективність лише у комбінації з когнітивними тестами та поведінковими процедурами.

Узагальненню такої позиції сприяють і результати метааналітичних досліджень. Так, Н. Беккер та співавтори, аналізуючи валідність центрів оцінювання, дійшли висновку, що середня скоригована валідність таких процедур становить $\rho = .396$, а в разі поєднання з інтелектуальними тестами зростає до $\rho = .556$. Без інтелектуальних тестів показник помітно – $\rho = .251$ [5]. Хоча висновки не обмежуються лише військовими вибірками, вони є надзвичайно релевантними для аналізу систем відбору в країнах НАТО, зокрема у Німеччині, де *Bundeswehr* використовує модель *Assessmentcenter für Führungskräfte* (центр оцінювання для керівного складу), що поєднує комп'ютеризовані тести, групові вправи, індивідуальну бесіду, медичний та психологічний скринінг [4]. Тому погоджуємося з висновком авторів про те, що саме інтеграція когнітивної та поведінкової оцінки забезпечує найвищу прогностичну цінність. Для військової служби це має особливе значення, адже

офіцер виконує інтелектуально складні, соціально та лідерські навантажені функції.

Канадський досвід демонструє іншу важливу тенденцію – інституційну готовність переглядати психодіагностичний інструментарій у разі зміни кадрових потреб і появи нових емпіричних викликів. Упродовж тривалого часу ключовим інструментом когнітивного оцінювання в Канадських збройних силах був Canadian Forces Aptitude Test, CFAT (тест здібностей Канадських збройних сил), який офіційно розглядався як засіб вимірювання *general cognitive ability* (загальної когнітивної здатності). Водночас у канадських офіційних документах було прямо зазначено необхідність повторної оцінки його актуальної валідності, а з 2024 року CFAT був замінений на *Scored Employment Application Form, SEAF* (оцінювану форму подання заявки на службу), яка враховує ширше коло показників: освіту, досвід, досягнення, лідерські ролі та інші характеристики кандидата [6]. Такий підхід свідчить про поступовий перехід від вузького тестоцентризму до більш багатовимірного розуміння професійної придатності. Разом з тим тут варто зайняти виважену позицію: частково погоджуючись із доцільністю розширення критеріїв добору, слід підкреслити, що будь-яка нова модель відбору також має пройти власну емпіричну перевірку на надійність, достовірність і прогностичну силу, інакше зміна інструменту не гарантує підвищення якості кадрових рішень.

Німеччина та Польща є важливими для аналізу насамперед як приклади інституційно стандартизованого комплексного добору. У Німеччині система відбору кандидатів на офіцерську кар'єру в Бундесвері орієнтована на перевірку інтелектуальної, характерологічної, фізичної та мотиваційної придатності в рамках єдиного центру оцінювання. У Польщі офіційні процедури також передбачають психологічне обстеження, співбесіду, перевірку фізичної підготовленості, а в окремих випадках – мовне тестування та спеціалізовані перевірки [15]. Водночас у відкритому доступі щодо цих країн значно менше саме психометричних даних про силу кореляцій, коефіцієнти надійності чи прогностичну валідність окремих методик. Тому в межах нашого дослідження ці кейси доцільно розглядати не як джерело однаково деталізованих кількісних результатів, а як підтвердження того, що професійно-психологічний відбір на офіцерську посаду дедалі більше базується на комплексних процедурах.

Отже, порівняльний аналіз досвіду країн НАТО дає підстави стверджувати, що результати емпіричної апробації психодіагностичного інструментарію найпереконливіше підтверджують ефективність тих моделей, у яких поєднано когнітивне тестування, особистісне оцінювання, структуроване інтерв'ю, ситуаційні завдання та процедури центру оцінювання. При цьому саме когнітивні інструменти найчастіше демонструють вищу прогно-



ISSN 3041-1793 Online

тичну силу, тоді як особистісні методики забезпечують додаткову, але обмежену прирістну цінність. Поведінкові та ситуаційні процедури, своєю чергою, дозволяють виявити лідерські, комунікативні та стресостійкісні якості, які не можуть бути повноцінно виміряні лише тестами. Таким чином, у країнах НАТО емпірично підтверджено ефективність інтегрованої моделі професійно-психологічного відбору офіцерського складу, де кожен інструмент виконує свою специфічну функцію в системі багаторівневого оцінювання кандидата.

