

ГРОМАДСЬКА НАУКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ  
«ФУНДАЦІЯ ПУБЛІЧНО-ПРАВОВИХ ІНІЦІАТИВ»

**ДНІПРОВСЬКИЙ  
НАУКОВИЙ ЧАСОПИС  
ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ,  
ПСИХОЛОГІЇ, ПРАВА**

Випуск 1



Видавничий дім  
«Гельветика»  
2026

## РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

### Головний редактор:

**Рагімов Фаїр Вагіф огли**, кандидат наук з державного управління, доцент кафедри адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, член правління ГНО «Фундація публічно-правових ініціатив»

### Голова редакційної колегії:

**Баштанник Віталій Володимирович**, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», член правління ГНО «Фундація публічно-правових ініціатив»

### Члени редколегії:

**Аршава Ірина Федорівна**, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри музикознавства, композиції і творчої майстерності, Дніпропетровська академія музики імені М. Глінки

**Баштанник Оксана Віталіївна**, кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри історії та політичної теорії, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»

**Бохонкова Юлія Олександрівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та соціології, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

**Васильєва Наталія Анатоліївна**, доктор наук з державного управління, доцент, професор кафедри регіональної політики Київського національного університету імені Тараса Шевченка

**Гладій Олександр Васильович**, кандидат юридичних наук, адвокат, арбітражний керуючий, співзасновник та директор ТОВ «Юридичне агентство «Абсолют»

**Драган Ірина Василівна**, доктор наук з державного управління, старший науковий співробітник, професор кафедри менеджменту закладу вищої освіти Університет трансформації майбутнього

**Золотухіна Лілія Олександрівна**, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри цивільно-правових дисциплін, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

**Калмикова Лариса Олександрівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології і педагогіки дошкільної освіти, Університету Григорія Сковороди в Переяславі

**Карпа Марта Іванівна**, доктор наук з державного управління, професор кафедри публічного управління та адміністрування Університету Григорія Сковороди в Переяславі

**Купіна Людмила Францівна**, доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін соціально-правового факультету, Український державний університет імені Михайла Драгоманова

**Липовська Наталія Анатоліївна**, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»

**Логвиненко Борис Олексійович**, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності факультету підготовки фахівців для підрозділів превентивної діяльності, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

**Лозицька Ірина Олександрівна**, кандидат наук з державного управління, суддя Дніпропетровського окружного адміністративного суду

**Лосієвська Ольга Геннадіївна**, доктор психологічних наук, доцент, професорка кафедри психології та соціології, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

**Марченко Олеся Володимирівна**, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри цивільного, трудового та господарського права, Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

**Новак Анатолій Миколайович**, доктор наук з державного управління, кандидат економічних наук, заступник директора, Національне антикорупційне бюро України

**Павленко Людмила Володимирівна**, кандидат філологічних наук, доцент, доцент кафедри іноземних мов, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»

**Попелюшко Роман Павлович**, доктор психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціально-гуманітарних дисциплін Державного університету інфраструктури та технологій

**Потіїв Микола Миколайович**, доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри цивільного, господарського та екологічного права, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»

**Приліпко Сергій Михайлович**, доктор наук з державного управління, доцент, в. о. завідувача кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва Національного університету біоресурсів і природокористування України

**Ромін Андрій Вячеславович**, доктор наук з державного управління, професор, начальник факультету пожежної безпеки, Національний університет цивільного захисту України

**Терханов Федір Іванович**, кандидат наук державного управління, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», заступник начальника Головного управління Державної податкової служби у Дніпропетровській області

**Валентина Дьякон**, Dr.sc.admin., ас. професор, проректор з навчальної роботи, Університет прикладних наук ISMA, Латвія

**Свєнія Дехтяр**, Dr.oec., ас. професор, проректор з академічної роботи, директор бакалаврської навчальної програми «Управління підприємницькою діяльністю в туризмі», Університет прикладних наук ISMA, Латвія

**Роман Грмо**, Assoc.prof., PaedDr. Ing., PhD., MBA, ING-PAED IGIP, доцент, проректор по якості і розвитку, начальник управління, Університет ДТІ, Дубниця-над-Вагом, Словаччина

**Петр Якубек**, Doc., Ing., Mgr., PhD, Університет ДТІ, Дубниця-над-Вагом, Словаччина

На підставі Наказу МОН України від 09.02.2021 № 157 (додаток 4)

журнал включено до категорії «Б» Переліку наукових фахових видань України  
зі спеціальностей С4 – Психологія, D8 – Право, D4 – Публічне управління та адміністрування.

