

Наведено результати теоретичних, практичних і прикладних досліджень з актуальних проблем військової педагогіки, військової психології, військової економіки, військової географії, геопросторової підтримки і права.

Для наукових, науково-педагогічних працівників, ад'юнктів, аспірантів, студентів та курсантів.

The results of theoretical, practical and empirical research on actual issues military pedagogy, military psychology, military economy, military geography, geospatial support and law are presented.

For researchers, faculty members, postgraduate students, students and cadets.

ГОЛОВНИЙ РЕДАКТОР РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ	Б. Попков, канд. військ. наук, ст. наук. співроб. О. Соколіна, канд. філос. наук (відп. ред.); І. Бахов, д-р пед. наук, проф.; А. Каленський, д-р пед. наук, доц.; В. Рижиков, д-р пед. наук, проф.; Н. Чернуха, д-р пед. наук, проф.; І. Юник, канд. пед. наук, доц.; А. Кучерявий, д-р пед. наук, проф.; Александра Батучина, канд. пед. наук (м. Клайпеда, Литва); Юлія Мельникова, д-р соц. наук (м. Клайпеда, Литва); Інга Іждонайте-Меджюнене, канд. пед. наук (м. Клайпеда, Литва); А. Гордєєв, д-р геогр. наук, проф.; С. Лісовський, д-р геогр. наук, ст. наук. співроб.; Є. Маруняк, д-р геогр. наук, ст. наук. співроб.; В. Зацерковний, д-р техн. наук, проф.; Б. Якимчук, канд. психол. наук, доц.; О. Кобець, д-р психол. наук, доц.; В. Карелін, д-р юрид. наук; О. Бериславська, канд. юрид. наук, доц.; М. М. Медвідь, д-р екон. наук, проф.; О. Рожко, д-р екон. наук, проф.; В. Баєв, канд. екон. наук, доц.
Адреса редколегії	Військовий інститут, вул. Ломоносова, 81, м. Київ, 03189, Україна; ☎ (38044) 521 32 89; тел./факс (38044) 521 32 92 E-mail: military.bulletin@knu.ua; www.miljournals.knu.ua
Затверджено	Вченою радою Військового інституту 15.06.23 (протокол № 12)
Зареєстровано	Міністерством юстиції України. Свідоцтво про державну реєстрацію КВ № 25416-15356ПР від 03.02.23
Журнал входить	до переліку наукових фахових видань України (категорія Б) за спеціальностями 011, 014, 015 – педагогічні; 072 – економічні; 193 – технічні (наказ МОН від 26.11.2020 № 1471) та 053 – психологічні; 081 – юридичні (наказ МОН від 09.02.2021 № 157)
Засновник та видавець	Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет". Свідоцтво внесено до Державного реєстру ДК № 1103 від 31.10.02
Адреса видавця	ВПЦ "Київський університет", б-р Тараса Шевченка, 14, м. Київ, 01601, Україна, ☎ (38044) 239 32 22, 239 31 72; факс 239 31 28

BULLETIN

OF TARAS SHEVCHENKO NATIONAL UNIVERSITY OF KYIV

ISSN 1728-2217

MILITARY-SPECIAL SCIENCES

2(54)/2023

Established in 1998

The results of theoretical, practical and empirical research on actual issues of military pedagogy, military psychology, military economy, military geography, geospatial support and law are presented.

For researchers, faculty members, postgraduate students, students and cadets.

Наведено результати теоретичних, практичних і прикладних досліджень з актуальних проблем військової педагогіки, військової психології, військової економіки, військової географії, геопросторової підтримки і права.

Для наукових, науково-педагогічних працівників, ад'юнктів, аспірантів, студентів та курсантів.

EDITOR-IN-CHIEF	B. Popkov, PhD (Military), Senior Researcher
EDITORIAL BOARD	O. Sokolina, PhD (Philos.) (Executive Editor); I. Bakhov, Dr. Sci. (Pedag.), Prof.; A. Kalenskiy, Dr. Sci. (Pedag.), Assoc. Prof.; V. Ryzhykov, Dr. Sci. (Pedag.), Prof.; N. Chernuha, Dr. Sci. (Pedag.), Prof.; I. Yunyk, PhD (Pedag.), Assoc. Prof.; A. Kucheriavyi, Dr. Sci. (Pedag.), Prof.; Aleksandra Batuchina, PhD (Pedag.) (Klaipeda, Lithuania); Julija Melnikova, Dr. Sci. (Soc.), (Klaipeda, Lithuania); Inga Iždonaitė-Medžiūnienė, PhD (Pedag.), (Klaipeda, Lithuania); A. Gordeev, Dr. Sci. (Geogr.), Prof.; S. Lisovskyi, Dr. Sci. (Geogr.), Senior Researcher; E. Marunyak, Dr. Sci. (Geogr.), Senior Researcher; V. Zacerkovnyy, Dr. Sci. (Tech.), Prof.; B. Yakymchuk, PhD (Psychol.), Assoc. Prof.; O. Kobets, Dr. Sci. (Psychol.), Assoc. Prof.; V. Karelin, Dr. Sci. (Law); O. Beryslavs'ka, PhD (Law), Assoc. Prof.; M. Medvid, Dr. Sci. (Econ.), Prof.; O. Rozhko, Dr. Sci. (Econ.), Prof.; V. Bayev, PhD (Econ.), Assoc. Prof.
Address	Military Institute, 81, Lomonosova str., Kyiv, 03189, Ukraine; ☎ (38044) 521 32 89; tel./fax (38044) 521 32 92; E-mail: military.bulletin@knu.ua; www.miljournals.knu.ua
Approved by the	Scientific Council of Military Institute (Protocol № 12 of 15th June 2023)
Certified by the	Ministry of Justice of Ukraine State Certificate KV № 25416-15356PR dated 03.02.23
The Jurnal is included	The Journal is included in the category "B" of the list of scientific professional editions of Ukraine in the field of Pedagogy – specialties 011, 014, 015; in the field of Economy – specialty 072; in the field of Technical sciences – specialty 193 (order of the Ministry of Education and Science of Ukraine from №1471 dated 26.11.2020), Psychology – specialty 053; Law – specialty 081 (order of the Ministry of Education and Science of Ukraine №157 dated 09.02.2021)
Publisher	Taras Shevchenko National University of Kyiv, Publishing and Polygraphic Center "Kyiv University". Certificate included in the State Register DK №1103 of 31.10.02
Address of publisher	Publishing and Polygraphic Center "Kyiv University", 14, Taras Shevchenko Blvd., Kyiv, 01601, Ukraine, ☎ (38044) 239 32 22, 239 31 72; fax 239 31 28

ЗМІСТ

ПЕДАГОГІКА

Медвідь М., Гаврищук М.

Обґрунтування необхідності здійснення досліджень щодо формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів Національної гвардії України в процесі професійної підготовки 5

Пирогов К.

Вивчення історії як фактор формування національної самоідентифікації військовослужбовців Збройних Сил України 9

ПСИХОЛОГІЯ

Балабушка Є.

Виявлення стильових характеристик прояву управлінських навичок, необхідних офіцерам у бойовій обстановці 15

Беліченко Л.

Обґрунтування, розробка та перевірка ефективності навчально-тренінгової програми формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів 21

Кравченко К., Соколів О., Кравченко К.

Аналітичний огляд особливостей професійно-психологічного відбору громадян України до силових структур сектору безпеки та оборони України 28

ФІНАНСИ

Артюшенко О.

Застосування методу багатокритеріальної оптимізації для прийняття рішень у сфері фінансового забезпечення військ..... 36

Городянська Л.

Теоретико-методологічні засади перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України 41

Чмишенко С.

Аналіз систем грошового забезпечення військовослужбовців деяких країн-членів НАТО..... 49

ПРАВО

Петков В., Петков С.

Юридична відповідальність за злочини: до питання щодо видового поділу правопорушень 57

ГЕОПРОСТОРОВА ПІДТРИМКА

Уліганець С., Мельник Л., Шинкаренко У.

Розвиток військового туризму як одного з напрямів туріндустрії у поствоєнний період в Україні (на прикладі Київської області) 63

CONTENTS

PEDAGOGY

Medvid M., Havryshchuk M.

Justification for the need to conduct research on the formation of general competencies of future officers in the process of professional training in the national guard of Ukraine 5

Pyrogov K.

The study of history as a factor in the formation of national self-identification of servicemen of the Armed Forces of Ukraine..... 9

PSYCHOLOGY

Balabushka E.

Discovery of the style characteristics of the manifestation of management skills, necessary for officers in a combat environment 15

Belichenko L.

Justification, development and verification of the effectiveness of the educational and training program for forming the image of officers involved in the training of cadets 21

Kravchenko K., Sokolina O., Kravchenko K.

Analytical review of the features of the professional and psychological selection of citizens of Ukraine for Security Forces of the Sector of Security and Defense of Ukraine 28

FINANCE

Artiushenko O.

Application of multi-criteria optimization method for decision-making in the sphere financial support of the military troops 36

Gorodianska L.

Theoretical and methodological principles of the prospective system of monetary support for servicemen of the Armed Forces of Ukraine 41

Chimyshenko S.

Military pay systems analysis of some NATO member countries 49

LAW

Petkov V., Petkov S.

Legal responsibility for crimes: regarding the specific division of offenses 57

GEOSPATIAL SUPPORT

Uliganets S., Melnyk L., Shynkarenko U.

The development of military tourism as one of the directions of the tourism industry in the post-war period in Ukraine (using the example of Kyiv region)..... 63

ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ДОСЛІДЖЕНЬ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ЗАГАЛЬНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Війна змінила середовище службово-бойової діяльності офіцерів Національної гвардії України (НГУ). Сьогодні військові частини НГУ реалізують нетипові для мирного часу функції, зокрема: участь у здійсненні заходів правового режиму воєнного стану, участь у виконанні завдань територіальної оборони. Новими умовами такого середовища стали: збільшення середнього віку підлеглого особового складу, який часто перевищує вік випускника вищого військового навчального закладу (ВВНЗ); виникла необхідність приймати швидкі рішення в умовах невизначеності; підвищилась відповідальність за підлеглий особовий склад, їхнє життя та здоров'я тощо. Проведено дослідження з метою перевірки гіпотези існування залежності впливу нових умов середовища службово-бойової діяльності на задоволеність випускників ВВНЗ Національної гвардії України, сформованими ними загальними компетентностями. Об'єктом дослідження є результати службово-бойової діяльності підрозділів НГУ, які залежать від сформованих компетентностей їхніх керівників. Для перевірки гіпотези використано такі методи дослідження, як: опитування, аналіз та синтез. Опитування випускників ВВНЗ НГУ проведено дистанційно з використанням опитувальників, сформованих у Google Forms, у квітні-травні 2023 р. За результатами опитування встановлено, що сформованими навичками Soft Skills задоволені менше третини випускників, що суттєво вирізняється від подібних опитувань на етапі їхньої атестації у ВВНЗ. Проаналізовані результати опитування підтвердили висунуте припущення, а його синтезом стали сформовані пропозиції щодо подальших досліджень, присвячених формуванню загальних компетентностей майбутніх офіцерів Національної гвардії України в процесі професійної підготовки.

Ключові слова: загальні компетентності, Soft Skills, майбутні офіцери, службово-бойова діяльність, Національна гвардія України, професійна підготовка.

Постановка проблеми. Вторгнення в Україну в 2022 р. російської федерації (що є частиною російсько-української війни, розв'язаною російською федерацією в 2014 р.) суттєво впливає на зміни в організації освітнього процесу вищого військового навчального закладу (ВВНЗ) [1]. Сьогодні військові частини Національної гвардії України (НГУ) реалізують нетипові для мирного часу функції, зокрема: участь у здійсненні заходів правового режиму воєнного стану, участь у виконанні завдань територіальної оборони [2]. Новими умовами такого середовища стали: збільшення середнього віку підлеглого особового складу, який часто перевищує вік випускника ВВНЗ; виникла необхідність приймати швидкі рішення в умовах невизначеності; підвищилась відповідальність за підлеглий особовий склад, їхнє життя та здоров'я тощо. Зазначені зміни звертають увагу організаторів освітнього процесу на перегляд досягнення програмних результатів навчання майбутніх офіцерів, які пов'язані з формуванням таких компетентностей, як: здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети; здатність працювати в команді; здатність до адаптації та дій в новій ситуації; здатність приймати обґрунтовані рішення; здатність діяти соціально відповідально та свідомо тощо. Такі компетентності належать до загальних. Вищезазначене є практичною проблемою, яка полягає в необхідності створення умов формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ в процесі професійної підготовки, які забезпечують рівень їхньої сформованості, достатній для виконання завдань за призначенням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальні компетентності – універсальні компетентності, що не залежать від предметної області, але важливі для успішної подальшої професійної та соціальної діяльності здобу-

вача вищої освіти в різних галузях знань та для його особистого розвитку [3]. Серед них є ті компетентності, рівень сформованості яких у офіцерів на сьогодні не відповідає достатньому рівню.

На нашу думку, для забезпечення достатнього рівня сформованості загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ, які б забезпечували здійснення необхідних комунікацій з підлеглим особовим складом, вік якого набагато вищий за вік командира підрозділу, а також забезпечували необхідні результати навчання такого особового складу, доцільно в освітній компонент "Військова педагогіка та психологія (у т. ч. лідерство)", обов'язковий для всіх освітніх програм першого (бакалаврського) рівня вищої освіти ВВНЗ, необхідно ввести змістовний модуль "Андрагогіка", у якому розглянути питання використання знання здобувачів з отриманим досвідом практичної діяльності, більшим ніж того, хто проводить заняття.

Такі учені, як О. Аніщенко [4], І. Заюков, О. Кобилянський, А. Марченко [5] вважають, що андрагогіка розвивається як результат демографічних змін. Повністю погоджуємося з цим, оскільки процеси мобілізації також цьому є свідченням. Провівши ретроспективний аналіз походження терміна та особливості сучасного змістового наповнення, Л. Лук'янова доходить висновку, що "андрагогічне знання, насичене інформацією про дорослість, яка визначає зміст освітніх потреб, дає можливість сформувати науково-методичний супровід більш високого рівня узагальнення, ніж у дидактиці вищої школи, педагогіці професійного навчання й підвищення кваліфікації" [6]. Учений В. Онопрієнко виділяє виховну функцію андрагогіки [7]. Серед праць з андрагогічних проблем доцільно виділити "Енциклопедію освіти і культури дорослих" за реакцією К. Войцеховського [8], де викладено підходи до

систематизації андрагогічного знання. На основі здійсненого міждисциплінарного вивчення польський учений виокремлює військову андрагогіку. Такі учені, як І. Цідило, С. Дудар [9], Ю. Присяжнюк [10] пропонують застосування елементів андрагогіки в процесі підготовки викладача закладу вищої освіти, із чим ми погоджуємося і пропонуємо застосування елементів андрагогіки в підготовці майбутніх офіцерів військових формувань. Проте запровадження окремої навчальної дисципліни "Андрагогіка", як це пропонує О. Беспарточна [11], такої необхідності немає, особливо у ВВНЗ. Також слід погодитися з С. Табінською [12] та запроваджувати концепти психолого-педагогічної підтримки професійної підготовки мобілізованих на засадах андрагогіки, і не лише у фізичній підготовці.

Для забезпечення сформованості достатнього рівня загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ, які б забезпечували приймання швидких рішень в умовах невизначеності, доцільно переглянути методи проведення занять при реалізації освітніх компонентів у ВВНЗ, зокрема масово запроваджувати кейс-метод. Педагогічні дослідження щодо застосування методу кейсів у процесі підготовки військових кадрів проводили такі вчені, як О. Приліпко [13], О. Заболотна, В. Березюк [14], проте в них не враховані особливості підготовки майбутніх офіцерів НГУ.

Отже, загальні дослідження, які б комплексно розкривали шляхи вирішення практичної проблеми, наразі відсутні.

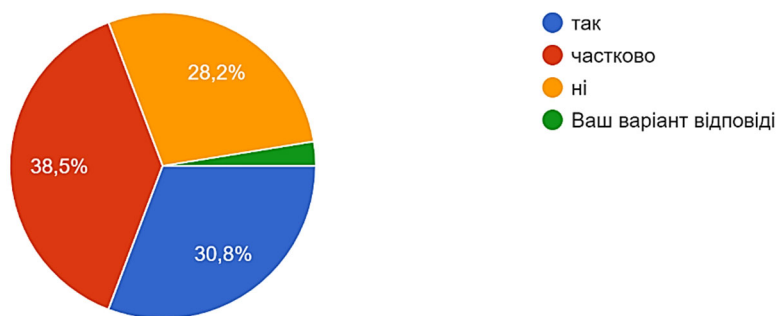


Рис. 1. Розподіл відповідей респондентів на запитання щодо сформованих навичок Soft Skills

За результатами аналізу коментарів респондентів робимо висновок, що випускники найменш задоволені рівнем сформованості такої соціальної навички, як критичне мислення. На думку авторів, соціальну навичку критичне мислення необхідно розвивати самостійно в процесі індивідуальної підготовки. На інтернет-ресурсах є безліч безоплатних курсів, зокрема на освітній платформі Prometheus – "Критичне мислення в українському контексті" [15]. Науково-педагогічним працівникам ВВНЗ необхідно використовувати подібні ресурси в освітніх компонентах, які відповідають за формування загальних компетентностей. Серед соціальних навичок на другому місці щодо незадоволення рівнем сформованості випускники вказують саме лідерські якості.

Відповідно до нормативно-правових актів Міністерства оборони України [16] визначено, що ступінь вищої освіти бакалавра і тактичний рівень військової освіти здобуваються на основі повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти курсантами за освітніми програмами (ОП) відповідних спеціальностей; буде реалізовуватися з одночасним опануванням ОП професійної військової освіти базового (L-1A) та фахового (L-1B) курсів тактичного рівнів.

Мета статті – обґрунтувати необхідність здійснення досліджень щодо формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ в процесі професійної підготовки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для досягнення мети дослідження було висунуто гіпотезу існування залежності впливу нових умов середовища службово-бойової діяльності на задоволеність випускників ВВНЗ НГУ, сформованими ними загальними компетентностями. Об'єктом дослідження є результати службово-бойової діяльності підрозділів НГУ, які залежать від сформованих компетентностей їхніх керівників. Для перевірки гіпотези використовувалися такі методи дослідження, як: опитування, аналіз та синтез. Опитування випускників ВВНЗ НГУ проведено дистанційно з використанням опитувальників, сформованих у Google Forms, у квітні-травні 2023 р. За результатами опитування встановлено, що сформованими навичками Soft Skills задоволені менше третини випускників, що суттєво відрізняється від подібних опитувань на етапі їхньої атестації у ВВНЗ (рис. 1). На зображеній на рис. 1 діаграмі показано розподіл відповідей респондентів на запитання: "Чи задоволені ви сформованими навичками Soft Skills (соціальними навичками: комунікативні навички, критичне мислення, лідерські якості, емоційний інтелект і позитивне мислення, уміння працювати в команді, самоорганізація); чи дали вони можливість впевнено займатися професійною діяльністю?".