Таблиця 1
Порівняльна характеристика психодіагностичного інструментарію та емпіричних даних професійно-психологічного відбору осіб офіцерського складу в окремих країнах НАТО

Країна	Основний інструментарій	Що оцінюється	Емпіричні результати
США	AFOQT, ASVAB	когнітивні здібності, академічний потенціал, професійна придатність, потенціал до навчання	кореляції між окремими композитними шкалами AFOQT і показниками успішності підготовки здебільшого становили 0,30–0,50; для окремих компонентів льотної підготовки зафіксовано зв'язки 0,27–0,29
	ASVAB у зв'язку з подальшими критеріями ефективності	загальні когнітивні здібності, професійне спрямування	ASVAB використовується для прогнозування результатів навчання та службової ефективності; окремі дослідження пояснюють його валідність через вимірювання рухомого інтелекту та здатності утримувати послідовність дій
Велика Британія	Army Officer Selection Board (AOSB), тобто центр оцінювання офіцерів	психометричні показники, комунікація, лідерство, поведінка в групі, планування, письмова аргументація	Офіційна система AOSB поєднує тестування, інтерв'ю, письмові завдання, групові вправи та ситуаційне планування
Канада	CFAT, пізніше SEAF	загальні когнітивні здібності, придатність до військових спеціальностей; у новітній моделі також освіта, досвід, досягнення, лідерство	Канадські офіційні документи фіксують, що CFAT був центральним інструментом персонального відбору, але потребував повторної валідації; це призвело до переходу до ширшої моделі оцінювання

Країна	Основний інструментарій	Що оцінюється	Емпіричні результати
Норвегія	особистісне тестування + competency-based interview + польова вправа	особистісні риси, поведінка, комунікація, здатність діяти в умовах, наближених до бойових	На вибірці 901 кандидата до офіцерських програм встановлено, що особистісні змінні додатково пояснювали 7 % варіації оцінок інтерв'ю та 3 % оцінок польових вправ; екстраверсія мала невеликий позитивний, а openness (відкритість до нового досвіду) – невеликий негативний зв'язок з результатами.
Німеччина	Assessmentcenter für Führungskräfte / офіцерський центр оцінювання Bundeswehr	інтелектуальні, характерологічні, мотиваційні та поведінкові характеристики	метааналіз для німецькомовного простору показав, що середня скоригована валідність assessment centers становила $\rho = .396$, а за поєднання з інтелектуальними тестами зростала до $\rho = .556$
Польща	психологічне обстеження, співбесіда, фізична перевірка, у частині офіцерських траєкторій – додаткові спеціалізовані вимоги	стресостійкість, загальні здібності, окремі особистісні та професійно значущі характеристики	використовує комплексний підхід

Таблицю складено автором на основі джерел [3; 5; 6; 10; 12; 14].

Порівняльні дані свідчать, що в країнах НАТО найбільш переконливі результати емпіричної апробації демонструють ті системи професійно-психологічного відбору, у яких когнітивне тестування поєднується з особистісною діагностикою, структурованим інтерв'ю та поведінково-ситуаційними процедурами.

Водночас відкритість і насиченість емпіричних даних суттєво відрізняються між країнами: якщо у США та Норвегії оприлюднено кількісні показники валідності, то в інших країнах частіше доступні насамперед офіційні процедури відбору.

Емпіричний аналіз практик країн НАТО засвідчує, що сучасний професійно-психологічний відбір осіб офіцерського складу майже не спирається на один ізольований тест і набуває рис багатоетапної системи відбору (multi-stage selection system), у межах якої окремі процедури послідовно відсіюють кандидатів за різними класами критеріїв: когнітивними, особистісними, мотиваційними, поведінковими та фізичними. Країни НАТО демонструють доволі схожу базову архітектуру (рис. 1).