Реєстрація суб'єкта у сфері друкованих медіа: Рішення Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення № 864 від 21.03.2024 року. Ідентифікатор медіа: R30-03644.

Суб'єкт у сфері друкованих медіа – Громадська наукова організація «Фундація публічно-правових ініціатив»  
(пл. Соборна, буд. 1-6, оф. 301, м. Дніпро, 49005, gno\_frpi@ukr.net, тел. +38 (050) 534 09 08).

Мови розповсюдження: українська, англійська, німецька, польська, іспанська, французька.

Офіційний сайт видання: [www.chasopys-ppp.dp.ua](http://www.chasopys-ppp.dp.ua)

Статті у виданні перевірені на наявність плагіату за допомогою програмного забезпечення StrikePlagiarism.com від польської компанії Plagiat.pl.

## ЗМІСТ

## РОЗДІЛ 1

## ТЕОРІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

**Найда І. В.**ДУХОВНІ ЗАСАДИ ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ МОЛОДІ  
В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....7**Поступна О. В., Волікова М. М.**ІНСТИТУЦІЙНА ІМІДЖЕЛОГІЯ В СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ: АНАЛІЗ  
ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ ДЕЗІНФОРМАЦІЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНИМ ЗАГРОЗАМ.....13**Khozhylo M. E., Bashtannyk V. V.**GREEN TRANSFORMATION AS A DOCTRINAL BASIS FOR MODERN PUBLIC ADMINISTRATION  
IN UKRAINE UNDER CONDITIONS OF POST-WAR RECOVERY AND EUROPEAN INTEGRATION.....21

## РОЗДІЛ 2

## МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

**Верительник С. М.**ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ:  
ПОЛІТИЧНІ ТА УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ.....29**Дзюрах Ю. М., Шинкаренко В. О**МЕТОД ОЦІНЮВАННЯ РЕАКЦІЙ СУСПІЛЬСТВА НА МАРКЕТИНГОВІ КОМУНІКАЦІЇ  
ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ.....35**Драган І. В., Ляхович Г. І., Вақун О. В.**ФОРМУВАННЯ ДІЄВОГО ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СЕКТОРОМ  
КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ.....43**Корнута Л. М., Шелест Є. О.**ПРОФСПІЛКОВИЙ РУХ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У ВІДНОВЛЕННІ УКРАЇНИ:  
ПРАВОВИЙ ТА УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТИ.....50**Корчинська О. О.**ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СПРАВЛЯННЯ ТУРИСТИЧНОГО ЗБОРУ В УМОВАХ  
РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД НА ОСНОВІ ПРИНЦИПУ SMART СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ.....58**Lashchenko O. V., Bila D. O.**THE IMPACT OF PROFESSIONAL DOCUMENTATION QUALITY  
ON THE EFFECTIVENESS OF PUBLIC ADMINISTRATION OF SOCIAL PROGRAMS.....64**Новосад Р. В.**МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ В СИСТЕМІ НАДАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ПУБЛІЧНИХ ПОСЛУГ:  
УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ.....72**Поліщук В. О.**ЦИФРОВІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ:  
ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ УКРАЇНИ.....78**Помаза-Пономаренко А. Л.**ГАРАНТІЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ  
ТА УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ В УКРАЇНІ.....83**Слободян О. С.**ІННОВАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ПУБЛІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ  
В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ.....89**Терещенко Д. А.**СТРАТЕГІЇ КРИЗОВИХ КОМУНІКАЦІЙ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ  
В УМОВАХ VANI-СВІТУ ТА ВОЄННОГО СТАНУ.....96

<b>Чечель А. О.</b> СВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ ВИМІР ІННОВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ .....	103
---	-----

### **РОЗДІЛ 3**

#### **ПУБЛІЧНА СЛУЖБА**

<b>Дубовий С. О.</b> ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЦИФРОВОЮ ТРАНСФОРМАЦІЄЮ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ.....	111
--	-----

### **РОЗДІЛ 4**

#### **ПСИХОЛОГІЯ**

<b>Бойчук С. С.</b> РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ЯК ЧИННИК ЗБЕРЕЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У БОЙОВИХ І КВАЗІБОЙОВИХ УМОВАХ.....	124
--	-----