Серед дисциплін базового курсу тактичного рівня L-1A обов'язковою дисципліною є "Військова педагогіка та психологія (у т. ч. лідерство)". У серпні 2022 р. освітні програми Київського інституту НГУ "Правове забезпечення службово-бойової діяльності частин та підрозділів Національної гвардії України" спеціальності 081 "Право" першого (бакалаврського) рівня вищої освіти та "Забезпечення державної безпеки підрозділами Національної гвардії України" спеціальності 251 "Державна безпека" першого (бакалаврського) рівня вищої освіти були перепрацьовані з урахуванням нормативно-правових актів Міністерства оборони України [16].

Для формування та розвитку таких соціальних навичок, як лідерські якості та вміння працювати у команді, на думку випускників, необхідно освітні компоненти, які їх формують, наповнювати заняттями із застосуванням кейс-методу.

Як зазначено вище, в освітній компонент "Військова педагогіка та психологія (у т. ч. лідерство)" необхідно ввести змістовний модуль "Андрагогіка", у якому розглянути питання використання знання здобувачів з отриманим досвідом практичної діяльності, більшим, ніж того, хто проводить заняття.

Приймати швидкі рішення – ще одна навичка, для формування та розвитку якої необхідно переглянути умови в середовищі ВВНЗ. Серед таких умов, на думку випускників, вказано таку: процес навчання здобувача має постійно бути наповнений комунікаціями з офіцерами, які є носіями досвіду практичної діяльності: "навіть прості бесіди, у яких старші офіцери ділились власним досвідом, допомогли в деяких ситуаціях знаходити рішення проблем". Цьому напряму присвячене наше окреме дослідження [17].

Висновки. Проаналізовані результати опитування підтвердили висунуте припущення про існування залежності впливу нових умов середовища службово-бойової діяльності на задоволеність випускників ВВНЗ НГУ, сформованими ними загальними компетентностями, а його синтезом стали сформульовані пропозиції щодо подальших досліджень, присвячених формуванню загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ в процесі професійної підготовки, а саме:

- 1) уточнити критерії, показники та рівні сформованості загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ;
- 2) виявити і теоретично обґрунтувати педагогічні умови формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ;
- 3) змодельювати процес професійної підготовки, що передбачає формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ з урахуванням виявлених і теоретично обґрунтованих педагогічних умов;
- 4) експериментально перевірити ефективність педагогічних умов формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ.

Список використаних джерел

1. Врахування тенденцій воєнної політики України в організації освітнього процесу вищого військового навчального закладу / М. М. Медвідь, М. О. Кіторов, Ю. І. Медвідь та ін. // Вісн. Черкас. ун-ту. Серія: Педагогічні науки, 2022. Вип. 4. С. 29–37.
2. Про Національну гвардію України : Закон України від 13.03.2014 р. № 876-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#Text> (дата звернення: 17.05.2023).
3. Про внесення змін до методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів вищої освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 30.04.2020 р. № 584. URL: <http://surl.li/ulgg> (дата звернення: 17.05.2023).
4. Аніщенко О. Гуманістичний потенціал андрагогіки у вимірі педагогіки міграції // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи, 2012. Вип. 4. С. 7–16.
5. Заюков І. В., Кобилянський О. В., Марченко А. В. Розвиток андрагогіки в умовах демографічних змін в Україні // Вісн. Вінницьк. політехніч. ін-ту, 2014. № 3. С. 119–125.
6. Лук'янова Л. Б. Андрагогіка: ретроспективний аналіз походження терміну та особливості сучасного змістового наповнення // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи, 2014. Вип. 2. С. 107–116.
7. Онопрієнко В. Практично-просвітницька і виховна функції андрагогіки // Рідна школа, 2012. № 12. С. 28–32.
8. Encyklopedia oświaty i kultury dorosłych / Pod. red. Kazimierza Wojciechowskiego przy współpracy Czesława Mariarza i Jadwigi Nowak. Wrocław. Warszawa. Kraków. Gdansk Łodz. Zakład Narodowy Imienia Ossolińskich. Wydawnictwo, 1986. 456 s.
9. Цідило І., Дудар С. Застосування елементів андрагогіки в процесі підготовки викладача вищого навчального закладу // Наукові записки Тернопіль. нац. пед. ун-ту імені Володимира Гнатюка. Серія: Педагогіка, 2009. № 3. С. 273–277.
10. Присяжнюк Ю. С. Розвиток професійної компетентності вчителя-гуманітарія на засадах андрагогіки // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах, 2013. Вип. 32. С. 387–392.
11. Беспарточна О. І. Вивчення андрагогіки як навчальної дисципліни: теоретико-методологічний аспект // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах, 2014. Вип. 37. С. 88–92.
12. Табінська С. Авторські концепти психолого-педагогічної підтримки навчальної діяльності здобувачів вищої освіти з фізичної культури і спорту в умовах заочної форми навчання на засадах андрагогіки // Спорт. вісн. Придніпров'я, 2017. № 3. С. 192–196.
13. Приліпко О. Ф. Особливості застосування методу кейсів на заняттях з професійно-орієнтованих дисциплін в ході підготовки майбутніх офіцерів, Системи обробки інформації, 2017. Вип. 3. С. 139–142.

14. Заболотна О., Березюк В. Метод кейсів в підготовці майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної діяльності в пунктах пропуску через державний кордон // Зб. наук. пр. Нац. академії Держ. прикордон. служби України. Серія: Педагогічні науки, 2020. № 3. С. 79–91.

15. Критичне мислення в українському контексті: курс освітньої платформи Prometheus. URL: <http://surl.li/cphtl> (дата звернення: 17.05.2023).

16. Про організацію підготовки офіцерського, сержантського складу у вищих військових навчальних закладах, закладах фахової передвищої військової освіти Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти : Наказ Міністерства оборони України від 05.07.2022 р. № 175. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0175322-22#Text> (дата звернення: 17.05.2023).

17. Залежність розвитку системи внутрішньої забезпечення якості від впровадження досвіду практичної діяльності в освітній процес закладу вищої освіти / М.М. Медвідь, М. О. Кіторов, Ю.І. Медвідь та ін. // Вісн. Черкас. ун-ту. Серія: Педагогічні науки, 2023. Вип. 1. С. 13–19.

References

1. Medvid, M.M., Kitorov, M.O., Medvid, Yu.I., Kurbatov, A.A., Pashynskyi, A.V., Kryvoruchko, V.O. (2022). Taking into account the trends in Ukraine's military policy in organizing the educational process of a higher military educational institution. *Bulletin of Cherkasy University. Series "Pedagogical Sciences"*. Issue 4. 29-37. [In Ukrainian].
2. On the National Guard of Ukraine: Law of Ukraine dated March 13, 2014, No. 876-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#Text>.
3. On amendments to the methodological recommendations for the development of higher education standards: Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine dated April 30, 2020, No. 584. <http://surl.li/ulgg>.
4. Anishchenko, O. (2012). Humanistic potential of andragogy in the dimension of migration pedagogy. *Adult Education: Theory, Experience, Perspectives*. Issue 4. 7-16. [In Ukrainian].
5. Zayukov, I.V., Kobilianskyi, O.V., Marchenko, A.V. (2014). Development of andragogy under conditions of demographic changes in Ukraine. *Bulletin of Vinnytsia Polytechnic Institute*. No. 3. 119-125. [In Ukrainian].
6. Lukyanova, L.B. (2014). Andragogy: retrospective analysis of the origin of the term and features of its modern content. *Adult Education: Theory, Experience, Perspectives*. Issue 2. 107-116. [In Ukrainian].
7. Onoprienko, V. (2012). Practical-enlightening and educational functions of andragogy. *Native School*. No. 12. 28-32. [In Ukrainian].
8. Encyclopaedia of Adult Education and Culture. (1986). Edited by Kazimierz Wojciechowski in collaboration with Czesław Mariarz and Jadwiga Nowak. Wrocław. Warsaw. Kraków. Gdansk Łódź. Ossolineum Publishing House. 456 p. [In Polish].
9. Tsidilo, I., Dudar, S. (2009). Application of andragogy elements in the process of training a higher education teacher. *Scientific Notes of Volodymyr Hnatiuk Ternopil National Pedagogical University. Series: Pedagogy*. No. 3. 273-277. [In Ukrainian].
10. Prysiakhniuk, Yu.S. (2013). Development of professional competence of a humanities teacher based on andragogy principles. *Pedagogy of Forming a Creative Personality in Higher and Secondary Schools*. Issue 32. 387-392. [In Ukrainian].
11. Bespartochna, O.I. (2014). Study of andragogy as an educational discipline: theoretical and methodological aspect. *Pedagogy of Forming a Creative Personality in Higher and Secondary Schools*. Issue 37. 88-92. [In Ukrainian].
12. Tabinska, S. (2017). Author's concepts of psychological and pedagogical support for educational activities of higher education students in the field of physical education and sports in distance learning based on andragogy. *Sports Herald of the Dnieper Region*. No. 3. 192-196. [In Ukrainian].
13. Prilipko, O.F. (2017). Features of using the case method in classes on professionally oriented disciplines in the training of future officers. *Information Processing Systems*. Issue 3. 139-142. [In Ukrainian].
14. Zabolotna, O., Berезюк, V. (2020). Case method in the training of future border officers for professional activities at checkpoints on the state border. *Collection of Scientific Works of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine. Series: Pedagogical Sciences*. No. 3. 79-91. [In Ukrainian].
15. Critical Thinking in the Ukrainian Context: Prometheus Educational Platform Course. <http://surl.li/cphtl>.
16. On the organization of training of officers, sergeants in higher military educational institutions, institutions of advanced military education of the Ministry of Defense of Ukraine, and military training units of higher education institutions: Order of the Ministry of Defense of Ukraine dated July 5, 2022, No. 175. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0175322-22#Text>.
17. Medvid, M.M., Kitorov, M.O., Medvid, Yu.I., Polyakov, V.Yu., Havryshchuk, M.M., Vyshnevskaya, Ya.A. (2023). Dependence of the development of the internal quality assurance system on the implementation of practical experience in the educational process of an institution of higher education. *Bulletin of Cherkasy University. Series "Pedagogical Sciences"*. Issue 1. 13-19. [In Ukrainian].

Надійшла до редколегії 31.05.23

M. Medvid, Dr. Sci. (Econ.), Prof.

e-mail: medvidmm@ukr.net

ORCID ID: 0000-0002-4506-8020,

M. Havryshchuk, Head of the Licensing and Accreditation Group of the Educational Department

e-mail: havryshchukmykhailo@ukr.net

ORCID ID: 0000-0003-0751-3397

Kyiv Institute of the National Guard of Ukraine, Kyiv, Ukraine

**JUSTIFICATION FOR THE NEED TO CONDUCT RESEARCH
ON THE FORMATION OF GENERAL COMPETENCIES OF FUTURE OFFICERS
IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL TRAINING IN THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE**

The war has changed the environment of the service and combat activities of the officers in the National Guard of Ukraine. Today, military units perform functions of the National Guard of Ukraine that are atypical for peacetime, including participation in the implementation of the legal regime of martial law and involvement in territorial defense tasks. The new conditions of this environment include: an increase in the average age of subordinate personnel, which often exceeds the age of graduates from higher military educational institutions; the necessity to make quick decisions in conditions of uncertainty; increased responsibility for the lives and health of subordinate personnel, and more. This study was conducted to test the hypothesis of the impact of new conditions in the service and combat environment on the satisfaction of graduates from higher military educational institutions of the National Guard of Ukraine with the general competencies they have acquired. The object of the research is the results of the service and combat activities of units in the National Guard of Ukraine, which depend on the competencies of their leaders. The following research methods were used to test the hypothesis: survey, analysis, and synthesis. The survey of graduates from higher military educational institutions of the National Guard of Ukraine was conducted remotely using questionnaires created in Google Forms in April-May 2023. According to the survey results, it was found that less than one-third of the graduates are satisfied with their acquired Soft Skills, which significantly differs from similar surveys conducted during their assessment in the higher military educational institution. The analyzed survey results confirmed the hypothesis, and its synthesis resulted in the formulation of proposals for further research dedicated to determining the pedagogical conditions for the formation of general competencies of future officers in the National Guard of Ukraine in the process of professional training.

Keywords: general competencies, Soft Skills, future officers, service and combat activities, National Guard of Ukraine, professional training.

УДК 323.1:351.858:355(045)

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2023.54.9-14>

К. Пирогов, мол. наук. співроб. наук.-досл. центру Військового інституту

e-mail: Kirillpirogov1999@gmail.com

ORCID ID: 0009-0008-5940-1286

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ВИВЧЕННЯ ІСТОРІЇ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ САМОІДЕНТИФІКАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Важливість формування національної самоідентифікації у військовослужбовців ЗС України неможливо недооцінювати, оскільки повномасштабна збройна агресія Російської Федерації вимагає від захисників України не тільки виконання своєї професійної роботи, а саме, захисту України від зовнішньої загрози, але й мотиваційної складової продовження боротьби з агресором, що й породжує ідентифікацію та розуміння свого місця у світі, особливо, в українській нації. Розглянуто формування, пояснення та обґрунтування національного наративу як домінуючої складової історії України. Вказано на важливість національного наративу у формуванні особистості та самоідентифікації військовослужбовців. Тема націоналізму постає, як основа національної ідеї та формування нації у сучасних національних державах. Розглянуто негативні аспекти відсутності національної ідентифікації та інтеграції в колективному суспільстві та становленні самоідентифікації військовослужбовців України, як свідомих громадян та учасників соціальної дружби українців. Зміна орієнтирів та цивілізаційні виклики, що продовжуються і в XXI ст., потребують сталої ідентичності для військовослужбовців, але сам процес її формування потребує не тільки теоретичного обґрунтування, а й практичного використання під час навчання у вищих військових навчальних закладах України. Вивчення історії може стати одним із методів, який необхідно використовувати науково-педагогічним працівникам для розвитку особистості курсантів, і тому потрібне наукове обґрунтування вивчення історії як методики.

Ключові слова: історія, національна ідентичність, націоналізм, формування особистості, національний наратив, національна свідомість.

Постановка проблеми. Історія відіграє важливу роль у формуванні національної самоідентифікації у військовослужбовців. Вивчення історії дозволяє військовослужбовцям зрозуміти та оцінити внесок своєї нації у розвиток регіональної та світової історії, дізнатися про героїв своєї нації, які жертвовали відстоювали інтереси своєї держави, відчувати силу нащадків та мати фундамент для гордості. Вивчення історії також допомагає військовослужбовцям розуміти сутність конфліктів, у яких вони можуть брати участь, формувати патріотичні відчуття та готовність до захисту своєї нації та загального способу життя, обраного представниками своєї нації. Для підтвердження формування національної самоідентифікації через вивчення історії можна використовувати концепцію "національного наративу", своєрідну розповідь про минулі події, яка пояснює минуле та сприяє формуванню ідентичності. Вивчення історії у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ) та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти (ВНП(ЗВО)) на основі національного наративу дозволяє військовослужбовцям оцінити свою роль в історії своєї нації та формувати переконання, що вони є частиною загальнонаціональної історії, яка продовжується та пишеться ними. У сучасному світі, особливо у період війни, самоідентичність, насамперед національна, відіграє важливу роль у формуванні особистості та взаємодії між людьми, суспільствами, націями та державами. Історичний наратив дозволяє військовослужбовцям розуміти сутність російського повномасштабного вторгнення, претензій на Кримський півострів та збройної агресії на сході України, а також формує відповідальність за захист суверенітету та територіальної цілісності України. Одним із ключових моментів, який досліджується в національному наративі України, є українська національна ідея, яка полягає у створенні сильної та квітучої держави на основі української культури та мови. Вивчення історії допоможе військовослужбовцям усвідомити важливість і цінність української національної ідеї та прищепити почуття національної гордості й приналежності. Національна самоідентичність стає все більш важливим чинником боротьби проти російської повномасштабної агресії, особливо для військовослужбов-

ців ЗС України. З'являється запит у формуванні національної самосвідомості у курсантів ВВНЗ та ВНП(ЗВО).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У роботі використовуються дослідження націоналізму, зокрема праця "Уявній спільноті" Б. Андерсона, де автор виокремлює причини й умови появи націоналізму і розподіляє його на етнічний та громадянський. Робота Андерсона направлена на пояснення історичних передумов зародження націоналізму в новий час, розвиток ідеї від "третього стану" до "натуралізації зверху" з боку держави, перетворенні на світську "релігію". Важливим дослідженням націоналізму та продовженням праці Б. Андерсона є книга Б. Яка "Націоналізм та моральна психологія спільноти", у якій автор продовжує розвивати ідеї Андерсона та доповнює їх своєю концепцією націоналізму як соціальної дружби й можливості співпраці мільйонів людей на користь однієї національної держави. Б. Як пояснює негативні і позитивні аспекти етнічного й громадянського націоналізму, наголошує на важливості взаємодії та попереджає про можливі наслідки. Науково цікавою є концепція С. Гантінгтона, викладена в його статті, а пізніше в книзі "Зіткнення цивілізацій", де автор вбачає майбутнє зіткнення різних цивілізаційних утворень і майбутні контури комунікації різних культур, коли різні цивілізаційні відмінності є головним чинником майбутніх конфліктів і змін. Проаналізовано також останні дослідження суспільства та історії, де критичним значенням ідентифікації є приналежність до групи, зокрема праця Г. Олпорта "Природа упереджень". Тема ідентичності активно обговорюється в науковому середовищі Європи та США, зокрема в статті Ф. Фуреді, який багато уваги приділяє саме ідентифікації та корінню цієї політики. У ній автор наголошує на глибокому зв'язку з добою Просвітництва та добою модерну. Важливим науковим джерелом є робота дослідника ізраїльської армії А. Шерцера, який наголошує на важливості формування національної ідентичності серед військовослужбовців Армії оборони Ізраїлю саме через історію. У створенні статті використано також Принстонський курс лекцій "Парадокси війни", який поєднує військову справу з появою націоналізму під час формування держав модерну. Зазначені роботи, що були розглянуті в статті, здебільшого приділяють увагу

© Пирогов К., 2023

суспільству в цілому і не зупиняються на темах військовослужбовців та їхній мотивації. Сучасні дослідження при висвітленні проблем націоналізму у військовослужбовців не заглиблюються в проблематику формування та причини цього явища, тому необхідне детальне теоретичне дослідження націоналізму в контексті формування національної самоідентичності військовослужбовців.