ISSN 3041-1793 Online

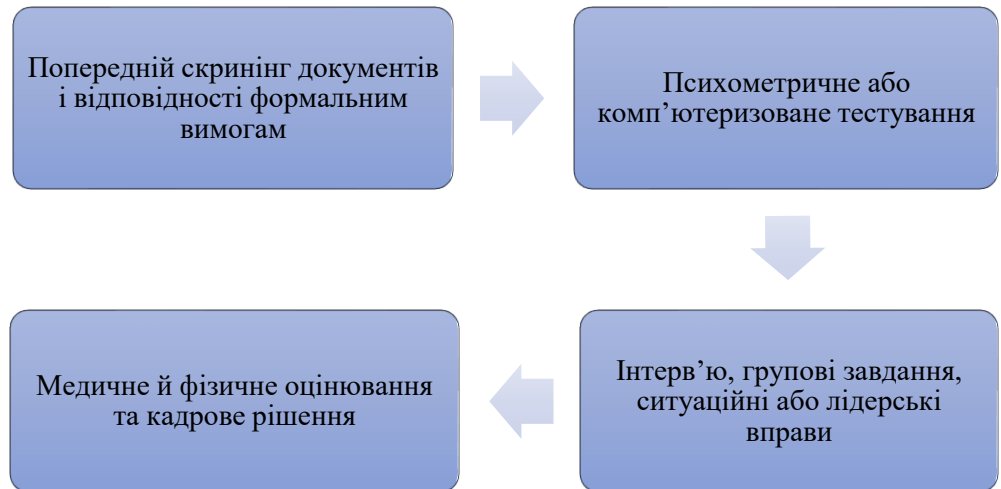


Рис. 1. Етапи базового професійно-психологічного відбору в країнах НАТО, авторська розробка.

Саме така структура простежується у США, Великій Британії, Канаді, Німеччині та Польщі, хоча ступінь публічної деталізації окремих етапів суттєво різняться. Найбільш відкрито верифікованими залишаються американська та британська моделі, оскільки канадська модель показова з погляду інституційної модернізації, а німецька та польська – з погляду стандартизованої комплексності процедур.

Американська модель є найбільш репрезентативною для аналізу комп'ютеризованого тестування (computer-based testing) як центрального елемента відбору. Офіційні матеріали ASVAB підтверджують, що комп'ютерна версія – CAT-ASVAB (комп'ютеризований адаптивний тест) – адаптує складність завдань до рівня кандидата, забезпечує вищу точність оцінювання та коротшу тривалість тесту порівняно з паперовою формою [8].

Важливо, що дана технологія вбудована в ширшу систему кадрового рішення, де результати ASVAB використовуються для визначення придатності, професійного розподілу та прогнозування академічної й професійної успішності.

У свою чергу, дослідження RAND щодо AFOQT (Air Force Officer Qualifying Test, кваліфікаційного тесту для кандидатів в офіцери військово-повітряних сил) показало, що кореляції між окремими композитними шкалами тесту та результатами підготовки зазвичай перебувають у межах 0,30–0,50, а для окремих компонентів льотної підготовки становлять 0,27–0,29 [14]. Це дає підстави розглядати американську модель як таку, що має підтверджену прогностичну валідність на етапі професійного добору. Ми погоджуємося з висновком RAND про те, що когнітивні інструменти в системі офіцерського відбору вимірюють саме ті здібності, що пов'язані з успішністю військової підготовки та службової діяльності офіцерського складу.

Британська модель, навпаки, є найбільш наочною для розуміння ролі центрів оцінювання у відборі офіцерів. Офіційна система Army Officer Selection Board (комісія з відбору офіцерів армії) складається з двох етапів: Briefing (підготовчого етапу) тривалістю 2 дні та Main Board (основного етапу) тривалістю 4 дні [2]. Уже на першому етапі кандидат проходить психометричне тестування, групову дискусію, коротке інтерв'ю, ознайомлення з вправою на планування та практичні завдання. Другий етап включає психометричні тести, письмове есе на тему поточних подій, інтерв'ю, групові практичні завдання, лекцію, вправу з концептуального планування, командні завдання та індивідуальний курс задач. Отже, британська модель є класичним прикладом багатоетапної та багатометодної оцінки, де особистість кандидата фіксується не через один тестовий показник, а через сукупність когнітивних, комунікативних і поведінкових проявів у різних ситуаціях.