<b>Дикун В. Г., Кириченко А. В.</b> МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ПЕРСОНАЛУ .....	124
---	-----

<b>Пальчинська М. В., Шиліна Н. Є.</b> ЕТИЧНІ ВИМІРИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ В УМОВАХ ВІРТУАЛІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА.....	130
---	-----

<b>Пономаренко Т. І., Сидоренко В. В., Сидоренко Ю. В.</b> ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МАНІПУЛЯЦІЇ СВІДОМІСТЮ ПІДЛІТКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ: ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ТА ПРАВОВІ НАСЛІДКИ.....	137
--	-----

<b>Чайковська О. М., Данилюк О. І.</b> ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОБІНГУ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ.....	144
---	-----

### **РОЗДІЛ 5**

#### **ПРАВО**

<b>Гофман О. Р.</b> ТИПОВА ФОРМА ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОГО КОНТРАКТУ ЯК СПЕЦІАЛЬНА ФОРМА ПРАВА.....	149
--	-----

<b>Лазарєв В. В.</b> ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВПЛИВУ АКТИВ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ НА ПРАВОВУ СИСТЕМУ.....	154
--	-----

<b>Фальковський А. О.</b> АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВА ОХОРОНА КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ: ДОСВІД ЯПОНІІ.....	160
--	-----

### **РОЗДІЛ 6**

#### **СТОРІНКА МОЛОДОГО НАУКОВЦЯ**

##### **6.1 ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ**

<b>Андрусяк М. В.</b> ЦИФРОВІЗАЦІЯ, ІННОВАЦІЇ ТА НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ У КАДРОВОМУ ОБОРОННОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ УКРАЇНИ.....	166
--	-----

##### **6.2 ПСИХОЛОГІЯ**

<b>Москалик О. М.</b> ІНФОРМАЦІЙНА КОМПЕТЕНЦІЯ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ ЯК ОСНОВА ВЗАЄМОДІЇ З ІНШИМИ СУБ'ЄКТАМИ ПРАВООХОРОННОЇ СИСТЕМИ.....	170
--	-----

## CONTENTS

### SECTION 1

#### THEORY OF PUBLIC MANAGEMENT AND ADMINISTRATION

**Naida I. V.**

SPIRITUAL FOUNDATIONS OF PATRIOTIC EDUCATION OF YOUTH  
IN THE CONTEXT OF PUBLIC ADMINISTRATION TRANSFORMATION.....7

**Postupna O. V., Volikova M. M.**

INSTITUTIONAL IMAGELOGY IN THE NATIONAL SECURITY SYSTEM: ANALYSIS  
OF PUBLIC POLICY TO COMBAT DISINFORMATION AND INFORMATION THREATS.....13

**Khozhylo M. E., Bashtannuk V. V.**

GREEN TRANSFORMATION AS A DOCTRINAL BASIS FOR MODERN PUBLIC ADMINISTRATION  
IN UKRAINE UNDER CONDITIONS OF POST-WAR RECOVERY AND EUROPEAN INTEGRATION.....21

### SECTION 2

#### MECHANISMS OF PUBLIC ADMINISTRATION

**Verytelnyk S. M.**

PUBLIC ADMINISTRATION OF THE HEALTHCARE SYSTEM  
UNDER MARTIAL LAW: POLITICAL AND GOVERNANCE ASPECTS..... 29

**Dziurakh Yu. M., Shynkarenko V. O.**

METHOD FOR ASSESSING PUBLIC REACTIONS TO MARKETING COMMUNICATIONS  
OF PUBLIC AUTHORITIES..... 35

**Drahan I. V., Liakhovych H. I., Vakun O. V.**

FORMATION OF EFFECTIVE PUBLIC GOVERNANCE OF UKRAINE'S  
CRITICAL INFRASTRUCTURE SECTOR.....43

**Kornuta L. M., Shelest Ye. O.**

REGARDING THE ISSUE OF IMPLEMENTATION OF MEDIATION IN THE PUBLIC SERVICE.....50

**Korchynska O. O.**

IMPROVEMENT OF THE MECHANISM FOR COLLECTING TOURIST FEE  
IN THE CONDITIONS OF DEVELOPMENT OF TERRITORIAL COMMUNITIES  
BASED ON THE PRINCIPLE OF SMART SPECIALIZATION.....58