Мета статті полягає у виокремленні історичної ретроспективи появи націоналізму, поясненні його важливості для побудови національної держави та його значенні в суспільному житті, а також у висвітленні ролі, яку національна самоідентифікація виконує серед військовослужбовців, та обґрунтуванні вивчення історії як важливого елементу у формуванні самоідентифікації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для розгляду національного нарративу необхідно провести історичну ретроспективу і дослідити формування націоналізму та змін у війнах Європи, що були започатковані після доби Просвітництва. Війна, як вказував прусський теоретик війни К. фон Клаузевіц, є продовженням політики іншими методами. У Принтонському курсі лекцій "Парадокси війни" [1] військова історія і формування модерністських держав розглядається так, що до XIX ст. війни в Європі мали вигляд зіткнення професійних військових машин за задалегідь обумовленими правилами. Більшість населення при цьому не брала участь у військових кампаніях або бойових діях, якщо їх не змушували до зміни релігії, не позбавляли звичних свобод як жителів міст-держав, не грабували з особливою жорстокістю, то здебільшого людини байдуже було, кому саме платити податок. Самі ж бойові дії не були схожі на сучасні фронти, коли протяжність лінії зіткнення становить тисячі кілометрів, а були маршрутом загону чи армії, де за роки могла статись тільки одна битва. Протягом майже всієї історії людства війна залишалась справою панів та спортом королів. Проте приблизно в XIX ст. почала формуватися війна нового типу, замість красивих маневрів та джентльменських битв, – знищення всього і вся. На це вплинули декілька вагомих причин, зокрема, з'являлись все новіші технічні засоби, з'явилися ідеї та публіка все більше заохочувалась у політиці. І головне, держави модерну зробили нове соціальне винайдення, з'явився націоналізм. У тих, раніше байдужих жителів локальних регіонів, з'явилася думка, що вони хочуть жити під певним прапором. Оформлення національних спільнот дозволило перейти до мобілізаційного призову до армії, замінивши професійні армії масовими, що вдало збіглося з досягненнями технічного прогресу: поведженням з гвинтівкою довго вчити не треба.

Націоналізм як світська релігія, яка прийшла на зміну християнству в добу Модерну, вивів на авансцену політики ідеї. Ідеологічна війна стала набувати все більшого значення. Відтепер, недостатньо було побудувати кораблі, озброїти армію та запасти пороху. Важливо було переконати свої народи, що "ми хороші, а вони – погані". Наставала епоха soft-power, "великих нарративів".

Особливість психіки, коли любов до своїх поєднується з ненавистю до чужинців, етологи називають парохіальним альтруїзмом, а психологи – внутрішньо-груповим фаворитизмом. Гормон окситоцин робить людей більш добрими та чуйними, проте він же змушує ненавидіти. Високий рівень окситоцину відрізняє мати, що годує, та солдата в окопі. Для згуртування групи немає способу краще, ніж знайти спільного ворога. Основа групового мислення – це упередження. Першою систематичною роботою про упередження можна вважати книгу Г. Олпорта "Природа упереджень" [2], де автор стверд-

жує, що людський розум вимушений розмірковувати за допомогою категорій. Одного разу сформовані, вони стають базисом для винесення упереджених суджень. Усе упорядковане життя базується на цьому. Світ складається зі складної різноманітності, проте людський мозок, заради економії психічних ресурсів, розташовує інформацію на зручних та вузьких полицях, а коли зіштовхується з перехідними формами, які не вміщаються у звичні категорії, він просто укладає їх на прокрустове ложе, закриває очі на одні деталі та перебільшує значення інших, підганяючи під наявні моделі. Упередження необхідні для орієнтування в реальності, проте вони ж її спотворюють. Протиставлення "нас" та "їх" одна з ілюстрацій, як національні нарративи впливають на військовослужбовців.

Професіоналізація історичної науки колись збіглася з епохою становлення сучасних національних держав. Історія стала одним із найважливіших елементів конструювання національної ідентичності, саме історики збирали фольклор своїх народів, створювали прообраз нації, який населяв територію держави задовго до XIX ст. І досі те, що можна знайти у шкільних підручниках, це саме націоналістичний нарратив. Націоналістичний нарратив – це яскравий приклад підходу, який проектує сьогодення в минуле. Наприклад, люди, які населяли територію сучасної Франції в XIII ст. уже були певним прообразом французів. Що є наївною проєкцією сьогодення на події минулого. Національний нарратив конструюється не лише навколо давніх подій, а й навколо відносно недавніх, проте це відбувається пізніше, оскільки створення нарративу потребує певного часу. Однак без історії людина втратить індивідуальність. Дж. Арнольд у книзі "Історія: дуже коротке введення" [3] пише, що мотивація істориків схожа на природне бажання мати пам'ять. Історія для суспільства все одно, що пам'ять для індивіда, а пам'ять – це наше уявлення про себе. Для нашого "Я" важливе його ставлення до інших "ми", що нас об'єднує з іншими, що нас відрізняє. Таким чином, колективна історія неминуче виявляється частиною нашої індивідуальної пам'яті. І. Курила [4] цікаво пояснює в лекції "Історія: наука чи ресурс для політики?", чому саме сьогодні стало так багато суперечок про історичну пам'ять. Справа в тому, що звичні нам політичні координати сьогодні виявилися розмитими і втратили колишнє значення. Проте ставлення до різних історичних подій стало важливим груповим маркером. Загалом, історія нам необхідна, аби ми могли класифікувати себе та оточуючих.

Е. Ренан у доповіді "Що таке нація?" [5] писав: "Забуття, чи краще сказати історичне забуття, один із головних чинників створення нації... Єдність завжди створюється насильно... Всякий громадянин Франції має забути Варфоломіївську ніч, вбивства на Півдні в XIII ст.". Як зауважив Б. Андерсон у своїй праці "Уявні співтовариства" [6]: "Забути ці події французи можуть лише тому, що їх уже навчили у школі. Варфоломіївська ніч або Альбігойський хрестовий похід, що трапилися багато століть тому, все це частина єдиної історії французів, таким чином убиті і вбивці, католики і протестанти поміщаються в одну спільність. Схожим чином, американцям слід пам'ятати про війну Півночі та Півдня, і називати цю війну Громадянською, хоча формально її цілком можна називати війною двох суверенних держав, імовірно так і було б, у разі перемоги Півдня". Національна історія – це складний нарратив, де розставлені тонкі акценти, що необхідно пам'ятати та чим пишатися, але при цьому, що треба забути та не згадувати. Згаданий вище Дж. Арнольд так описує роботу істориків: "В широкому сенсі історики завжди невірно розуміють історію, оскільки її неможливо зрозуміти

абсолютно правильно. Будь-які історичні свідоцтва мають проблеми, суперечності й невизначеності. Однак постійне отримання недостатньо вірних інтерпретацій призводить до того, що історики намагаються зробити їх вірними, спираючись при цьому на факти. Тому не варто сприймати історію, як щось застигле, було так, а не інакше; це скоріше нескінченний процес розширення та уточнення інтерпретацій" [3]. Історики теж живі люди, які неминуче несуть у свій матеріал власні вподобання й упередження, навіть незважаючи на професійні стандарти. А фільтр, через який історик просіває ці факти, і називається нарративом, який відображає його загальне уявлення про світ. Проте саме різні точки зору різних людей розширюють простір інтерпретацій.

Продовжуючи тему різних точок зору, слід зауважити, що в самій назві роботи Дж. Андерсона "Уявні співтовариства" [6] закладена її головна ідея про те, що неможливо бути особисто знайомим і більшістю співвітчизників, тому національні спільноти є щось, що існує як уявлення в нашому розумі, проте від цього воно зовсім не стає несерйозним. Існує також популярний поділ націоналізму на громадянський та етнічний. Класичним прикладом першого вважаються американська чи французька нації, побудовані навколо конституцій чи декларацій прав людини. Прикладом другого може бути Третій Рейх. Хорошу критику такого підходу виклав у своїй праці "Націоналізм і моральна психологія спільноти" [7] американський дослідник націоналізму Б. Як. Він пише, що люди забили спадщиною епохи Просвітництва. Її догма свідчить, що будь-яка правильна спільнота має бути заснована на добровільній і явній згоді, тому людям так імпонує ідея громадянської нації, приналежність до якої визначається свідомим вибором. Проте більшість виявляється громадянами будь-якої держави та представниками якоїсь нації зовсім не через усвідомлений вибір. Бернард Як звертає увагу на те, що так звані громадянські етнічні нації не відрізняються. Американець і француз не роблять жодного вибору, вони просто одержують у спадок той факт, що їхні попередники підписали документ. Що у разі націй громадянських, що у разі націй етнічних, ідеться про спадкування культурних артефактів, хтось успадковує політичні символи, а хтось – переказ про етнічні витоки. Замість цієї дихотомії Б. Як пропонує [7] інше визначення нації – як міжпоколінної спільноти. Національна ідентичність не є продуктом вибору, але також не є чимось, пов'язаним лише з походженням (мігранти), вона є продуктом випадкових факторів, що перебуває поза контролем людини. У результаті національна ідентичність – це не вибір людини, але й не вирок, а скоріше щось проміжне.

Національна спільнота є міжпоколінною, оскільки її об'єднує наявність загального культурного поля, яке успадковано від пращурів і планується передати нащадкам. Наявність цієї спадщини часто недооцінюють для того ідеалу згоди епохи Просвітництва. Зокрема, Б. Як згадує найчастіше цитований вираз Е. Ренана [5]: "Нація – це повсякденний плебісцит". Проте він також згадує, що Ренан має ширше визначення нації, де той стверджує, що націю становлять дві речі: згodu жити разом і володіння спільною спадщиною пам'яті. Згода тут виражається приховано, у соціальних ритуалах і публічних дискусіях, де йде міркування про спільну долю і спільну культурну спадщину. Ця спільна культурна спадщина є ключовою для існування нації, сама згода з тим, що ця спільна спадщина є. Скажімо, француз може не плекати симпатій до Великої французької революції, а бути на боці Вандейського повстання, але саме переконання, що

і те, й інше є частиною загальної культурної спадщини, пов'язує його з іншими французами.

Отже, незважаючи на те, що представниками міжпоколінної спільноти люди стають без своєї волі, завжди є простір для вибору. Національна культура, хоча і дістається у спадок, містить дуже багато. Скажімо, спадщина американська містить як работорговців, так і тих, хто з ними борювався. І це вирішувати вже сьогоднішнім американцям, кого саме поставити на вітрину, зробивши національною гордістю. У цьому полягає повсякденний плебісцит. Національну культуру можна уявити, як набір будівельних блоків, їх існує обмежена кількість, що дісталися від попередників, проте, що саме будувати та з яких саме блоків вирішують люди тут і зараз.

Окрім загальної культурної спадщини, міжпоколінна спільнота об'єднує наявність емоційного зв'язку. Цей зв'язок можна уподібнити до сімейного. Міжпоколінна спільнота по суті своїй егалітарна, тому Б. Як називає це соціальною дружбою. Здатність говорити мовою загальної культурної спадщини та наявність соціальної дружби – усе це скріплює націю, уможливаючи співпрацю мільйонів людей. Саме історія є тим соціальним клеєм, який об'єднує мільйони різних людей у державі, а для військовослужбовців дає мотивацію та чітке самовизначення свого "я" у більшому "ми".

Гаррі К. Тріандіс на конференції, яка пізніше увійшла в статтю "Група і Я: Новий фокус на культурному розриві" [8] наголошує на різниці індивідуалістських та колективістських культур. Він виводить кореляцію, де чим більша колективістська культура, тим сильніший вплив на індивіда мають сім'я, релігія та звичаї. Західний світ, на чолі із США, протиставляється більш традиційним суспільствам. Тріандіс наголошує на важливості цієї різниці та на тому, що "Найважливіші цінності Заходу менш важливі решті світу" [8]. Різницю культур Тріандіс, зокрема, демонструє через соціальну інтеграцію та рівень самогубств. Україна, незважаючи на зближення із Західним світом, залишається традиційним суспільством, де вплив сім'ї та звичаїв визначають ідентифікацію людей. Соціолог Дюркгейм писав на початку ХХ ст., що соціальна інтеграція важлива для індивіда. Вивчення саме власної історії та культури впливає на інтеграцію людини в суспільство, дарує відчуття приналежності до спільноти, посилюючи соціальні зв'язки. У цьому контексті важливо розглянути теорію Гантінгтона, висунуту в статті "Зіткнення цивілізацій" [9]. Ця теорія наголошує на тому, що в майбутньому більшість конфліктів буде зведена до цивілізаційних конфліктів, лінії інакшості будуть проходити через різницю культур та релігії. Класові та ідеологічні чинники відійдуть на другий план. С. Гантінгтон виокремлював Україну, як частину православної східно-європейської культури, і не вбачав ескалації у російсько-українських відносинах, проте звертав увагу на напруження у відносинах та претензіях РФ на Крим ще на етапі формування української держави. Зараз же можна чітко провести лінію зіткнення на цивілізаційному рівні, коли Україна приєднується до Західної моделі та відповідає опису геополітики ХХІ ст., як "Захід та інші". Саме цей цивілізаційний конфлікт і відбувається з початком повномасштабного вторгнення Російської Федерації на територію України. Слід зауважити, що Україна є колективістською культурою, тому сліпо переймати західний спосіб життя може бути небезпечним для ідентифікації та інтеграції у суспільстві. Важливо вивчати власну історію та будувати ідентичність на ній, як вказував Гантінгтон, "перевизначити ідентичність" важливо для національних

держав, що були під впливом ідеології та перебувають між різними силами.

Британський соціолог Ф. Фуреді у статті "Прихована історія політики ідентичності" [10] пояснює сучасну західну культуру. Він виводить коріння в XVIII ст., з консервативної реакції на риторичку епохи Просвітництва, яке постулювало універсальні загальнолюдські цінності, свободу та розум, притаманні такій самій універсальній людині. Ці цінності зітхнули з протидією з боку консервативного німецького романтизму. Романтичний ідеал проголошував зворотне, що існують різні народи, яким притаманний унікальний дух. У XX ст. нацисти мислили в межах тієї ж романтичної парадигми з національною ідентичністю та ієрархією, відповідною останній. Після Другої світової війни, культ ідентичності в його расистському та шовіністичному вигляді зазнав засудження й неприпустимості повторення. У той самий час, марксистки остаточно розчарувались в аморфному робочому класі й зосередилися на інших соціальних групах. Зокрема, на перший план вийшли: антиколоніалізм, фемінізм, боротьба з гомофобією та залишками расизму. Основним направленням дискурсу лівих стали інтереси меншин, повістю боротьби стали проблеми окремих соціальних груп. У 70-ті роки XX ст. лівий культурний поворот остаточно закріпився. Хоча його супроводжувала риторика прогресу, імпульс цей суто консервативний за своєю природою, це було повернення до тієї ідеї, що людину визначає місце народження, приналежність до групи.

Колись під словом "жертва" розуміли тимчасовий стан, породжений конкретною ситуацією, наприклад, жертва злочину. Проте після лівого повороту, жертва може не бути жертвою конкретної ситуації, але може бути жертвою самого суспільного устрою та глобального світопорядку. Політика остаточно стала боротьбою за місце головної жертви, в нескінченний конкурс образ та жалю до себе, фестиваль публічних та взаємних звинувачень. Позиція жертви ніколи не допускає півтонів. Х. Арендт у книзі "Банальність зла. Ейхман в Єрусалимі" [11] писала про те, що єврейські організації юденрати служили провідниками нацистської політики, допомагали відправляти євреїв у гетто та концтабори [11, с. 159–161]. Цей бік історії став не до вподоби єврейській громадськості. Атлантична работоргівля у реальності також не так однозначна. Половину шляху рабів супроводжували вихідці з Африки. Одні африканські племена поневолювали інші, а потім продавали європейцям. Проте дотримання картини світу, зручної для жертви, потребує усвідомленого невігластва. Євреям необхідно забути про юденрати, сучасним афро-американцям – про африканських работорговців. Концепція невинної жертви не допускає складного трактування, будь-яка спроба маркується як звинувачення жертви.

У 2018 р. Б. Кемпбел та Дж. Менінг випустили книгу "Сходження культури віктимності" [12], де продовжують розмірковувати на цю тему. Вони поділили культури на три основні різновиди. Перший – культура честі, вона притаманна архаїчним традиційним спільнотам і відрізняється високим ступенем чутливості, відповідає насиллям на будь-яку образу. Культура честі панувала переважуючу частину існування людства. У розвинених країнах культуру честі поступово витіснила культура гідності, яка декларує, що кожна людина має гідність. Культура гідності відрізняється відсутністю чутливості до слів, адже ніяка образу не може позбавити індивіда його гідності. За реальних збитків прихильники культури гідності звертаються до поліції, судів та інших інститутів. Культура віктимності, що йде на зміну культурі гідності, поєднує в собі високу

чутливість культури честі та апеляцію до авторитету культури гідності, вимагаючи заборон та обмежень. У культурі віктимності визнають лише тих, хто маркований жертвою, тому це расистський підхід, що наділяє людину гідністю залежно від походження.

Існує старе французьке слово – ресентимент. Філософським змістом його наділив Ф. Ніцше у "Генеалогії моралі" [13]. Ресентимент, на думку для Ніцше, – "витончений самообман, який використовується слабкі, дивлячись на сильних, нескінченно відкладаючи помсту до Страшного суду". Німецький філософ М. Шелер, який написав роботу "Ресентимент у структурі моралі" [14], засуджував антихристиянський пафос Ніцше, проте фундаментом ресентименту для нього також було відчуття безсилля. Заздрість, образа, бажання помсти, – усе це, не знаходячи виходу, і перетворюється на ресентимент. Шелер писав, що "Найяскравіший приклад ресентименту, коли люди бачать щось гідне помсти в самому факті свого існування". Найбільш сильну форму ресентименту породжує заздрість, яка може стати екзистенційною заздрістю. Така культура віктимності роз'їдає світ, побудований на фундаменті культури гідності. Однак найбільш шкідливу ресентиментна риторика наносить самим своїм носіям. Ресентимент – повільна отрута душі. Критика, породжена ресентиментом, більш за все боїться бути задоволеною, оскільки досягнення позитивних змін у суспільстві чи у світовій політиці вимагає відмови від порожньої лайки та заперечення. Найбільший страх професійних жертв – домогтися таких змін, які не дозволять більше говорити про пригнічення. А якщо не вдається досягти щастя чи позитивних змін, то можна назвати все це хибними цінностями, завершуючи повне коло носія ресентименту в образі, запереченні та знову образі. Прикладом ресентиментного типу для Шелера стає палій, різновид Герострата: "Він може бути людиною тихою та сором'язливою, поки пригнічені імпульси не прорвуться в акті безглузлого руйнування". Зброєю палія може бути деконструкція цінностей, повалення авторитетів, викриття всього і вся, але це нічим не відрізняється від підпалу чи вандалізму, руйнування заради руйнування, рухоме відчуттям безсилля, ресентиментом, який у кінці кінців зруйнує й самого свого носія.