Саме британський кейс дозволяє змістовно звернутися до праці П. Добсона, який у дисертаційному дослідженні валідності відбору британських армійських офіцерів дійшов висновку, що Regular Commissions Board (історичний попередник сучасної системи офіцерського добору) є помірно прогностичним щодо успіху в підготовці та подальшій полковій службі, але не дає достатньо прямих доказів для точного передбачення майбутньої здатності офіцеру ефективно командувати взводом [9].

З одного боку, він переконливо показує межі добре сконструйованого assessment center, де жодна селекційна модель не може повністю відтворити реальні бойові та управлінські ситуації. З іншого боку, сам факт помірної прогностичності є важливим аргументом на користь того, що багатокомпонентні відбіркові процедури суттєво перевершують просте інтерв'ювання або одноразове тестування. Тобто ефективність психодіагностичного інструментарію в країнах НАТО виявляється у підвищенні ймовірності правильного кадрового рішення.

Отже, емпіричні моделі професійно-психологічного відбору в країнах НАТО тяжіють до трьох взаємопов'язаних принципів:

- *етапність*: кожен наступний блок процедур уточнює рішення попереднього;
- *методична комбінованість*: поєднання когнітивного тестування, особистісної оцінки, інтерв'ю та поведінкових симуляцій;
- *інституційна стандартизація*: рішення приймається не окремим інтерв'юером, а в рамках визначеної процедури з попередньо встановленими критеріями.

Вищезазначені принципи пояснюють, чому навіть за відсутності повної публічної статистики проходження більшість моделей країн НАТО демонструють вищу організаційну зрілість, ніж традиційні системи, що спираються на один тест або одну співбесіду.



ISSN 3041-1793 Online

У підсумку, результати аналізу свідчать, що в країнах НАТО найбільш життєздатною виявилася інтегрована модель відбору, де психодіагностичний інструментарій є лише частиною ширшої системи оцінювання. По-друге, когнітивне тестування (cognitive testing) має найстабільніше емпіричне підтвердження валідності, але його ефект посилюється, коли воно поєднується з центрами оцінювання (assessment centers) та поведінковими симуляціями (behavioral simulations). По-третє, особистісна оцінка (personality assessment) у військовому доборі має не самостійну, а прирістну цінність, тому її доцільно застосовувати як доповнювальний модуль, а не як основний селекційний механізм. По-четверте, кількісні показники на кшталт відсотка проходження чи відсіву в більшості країн офіційно розкриваються обмежено. Отже, коректний порівняльний аналіз повинен розрізняти добре документовані психометричні результати і не повністю оцифровані процедури. Саме у такому підході полягає наукова коректність порівняння досвіду країн НАТО у сфері професійно-психологічного відбору осіб офіцерського складу.

Варто зазначити, що найвищий рівень відкритої емпіричної верифікації демонструє американський інструментарій, де поєднуються чіткі прохідні пороги, адаптивне цифрове тестування та підтверджена прогностична валідність спеціалізованих офіцерських тестів. Канадський досвід свідчить про інституційну готовність переглядати психодіагностичний інструментарій відповідно до нових кадрових вимог, однак нова модель ще потребує повнішої відкритої психометричної верифікації. Британський кейс демонструє сильні показники надійності комп'ютеризованої батареї, але потребує обережності в інтерпретації щодо саме офіцерського рівня добору. Німецька система, у свою чергу, переконливо демонструє переваги повної цифровізації тестового середовища, хоча не супроводжується достатньо деталізованими відкритими психометричними коефіцієнтами. Отже, для системи професійно-психологічного відбору осіб офіцерського складу найбільшу практичну цінність мають ті психодіагностичні інструменти, які одночасно забезпечують стандартизоване цифрове адміністрування, наявність формалізованих порогових рішень та емпірично підтверджений зв'язок із подальшою успішністю навчання і служби.