**Lashchenko O. V., Bila D. O.**

THE IMPACT OF PROFESSIONAL DOCUMENTATION QUALITY ON THE EFFECTIVENESS  
OF PUBLIC ADMINISTRATION OF SOCIAL PROGRAMS.....64

**Novosad R. V.**

LOCAL SELF-GOVERNMENT IN THE SYSTEM OF PROVIDING ELECTRONIC  
PUBLIC SERVICES: A MANAGERIAL ASPECT.....72

**Polishchuk V. O.**

DIGITALIZATION OF PUBLIC ADMINISTRATION IN THE SPHERE OF INTELLECTUAL  
PROPERTY: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR UKRAINE.....78

**Pomaza-Ponomarenko A. L.**

GUARANTEES OF SOCIAL PROTECTION FOR WAR VETERANS  
AND COMBATANTS IN UKRAINE.....83

**Slobodian O. S.**

INNOVATIVE TOOLKIT FOR PUBLIC REGULATION OF REGIONAL DEVELOPMENT  
IN UKRAINE IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION.....89

**Tereshchenko D. A.**

CRISIS COMMUNICATION STRATEGIES OF PUBLIC ADMINISTRATION BODIES  
IN THE CONTEXT OF THE BANI WORLD AND MARTIAL LAW.....96

**Chechel A. O.**

THE EUROPEAN INTEGRATION DIMENSION OF INNOVATION STRATEGIES  
IN PUBLIC ADMINISTRATION.....103

### **SECTION 3**

#### **PUBLIC SERVICE**

**Dubovyi S. O.**

FEATURES OF THE IMPLEMENTATION OF PUBLIC ADMINISTRATION

DIGITAL TRANSFORMATION OF PUBLIC SERVICE IN UKRAINE.....111

### **SECTION 4**

#### **PSYCHOLOGY**

**Boichuk S. S.**

RESILIENCE AS A FACTOR IN PRESERVING PROFESSIONAL IDENTITY

IN COMBAT AND QUASI-COMBAT CONDITIONS.....118

**Dykun V. H., Kyrychenko A. V.**

METHODOLOGY FOR ASSESSING THE EFFECTIVENESS

OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR STAFF.....124

**Palchynska M. V., Shylina N. Ye.**

ETHICAL DIMENSIONS OF PSYCHOLOGICAL COUNSELING

IN THE CONDITIONS OF VIRTUALIZATION OF SOCIETY.....130

**Ponomarenko T. I., Sydorenko V. V., Sydorenko Yu. V.**

EMPIRICAL RESEARCH OF ADOLESCENTS' CONSCIOUSNESS MANIPULATION

IN CONDITIONS OF WAR: PSYCHOLOGICAL MECHANISMS AND LEGAL CONSEQUENCES.....137

**Chaikovska O. M., Danyliuk O. I.**

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF MOBBING IN THE FIELD OF SOCIAL WORK.....144

### **SECTION 5**

#### **LAW**

**Hofman O. R.**

TYPICAL FORM OF FOREIGN ECONOMIC CONTRACT AS A SPECIAL FORM OF LAW.....149

**Lazariev V. V.**

MAIN AREAS OF INFLUENCE OF THE ACTS OF THE CONSTITUTIONAL COURT

OF UKRAINE ON THE LEGAL SYSTEM.....154

**Falkovskyi A. O.**

ADMINISTRATIVE AND LEGAL PROTECTION OF CULTURAL HERITAGE:

THE EXPERIENCE OF JAPAN.....160

### **SECTION 6**

#### **PAGE OF A YOUNG SCIENTIST**

##### **6.1 PUBLIC ADMINISTRATION**

**Andrusiak M. V.**

DIGITIZATION, INNOVATIONS AND LATEST TECHNOLOGIES

IN HUMAN DEFENSE MANAGEMENT OF UKRAINE.....166

##### **6.2 PSYCHOLOGY**

**Moskalyk O. M.**

INFORMATION COMPETENCE OF THE STATE BUREAU OF INVESTIGATIONS

AS THE BASIS FOR INTERACTION WITH OTHER LAW ENFORCEMENT AGENCIES.....170

## РОЗДІЛ 6 СТОРІНКА МОЛОДОГО НАУКОВЦЯ 6.1 ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

УДК 351:004.9:005.95/.96

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2026.1.25>

**Андрусяк Марк Володимирович**,  
директор Департаменту кадрової політики  
Міністерства оборони України, полковник  
ORCID ID: 0009-0001-7708-0323