Вивчення власної культури, історії та формування національної самоідентичності у військовослужбовців є важливою рисою системи підготовки офіцерів Армії оборони Ізраїлю. Держава Ізраїль, утворена в 1948 р., весь час перебуває в постійній "мобілізації" для відстоювання своєї незалежності в боротьбі з Арабськими країнами чи терористичними організаціями, які фінансуються тими ж арабськими державами. Перший прем'єр-міністр новоствореної держави Ізраїль Б. Гуріон, який був також першим міністром оборони, вказував на важливість того, аби військовослужбовці визнавали свою ізраїльську ідентичність та єврейську спадщину. Армія оборони Ізраїлю має навчатися товариству та рівності серед військовослужбовців, а також перетворювати солдата на "громадянина, який буде глибоко вкорінений у Батьківщину, у минуле, у культуру та мову нації, у її зусилля щодо відродження та в її баченні майбутнього" [15]. Ця концепція полягає в тому, що національно-громадянська свідомість приведе до якісної переваги під час війни. У період після Другої світової війни західні армії часто не звертали уваги на громадянсько-національну освіту та питання моралі, головним чином через перевагу "теорії малих груп", згідно з якою солдати воюють за своїх друзів, а не за свою країну або цінності. Проте французький чи британський полковник знає культуру свого народу, і її

внесок у всесвітню культуру, тому що національна самоідентифікація розпочиналась ще зі школи. У кожній нації освіта, передача цінностей робиться суспільством, а отже, коли цивільний вступає на навчання до ВВНЗ, він несе з собою ототожнення з народом, батьківщиною, культурою та свободою своєї нації.

Таким чином, командиру зазвичай необхідно лише розвивати ототожнення з підрозділом та його лідерами, але національну самоідентифікацію командиру треба розвинути раніше, у ВВНЗ, якщо подібна мета не була досягнута в школі. Можна виокремити, що вивчення історії дозволить курсантам ідентифікувати себе з українським народом, любити землю України, ідентифікувати себе з культурою України та ідентифікувати себе з Державою Україна, отримати навички для командної роботи; важливе для самоощітки; і для постійного честюльства та чесноти; культивувати героїчну спадщину, а не позицію жертви, України у свідомості курсанта; розвивати мудрість курсанта, його розуміння та обґрунтування причин своїх дій, його самовизнання та його почуття партнерства, яке є глибшим, ніж вимоги дисципліни, накази і закони служби. Вивчення історії та національна самоідентифікація допоможе курсантам заздалегідь ознайомити їх з причиною навчання стрільби та майстерності; тільки так вони можуть навчитися стріляти і битися. Курсант, який не усвідомлює мети свого навчання, не матиме бажання тренуватися, і це, безумовно, обмежить його досягнення. Офіцер є також вихователем своїх солдатів, і щоб виховувати, йому необхідно багато знати. Досвід Армії оборони щодо розвитку національної самоідентифікації вказує на важливість позиції гідності та виченні власної історії. Цей досвід необхідно враховувати при підготовці офіцерів у ВВНЗ та ВНП(ЗВО) України.

Висновки. Були розглянуті причини виникнення націоналізму, важливість історичної науки та її особливості. На основі викладеного матеріалу можна дати висновок, що вивчення історії є способом не лише об'єднання людей та формування ідентичності, а й способом побороти ресентимент та стан жертви. Важливими елементами вивчення історії є те, що необхідно розглядати різні наративи та думки, дивитися на факти з різних боків, не створювати політичну історію чи займатися ревізіонізмом, не перевертати наратив ворога, зламаючи позицію жертви, а будувати власний під час дослідження різних сторін історії України. Необхідно пам'ятати, що цінності відрізняються залежно від цивілізації, релігії та звичаїв нації, тому, якщо сліпо переймати чужий наратив, це може призвести до втрати ідентичності. Саме вивчення історії доможе знову віднайти ідентичність та надати військовослужбовцям фундамент, приналежність до чогось більшого, на чому вони можуть побудувати самоідентифікацію. У контексті отриманих висновків можна визначити важливість вивчення досвіду Армії оборони Ізраїлю, яка мала схожі вхідні дані під час формування своїх збройних сил та національної ідентичності. Це дослідження не остаточне і не має на меті відповісти на всі запитання, а тому висновки потребують доповнення, оскільки проблема є комплексною і простого вирішення вона мати не може. У подальшому необхідно проводити дослідження із залученням військовослужбовців, аби отримати практичні дані, що можуть відрізнитися від теорії.

Список використаних джерел

1. Centeno Miguel A. The Paradoxes of War : Princeton course of lectures. URL: <https://online.princeton.edu/paradoxes-war> (дата звернення: 05.05.2023).
2. Allport W. Gordon. The Nature of Prejudice : 25th Anniversary Edition Paperback. Unabridged, Jan. 22, 1979. URL: https://www.amazon.com/Nature-Prejudice-25th-Anniversary/dp/0201001799/ref=sr_1_1?crid=PW62

XGRDUK16&keywords=allport&qid=1670844591&s=books&sprefix=%D1%84%D0%B4%D0%B4%D0%B7%2Cstripbooks-intl-ship%2C1616&sr=1-1 (дата звернення: 05.05.2023).

3. Arnold H. John. History: A Very Short Introduction Get access Arrow. URL: <https://academic.oup.com/book/781?login=false> (дата звернення: 05.05.2023).

4. Курилла Иван. История в современном обществе: наука или ресурс для политики? URL: <https://www.youtube.com/watch?v=mTihT1kQeIU> (дата звернення: 05.05.2023).

5. Ренан Ернест. Що таке нація. URL: <https://zbruc.eu/node/59455> (дата звернення: 05.05.2023).

6. Anderson Benedict. Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism. URL: <https://www.amazon.com/Imagined-Communities-Reflections-Origin-Nationalism/dp/1784786756> (дата звернення: 05.05.2023).

7. Yack Bernard. Nationalism and the Moral Psychology of Community. URL: <https://www.amazon.com/dp/0226944670?tag=philp02-20&linkCode=osi&th=1&psc=1> (дата звернення: 05.05.2023).

8. Goleman Daniel. The Group and the Self: New Focus on a Cultural Rift // Nat. ed. of the New York Times, Dec. 25, 1990. Sec. 1. P. 37. URL: <https://www.nytimes.com/1990/12/25/science/the-group-and-the-self-new-focus-on-a-cultural-rift.html> (дата звернення: 05.05.2023)

9. Huntington Samuel P. The clash of civilizations? Foreign Affairs; Summer 1993; 72, 3; ABI/INFORM Global pg. 22. URL: http://www.guillaumenicaise.com/wp-content/uploads/2013/10/huntington_clash-of-civilizations.pdf (дата звернення: 05.05.2023).

10. Furedi Frank. The hidden history of identity politics How a revolt against the Enlightenment came to dominate public life. URL: <https://www.spiked-online.com/2017/12/01/the-hidden-history-of-identity-politics/> (дата звернення: 05.05.2023).

11. Арендт Ханна. Айхман в Єрусалимі. Розповідь про банальність зла / Пер. з англ. Антона Котенка. Вид. 2-ге, випр. Київ : Дух і літера, 2021. 376 с.

12. Understanding Victimhood Culture: An Interview with Bradley Campbell and Jason Manning. URL: <https://quilllette.com/2018/05/17/understanding-victimhood-culture-interview-bradley-campbell-jason-manning/> (дата звернення: 05.05.2023).

13. Ніцше Фрідріх. По той бік добра і зла. Генеалогія моралі. URL: <https://coollib.net/b/311108> (дата звернення: 05.05.2023).

14. Scheler Max. Ressentiment das Ressentiment im Aufbau der Moralen. URL: <https://hscif.org/wp-content/uploads/2018/04/Max-Scheler-Ressentiment.pdf> (дата звернення: 05.05.2023).

15. Sherzer Adi. Israeli Military Education: Historical Overview of a Unique Phenomenon (1941–2004) // British J. of Middle Eastern Studies. URL: https://www.academia.edu/45367122/Adi_Sherzer_Israeli_Military_Education_Historical_Overview_of_a_Unique_Phenomenon_1941_2004_British_Journal_of_Middle_Eastern_Studies_2021 (дата звернення: 09.05.2023).

References

1. Princeton course of lectures The Paradoxes of War. <https://online.princeton.edu/paradoxes-war>.

2. Allport, W. Gordon The Nature of Prejudice. https://www.amazon.com/Nature-Prejudice-25th-Anniversary/dp/0201001799/ref=sr_1_1?crid=PW62 XGRDUK16&keywords=allport&qid=1670844591&s=books&sprefix=%D1%84%D0%B4%D0%B4%D0%B7%2Cstripbooks-intl-ship%2C1616&sr=1-1.

3. Arnold, H. John. History: A Very Short Introduction Get access Arrow. <https://academic.oup.com/book/781?login=false>.

4. Kurila, Ivan. History in modern society: science or a resource for politics? <https://www.youtube.com/watch?v=mTihT1kQeIU>

5. Renan, Ernest. What is a nation. <https://zbruc.eu/node/59455>.

6. Anderson, Benedict. Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism. <https://www.amazon.com/Imagined-Communities-Reflections-Origin-Nationalism/dp/1784786756>.

7. Yack, Bernard. Nationalism and the Moral Psychology of Community. <https://www.amazon.com/dp/0226944670?tag=philp02-20&linkCode=osi&th=1&psc=1>.

8. Goleman, Daniel. (1990). The Group and the Self: New Focus on a Cultural Rift, Dec. 25, 1990, Section 1, Page 37 of the National edition of The New York Times. <https://www.nytimes.com/1990/12/25/science/the-group-and-the-self-new-focus-on-a-cultural-rift.html>.

9. Huntington, Samuel P. (1993). The clash of civilizations? Foreign Affairs; Summer 1993; 72, 3; ABI/INFORM Global pg. 22. http://www.guillaumenicaise.com/wp-content/uploads/2013/10/huntington_clash-of-civilizations.pdf.

10. Furedi, Frank. The hidden history of identity politics How a revolt against the Enlightenment came to dominate public life. <https://www.spiked-online.com/2017/12/01/the-hidden-history-of-identity-politics/>.

11. Arendt, Hannah (2021). Eichmann in Jerusalem. A story about the banality of evil / Trans. from English Anton Kotenko. Second edition, corrected. Kyiv: SPIRIT AND LETTER. [in Ukrainian].

12. Understanding Victimhood Culture: An Interview with Bradley Campbell and Jason Manning. <https://quilllette.com/2018/05/17/understanding-victimhood-culture-interview-bradley-campbell-jason-manning/>.

13. Nietzsche, Friedrich. On the other side of good and evil. Genealogy of morality. <https://coollib.net/b/311108>.

14. Scheler, Max. Ressentiment das Ressentiment im Aufbau der Moralen. <https://hscif.org/wp-content/uploads/2018/04/Max-Scheler-Ressentiment.pdf>.

15. Sherzer, Adi. Israeli Military Education: Historical Overview of a Unique Phenomenon (1941-2004), *British Journal of Middle Eastern Studies*. https://www.academia.edu/45367122/Adi_Sherzer_Israeli_Military_Education_Historical_Overview_of_a_Unique_Phenomenon_1941_2004_British_Journal_of_Middle_Eastern_Studies_2021_.

Надійшла до редколегії 08.05.23

K. Pyrogov, Junior Researcher
e-mail: Kirillpyrogov1999@gmail.com
ORCID ID: 0009-0008-5940-1286
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

THE STUDY OF HISTORY AS A FACTOR IN THE FORMATION OF NATIONAL SELF-IDENTIFICATION OF SERVICEMEN OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE

The importance of the formation of national self-identification among servicemen of the Armed Forces of Ukraine cannot be underestimated, since the full-scale armed aggression of the Russian Federation requires from the defenders of Ukraine not only the performance of their professional work, namely the protection of Ukraine from external threats, but also the motivational component of continuing the fight against the aggressor, which contains identification and understanding of one's place in the world, especially in the Ukrainian nation. The article examines the formation, explanation and justification of the national narrative as a dominant component of the history of Ukraine. The importance of the national narrative in the formation of the personality and self-identification of military personnel is considered. The topic of nationalism is considered as the basis of the national idea and the formation of the nation in modern national states. The negative aspects of the lack of national identification and integration in the collective society and community were considered. This article is devoted to the consideration of the peculiarities of the formation of national identity and history, as the main tool in the formation of self-identification of military personnel of Ukraine, as conscious citizens and participants in the social friendship of Ukrainians. Changing orientations and civilizational challenges that continue in the 21st century require a stable identity for military personnel, but the very process of its formation requires not only theoretical justification, but also practical use during training in higher military educational institutions of Ukraine. The study of history can become one of the methods that can be used by scientific and pedagogical workers for the development of the personality of cadets, therefore the purpose of this article is to scientifically substantiate the study of history as such a method.

Keywords: history; national identity; nationalism; personality formation; national narrative; national consciousness.

ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9:005

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2023.54.15-20>

Є. Балабушка, канд. психол. наук

e-mail: 1617054@ukr.net

ORCID ID: 0000-0002-7168-2171

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ВИЯВЛЕННЯ СТИЛЬОВИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРОЯВУ УПРАВЛІНСЬКИХ НАВИЧОК, НЕОБХІДНИХ ОФІЦЕРАМ У БОЙОВІЙ ОБСТАНОВЦІ

Презентовано результати емпіричного дослідження стильових характеристик прояву управлінських навичок у офіцерів у бойовій обстановці. Виявлено ряд особистісних особливостей, які найбільше пов'язані з високим рівнем володіння управлінськими навичками, що може бути прогностичним показником успішності професійного навчання та функціонування офіцера в бойовій обстановці. Виокремлено стильові особливості прояву в умовах бойової діяльності управлінських навичок, що дає можливість класифікувати офіцерів за двома типами: універсально-пластичним та ригідно-фрагментарним. Вони диференціюються за адекватністю дій у бойовій обстановці, повнотою й якістю опанування таких управлінських навичок, як: міцність, узагальненість, функціональна пластичність; характер їхньої актуалізації, кількість і тип помилок та труднощів, що виникають на різних етапах бойової діяльності, а також їхній зв'язок з ефективністю бойової діяльності. За результатами аналізу бойової діяльності визначено, що ефективність прояву управлінських навичок офіцерів у бойовій обстановці детермінуються специфічним поєднанням ряду об'єктивних та суб'єктивних чинників, а саме: зміст бойового завдання; характер впливу супротивника; образ у офіцера бойової ситуації, яка сприймається ним як стимульна/нейтральна для запуску/блокування певного інтелектуально-поведінкового патерну бойової поведінки; психологічна готовність діяти рішучо в нестандартній обстановці; опанований офіцером набір шаблонів та прийомів вирішення бойових завдань.

Ключові слова: стильові характеристики, управлінські навички, офіцери, бойова обстановка, універсально-пластичний тип, ригідно-фрагментарний тип.

Постановка проблеми. Проблема дослідження управлінських навичок (УН) у бойовій обстановці безпосередньо пов'язана з ключовою фігурою в ЗС України – офіцером, і зумовлена необхідністю підвищення ефективності його функціонування, насамперед у бойовій обстановці [1–3 та ін.]. Натомість бойові дії проти частин та підрозділів російської федерації виявили як позитивні, так і негативні аспекти в професійній підготовці офіцерського корпусу ЗСУ [4–5]. Це насамперед стосується управлінських навичок, нерозвиненість яких разом із недостатньою психологічною готовністю молодших офіцерів вирішувати складні завдання в бойовій обстановці часом є причиною не лише невисокої ефективності виконання бойових завдань, а й необґрунтованих втрат серед підлеглого особового складу [6–7].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Управлінська проблематика була об'єктом наукових досліджень як українських, так і закордонних вчених. Поряд із цивільними науковцями (Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик та ін.) вагомий внесок у її розробку здійснили психологи ЗС України, МВС України, СБУ та Державної прикордонної служби України – доктори психологічних наук В. Алещенко, В. Барко, В. Лефтеров, Г. Ложкін, О. Матеюк, В. Осьодло, О. Сафін, О. Тімченко, В. Шимко та ін.

Зокрема, О. Сафін фокус своїх досліджень зосередив на психології управлінської діяльності командира та засадах оптимізації управлінської діяльності офіцерських кадрів (психолого-акмеологічний аспект). В. Алещенко приділив увагу психології командної роботи офіцера-лідера. О. Матеюк на рівні докторської дисертації вирішував проблему управлінського впливу командира на

підлеглого у військово-професійній діяльності. В. Барко дослідив психологічний аспект реалізації принципів і методів управління персоналом в органах внутрішніх справ. В. Осьодло розглядав суб'єктність офіцера як ключовий чинник розвитку його лідерських якостей, професійного становлення як управлінця і військового менеджера. Між тим стильові характеристики прояву управлінських навичок офіцерів у бойовій обстановці досі залишилися малодослідженими.

Мета статті – презентація результатів емпіричного дослідження стильових характеристик прояву управлінських навичок офіцерів ЗСУ в бойовій обстановці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження проводилось у частинах Сухопутних військ ЗСУ, офіцерський склад яких має досвід безпосередньої часті в бойових діях з 2014 до 2022 рр. У дослідженні взяли участь офіцери тактичної ланки ($N = 121$), віком від 24 до 32 років. Виявлення стильових особливостей прояву УН у офіцерів у бойовій обстановці передбачало визначення автором основних показників, що їх характеризують: адекватність дій офіцера актуальній бойовій обстановці; повнота освоєння основних груп УН; характер актуалізації навичок; помилки та складнощі на різних етапах діяльності; зв'язок УН з ефективністю діяльності. Основними методами їхнього виявлення та оцінювання були опитування, анкетування, експертне оцінювання, бесіда, контент-аналіз документів та аналіз результатів діяльності. Узагальнені дані, що характеризують стильові особливості прояву (структурно-змістовні, динамічні), а також взаємозв'язок рівня розвитку управлінських навичок з ефективністю діяльності наведено в табл. 1.

Таблиця 1. Співвідношення офіцерів за показниками, що характеризують особливості прояву їхніх управлінських навичок у бойовій обстановці, у %

Показники особливостей прояву УН	Показники, які відповідають цьому рівню	
Адекватність дій обстановці	висока – 66 %	низька – 34 %
Повнота опанування різними групами навичок	51 % УН опановано на високому рівні	49 % УН опановано добре
Характер актуалізації навичок	самостійний, швидкий (56 %)	після додаткових вказівок вищого начальника або критичної зміни обстановки (44 %)
Помилки та утруднення на різних етапах діяльності	практично відсутні або незначні (57 %)	явно виражені, на різних етапах діяльності (43 %)
Ефективність діяльності	висока – 48 %	низька або недостатня – 52 %

Як бачимо, за показником "адекватність дій обстановці" високим рівнем його вираженості характеризуються дві третини респондентів (66 %); приблизно половині досліджуваних (51 %) притаманний високий рівень повноти опанування різними групами навичок, а також ефективності діяльності (48 %). Високим рівнем вираженості за показником "характер актуалізації навичок" характеризується 51 % учасників дослідження (самостійний, швидкий). А за показником "помилки та утруднення на різних етапах діяльності" 57 % обстежених офіцерів виявили їхню практичну відсутність або вони незначні.