Таблиця 2

Емпіричні показники апробації
психодіагностичних інструментів у країнах НАТО

Країна	Інструмент	Коефіцієнт / показник
США	AFOQT	0,30–0,50 (кореляції з результатами підготовки)
		0,39 (середня валідність академічного композиту)
	AFQT	1–99 (шкала результатів)
		≥ 10 (мінімальний поріг зарахування)
		4 % (максимальна частка набору з діапазону 10–30)

Країна	Інструмент	Коефіцієнт / показник
Норвегія	особистісні предиктори + competency-based interview	7 % (додатково пояснена варіація оцінок інтерв'ю)
	особистісні предиктори + польова вправа	3 % (додатково пояснена варіація оцінок)
Велика Британія	BARB	0,75–0,86 (test-retest) 0,74 (concurrent validity)
	assessment centers	$\rho = .396$
Німеччина	assessment centers + тести інтелекту	$\rho = .556$
	assessment centers без тестів інтелекту	$\rho = .251$

Таблицю складено автором на основі джерел [5; 7; 12; 14].

Варто зазначити, що сила систем НАТО полягає у інституційному механізмі їх постійної перевірки. Визначальним фактором є використання великих даних (big data) та штучного інтелекту (artificial intelligence, AI). Відкриті офіційні джерела НАТО і національних оборонних відомств підтверджують, що AI швидко інституціоналізується в оборонному управлінні, однак не дають підстав стверджувати, що у країнах НАТО вже існує масово розгорнута й повністю верифікована система AI-відбору офіцерів. НАТО у переглянутій стратегії 2024 року зафіксувало шість принципів відповідального використання AI в обороні: законність, відповідальність, пояснюваність і трасованість, надійність, керованість і пом'якшення упередженості [13].

Аналогічно Міністерство оборони США в Responsible Artificial Intelligence Strategy and Implementation Pathway наголошує на потребі мінімізації упередженості, людського контролю та відповідальності при впровадженні AI-рішень [13]. Ми погоджуємося з тим, що AI може посилювати аналіз великих масивів даних і допомагати в допоміжному скринінгу, але лише частково погоджуємося з перспективою його швидкого перенесення в ядро офіцерського добору, адже без достатньої пояснюваності та доказової перевірки такі системи можуть підвищити непрозорість рішень. Тому на даному етапі AI у відборі офіцерського складу слід розглядати радше як перспективний, але нормативно й етично обмежений напрям розвитку.

Водночас дані про резильєнтність дозволяють уточнити ще один важливий фактор ефективності – орієнтацію на потенціал функціонування в умовах стресу. У дослідженні Е. Опрінса та співавторів INSPIRE Resilience Scale застосовувалася у відборі в п'яти європейських оборонних організаціях і в Нідерландській поліцейській академії. Результати кореляційного та регресійного аналізу показали, що бали шкали значуще прогнозували критерії



ISSN 3041-1793 Online

результативності й здоров'я в другій половині першого року підготовки, а найкращим предиктором виявилася емоційна стабільність [11]. Ми погоджуємося з авторами в тому, що селекційна система має виходити за межі суто когнітивних індикаторів, але вважаємо за потрібне підкреслити, резильєнтність є сильним доповнювальним предиктором саме тоді, коли її результати співвідносяться з подальшими критеріями тренувальної та функціональної успішності, а не використовуються ізольовано.

На основі відкритих даних країн НАТО можна виокремити таку узагальнену модель ефективного психологічного відбору офіцерів:

- *мультикомпонентність оцінки*: забезпечує високу точність тестів, оскільки складні професійні ролі неможливо надійно відбирати за одним критерієм;
- *поєднання психометричних тестів із поведінковими методами*: така комбінація повніше охоплює когнітивну, особистісну та лідерську придатність кандидата;
- *стандартизоване й адаптивне тестування*: підвищує точність і знижує процедурні викривлення;
- *безперервна емпірична валідація*: є системоутворювальним елементом відбору;
- *використання AI і big data*: розглядається в НАТО як перспективний напрям, але його реальна цінність для офіцерського добору прямо залежить від виконання вимог відповідальності, пояснюваності, надійності та контролю упередженості.