### ЦИФРОВІЗАЦІЯ, ІННОВАЦІЇ ТА НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ У КАДРОВОМУ ОБОРОННОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ УКРАЇНИ

#### DIGITIZATION, INNOVATIONS AND LATEST TECHNOLOGIES IN HUMAN DEFENSE MANAGEMENT OF UKRAINE

*У статті здійснено академічний причинно-наслідковий аналіз впровадження цифровізації, інновацій та новітніх технологій у кадрову політику держави сектору безпеки і оборони України як ключових напрямів модернізації системи кадрового менеджменту. Розкрито специфіку наукових підходів до визначення цифровізації, інновацій та новітніх технологій у контексті мілітарного державного управління та обґрунтовано їх взаємозв'язок як інтегрованих, але відносно самостійних елементів трансформації кадрової політики.*

*Доведено, що причинно-наслідковий вплив зазначених явищ доцільно розглядати через інфраструктурний, організаційно-управлінський та інструментальний рівні, що у сукупності формують нову модель кадрового менеджменту, орієнтовану на інтеграцію даних, процесів і управлінських рішень. Особливу увагу приділено обґрунтуванню цифровізації як системоутворюючого фактора трансформації кадрового управління, зокрема через створення цифрової платформи «Defense HR Portal» (DHRP) / «Кадри оборони» та системи «Military Personnel Analytics System» (MPAS) як інструментів централізації даних, автоматизації процедур та підвищення об'єктивності кадрових рішень.*

*Проаналізовано інновації у кадровому менеджменті, серед яких виокремлено «After Action HR System», «Інститут офіцерів кадрового розвитку», «цифровий профіль військовослужбовця» та психологічно-адаптивне управління персоналом як механізми переходу до персоналізованої, аналітично обґрунтованої системи управління людським потенціалом.*

*Окремо досліджено роль новітніх технологій як інструментальної основи цифровізації, зокрема Big Data («Defense Personnel Big Data Platform»), штучного інтелекту («AI Military Recruitment System») та психофізіологічних систем оцінювання («Military Psychophysiological Assessment Complex»), що забезпечують підвищення ефективності, прозорості та адаптивності кадрової політики.*

*Обґрунтовано необхідність нормативного закріплення цифровізації, інновацій та новітніх технологій у стратегічних документах держави як складової забезпечення національної та воєнної безпеки. Зроблено висновок, що їх інтеграція виступає фундаментальним державно-управлінським механізмом підвищення ефективності кадрового менеджменту сектору безпеки і оборони України.*

**Ключові слова:** цифровізація, інновації, новітні технології, кадрова політика, кадровий менеджмент, сектор безпеки і оборони, державне управління, людські ресурси, військовослужбовці, національна безпека.

*The article provides an academic cause-and-effect analysis of the implementation of digitalization, innovations, and emerging technologies in the personnel policy of the state within the security and defense sector of Ukraine as key directions for the modernization of the personnel management system. The specificity of scientific approaches to defining digitalization, innovations, and emerging technologies in the context of military public administration is examined, and their interrelation as integrated yet relatively autonomous elements of personnel policy transformation is substantiated.*

*It is proven that the causal impact of these phenomena should be considered through infrastructural, organizational-managerial, and instrumental levels, which collectively form a new model of personnel management focused on the integration*



of data, processes, and managerial decisions. Particular attention is paid to substantiating digitalization as a system-forming factor in the transformation of personnel management, in particular through the creation of the digital platform “Defense HR Portal” (DHRP) / “Кадров оборони” and the system “Military Personnel Analytics System” (MPAS) as tools for data centralization, process automation, and increasing the objectivity of personnel decisions.

Innovations in personnel management are analyzed, including “After Action HR System”, the “Institute of Career Development Officers”, the “digital profile of a serviceman”, and psychologically adaptive personnel management as mechanisms for transitioning to a personalized, analytically grounded system of human resource management.

The role of emerging technologies as the instrumental basis of digitalization is separately examined, particularly Big Data (“Defense Personnel Big Data Platform”), artificial intelligence (“AI Military Recruitment System”), and psychophysiological assessment systems (“Military Psychophysiological Assessment Complex”), which ensure increased efficiency, transparency, and adaptability of personnel policy.