Усього було проаналізовано 40 бойових ситуацій. За своїм характером це були такі ситуації: оборонний бій у місті (утримання району, позицій, будівлі) – 17 %; наступ у місті (оволодіння населеним пунктом районом, будівлею) – 14 %; захоплення висоти, заданої позиції – 8 %; відбиття нападу на блок-пост, розташування підрозділу – 12 %; дії при потрапленні в засідку на марші – 9 %; блокування населеного пункту (району) для забезпечення зачистки, непроникнення місцевих жителів, бойовиків – 10 %; супровід колони – 15 %; пошуково-розвідувальні дії та евакуація (особового складу, техніки, обладнання) – 9 %; пошук противника та організація засідки – 3 %; інші ситуації (розмінування доріг, переговори з супротивником, дисциплінарні дії щодо підлеглих) – 3 %.

За рівнем новизни описані ситуації визнані офіцерами як: нові, нестандартні – 73 %; звичайні, що зустрічалися раніше – 27 %. При цьому в 47 % випадків офіцери не були знайомі з варіантом дій у таких ситуаціях, навіть теоретично. За ступенем складності ситуації були оцінені як: дуже складна – 20 %; складна – 54 %; проста – 26 %. Для з'ясування ситуації, що виникла, 63 % офіцерів зазначили, що для них було достатньо власного досвіду чи можливості звернення за порадою, оскільки допомоги просто не було; у 47 % випадків знадобилося звернення до вищого командування. Із цього можна зробити висновки, що образ бойової ситуації по-різному сприймається в офіцерів залежно від досвіду та рівня розвитку УН. Вона може сприйматися ним як стимульна або нейтральна для запуску/блокування певного інтелектуально-поведінкового патерну бойової поведінки залежно від того, чи є в його особистому професійно-бойовому досвіді своєрідні "пізнавальні" індикатори, що дозволяють ідентифікувати ситуацію і "з'єднати" її з прийнятним методом функціонування власних процесів.

Вивчення динамічних особливостей вияву навичок передбачало, зокрема, виявлення помилок і труднощів офіцерів на різних етапах діяльності. Усього виокремлено 4 етапи, які були вказані в бланку опитування. Розподіл труднощів і помилок наведено в табл. 2.

Таблиця 2. Розподіл помилок/утруднень офіцерів під час дій у бойових ситуаціях та пояснювальні причини

Етапи	% утруднень/ помилок	Типові утруднення/помилки	Пояснення офіцерами причин помилок, утруднень
З'ясування задачі/ситуації	28 %	Недостатня інженерна розвідка місцевості Неправильне оцінювання і прогноз можливих дій противника Відсутність контролю за підготовкою засобів радіозв'язку	"Дефіцит інформації" "Сильне хвилювання" "Відсутність досвіду" "Відсутність профільної освіти"
Прийняття рішення, бойовий наказ	33 %	Неправильний вибір місця висадки десанту Командування "не своїм" підрозділом Неправильне визначення бойового порядку	"Прийняв варіант командування, не зміг наполягти на своєму" "Суперечливість, новизна ситуації" "Психологічна неготовність "штатного" командира"
Організація виконання	35 %	Однотанковий (а не поперемінний) вихід з позицій танків Незастосування нестандартних способів ведення бою Неупорядкований вогонь при відбитті нападу Недостатня взаємодія всіх видів Недостатній вольовий вплив на особовий склад Не використав можливості психологічного впливу на супротивника	"Несправність техніки (неробоча система димової зависи – на танку)" "Страх за власне життя і життя підлеглих" "Непідготовленість підлеглих" Відсутність необхідних і дієздатних засобів зв'язку Відсутність особистого досвіду Власна невпевненість у правильності дій, можливості поклатись на підлеглих
Завершення, підведення підсумків	4 %	"Не зміг організувати переслідування противника" "Дано команду на термінову евакуацію"	Необхідність евакуації поранених

Аналізуючи динамічні особливості прояву навичок, зазначимо, що характер труднощів або помилок офіцерів у більшості випадків опосередковано типом завдання

та умовами його виконання. В умовах автономного функціонування офіцера, коли основна відповідальність щодо оцінки обстановки та прийняття рішення поклада-

лась лише на нього, значна частина труднощів припала на перші два етапи. Зазвичай це були ситуації незапланованої зміни обстановки, що характеризуються високою динамікою, одночасною дією безлічі стрес-чинників. У разі завчасної постановки завдання командуванням особливої актуальності набувало питання належної підготовки до бойових дій, організації виконання бойового наказу, взаємодії між військовослужбовцями та підрозділами, усебічного забезпечення бойових дій. Відповідно, увагу офіцерів було акцентовано більшою мірою на аналізі труднощів та їхніх причин, що належать до перелічених завдань та етапів.

Узагальнення даних щодо стильових особливостей прояву навичок дозволило визначити відсоткове спів-

відношення у вибірці офіцерів двох типів – універсально-пластичного (32 %) та ригідно-фрагментарного (68 %). Офіцерів цих типів розрізняє адекватність дій, що вчиняються ними у бойовій обстановці, повнота опанування основних груп управлінських навичок, характер актуалізації навичок, кількість і характер помилок і труднощів, що виявляються або відчуються на різних етапах діяльності, а також зв'язок УН з ефективністю діяльності. Зокрема, виявлено відмінності в оцінюванні офіцерами різних груп значущості чинників, які вплинули на вибір ними управлінського рішення та визначення того чи іншого способу дій у бою (табл. 3).

Таблиця 3. Порівняльне оцінювання значущості чинників вибору управлінського рішення для офіцерів різних груп

№	Категорія офіцерів	Назви чинників та їхні ранги значущості для офіцерів				
		інтуїція	особистий досвід	вимоги нормативних документів	вказівки старшого начальника	думка співслужбовців
1	Ригідно-фрагментарний тип	5	2	3	1	4
2	Універсально-пластичний тип	4	1	2	3	5
3	Стаж бойової діяльності до 6 міс.	5	2	4	1	3
4	Стаж бойової діяльності 6–12 міс.	3	1	4	2	5
5	Стаж бойової діяльності 12–18 міс.	4	1	2	3	5
6	Стаж бойової діяльності понад 18 міс.	4	1	2	3	5

Примітки: 1 – мінімальна оцінка значущості, 5 – максимальна оцінка значущості.

Як видно із табл. 3, для офіцерів "універсально-пластичного" типу, на відміну від типу "ригідно-фрагментарного", найбільш значущим чинником є їхній особистий досвід. Значущість цього чинника зростає зі стажем бойової діяльності поряд зі зростанням значення таких чинників, як "вимоги нормативних документів" та "власна інтуїція". Значущість думки товаришів по службі знижується, а "вказівки старшого начальника" поступово "поступаються" місцем чиннику "вимоги нормативних документів". Отже, профіль рангової значущості чинників серед

офіцерів ригідно-фрагментарного та універсально-пластичного типу мають суттєві відмінності. У той же час профіль універсально-пластичного типу максимально наближений до профілю офіцерів, які мають значний стаж бойової діяльності.

Припущення про те, що офіцери, які представляють універсально-пластичний тип, мають більш високий рівень опанування навичок, які становлять когнітивно-операційний базис їхньої професійної успішності у бою, також знайшло своє підтвердження (табл. 4).

Таблиця 4. Порівняльний аналіз опанування навичок, що забезпечують вирішення бойових завдань офіцерами універсально-пластичного та ригідно-фрагментарного типів

№	Група офіцерів	Рівень опанування офіцерами навичок (у балах)			Кореляція груп навичок (за Пірсоном)	Середня дисперсія за всіма групами навичок	Зв'язок з ефективністю діяльності
		дослідно-діагностичні	корекційно-регулюючі	проектувально-плануючі			
1	Ригідно-фрагментарний тип	3,52	3,34	3,32	0,34	0,41	0,39
2	Універсально-пластичний тип	3,91	3,48	3,85	0,56	0,17	0,64

Примітка: інтервали оцінки рівнів опанування – 1 (мінімальне значення), 5 – максимальне значення, $p = 0,01$.

У табл. 4 наведено дані, що відображають ступінь освоєності управлінських навичок офіцерами обох груп. Як бачимо, за всіма групами навичок, особливо дослідно-діагностичною і проектувально-плануючою, спостерігається переважання офіцерів універсально-пластичного типу. Ступінь внутрішньої узгодженості УН між собою, що визначається тісністю інтеркореляційних зв'язків у цій групі офіцерів, також досить високий (0,56; $p = 0,01$), який значно вище за аналогічний показник у групі офіцерів, що належать до ригідно-фрагментарного типу (0,34; $p = 0,01$). Цей показник відображає стійкість взаємозв'язків між навичками різного рівня та функціональної спрямованості. У поєднанні з аналізом показ-

ників дисперсії в обох групах офіцерів можна зробити висновки, що рівень опанування міцності, міжзонної узгодженості, а відповідно функціональної пластичності УН вищий у групі офіцерів універсально-пластичного типу. Такий рівень опанування навичками дозволяє офіцерам швидше актуалізувати власний психічний ресурс, забезпечуючи вибір із наявного арсеналу та застосування найбільш адекватних зразків-прийомів дій під час вирішення бойових завдань.

Здійснення кореляційного аналізу дозволило встановити міру та спрямованість зв'язку загального рівня освоєності УН з ефективністю діяльності, що є дуже суттєвим показником позитивної ролі УН у системі

військово-професійного функціонування офіцера в бойовій обстановці. Як видно з табл. 4, в офіцерів універсально-пластичного типу навички повнішою мірою трансформуються в результати діяльності ($r = 0,64, p = 0,01$).

Отже, проведений під час дослідження кореляційний аналіз (за Пірсоном) взаємозв'язків УН із загальною ефективністю діяльності дозволив підтвердити припущення про те, що вищий рівень їхнього освоєння (міцність, міжзона інтегрованість, функціональна пластичність) має пряму кореляцію із загальною ефективністю діяльності. Зважаючи на взаємозв'язок ефективності діяльності офіцера в бойовій обстановці з рівнем розвитку УН, завдання їхнього розвитку є достатньо актуальним. У зв'язку з цим було висунуто припущення про те, що розвиток УН можливий в умовах спеціально-організованого навчального комплексу, що забезпечує моделювання завдань і дій офіцера в бойовій обстановці. Для перевірки цього припущення було проведено формувальний експеримент. Експериментальна гіпотеза полягала в припущенні, що професійно-орієнтоване навчання, організоване на засадах комплексності, послідовної міжзонаї інтеграції навичок та їхнього оптимального ресурсного забезпечення (тимчасового, методичного) дозволяє підвищити їхню загальну функціональність у системі психічного забезпечення управлінської діяльності в бойовій обстановці.

Експериментальний план для двох експериментальних ($n = 48$) та однієї контрольної груп ($n = 25$) передбачав попереднє і підсумкове тестування та будувався за

схемою: тест – вплив – ретест. Експериментальне дослідження впливу процедур модифікованого навчального комплексу на розвиток УН офіцерів проводилося з урахуванням навчального центру курсів підготовки молодших офіцерів. Модель дослідження відповідала квазіекспериментальному плану за Кемпбеллом:

RO1 X O2
RO3 X O4

де, R-рандомізація, O1, O3 – перший вимір показника (середнього балу, що виражає рівень розвитку управлінських навичок), X – експериментальний вплив (модифіковане навчання), O2, O4 – повторна оцінка виразності показника (рівня розвитку УН). Як залежна змінна в експерименті застосовувався загальний рівень розвитку управлінських навичок офіцерів. Незалежна змінна експериментально була представлена як сукупність взаємозалежних процедур професійно орієнтованого навчального комплексу.

Експериментальне дослідження проведено в три етапи:

1-й етап – вхідне тестування рівня розвитку УН в учасників експериментальної діяльності;

2-й етап – проведення модифікованого навчання в експериментальних групах;

3-й етап – повторне обстеження членів експериментальних та контрольної груп з метою виявлення змін на рівні розвитку в них УН (табл. 5).

Таблиця 5. Порівняльна характеристика професійного навчання в експериментальній (ЕГ) та контрольній (КГ) групах

№	Критерії порівняння	КГ	ЕГ
1	Кількість годин	1338	1338
2	Кількість військовослужбовців у навчальних групах (на практичних заняттях)	25	96
3	Інтенсивність і частота повторів (відпрацювання) навичок	звичайна	підвищена
4	Інтегрування навчального змісту	наявність окремих елементів	цілеспрямоване підсилення
5	Діапазон навичок, що підлягають формуванню	згідно з кваліфікаційними вимогами	розширено за рахунок включення УН, виходячи з потреб бойової обстановки
6	Функціонально-рольова практика (на посаді командира відділення, взводу)	епізодична	на постійній основі (в учбовий і позаучбовий час)
7	Спеціалізовані психологічно-педагогічні технології і прийоми	немає	впровадження навчально-тренувальних карток (НТК)

Спеціалізовані психологічно-педагогічні технології та прийоми, що використовуються при навчанні членів ЕГ, були пов'язані з:

- розробкою для кожного заняття навчально-тренувальних карток (НТК) різного ступеня деталізації для більш чіткого виокремлення та освоєння слухачами алгоритму управлінських дій;
- організацією повноцінної психологічної підготовки під час навчальних занять за рахунок ретельного підбору та застосування прийомів моделювання психологічних чинників бою;
- використанням як у навчальний, так і позанавчальний час, тренажерної бази для більш інтенсивного та повного відпрацювання навичок;

- факультативним за формою поглибленим освоєнням прийомів спеціалізованої психологічної підготовки (саморегуляції) та надання оперативної психологічної допомоги під час бою;

- постійним моніторингом рівня сформованості УН у кожного слухача та своєчасним внесенням коректив (систематичне виконання завдань практичної спрямованості (тестів), здачею нормативів, заліків, експертне оцінювання).

Аналіз результатів, отриманих після проведення експерименту, дозволяє стверджувати про його високу ефективність (табл. 6).

Таблиця 6. Порівняльні результати експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп після проведення експерименту

№ з/п	Показники	ЕГ	КГ	(t) Стьюдента	значущість (p)
1.	УН дослідно-діагностичної спрямованості	4,51	4,22	2,48	<0,05
2.	УН корекційно-розвивальної спрямованості	4,17	3,75	3,24	<0,01
3.	УН проєктувально-плануючої спрямованості	3,88	3,27	4,32	<0,01
4.	Загальний рівень володіння УН	4,18	3,74	3,25	<0,01

Примітка: достовірні відмінності мають шкали, порядковий номер яких 2–4.

Статистично значущі відмінності отримано за показниками УН корекційно-розвивальної та проєктувально-плануючої спрямованості, а також загальним рівнем їхнього володіння, що містять як дані самооцінки, так і результати експертного оцінювання рівня розвитку УН у слухачів. Результати проведеного експерименту засвідчили, що теоретичні положення та організаційно-методичні засоби та процедури, що є в його основі, є релевантним засобом розвитку УН, необхідних у бойовій обстановці майбутнім офіцерам. Основними умовами, що забезпечують дієвість експериментальної роботи є: варіативність дій слухачів у ситуаціях, характерних для майбутньої професійної діяльності офіцера; підвищена (порівняно зі звичайним навчанням) інтенсивність та частота повторення (відпрацювання) навичок; ретельний аналіз, відбір та доцільне інтегрування навчального змісту, а також навичок, необхідних офіцеру в реальній бойовій обстановці; узгодження форм занять із завданням поступового (з метою їхнього закріплення) та комплексного (з метою функціонального об'єднання) впливу на всі групи УН, поєднання навчальної практики з функціонально-рольовою практикою (на посаді командира відділення, взводу); активне застосування навчально-тренувальних карток, різноманітних та постійних форм підсумкового і проміжного контролю та оцінювання успішності навчання, тренажерної бази; включення рефлексивних процедур процесуального та результативного характеру до процесу групового обговорення, отриманого під час експериментальних процедур досвіду, а також рівня саморозвитку УН.

Висновки. Під час дослідження виявлено ряд особистісних особливостей, які найбільше пов'язані з високим рівнем володіння УН, що може бути прогностичним показником успішності професійного навчання та функціонування офіцера в бойовій обстановці. Виокремлені стилі особливості прояву управлінських навичок у бойовій обстановці дозволили визначити офіцерів двох типів: універсально-пластичного та ригідно-фрагментарного. Їх розрізняє адекватність дій, що здійснюються ними в бойовій обстановці, повнота та якість опанування основних груп УН (міцність, функціональна пластичність, узагальненість), характер їхньої актуалізації, кількість і характер помилок і труднощів, що виявляються або відчувуються на різних етапах діяльності, а також зв'язок УН з ефективністю діяльності.

Основні напрями вдосконалення процесу формування та розвитку управлінських навичок (когнітивний, мотиваційний, операційний) у процесі професійної підготовки офіцерів передбачають реалізацію ряду вимог: мотивування офіцерів на опанування більш складними методами діяльності; профілізацію навичок; занурення у реальне "середовище бою" та мультимодального впливу на всі аспекти психіки; розширення когнітивно-орієнтовної основи дій, що освоюються; забезпечення наступності в опануванні навичок; формування пластичних функціональних зон та функціональний зв'язок між навичками різного ступеня спільності, модальності та спрямованості; оптимальне діяльнісне закріплення навичок, що формуються.

За результатами аналізу бойової діяльності визначено, що ефективність прояву управлінських навичок офіцерів у бойовій обстановці детермінуються специфічним поєднанням ряду об'єктивних та суб'єктивних чинників, до яких належать насамперед: зміст бойового завдання; характер впливу супротивника; мисленнєвий образ у офіцера бойової ситуації, яка сприймається ним як стимульна/нейтральна для запуску/блокування певного інтелектуально-поведінкового патерну бойової поведінки; психологічна готовність діяти рішуче в нестандартній обстановці; опанований офіцером набір шаблонів та прийомів вирішення бойових завдань.

Удосконалення процесу формування та розвитку управлінських навичок досягається за рахунок забезпечення під час професійної підготовки офіцерів їхнього мотивування на оволодіння складнішими та досконалішими методами, прийомами і способами діяльності, що передбачає ретельну експертизу та відбір з урахуванням родовидової специфіки військ та можливого характеру театру воєнних дій, необхідних для опанування професійних дій та прийомів; занурення в реальне "середовище бою" за допомогою мультимодального впливу на всі аспекти їхньої психіки.

Список використаних джерел

1. Куртов А. І. Управління повсякденною діяльністю підрозділів: облік особового складу. Харків : НЮА. 2016. 90 с.
2. Ложкін Г. В., Осьодло В. І. Психологічні особливості управлінської діяльності командира // Вісн. Нац. ун-ту оборони України, 2014. № 1(38). С. 242–256.
3. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира : навч. посібник. Хмельницький : ПВУ, 1997. 149 с.
4. Жупинський П. О., Тимошенко Р. Р., Фатальчук А. В. Проблемні питання прийняття рішення командиром в управлінській діяльності // Зб. наук. пр. Центру воєнно-стратегічних досліджень Нац. ун-ту оборони України імені Івана Черняхівського, 2016. № 1(56). С. 48–54. DOI: <https://doi.org/10.33099/2304-2745/2016-1-56/48-54>.
5. Колосович О. С. Психологія взаємодії у військово-професійному середовищі : монографія. Львів : ЛьвДУВС, 2018. 232 с.
6. Управління повсякденною діяльністю підрозділів : навч. посібник / кол. авт. Київ : НУОУ імені Івана Черняхівського, 2021. 416 с.
7. Шемчук В. А. Модель розвитку управлінського мислення в процесі військово-професійної діяльності командира. Київ: НУОУ, 2010. С. 114–117.