З огляду на це доцільно свідчити, що інтеграція цифрових аналітичних технологій у систему професійно-психологічного відбору має здійснюватися поступово та виключно за умов наявності доказової бази їх ефективності. У контексті емпіричної апробації це означає, що будь-який новий інструмент, включаючи алгоритмічні моделі або індекси резильєнтності, повинен оцінюватися за тими самими критеріями, що й класичні психодіагностичні методики, зокрема за показниками валідності, надійності та прогностичної сили.

Таким чином, результати аналізу свідчать, що сучасні тенденції розвитку систем відбору в країнах НАТО полягають не у відмові від традиційного психодіагностичного інструментарію, а у його розширенні за рахунок нових емпірично перевірених показників. При цьому ключовим залишається принцип доказовості, відповідно до якого будь-яке включення нових змінних у систему відбору має бути обґрунтоване їх здатністю підвищувати точність прогнозування професійної ефективності осіб офіцерського складу.

Узагальнення результатів емпіричної апробації психодіагностичного інструментарію у країнах НАТО дозволяє сформулювати комплекс практично

орієнтованих рекомендацій для вдосконалення системи професійно-психологічного відбору та добору осіб офіцерського складу в Україні.

Таблиця 3

Рекомендації щодо вдосконалення системи професійно-психологічного відбору осіб офіцерського складу в Україні на основі досвіду країн НАТО

Напрямок	Зміст рекомендації	Емпіричне обґрунтування	Очікуваний ефект для України
Багаторівневий відбір	впровадження поетапного відбору: скринінг → тестування → інтерв'ю → ситуаційні вправи	у країнах НАТО поетапність підвищує точність відбору та знижує ризик помилок	підвищення обґрунтованості кадрових рішень, зменшення випадкових відборів
Центри оцінювання	створення структурованих центрів оцінювання з груповими та лідерськими вправами	валідність центрів оцінювання зростає до $\rho = .556$ при поєднанні з когнітивними тестами	комплексна оцінка лідерських, комунікативних і поведінкових якостей
Психометричні тести	використання валідованих когнітивних тестів як базового етапу відбору	у США когнітивні тести демонструють стабільну прогностичну валідність (0,30–0,50)	підвищення точності прогнозування навчальної та службової успішності
Комбінована оцінка	поєднання когнітивних, особистісних і поведінкових методів	особистісні фактори дають прирістну валідність ($\approx 3-7\%$)	більш повне охоплення професійної придатності кандидата
Цифровізація	впровадження комп'ютеризованого та адаптивного тестування	CAT-тести забезпечують вищу точність і скорочення тривалості тестування	стандартизація процедур, зменшення суб'єктивізму
Моніторинг ефективності	створення системи відстеження зв'язку між результатами відбору та службою	у НАТО використовується постійна емпірична валідація інструментів	перехід до доказової моделі відбору (<i>evidence-based selection</i>)
Кар'єрне прогнозування	інтеграція результатів відбору з управлінням кар'єрою офіцера	результати тестів у НАТО використовуються для розподілу та розвитку персоналу	оптимізація кадрового розподілу та підвищення ефективності служби
Використання AI та big data	поступове впровадження аналітичних систем із контролем валідності	НАТО визначає AI як перспективний, але контрольований інструмент	підвищення аналітичної спроможності без втрати прозорості

Авторська розробка.



ISSN 3041-1793 Online

Узагальнення досвіду країн НАТО свідчить, що ефективна система професійно-психологічного відбору офіцерського складу формується як інтегрована багаторівнева модель, у якій поєднуються психометричні, поведінкові та цифрові інструменти, а результати відбору безперервно перевіряються через їх зв'язок із подальшою службовою діяльністю. Для України ключовою є побудова цілісної системи відбору, орієнтованої на принципи доказовості, стандартизації та довгострокового кадрового прогнозування.

Висновки та пропозиції. У результаті дослідження встановлено, що системи професійно-психологічного відбору осіб офіцерського складу в країнах НАТО функціонують як інтегровані багаторівневі моделі, ефективність яких підтверджується емпіричною валідацією та здатністю прогнозувати результати навчання, службову ефективність і лідерський потенціал.