The necessity of regulatory consolidation of digitalization, innovations, and emerging technologies in state strategic documents as a component of ensuring national and military security is substantiated. It is concluded that their integration serves as a fundamental public administration mechanism for enhancing the effectiveness of personnel management in the security and defense sector of Ukraine.

**Key words:** digitalization, innovations, emerging technologies, personnel policy, personnel management, security and defense sector, public administration, human resources, servicemen, national security.

**Постановка проблеми.** Сучасні трансформації безпекового середовища та зростання ролі людського капіталу в секторі безпеки і оборони України зумовлюють необхідність модернізації кадрової політики на засадах цифровізації, інновацій та новітніх технологій. Водночас існуюча система кадрового менеджменту залишається фрагментарною, недостатньо інтегрованою та обмежено орієнтованою на аналітичну підтримку управлінських рішень. Це актуалізує потребу у науковому обґрунтуванні комплексного впровадження цифрових, інноваційних і технологічних рішень у кадрову політику держави сектору безпеки і оборони України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз сучасного наукового доробку свідчить про зростання інтересу до проблем цифровізації, інновацій та новітніх технологій у кадровому менеджменті, зокрема в контексті трансформації систем управління персоналом. Загальнотеоретичні засади цифровізації HR-процесів розкрито у працях А. Бергера та А. Істоміна, а також І. Чорнодід та співавторів, які досліджують інноваційні стратегії управління людськими ресурсами в умовах цифровізації. Питання адаптації персоналу до цифрового середовища та впровадження інноваційних HR-технологій висвітлено у дослідженні Д. С. Касьміна та Ю. М. Котельникової.

Окремий науковий напрям становлять дослідження цифровізації та інновацій у безпеково-орієнтованих організаціях. Зокрема, К. Матківської та О. Зачко розглядають моделі цифровізації систем управління персоналом у структурах, орієнтованих на безпеку, тоді як А. Золотов обґрунтовує компетентнісну модель управління персоналом у Збройних силах. У свою чергу, О. Акімов та Л. Акімова досліджують компетентнісний

підхід до формування людських ресурсів у секторі безпеки і оборони як основу модернізації кадрової політики.

Важливий пласт досліджень становлять роботи, присвячені аналітичному забезпеченню кадрового менеджменту та цифровій трансформації. Так, J. H. Marler та J. W. Boudreau обґрунтовують значення HR-аналітики як інструменту прийняття обґрунтованих управлінських рішень, а L. Harris, E. Craig та T. Egan аналізують цифрову трансформацію управління людськими ресурсами у державному секторі, зокрема у сфері оборони.

У контексті міжнародних безпекових досліджень вагоме значення мають стратегічні документи та наукові розвідки, зокрема NATO Digital Transformation Strategy, Science & Technology Trends 2023–2043, а також праці A. Kott, D. S. Alberts, у яких розглядаються питання цифровізації, інновацій та трансформації військового управління і кадрового забезпечення. Практичні аспекти цифрової трансформації оборонного сектору також висвітлено у Defence Digital Strategy Міністерства оборони Великої Британії.

Проблематика інновацій у секторі безпеки і оборони та їх зв'язок із трансформацією безпекового середовища розкривається у працях С. Дмитрука, а також у дослідженнях НАТО щодо професійної військової освіти та інституційної доброчесності. У свою чергу, сучасні підходи до «smart governance» як основи цифрового державного управління обґрунтовано у роботах B. W. Wirtz та W. M. Müller.

Окремо слід відзначити дослідження О. Баштанник та співавторів, у яких аналізуються інноваційні практики управління людським капіталом у секторі безпеки і оборони та виклики для публічного управління.

Водночас, попри значну кількість наукових напрацювань, питання комплексної інтеграції цифровізації, інновацій та новітніх технологій у кадрову політику держави сектору безпеки і оборони України, з урахуванням їх причинно-наслідкового впливу на систему кадрового менеджменту, залишаються недостатньо дослідженими, що й обумовлює актуальність даної статті.

**Мета статті** – наукове обґрунтування причинно-наслідкового впливу цифровізації, інновацій та новітніх технологій на трансформацію кадрової політики держави сектору безпеки і оборони України.