References

1. Kurtov, A.I. (2016). Management of day-to-day activities of units: personnel accounting. Kharkiv. [In Ukrainian].
2. Lozhkin, G.V., Osodlo, V.I. (2014). Psychological features of the commander's managerial activity. *Bulletin of the National Defense University of Ukraine*. 1(38). 242-256. [In Ukrainian].
3. Safin, O.D. (1997). Psychology of the commander's managerial activity: Study guide. Khmelnytskyi. [In Ukrainian].
4. Zhupynskyi, P.O., Tymoshenko, R.R., Fatalchuk, A.V. (2016). Problematic issues of decision-making by the commander in management activities. Collection of scientific works of the Center for Military and Strategic Studies of the National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovsky. No. 1(56). 48-54. DOI: <https://doi.org/10.33099/2304-2745/2016-1-56/48-54> [In Ukrainian].
5. Kolosovych, O.S. (2018). Psychology of interaction in the military-professional environment: monograph. Lviv. [In Ukrainian].
6. Management of day-to-day activities of units: training. manual / team of authors. Kyiv: NUOU named after Ivan Chernyakhovsky, 2021. [In Ukrainian].
7. Shemchuk, V.A. (2010). A model of the development of managerial thinking in the process of the military professional activity of the commander. Kyiv: NUOU, 2010. [In Ukrainian].

Надійшла до редколегії 23.03.23

E. Balabushka, PhD (Psychol.)
e-mail: 1617054@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-7168-2171
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

DISCOVERY OF THE STYLE CHARACTERISTICS OF THE MANIFESTATION OF MANAGEMENT SKILLS, NECESSARY FOR OFFICERS IN A COMBAT ENVIRONMENT

The article presents the results of an empirical study of stylistic characteristics of the manifestation of management skills by officers in a combat environment. During the research, a number of personal characteristics were identified, which are most associated with a high level of management skills, which can be a prognostic indicator of the success of professional training and functioning of an officer in a combat environment. Distinguished stylistic features of the manifestation of management skills in a combat environment made it possible to identify officers of two types: universal-plastic and rigid-fragmentary. They are distinguished by the adequacy of actions carried out by them in a combat environment, the completeness and quality of mastering the main groups of management skills (strength, functional plasticity, generalization), the nature of their actualization, the number and nature of errors and difficulties that are detected or experienced at various stages of activity, and as well as the connection of managerial skills with the effectiveness of activities. Based on the analysis of combat activity, it was established that the effectiveness of the implementation of management skills of officers in a combat environment is determined by a specific combination of a number of objective and subjective factors, the most important of which include: the content of the combat task; the nature of the enemy's influence; the officer's image of the combat situation, which he perceives as stimulating/neutral for starting/blocking a certain intellectual-behavioural pattern of combat behaviour; psychological readiness to act decisively in a non-standard environment; the repertoire of patterns and techniques for solving combat tasks mastered by the officer.

Keywords: style characteristics; management skills; officers; combat situation; universal plastic type; rigid-fragmentary type.

УДК 159.9:355.3

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2023.54.21-27>Л. Беліченко, ад'юнкт
e-mail: ludaua28@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-3918-3831

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ОБҐРУНТУВАННЯ, РОЗРОБКА ТА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАЛЬНО-ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ОФІЦЕРІВ, ЗАДІЯНИХ У ПІДГОТОВЦІ КУРСАНТІВ

Презентовано результати експериментальної перевірки ефективності авторської навчально-тренінгової програми формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів. На основі теоретичного аналізу категорії "імідж" та розробленої загальної системи формування іміджу, детального вивчення індивідуально-психологічних характеристик цільової аудиторії (курсантів) та носіїв іміджу (офіцерів) розроблено навчально-тренінгову програму, спрямовану на формування позитивного іміджу офіцерів, які задіяні у підготовці курсантів. Основний методичний принцип і механізм проведення будь-якого тренінгу – можливість відчувати великий обсяг переживань, які можна порівняти з переживаннями в реальному житті та діяльності. Зокрема, при розробці навчально-тренінгової програми, а саме, виборі тренінгових методів, були, безумовно, враховані такі параметри, як: завдання програми, тривалість програми, розмір групи, а особливо, рівень підготовки учасників, їх попередній досвід, ступінь міжособистісної взаємодії учасників, ступінь очікуваної активності учасників. Особливістю навчально-тренінгової програми є не стільки проходження вправ на розвиток професійно-важливих та особистісних якостей офіцерів для формування позитивного іміджу, скільки взаємодія з курсантами в неформальній та незвичній обстановці. Зважаючи на специфіку основної тематики навчально-тренінгової програми, а саме, категорії "імідж", запропоновану програму можна вважати як професійно-орієнтований тренінг, так і тренінг особистісного зростання. Отже, НТП дає можливість не лише отримати необхідні знання та навички щодо формування позитивного іміджу, розвинути свої професійно-важливі та особистісні якості, але і допомагає офіцерам та курсантам проявити себе з тих сторін, які у повсякденній службовій діяльності є малопомітними, подивитись на офіцерсько-курсантську взаємодію з іншого боку та, можливо, зробити деяку переоцінку щодо себе та інших.

Ключові слова: навчально-тренінгова програма (НТП), формування іміджу офіцерів, підготовка курсантів, позитивний імідж, професійно-важливі та особистісні якості.

Постановка проблеми. Проаналізувавши особливості та проблемні питання щодо формування іміджу офіцерів, які проходять службу у ВВНЗ, і спираючись на отримані результати теоретичного аналізу, доходимо висновку, що для вирішення цього важливого питання необхідно розробити навчально-тренінгову програму (НТП), яка буде спрямована на формування (удосконалення) іміджу офіцерів. У процесі розробки зазначеної програми зауважено, що тренінг є багатofункціональним методом цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини в групі, де центральною категорією є категорія перетворення [1]. Зважаючи на специфіку основної тематики НТП, а саме, категорії "імідж", запропоновану програму можна вважати як професійно-орієнтований тренінг, так і тренінг особистісного зростання. У НТП перевага надається діяльності не керівника програми, а її учасникам, особистий досвід яких є її основою; кількість лекцій буде зведене до мінімуму, а основний акцент буде на практичних заняттях. Форма проведення навчально-тренінгової програми, безумовно, має істотне значення, але головним є її зміст. Зміст НТП орієнтований на досягнення оголошеної мети; ґрунтується на результатах наукових досягнень, які представлені в попередніх дослідженнях; дає відповідь на реальні потреби і проблеми учасників (офіцерів, задіяних у підготовці курсантів); впливає на формування цінностей, знань, умінь і навичок, які є основою необхідної поведінки. НТП спирається на загальні принципи психологічного тренінгу, а саме: принцип активності учасників; принцип дослідницької позиції учасників; принцип об'єктивності поведінки; принцип доступності; принцип партнерського спілкування; принцип "тут і зараз"; принцип щирості та відвертості; принцип добровільної участі; принцип постійного складу групи; принцип занурення; принцип конфіденційності; принцип "Я" [1].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблему професійного іміджу розглянуто в наукових працях Н. Барни, Л. Брауна, М. Вудкока, Д. Френсіса та інших. Найчастіше професійний імідж досліджують у

зв'язку з конкретною професією, наприклад, політиків (П. Берд, Л. Браун), спеціалістів зі зв'язків із громадськістю (М. Вудкок, Д. Френсіс), співробітників правоохоронних органів (В. Пауков), військових фахівців (В. Алещенко, А. Шумейко), лікарів (І. Пасечник), соціальних працівників (К. Атаманська, В. Байлук, О. Ковтунова), психологів (В. Бозаджієв, О. Затворнюк), фахівців педагогічної галузі (Е. Бекетова, С. Болсун, Л. Іноземцева, А. Калужний), військовослужбовців (В. Алещенко, К. Кравченко, С. Кубицький, А. Шумейко та ін.)

Мета статті – презентація результатів експериментальної перевірки ефективності авторської навчально-тренінгової програми формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів.

Виклад основного матеріалу дослідження. При розробці НТП, а саме, виборі тренінгових методів були, безумовно, враховані такі параметри, як: завдання програми, тривалість програми, розмір групи, а особливо, що є вкрай важливим, – рівень підготовки учасників, їхній попередній досвід, ступінь міжособистісної взаємодії учасників, ступінь очікуваної активності учасників. Такий рівень уваги до визначених параметрів зумовлюється тим, що більшість офіцерів ніколи не брала участь у подібних заходах і не має уявлення про вимоги щодо участі в тренінгу. Тому було прийнято рішення деякий час у вступній частині все ж таки приділити увагу саме методології проведення тренінгу. Тим більше, можемо припустити, що активність учасників на етапі взаємодії з курсантами буде значно нижчою. Для вирішення цього питання буде запропоновано використовувати ігрові методи. Як зазначає В. Лефтеров, ігрові методи передбачають сумісне виконання учасниками будь-яких завдань, які вимагають креативних рішень [2]. Використання таких методів актуалізують навички міжособистісного спілкування та, як було зазначено вище, стимулюють активність учасників [3]. Також у НТП будуть використані такі методи: дискусія (надає учасникам можливість обговорити проблему з різних боків); зворотний зв'язок (дає можливість отримати відомості про якість і результати

проведених тренінгових процедур, групові процеси, оцінку ефективності роботи тренерів); психотехнічні методи (спрямовані на формування комфортної групової атмосфери, зміну емоційного стану учасників групи, а також на тренування різних особистісних і комунікативних властивостей тощо); експериментальні методи (ґрунтуються на створенні штучної ситуації, у якій певні властивості особистості або групи людей, а також уміння і навички, що підлягають навчанню, виділяються, виявляються, оцінюються і закріплюються найкраще); презентаційні методи (лекції, доповіді, бесіди, презентації групової роботи, наочні демонстрації за допомогою проєкторів, відеоапаратури та інших технічних засобів).

НТП розроблялась на основі дев'ятикрової моделі І. Вачкова, а саме: визначення теми і мети тренінгу як образу майбутнього результату; визначення складу тренінгової групи; визначення часових ресурсів; формулювання проблем; формулювання завдань; підбір відповідних методів та психотехнік; виділення блоків тренінгової програми і занять на кожен блок; написання сценарного плану тренінгу із зазначенням мети кожного заняття і всіх необхідних матеріалів, підготовка тренінгового простору, обладнання, господарчо-побутового забезпечення тренінгу.

Перейдемо до самої навчально-тренінгової програми.

Тема: "Формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів ВВНЗ".

Мета НТП – надати офіцерам необхідні знання, уміння та навички щодо формування власного іміджу.

Склад тренінгової групи: тренер, його помічник; учасники – офіцери, які задіяні у підготовці курсантів та, власне, самі курсанти.

Формулювання проблеми. У зв'язку з певними індивідуально-психологічними особливостями курсантів та недостатнім рівнем знань, умінь та навичок у офіцерів щодо формування власного позитивного іміджу виникають проблеми комунікації між зазначеними категоріями військовослужбовців, які негативно впливають на їхню службово-професійну діяльність.

Основними завданнями є: оволодіння необхідними знаннями щодо формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів у ВВНЗ; формування вмінь і навичок, необхідних для формування власного позитивного іміджу; розвиток самосвідомості і самодослідження у офіцерів для корекції власної поведінки, необхідної для формування іміджу; дослідження проблемних ситуацій у службово-професійній діяльності офіцерів щодо формування позитивного іміджу та надання допомоги у їх вирішенні. *Супутніми завданнями НТП є:* розвиток здатності адекватного і повного пізнання себе та інших людей; сприяння процесу особистісного розвитку, реалізація творчого потенціалу, досягнення оптимального рівня життєдіяльності і відчуття успіху від своєї діяльності.

До основних методів належать: ігровий метод, метод дискусії, зворотного зв'язку, психотехнічний і експериментальний методи та презентаційний метод.

Сценарний план навчально-тренінгової програми. Зазначена програма буде складатися з двох послідовно реалізованих етапів: робота з офіцерами; робота з офіцерами та курсантами.

Перший етап. Метою цього етапу буде набуття офіцерами теоретичних і практичних знань та навичок щодо формування власного позитивного іміджу.

Блок 1 – вступ (тривалість близько 2 год).

Метою *першої частини* навчально-тренінгової програми є розгляд категорії "імідж" та її необхідність у службово-професійній діяльності офіцерів, задіяних у підготовці курсантів.

До першого блоку входять три заняття:

Заняття 1. Знайомство з навчально-тренінговою програмою. Офіцерам буде запропонована інформація щодо особливостей навчально-тренінгової програми, правилами та принципами участі в таких заходах. Також буде приділений час на формування робочої атмосфери.

Заняття 2. Теоретичні засади формування іміджу в різних галузях науки. Офіцерам буде запропонований короткий теоретичний огляд, метою якого є розширення власного кругозору щодо особливостей формування іміджу та головних його складових. За формою заняття – міні-лекція.

Заняття 3. Актуальність формування іміджу для офіцерів ВВНЗ. Розгляд зазначеної тематики буде проходити у вигляді обговорення власного службово-професійного досвіду офіцерів. Такий метод розгляду матеріалу надасть можливість офіцерам на власному прикладі усвідомити необхідність формування іміджу, а також напрацювати систему кейсів, за допомогою яких буде можливість удосконалити і навчально-тренінгову програму, і їхній особистий досвід. За формою заняття – групове.

Блок 2 – система формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів у ВВНЗ (тривалість 12 год).

Метою *другої частини* є ознайомлення офіцерів з розробленою загальною системою формування іміджу та отримання практичних знань та навичок, які вони зможуть використовувати у своїй службово-професійній діяльності. Слід звернути увагу, що друга і третя частини навчально-тренінгової програми за своїм змістом та структурою будуть відображати загальну систему формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів.

Заняття 4. Підготовчий блок формування іміджу. У межах цього заняття буде визначена мета формування іміджу офіцерів, очікувані результати його формування та розглянуті результати дослідження цільової аудиторії (курсантів) (близько 3 год). За формою заняття – практичне.

Заняття 5. Формуючий блок, блок формування іміджу. У межах цього заняття будуть представлені результати дослідження щодо особистісних та професійно важливих якостей та обговорені фактори й засоби формування іміджу (близько 3 год). За формою заняття – практичне.

Заняття 6. Змістовно-діяльнісний блок формування іміджу (ч. 1). Це заняття спрямоване на проведення практичних занять щодо формування іміджу, розгляд стимулів його підтримки і методів регулювання та контролю дотримання іміджу (близько 6 год). За формою заняття – практичне.

Зауважимо, оскільки змістовно-діяльнісний блок передбачає саме практичну складову формування іміджу, то була внесена пропозиція розділити його на дві частини, що будуть належати до різних етапів навчально-тренінгової програми. Перша його частина буде передбачена лише для офіцерів (1 етап), друга – для офіцерів і курсантів (2 етап).

Другий етап. Метою цього етапу буде апробація офіцерами отриманих знань і навичок серед цільової аудиторії за допомогою тренінгових вправ та налагодження взаємодії в окремо взятих навчальних групах.

Блок 2 – продовження (близько 9 год, плюс 2 дні на опрацювання результатів).

Заняття 6. Змістовно-діяльнісний блок формування іміджу (ч. 2) передбачає виконання сумісних тренінгових вправ офіцерів та курсантів (близько 6 год).

Блок 3 – підведення підсумків (близько 3 год).

Заняття 7. Завершальний блок формування іміджу. Це заняття також доцільно розділити на дві окремі

частини. Перша проводиться з курсантами, під час якої відбувається повторне оцінювання сформованості іміджу офіцерів (близько 1 год); друга – проводиться з офіцерами, у межах якої представляються результати оцінювання їхнього іміджу цільовою аудиторією, отримання зворотного зв'язку та підведення підсумків (близько 2 год). За формою заняття – групе.

Отже, під час складання НТП ми спиралися на те, щоб вона була спрямована на досягнення визначених цілей і базувалася на сучасних методах проведення тренінгу. Велику роль при складанні програми тренінгу було приділено добору найбільш ефективних методів донесення інформації та форматів взаємодії керівника програми (тренера) і групи (учасників тренінгу).

При розробці системи перевірки ефективності навчально-тренінгової програми ми спиралися на рекомендації В. Лефтерова, Ю. Форманюк та Т. Третякової щодо використання методу моніторингу. За визначенням авторів, моніторинг здійснюється за допомогою використання дослідницьких діагностичних методів спостереження, анкетування, тестування, інтерв'ю, експертного оцінювання тощо. Під час проведення моніторингу ефективності НТП, ми орієнтувались на модель Д. Кирпатріка [4]: реакція – оцінювання тренінгу учасниками (чи сподобався їм тренінг, наскільки, на їхню думку, він був важливим, насиченим необхідною інформацією); поведінка – визначається зміна поведінки учасника в робочій ситуації, застосування ним отриманих навичок у робочих умовах; результат – виявляються вимірні результати (за визначеними критеріями); повернення вкладень (результати) – оцінюються повернення від вкладень (для військовослужбовців цей пункт не актуальний).

Розглянемо зазначену модель детальніше в контексті нашої тематики. Оцінювання тренінгу учасниками проводиться на завершальному занятті, використовуючи метод зворотного зв'язку. Асистент під час кінцевого обговорення фіксує відповіді учасників за критеріями "позитивний відгук", "нейтральний" та "негативний". Серед офіцерів, які брали участь у НТП, отримано такі результати: "позитивний відгук" – 78 %, "нейтральний" – 22 %, "негативний" – 0 %. Також прийнято рішення отримати зворотній зв'язок і від курсантів, оскільки, зважаючи на тематику НТП та специфічність такого явища, як "імідж", їхня думка була досить важливою. Відповіді курсантів були достатньо стриманими, але позитивними. Вони зазначили, що їм сподобалось бути "командою" з офіцерами, що на деяких з офіцерів вони подивилися з

іншого боку, переосмислили деякі ситуації (звісно, що не уточнили, які саме).

Отже, спираючись на те, що одними із універсальних тренінгових ефектів є емоційно-енергетичний, соціально-комунікативний ефекти тренінгу та ефект адекватного самоаналізу, можна сказати, що за першим показником моделі Д. Кирпатріка НТП отримала позитивний результат.

Перед тим, як перейти до другого показника моделі Д. Кирпатріка, прийнято рішення, що в контексті тематики НТП доцільно буде поміняти місцями другий і третій показники, а саме, спочатку представити, оскільки визначення вимірювальних результатів відбувається в межах НТП (офіцерам обов'язково оголошуються ці результати, а зміна поведінки офіцерів під час їхньої службово-професійної діяльності визначається в посттренінговий період). Слід зазначити, що посттренінговий період збігається з визначеним у загальній системі формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів, регулюванням та контролем дотримання іміджу. За допомогою анкетування було проведено повторне опитування курсантів щодо сформованості іміджу офіцерів. Результати наведено в табл. 1.