Доведено, що найбільшою прогностичною стабільністю характеризуються когнітивні тести, однак їх ефективність суттєво зростає у поєднанні з поведінковими методами та центрами оцінювання, тоді як особистісна діагностика виконує допоміжну функцію. Встановлено, що сучасні моделі відбору базуються на принципах етапності, комбінованості методів, стандартизації та безперервної емпіричної перевірки інструментів. Водночас результати відбору мають імовірнісний характер і не забезпечують абсолютної точності прогнозування в умовах складної військової діяльності.

З огляду на це доцільно: впровадити інтегровану багаторівневу модель відбору з поєднанням психометричних і поведінкових інструментів; забезпечити використання валідованих тестів із підтвердженою прогностичною здатністю; створити систему емпіричного моніторингу ефективності відбору; здійснити цифровізацію процедур оцінювання; а також інтегрувати результати відбору в систему управління кар'єрою офіцерського складу. Реалізація зазначених напрямів сприятиме підвищенню обґрунтованості кадрових рішень і наближенню національної системи відбору до стандартів країн НАТО.

Література:

1. Appropriate use of ASVAB scores: executive note TO52-4.4.7. Defense Testing and Assessment Center (DTAC). 2026. URL: https://www.officialasvab.com/wp-content/uploads/2026/02/20260128_DTAC_ExecutiveNote_TO52-4.4.7-AppropriateUseofASVABScores.pdf
2. Army Officer Selection Board (AOSB). British Army. URL: <https://jobs.army.mod.uk/how-to-join/army-assessment/officer/>
3. Artificial intelligence in personnel selection: opportunities and risks. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2023. URL: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_briefs/RBA3600/RBA3633-1/RAND_RBA3633-1.pdf
4. Assessmentcenter für Führungskräfte der Bundeswehr. URL: <https://www.bundeswehrkarriere.de/assessmentcenter-fuer-fuehrungskraefte-267>

ISSN 3041-1793 Online

5. Becker N., Höft S., Holzenkamp M., Spinath F. M. The predictive validity of assessment centers in German-speaking regions. *Journal of Personnel Psychology*. 2011. Vol. 10, Issue 2. P. 77–88. DOI: <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000031>

6. Canadian Forces Personnel Selection: DAOD 5002-5. Canadian Armed Forces. 2011. URL: <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/corporate/policies-standards/defence-administrative-orders-directives/5000-series/5002/5002-5-canadian-forces-personnel-selection.html>

7. Collis J. M., Tapsfield P. G. C., Irvine S., Dann P. L. The British Army Recruit Battery goes operational: from theory to practice in computer-based testing using item-generation techniques. *International Journal of Selection and Assessment*. 1995. Vol. 3, No. 2. P. 96–104. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1995.tb00014.x>

8. Computer Adaptive Test (CAT-ASVAB). ASVAB Program. URL: <https://www.officialasvab.com/applicants/cat-asvab>

9. Dobson P. M. The validation of the selection of male British army officers: unpublished doctoral thesis. London: City University London, 1991. URL: <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/7974/>

10. Netczuk-Gwoździwicz M. Psychological preparation of soldiers for military service. *Scientific Journal of the Military University of Land Forces*. 2023. Vol. 55, No. 2 (208). P. 104–111. DOI: <https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.7269>

11. Oprins E., Kamphuis W., Westerveld L., Huybens W., Börjesson M., Johansson E., Aalto H. Predictive validity of a selection instrument measuring resilience: the INSPIRE resilience scale. *Military Psychology*. 2024. Vol. 36, No. 1. P. 58–68. DOI: <https://doi.org/10.1080/08995605.2021.1968290>

12. Skoglund T. H., Fosse T. H., Lang-Ree O. C., Martinsen Ø. L., Martinussen M. Candidate personality traits associated with ratings in a military officer selection setting. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021. Vol. 6, No. 1. Article 7. P. 1–12. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjwop.135>

13. Summary of NATO's revised artificial intelligence (AI) strategy. 2024. URL: <https://www.nato.int/en/about-us/official-texts-and-resources/official-texts/2024/07/10/summary-of-natos-revised-artificial-intelligence-ai-strategy>

14. The Air Force Officer Qualifying Test: validity, fairness, and bias. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2010. 80 p. URL: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/technical_reports/2010/RAND_TR744.pdf