**Виклад основного матеріалу.** У межах даного дослідження доцільно здійснити причинно-наслідковий аналіз впровадження цифровізації, інновацій та новітніх технологій у кадрову політику держави сектору безпеки і оборони України як взаємопов'язаних напрямів модернізації кадрового менеджменту. Такий підхід дозволяє перейти від декларативного визначення зазначених категорій до розуміння їх функціонального впливу на трансформацію системи управління персоналом.

У науковому дискурсі цифровізація розглядається як процес впровадження цифрових технологій у всі сфери діяльності з метою підвищення ефективності управління [1], інновації – як впровадження нових або вдосконалених підходів і механізмів [2], а новітні технології – як інструментальна основа реалізації цифрових трансформацій [3]. У секторі безпеки і оборони ці явища набувають специфічного змісту, зумовленого підвищеними вимогами до безпеки, ієрархічністю управління та нормативною регламентацією діяльності.

Феноменологічно, їхній розвиток пов'язаний із переходом від адміністративно-регламентованих моделей кадрового управління до інтегрованих, гнучких і технологічно орієнтованих систем, що функціонують як механізми державного мілітарного управління. Водночас, цей процес залежить від інституційної спроможності органів сектору безпеки і оборони, рівня технологічного забезпечення та нормативної визначеності кадрових процедур.

Причинно-наслідковий вплив цифровізації, інновацій та новітніх технологій доцільно розглядати через три рівні: інфраструктурний, організаційно-управлінський та інструментальний. На інфраструктурному рівні цифровізація забезпечує створення єдиного інформаційного простору кадрового управління; на організаційно-управлінському інновації трансформують логіку кадрової політики у напрямі результативності та компетентнісного розвитку; на інструментальному новітні технології забезпечують автомати-

зацію, аналітичну підтримку та об'єктивізацію кадрових рішень. У сукупності це формує інтегровану модель кадрового менеджменту сектором безпеки і оборони України, де відповідні оновлені механізми забезпечують національно-безпекове та державно-безпекове проактивне середовище.

Цифровізація кадрової політики виступає системоутворюючим фактором її трансформації, забезпечуючи перехід до датаорієнтованого управління персоналом [4]. У цьому контексті, нами пропонується створення єдиної цифрової платформи «Defense HR Portal» (DHRP) / «Кадри оборони», яка охоплюватиме повний цикл кадрового менеджменту – від рекрутингу до управління кар'єрою, а також формування єдиного реєстру персоналу та інтеграцію з іншими державними системами. Інституційно доцільно визначити Міністерство цифрової трансформації України як суб'єкта технічної реалізації, а Міністерство оборони України – як суб'єкта наповнення та використання системи.

Другим напрямом цифровізації ми вбачаємо за доцільне визначити впровадження системи «Military Personnel Analytics System» (MPAS), що передбачає постійний моніторинг професійної придатності, результативності та розвитку персоналу, а також прогнозування кадрових ризиків. Реалізація цієї системи має базуватися на інтеграції цифрових платформ, використанні HR-аналітики та автоматизованому обробленні даних.

Важливим елементом також є стратегізація цифровізації через прийняття «Стратегії цифровізації кадрової політики сектору безпеки і оборони України», яка має визначати функціонування цифрових платформ, систем моніторингу та їх інтеграцію. Водночас цифровізація повинна бути закріплена у Стратегії національної та воєнної безпеки як складова забезпечення обороноздатності держави.

Інновації у кадровому менеджменті сектором безпеки і оборони держави виступають самостійним напрямом модернізації, зумовленим трансформацією воєнних конфліктів, зростанням ролі людського капіталу та інтеграцією до євроатлантичних стандартів [5]. Вони полягають у впровадженні нових організаційно-управлінських механізмів, спрямованих на підвищення бойової спроможності, професіоналізацію та адаптивність персоналу.

Серед ключових інновацій, що пропонуються нами до розгляду та інтеграції, доцільно виокремити «After Action HR System» як систему імплементації бойового досвіду у кадрові рішення; «Інститут офіцерів кадрового розвитку», спря-

мований на управління кар'єрними траєкторіями; «цифровий профіль військовослужбовця» як базовий елемент цифрової екосистеми; а також психологічно-адаптивне управління персоналом із використанням психодіагностичних методів. На наше переконання, їхнє впровадження забезпечує перехід до персоналізованої, аналітично обґрунтованої системи управління людським потенціалом, де ключового інституційного значення набуває Департамент кадрової політики Міністерства оборони України як відповідальний сегмент інституційно-мілітарного державно-управлінського впорядкування.