Згідно з даними табл. 1 можна спостерігати, що після проведення НТП маємо достовірні відмінності в усіх категоріях офіцерів за такими критеріями: "командирські якості", "компетентність", "ставлення до курсантів", "військово-професійний досвід", "розумові здібності". Слід зазначити, що критерій "компетентність" у офіцерів-викладачів не має достовірних відмінностей. На нашу думку, це можна пояснити тим, що основною діяльністю, усе ж таки, у зазначеній категорії офіцерів є викладання, а в межах НТП на показники зазначеного критерію зверталася увага, але окремі вправи на розвиток, наприклад, педагогічної майстерності, уміння зацікавити предметом тощо – були відсутні. Можливо є сенс у подальшому ввести до НТП вправи на розвиток компетентності саме офіцерів-викладачів. Серед критеріїв, які не мають достовірних відмінностей, є такі: "виконання обіцянок", "повага курсантів та колег" та "зовнішній вигляд". На нашу думку, формування цих критеріїв потребує, безумовно, певного часу та реальних змін у поведінці офіцерів, задіяних у підготовці курсантів. Загальний показник сформованості іміджу в усіх категоріях офіцерів також має достовірні відмінності. Динаміку перетворень більш наочно можна побачити на рис. 1–9.

Таблиця 1. Визначення достовірних відмінностей між критеріями сформованості іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів до проведення навчально-тренінгової програми та після

Критерії оцінювання сформованості іміджу офіцерів	Результати до проведення НТП			Результати після проведення НТП			Критерій Стьюдента		
	Офіцери керівної ланки	Офіцери-викладачі	Офіцери курсової ланки	Офіцери керівної ланки	Офіцери-викладачі	Офіцери курсової ланки	T _{оф.кер.л}	T _{оф.викл}	T _{оф.курс.л}
	X±δ	X±δ	X±δ	X±δ	X±δ	X±δ			
Командирські якості	2,41±0,69	3,70±1,47	2,31±0,83	2,55±0,71	3,87±1,38	3,76±1,45	2,189	2,183	8,223
Компетентність	2,96±0,69	3,83±1,42	2,49±0,77	3,11±0,54	3,89±1,41	3,58±1,36	2,211	1,223	6,122
Ставлення до курсантів	2,39±0,84	3,63±1,53	2,39±0,74	2,54±0,67	3,89±1,42	3,89±1,47	2,185	2,202	8,148
Військово-професійний досвід	2,09±0,57	3,50±1,31	2,29±0,67	3,87±1,38	4,01±1,87	4,15± 1,89	4,213	3,127	9,465
Розумові здібності	2,66±0,64	3,53±1,27	2,24±0,68	3,12±0,98	3,99±1,67	3,27±1,26	2,768	2,522	7,324
Виконання обіцянок	2,77±0,68	3,63±1,42	2,69±0,68	2,79±0,78	3,68±1,35	2,79±0,76	1,245	0,975	1,361
Повага курсантів та колег	2,44±0,89	3,63±1,59	2,34±0,77	2,54±0,79	3,59±1,37	2,44±0,89	1,257	-1,034	1,114
Зовнішній вигляд	2,47±0,67	3,43±1,51	2,34±0,56	2,63±0,66	3,36±1,52	2,43±0,87	2,052	-1,341	1,154
Загальний показник сформованості іміджу	2,52±0,64	3,61±1,43	2,39±0,69	2,89±0,67	3,78±1,42	3,29±0,98	2,294	2,232	8,112

Примітка. $p \geq 0,05$.

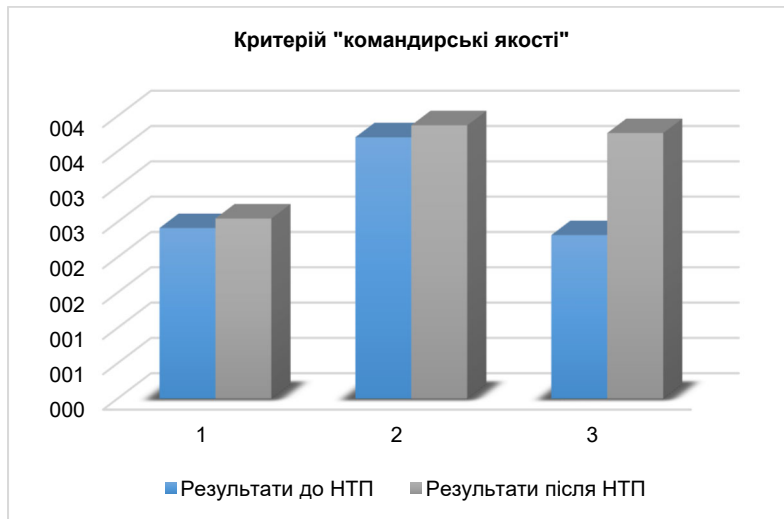


Рис. 1. Критерій формування іміджу – "командирські якості", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

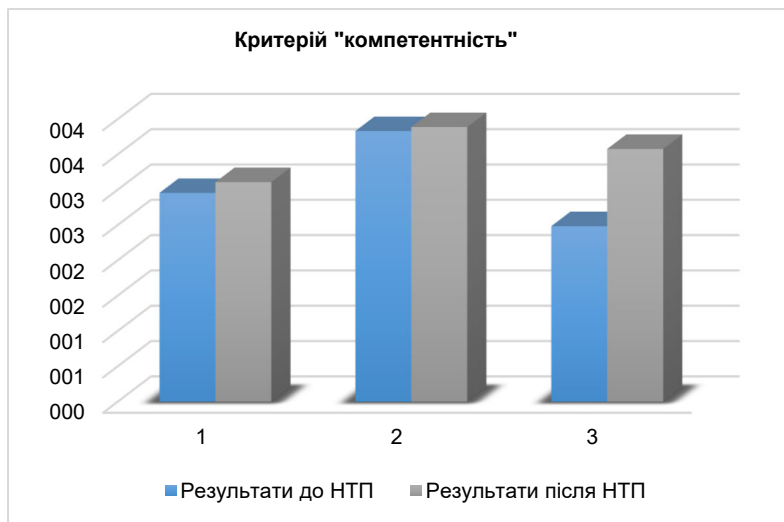


Рис. 2. Критерій формування іміджу – "компетентність", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

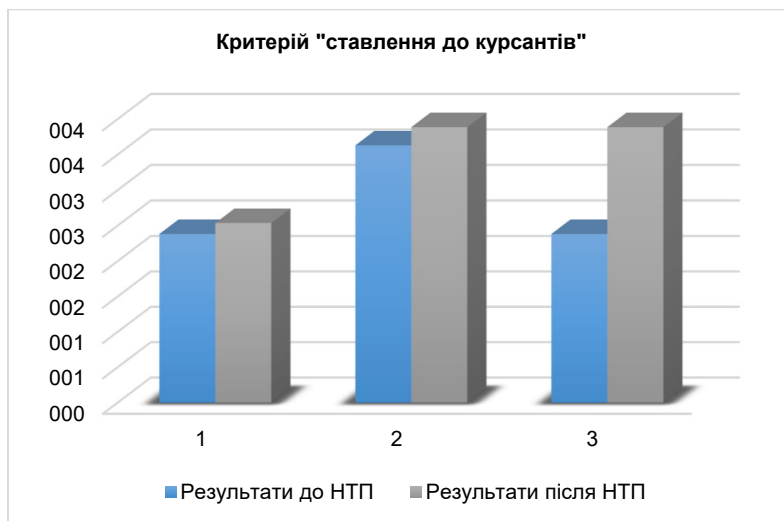


Рис. 3. Критерій формування іміджу – "ставлення до курсантів", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

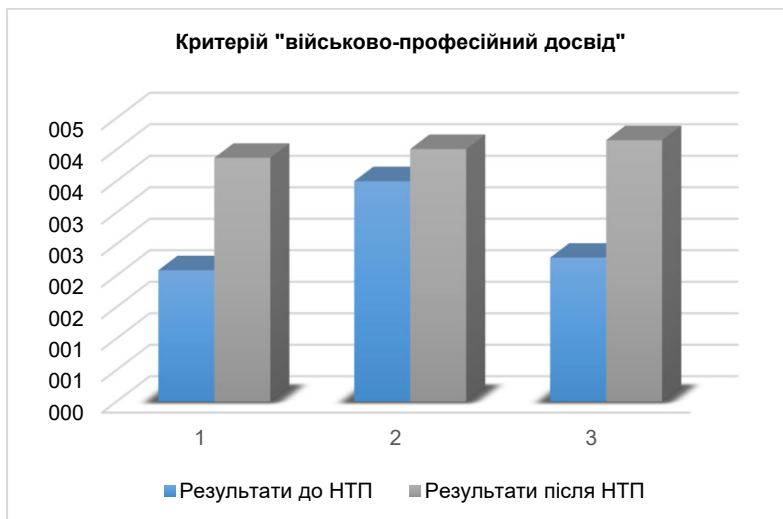


Рис. 4. Критерій формування іміджу – "військово-професійний досвід", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

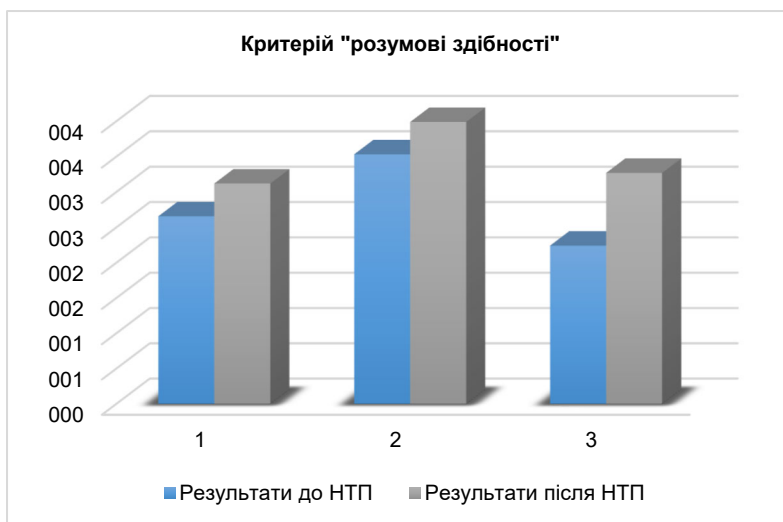


Рис. 5. Критерій формування іміджу – "розумові здібності", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

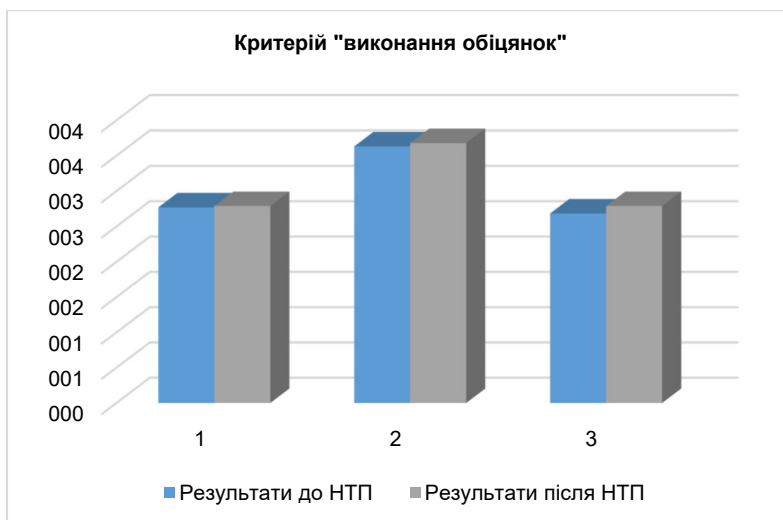


Рис. 6. Критерій формування іміджу – "виконання обіцянок", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

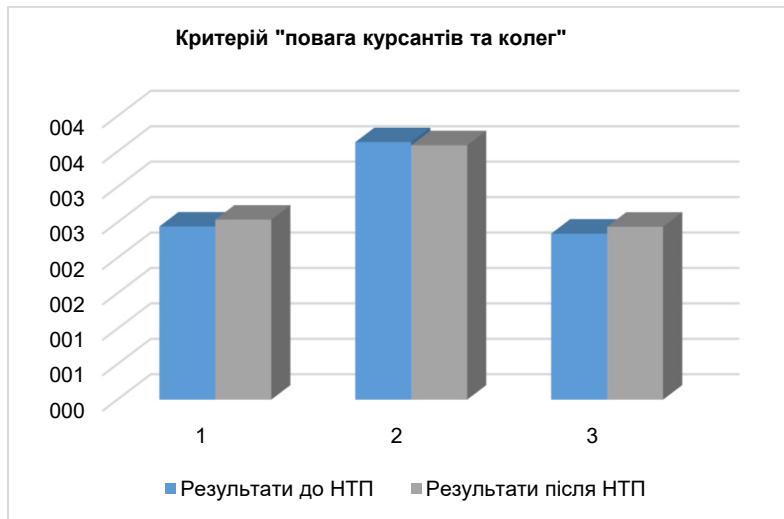


Рис. 7. Критерій формування іміджу – "повага курсантів та колег", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

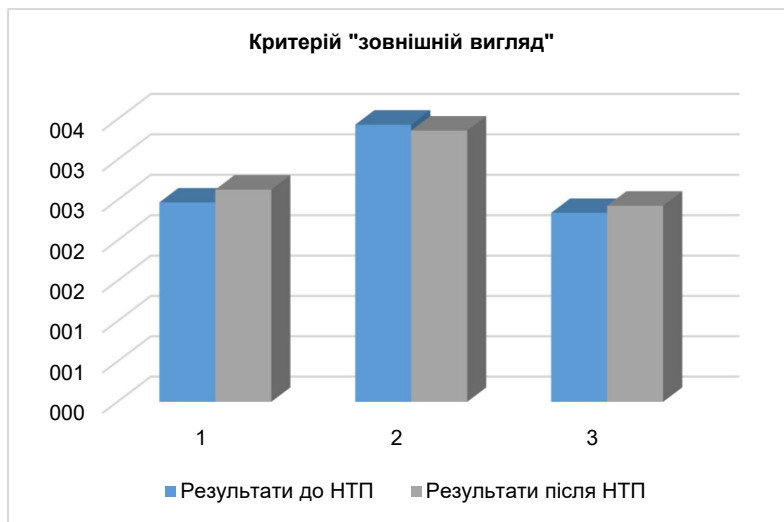


Рис. 8. Критерій формування іміджу – "зовнішній вигляд", де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

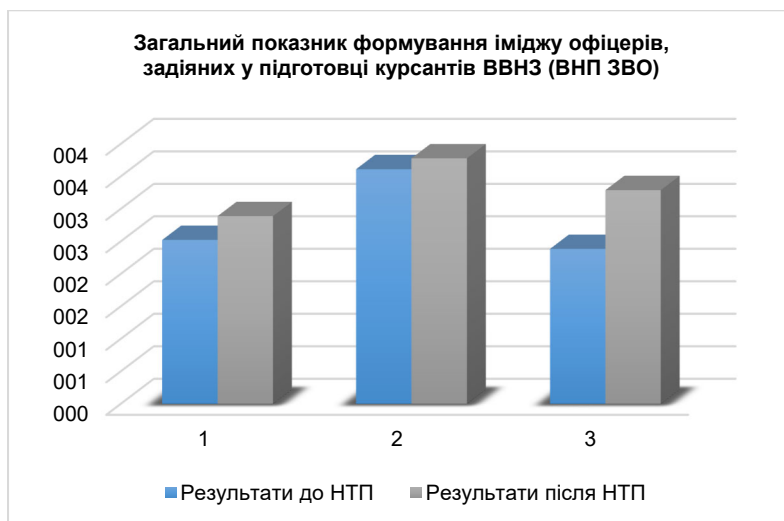


Рис. 9. Загальний показник формування іміджу офіцерів, задіяних у підготовці курсантів, де 1 – офіцери керівної ланки, 2 – офіцери-викладачі, 3 – офіцери курсової ланки

Як видно з рис. 1–9, спостерігається тенденція зростання критеріїв формування іміджу офіцерів, навіть тих, у яких відсутні достовірні відмінності. Можемо констатувати той факт, що найбільшу динаміку мають критерії формування іміджу офіцерів курсової ланки. Таке явище нашою думкою, що низький рівень сформованості іміджу офіцерів курсової ланки (а точніше його негативне забарвлення), і не тільки, залежить від відсутності (обмеженої кількості) інформації у курсантів щодо особистісних та професійно важливих якостей офіцерів, їхнього військово-професійного досвіду, розумових здібностей тощо.

Отже, проаналізувавши критерії моніторингу ефективності навчально-тренінгової програми на основі моделі Д. Киркпатріка, можемо констатувати, що поставлена мета НТП була досягнута.

Висновки. На основі теоретичного аналізу категорії "імідж" та розробленої загальної системи формування іміджу, детального вивчення індивідуально-психологічних характеристик цільової аудиторії (курсантів) та носіїв іміджу (офіцерів) була розроблена навчально-тренінгова програма, спрямована на формування позитивного іміджу офіцерів, які задіяні в підготовці курсантів у ВВНЗ (ВНП ЗВО). Особливістю навчально-тренувальної програми є не стільки проходження вправ на розвиток професійно важливих та особистісних якостей офіцерів для формування позитивного іміджу, скільки взаємодія з курсантами в неформальній та незвичній обстановці. Отже, НТП дає можливість не лише отримати необхідні знання та навички щодо формування позитивного іміджу, розвивати свої професійно важливі та особистісні

якості, але й допомагає офіцерам і курсантам проявити себе з такого боку, який у повсякденній службовій діяльності малопомітний, подивитись на офіцерсько-курсантську взаємодію з іншого погляду та, можливо, зробити деяке переоцінювання щодо себе та інших.

Список використаних джерел

1. Печенізький В. П. Активне соціально-психологічне навчання компетентності у спілкуванні керівників військових колективів : автореф. дис... канд. психол. наук. Хмельницький, 2000. 19 с.
2. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : монографія. Т. I. Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. Донецьк : ДЮІ, 2007. 242 с.
3. Мороз Л. І. Теоретичні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників органів внутрішніх справ України : дис. ... д-ра психол. наук. Київ. нац. ун-т внутр. справ, Київ, 2008. 461 с.
4. Kirkpatrick D. L. Techniques for evaluating training programs // J. of the American Society of Training Directors, 1959. № 13. P. 3–26.

References

1. Pechenegsky, V.P. (2000). Active socio-psychological training of competence in communication of leaders of military teams: author's abstract. Dis... Cand. psychol. of science Khmelnytskyi. [In Ukrainian].
2. Lefterov, V.O. (2007). Psychological training technologies in internal affairs bodies: monograph. Donetsk. Volume I : Methodology of psychotraining and its use in the professional and psychological development of personnel involved in extreme activities. [In Ukrainian].
3. Moroz, L.I. (2008). Theoretical and applied tasks of professional and psychological training of employees of internal law bodies of Ukraine: div. ... Dr. Psychol. of science Kyiv National University of Internal Affairs. Kyiv. [In Ukrainian].
4. Kirkpatrick, D.L. (1959). Techniques for evaluating training programs. *Journal of the American Society of Training Directors*. 13. 3-26. [In English].