15. Wojsko Polskie – Centralne Wojskowe Centrum Rekrutacji. Centralne Wojskowe Centrum Rekrutacji. URL: <https://www.wojsko-polskie.pl/cwcr/>

References:

1. Appropriate use of ASVAB scores: executive note TO52-4.4.7. Defense Testing and Assessment Center (DTAC). 2026. URL: https://www.officialasvab.com/wp-content/uploads/2026/02/20260128_DTAC_ExecutiveNote_TO52-4.4.7-AppropriateUseofASVABScores.pdf

2. Army Officer Selection Board (AOSB). British Army. URL: <https://jobs.army.mod.uk/how-to-join/army-assessment/officer/>

3. Artificial intelligence in personnel selection: opportunities and risks. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2023. URL: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_briefs/RBA3600/RBA3633-1/RAND_RBA3633-1.pdf

4. Assessmentcenter für Führungskräfte der Bundeswehr. URL: <https://www.bundeswehrekarriere.de/assessmentcenter-fuer-fuehrungskraefte-267>



ISSN 3041-1793 Online

5. Becker N., Höft S., Holzenkamp M., Spinath F. M. The predictive validity of assessment centers in German-speaking regions. *Journal of Personnel Psychology*. 2011. Vol. 10, Issue 2. P. 77–88. DOI: <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000031>

6. Canadian Forces Personnel Selection: DAOD 5002-5. Canadian Armed Forces. 2011. URL: <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/corporate/policies-standards/defence-administrative-orders-directives/5000-series/5002/5002-5-canadian-forces-personnel-selection.html>

7. Collis J. M., Tapsfield P. G. C., Irvine S., Dann P. L. The British Army Recruit Battery goes operational: from theory to practice in computer-based testing using item-generation techniques. *International Journal of Selection and Assessment*. 1995. Vol. 3, No. 2. P. 96–104. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1995.tb00014.x>

8. Computer Adaptive Test (CAT-ASVAB). ASVAB Program. URL: <https://www.officialasvab.com/applicants/cat-asvab>

9. Dobson P. M. The validation of the selection of male British army officers: unpublished doctoral thesis. London: City University London, 1991. URL: <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/7974/>

10. Netczuk-Gwoździewicz M. Psychological preparation of soldiers for military service. *Scientific Journal of the Military University of Land Forces*. 2023. Vol. 55, No. 2 (208). P. 104–111. DOI: <https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.7269>

11. Oprins E., Kamphuis W., Westerveld L., Huybens W., Börjesson M., Johansson E., Aalto H. Predictive validity of a selection instrument measuring resilience: the INSPIRE resilience scale. *Military Psychology*. 2024. Vol. 36, No. 1. P. 58–68. DOI: <https://doi.org/10.1080/08995605.2021.1968290>

12. Skoglund T. H., Fosse T. H., Lang-Ree O. C., Martinsen Ø. L., Martinussen M. Candidate personality traits associated with ratings in a military officer selection setting. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021. Vol. 6, No. 1. Article 7. P. 1–12. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjwop.135>

13. Summary of NATO's revised artificial intelligence (AI) strategy. 2024. URL: <https://www.nato.int/en/about-us/official-texts-and-resources/official-texts/2024/07/10/summary-of-natos-revised-artificial-intelligence-ai-strategy>

14. The Air Force Officer Qualifying Test: validity, fairness, and bias. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2010. 80 p. URL: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/technical_reports/2010/RAND_TR744.pdf

15. Wojsko Polskie – Centralne Wojskowe Centrum Rekrutacji. Centralne Wojskowe Centrum Rekrutacji. URL: <https://www.wojsko-polskie.pl/cwcr/>

Дата першого надходження статті до видання: 23.03.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 06.04.2026

Науково-практичний журнал

«Національні інтереси України»

№ 4(21) 2026

Формат 60x90/8. Папір офсетний.

Гарнітура Times New Roman.

Ум. друк. арк. 8,2.

Видавець:

ФОП «Жукова Ірина Віталіївна», Свідоцтво серія ДК № 7425 від 09.08.2021 р.