Наостанок, новітні технології виступають інструментальною основою зазначених трансформацій, забезпечуючи реалізацію цифровізації та інновацій в сфері кадрової політики держави сектору безпеки і оборони [6, 7]. У цьому контексті, в розрізі концептуальних авторських пропозицій удосконалення сектору доцільно виокремити використання Big Data у формі «Defense Personnel Big Data Platform», що забезпечуватиме централізований аналіз кадрових даних і прогнозування потреб; застосування штучного інтелекту у вигляді «AI Military Recruitment System» для автоматизованого відбору кандида-

тів із контролем людини; а також впровадження психофізіологічних систем оцінювання персоналу («Military Psychophysiological Assessment Complex»), спрямованих на визначення психологічної стійкості та професійної придатності. Відповідальність за інтеграцію зазначених видозмін необхідно покласти пропорційно на Міністерство цифрової трансформації України та Міністерство оборони України із його структурними підрозділами, ключовим серед яких є Департамент кадрової політики.

Ми вважаємо, що впровадження новітніх технологій дозволить подолати фрагментарність кадрового управління, підвищити об'єктивність і швидкість прийняття рішень, а також інтегрувати аналітичні результати у стратегічне планування людських ресурсів.

**Висновки.** Відтак, цифровізація, інновації та новітні технології формують взаємодоповнюючу систему модернізації кадрової політики держави сектору безпеки і оборони України. Їх комплексна інтеграція забезпечує перехід до ефективної, адаптивної та аналітично обґрунтованої моделі кадрового менеджменту, що відповідає сучасним викликам у сфері національної та державної безпеки.

#### REFERENCES:

1. Berger, A., Istomin, A. Tsyfrovizatsiia biznes-protseviv v upravlinni personalom dlia rozvytku kadrovoho potentsialu pidpriemstva. *Kyivskiy ekonomichnyi naukovyi zhurnal*. 2024. № 11. S. 22–28.
2. Chornodid, I. ta in. Innovative Strategies of Human Resource Management in the Context of Digitalization. *Problems of Modern Transformations. Series: Economics and Management*. 2024. (13). S. 1–5.
3. Kasmin, D. S., Kotelnikova, Yu. M. Innovatsiini HR-tekhnologii: adaptatsiia personalu do tsyfrovoho seredovyscha. *Digital economy and economic security*. 2024. № 4. S. 141–147.
4. Matkivska, K., Zachko, O. Models of digitalization of HR management systems in security-oriented organizations. *Innovative Technologies and Scientific Solutions for Industries*. 2024. 1 (27). S. 204–214.
5. Zolotov, A. Kompetentisna model upravlinnia personalom u Zbroinykh Sylakh: teoretychne obgruntuvannia ta praktychni aspekty. *Natsionalni interesy Ukrainy*. 2025. № 11 (16). S. 228–248.
6. Akimov, O., Akimova, L. Competency-based approach to building human resources for public administration in the security and defence sector. *Democratic Governance*. 2025. Vol. 18, № 1. S. 18–27.
7. Harris, L., Craig, E., Egan, T. Digital Transformation and Human Resource Management in the Public Sector: Insights for Defence. *British Journal of Management*. 2023. Vol. 34, No. 2. S. 245–263.

Дата першого надходження статті до видання: 27.01.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 25.02.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 21.04.2026

**ДНІПРОВСЬКИЙ НАУКОВИЙ ЧАСОПИС  
ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ, ПСИХОЛОГІЇ, ПРАВА**

**Випуск 1**

Коректура • *Ірина Чудеснова*

Комп'ютерна верстка • *Світлана Калабухова*

Дата розміщення онлайн – 21.04.2026 р. Дата друку – 27.04.2026 р.  
Формат 60×84/8. Гарнітура Times New Roman.  
Папір офсет. Цифровий друк. Ум. друк. арк. 20,46. Замов. № 0426/310. Наклад 300 прим.

Видавництво і друкарня – Видавничий дім «Гельветика»  
65101, Україна, м. Одеса, вул. Інглезі, 6/1  
Телефон +38 (095) 934 48 28, +38 (097) 723 06 08  
E-mail: mailbox@helvetica.ua  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи  
ДК № 7623 від 22.06.2022 р.