Надійшла до редколегії 05.04.23

L. Belichenko, PhD Student
e-mail: ludaua28@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-3918-3831
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

JUSTIFICATION, DEVELOPMENT AND VERIFICATION OF THE EFFECTIVENESS OF THE EDUCATIONAL AND TRAINING PROGRAM FOR FORMING THE IMAGE OF OFFICERS INVOLVED IN THE TRAINING OF CADETS

The article presents the results of an experimental verification of the effectiveness of the author's educational and training program for the formation of the image of officers involved in the training of cadets. Based on the theoretical analysis of the "image" category and the developed general system of image formation, a detailed study of the individual and psychological characteristics of the target audience (cadets) and image bearers (officers), an educational and training program was developed. It is aimed at forming a positive image of officers involved in training of cadets. The main methodical principle and mechanism of conducting any training is the opportunity to feel a lot of experiences that can be compared with experiences in real life. In particular, during the development of educational and training program, namely, the selection of training methods, following parameters were definitely taken into consideration: program tasks, program duration, group size, and what is extremely important, the level of the participants training, their previous experience, the degree of interpersonal interaction and expected activity of participants. The peculiarity of the educational and training program is not so much the passing of exercises for the development of professionally important and personal qualities of officers for the formation of a positive image, but interaction with cadets in an informal and unusual environment. Taking into consideration the specifics of the main subject of educational and training program, namely the "image" category, the proposed program can be related with both professionally oriented trainings and personal growth trainings. Therefore, the ETP provides an opportunity not only to acquire the necessary knowledge and skills for the formation of a positive image, to develop their professionally important and personal qualities, but also helps officers and cadets to show themselves from those sides that are hardly visible in everyday official activities, to look at the officer-cadet interaction on the other hand and perhaps do some re-evaluation of self and others.

Keywords: educational and training program, formation of the image of officers, training of cadets, positive image, professionally important and personal qualities.

УДК 159.9

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2023.54.28-35>К. Кравченко, канд. психол. наук
e-mail: kravchenkoea250388@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-8140-1759,

О. Соколіна, канд. філос. наук

e-mail: olha.sokolina@knu.ua

ORCID ID: 0000-0003-0566-8467,

К. Кравченко, наук. співроб.

e-mail: ekaterinafinik@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-7927-5204

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

АНАЛІТИЧНИЙ ОГЛЯД ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ ДО СИЛОВИХ СТРУКТУР СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Проаналізовано керівні документи силових структур сектору безпеки та оборони України щодо проведення заходів професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу по захисту територіальної цілісності та незалежності України. Визначено поняття професійно-психологічного відбору (ППВ) та його складових. Розглянуто проблематику особливостей проведення ППВ у Міністерстві внутрішніх справ України (Національній гвардії України, Національній поліції України, Державній прикордонній службі України, Державній службі з надзвичайних ситуацій), Службі безпеки України та ЗС України. Аналітичний огляд особливостей ППВ громадян України до силових структур сектору безпеки та оборони України дав змогу зробити висновки. Професійно-психологічний відбір у системі Міністерства внутрішніх справ України має як свої загальні спільні особливості, так і достатню кількість відмінностей, запозичення деяких з них дасть змогу підвищити якість ППВ кандидатів для проходження служби у цих та інших силових структурах. Особливістю професійно-психологічного відбору до Служби безпеки України є наявність методик, спрямованих на діагностику міжособистісних стосунків (варта уваги методика щодо визначення соціального інтелекту, тобто визначення здатності передбачити наслідки поведінки інших). Професійно-психологічний відбір у ЗС України потребує вдосконалення, що є важким завданням, зважаючи на велику кількість військово-облікових спеціальностей, а також великі втрати в підрозділах, які потребують не лише швидкого, але й якісного свого поповнення (ураховуючи повномасштабне вторгнення Російської Федерації на територію України).

Ключові слова: професійно-психологічний відбір у ЗС України, професійно-психологічний відбір у Службі безпеки України, професійно-психологічний відбір у Міністерстві внутрішніх справ України, професійно-психологічний відбір у Національній гвардії України, професійно-психологічний відбір у Національній поліції України, професійно-психологічний відбір у Державній прикордонній службі України, професійно-психологічний відбір у Державній службі з надзвичайних ситуацій.

Постановка проблеми. ЗС України та інші силові структури сектору безпеки та оборони України потребують постійного притоку висококваліфікованих та вмотивованих кадрів, здатних ефективно протистояти російському агресору. Проте реалії сьогодення (у т. ч., великі втрати особового складу, які несуть силові структури), що полягають у необхідності комплектування підрозділів вищезазначених структур потрібною кількістю особового складу для виконання бойових завдань, унеможливають реалізацію якісного професійно-психологічного відбору (ППВ). У свою чергу, ця обставина знижує ефективність виконання зазначених завдань, у тому числі, призводить до значної кількості небойових втрат.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До питань професійно-психологічного відбору громадян України до силових структур сектору безпеки та оборони України в останні роки звертались такі вітчизняні науковці: В. Мозговий досліджував вдосконалення системи професійно-психологічного відбору мобілізованих військовослужбовців у роботі військових комісаріатів [1]; О. Сорокіна, О. Березнюк, О. Карлович, В. Ганжа досліджували деякі аспекти проведення професійного психологічного відбору офіцерів медичної служби запасу [2]; І. Дехтяренко досліджував теоретико-методологічні засади здійснення професійного психологічного відбору військовослужбовців до Національної гвардії України [3]; автоматизації професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу в Національну гвардію України була присвячена монографія за загальною редакцією І. Приходька [4]; Б. Прокопів розглядав психологічні аспекти професійного підбору на службу в правоохоронні органи [5]; В. Барко, В. Остапович розглядали

шляхи оптимізації професійно-психологічного відбору кандидатів на службу до Національної поліції України [6]; В. Ташматов досліджував професійно-психологічний відбір персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій [7]; В. Платонов, Н. Оніщенко розглядали сучасний стан професійно-психологічного відбору в ДСНС [8] та багато інших. Незважаючи на достатньо ґрунтовні дослідження, питання практичних аспектів щодо особливостей проведення професійно-психологічного відбору досі потребують вдосконалення та доопрацювання.

Отже, аналіз особливостей проведення професійно-психологічного відбору громадян до силових структур сектору безпеки та оборони України, на нашу думку, буде сприяти у вирішенні питання відповідності вимог до військовослужбовця сучасними умовами та особливостями ведення бойових дій, до індивідуально-психологічних та функціональних можливостей кандидатів, до несення служби у силових структурах сектору безпеки та оборони України, а також оптимізації цього процесу.

Зважаючи на особливості аналізу досліджень у системі професійно-психологічного відбору громадян України до силових структур сектору безпеки та оборони України, основні зусилля по аналізу змісту проведення заходів ППВ були зосереджені саме на аналізі керівних документів силових структур, які регламентують коректність проведення відбору громадян України щодо захисту територіальної цілісності нашої держави.

Мета статті полягає в проведенні аналітичного огляду особливостей професійно-психологічного відбору громадян України до силових структур Сектору безпеки та оборони України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перед тим як розглядати особливості ППВ, нагадаємо, що до силових структур сектору безпеки та оборони України належать: Міністерство внутрішніх справ України (Національна поліція України, Національна гвардія України, Державна прикордонна служба України та Державна служба з надзвичайних ситуацій України), Служба безпеки України та ЗС України.

ППВ у системі МВС України – система засобів, методів і прийомів, що забезпечує психологічне діагностичне оцінювання відповідності кандидата на службу в органи внутрішньої служби (ОВС) та вступу на навчання у ВНЗ МВС України вимогам обраної професії. Він здійснюється відповідно до нормативних документів МВС України, що регламентують цей напрям діяльності. Поняття професійного відбору охоплює систему профдіагностичного обстеження особи, спрямованого на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

Сучасна система ППВ кандидатів на службу в МВС функціонує відповідно до вимог відповідних керівних документів (Національна поліція України [9–13], Національна гвардія України [14–16], Державна служба надзвичайних ситуацій [17–20], Державна прикордонна служба України [21–22]). Основні вимоги керівних документів щодо функціонування єдиної системи професійного відбору громадян до органів внутрішніх справ узагальнені та висвітлені в методичних рекомендаціях [23]. До етапів реалізації зазначеної єдиної системи належать: 1) профорієнтаційне консультування кандидатів на службу в ОВС; 2) професійно-психологічний відбір (медико-фізіологічний; інтелектуальний; психологічний). У контексті аналізу зазначеної тематики зауважуємо саме психологічній складовій ППВ.

У структурах МВС України психологічний відбір передбачає проходження кандидатами спеціально розроблених тестів для визначення рівня психічного здоров'я та діагностики відхилень, а також визначення сукупності особистісних якостей кандидата, його здібностей, типу темпераменту, вміння швидко реагувати у складних ситуаціях. Слід зазначити, що саме у структурі МВС України, окрім загальних вимог, яким мають відповідати майбутні працівники ОВС (наявність певного освітньо-кваліфікаційного рівня, набір знань, умінь та навичок, які необхідні для успішного виконання професійних обов'язків), також визначений загальний перелік індивідуально-психологічних якостей особистості працівника ОВС, які відповідають вимогам професійної діяльності: 1) чесність як невід'ємна складова працівника ОВС. Він має вміння протистояти пропозиціям від сторонніх осіб, колеги керівництва, які суперечать законодавству; 2) гуманність як прояв всезагальної любові до інших, адже людина – це найвища цінність нашої держави; 3) вміння швидко адаптуватися до змін навколишнього середовища; 4) вміння об'єктивно оцінювати ситуацію; 5) вміння адекватно реагувати в стресових ситуаціях; 6) неупередженість; 7) відповідальність.

Сам процес професійно-психологічного відбору у структурах МВС України має такий вигляд: за результатами психологічного тестування кожен кандидат повинен пройти співбесіду з кваліфікованою комісією (до складу якої входять два професійних психологи та представник громадськості для забезпечення прозорості професійного відбору), яка і визначає придатність чи непридатність кандидата до заміщення вакантної посади. З практичної точки зору, така стратегія відбору кадрів на службу до органів внутрішніх справ достатньо ефективна, оскільки є

багатоаспектною й охоплює всі сфери розвитку особистості. На нашу думку, зазначений вище процес ППВ стосується саме апарату МВС України та деяких його складових (Державна міграційна служба України, Експертна служба, можливо, Сервісні центри). У цьому аналітичному огляді, як було зазначено вище, авторів більше цікавить саме силовий його компонент МВС України (Національна поліція України, Державна прикордонна служба України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій та Національна гвардія України). Розглянемо більш детально особливості ППВ зазначених структур.

У **Національній гвардії України** (НГУ) професійно-психологічний відбір проводять згідно з наказом Міністерства внутрішніх справ України від 08.12.2016 р. № 1285 "Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України" [14], де вказано, що професійно-психологічний відбір є одним із напрямів психологічного забезпечення та являє собою безперервний керований процес, що включає комплекс психодіагностичних заходів щодо виявлення рівня розвитку професійно важливих якостей особистості та визначення рівня придатності кандидатів для проходження військової служби за контрактом та служби у військовою резерві, участі в міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки у складі національного персоналу або національного контингенту, навчання у вищих військових навчальних закладах (навчальних військових частинах (центрах), призначення кандидатів на керівні посади, а також прогнозування подальшої службово-бойової діяльності військовослужбовців за обраною військовою спеціальністю. Тут ми можемо побачити вже деталізацію методів, які використовуються, а саме: соціально-психологічне вивчення (оцінювання умов виховання і розвитку особистості, її професійної спрямованості, емоційно-вольових якостей, організаторських здібностей, особливостей спілкування і поведінки в колективі); психологічне та психофізіологічне обстеження (оцінювання пізнавальних психічних процесів (сприйняття, увага, пам'ять, мислення), властивостей нервової системи (сила, рухливість, лабільність, урівноваженість) і психомоторики, психологічних особливостей особистості (темперамент, характер, здібності)).

На нашу думку, достатньо вагомою перевагою саме НГУ в підході до ППВ є те, що методики та форми психологічних досліджень, психодіагностичний інструментарій та його програмне забезпечення перед своїм впровадженням у підрозділи проходить етап наукового дослідження та обґрунтування, яке проводиться науководослідним центром Національної академії НГУ (м. Харків). Ще однією достатньо вагомою перевагою ППВ НГУ є перелік психологічних та інших протипоказань, наявність яких унеможлиблює проходження служби (навчання) [14]. До таких протипоказань належать: 1) обтяжена спадковими хворобами спадковість; 2) слабкий тип вищої нервової діяльності; 3) емоційна нестійкість; 4) висока емоційна збудливість; 5) низькі адаптаційні можливості нервової системи до навантажень стресового характеру; 6) інертність психічних процесів; 7) недостатність процесів мислення, пам'яті, уваги; 8) наявність акцентуацій особистості.

Загалом, можна зазначити, що в НГУ система професійно-психологічного відбору розроблена найбільше, особливо це стосується професіограм (психограм) та психологічних методик, які використовують для вивчення тих чи інших необхідних професійно важливих якостей. Наприклад, існують професіограми для військовослужбовців підрозділу НГУ з охорони особливо важливих об'єктів, підрозділу НГУ з охорони

дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав, підрозділу НГУ з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних, підрозділу НГУ з охорони громадського порядку, підрозділів НГУ спеціального та оперативного призначення [24].

Таким чином, можна побачити, що в НГУ дуже детально підходять до вивчення професійно важливих якостей військовослужбовців при проведенні професійно-психологічного відбору. Зокрема, проводять психологічне вивчення не лише загальних категорій осіб, а саме контрактників, резервістів, осіб, які плануються до залучення в міжнародні місії, вступників до ВВНЗ тощо, але і звертають увагу саме на специфіку діяльності. Загалом виділяють такі вимоги професії до індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців: емоційно-вольові якості, професійна мотивація, особливості уваги та пам'яті (орієнтація на місцевості та в часі, просторова уява – для спецпризначенців), інтелектуальні особливості, комунікативні здібності, нейродинамічні та психомоторні особливості.

Порядок професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в **Національну поліцію України** (НПУ), що регламентує черговість і послідовність застосування конкретних засобів та заходів з кадрового відбору, було впроваджено в діяльність підрозділів кадрового забезпечення наказом МВС України від 25.11.2003 р. № 1444 "Про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу поліції України", а також наказом МВС України від 24.04.2009 №177 "Про організацію початкової підготовки працівників органів внутрішніх справ України" [13]. Одразу слід зазначити, що, на відмінку від інших структурних підрозділів МВС України, у керівних документах саме Національної поліції значна увага приділяється проведенню конкурсу на займання вакантної посади. На нашу думку, якщо порівнювати ППВ у підрозділи НПУ з ППВ до лав НГУ, Державної прикордонної служби України (ДПСУ), не кажучи вже про порівняння із ЗСУ, то в НПУ є не тільки необхідність (хоча вона, безумовно, також), а можливість його проводити більш ретельно, з повноцінною комісією, проведенням бесід з кожним кандидатом тощо. Головною причиною наявності такої можливості є менший потік кадрів, особливо під час ведення бойових дій на території України (якщо порівнювати втрати НПУ та НГУ, ДПСУ під час виконання бойових завдань по відбиттю агресії російської федерації).

Спираючись не тільки на керівні документи, але і на погляди науковців, які займаються питаннями ППВ до лав НПУ [5, 25, 26], можна зазначити, що досі існує ряд невирішених питань у ППВ, які мають суб'єктивний та об'єктивний характер. До перших належать питання недосконалості, а іноді і відсутності: кваліфікаційних характеристик і професіограм поліцейських спеціальностей; критеріїв оцінювання рівня психологічної придатності до служби в поліції; надійних методик дослідження ступеня готовності особистості до професійної діяльності та навчання; методів дослідження мотивів професійної діяльності; прогнозування профдеформації тощо. Друга категорія існуючих проблемних питань (об'єктивних) полягає в тому, що більшість видів службової діяльності поліцейських важко піддаються формалізованому опису, характеризуються багатофункціональністю, різноманітністю, відсутністю стереотипів, тісним контактом із різними категоріями людей. Незважаючи на це, існують загальні професійно важливі якості, що відображають службові функції поліцейських і професійно значущі аспекти їхньої діяльності: 1) загальні здібності та інтелектуальні якості; 2) загальна активність; 3) креативність; 4) пізнавальні якості; 5) комунікативні якості; 6) домінантно-

лідерські якості; 7) самоконтроль; 8) професійно-ділові якості; 9) фізичні якості [6, с. 13–26].

Провівши аналіз керівних документів та наукових праць, незважаючи на наявність зазначених вище проблемних питань, можна виокремити особливості, які притаманні саме проведенню ППВ у НПУ. На нашу думку, основною такою особливістю при проведенні ППВ є не тільки констатація факту про відповідність претендента визначеним вимогам, але і прогнозування успішності подальшої діяльності, яка відбувається поетапно, а саме: 1) полягає у визначенні рівня логічних, вербальних і математичних здібностей кандидата, а також у виявленні його характерологічних рис, емоційного стану та стилю поведінки (перелік тестових завдань, затверджений наказом Національної поліції України від 02.12.2016 р. № 1257); 2) оцінювання психологічних складових особистості та її соціальної компетентності, причому, це відбувається в процесі виконання кандидатами практичних завдань (що також є певною особливістю саме НПУ); 3) полягає в аналізі отриманих результатів та складанні прогнозу успішності професійної діяльності кандидата та підготовкою довідки. Також слід зазначити про достатньо об'єктований підбір психодіагностичних методик для проведення ППВ.

Розглянемо особливості проведення ППВ у **Державній службі надзвичайних ситуацій України** (ДСНС). Здійснення цієї процедури регулюється наказом МВС України від 31.08.2017 р. № 747 "Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій" [17], у якому визначено порядок професійного психологічного відбору та регламентовано психодіагностичний інструментарій для проведення відбору працівників на професії: рятувальник, пожежник, водій, диспетчер, водолаз, співробітник піротехнічного підрозділу, підрозділу радіаційного, хімічного та біологічного захисту, газодимозахисної служби, інженер (майстер) зв'язку, а також абітурієнтів на навчання. Але для інших професій, які є в секторі ДСНС України, процес проведення ППВ досі не регламентовано.

ППВ у ДСНС також складається з ряду етапів, але певною особливістю є те, що кожен з них є цілком самостійним для прийняття рішення щодо професійної придатності. Тобто рішення щодо непридатності кандидата, прийняте на будь-якому етапі, зазвичай закінчує подальшу процедуру обстеження. Наступною особливістю є те, що ППВ, а саме його психологічна складова, спрямована значною мірою на виявлення психопатології, а не на виявлення професійно важливих якостей (на відмінку від ППВ інших структурних складових МВС України). Тільки у керівних документах ДСНС зазначається, що ППВ може бути проведений в інший день, який узгоджений із самим кандидатом, у зв'язку з виявленими в нього стомленням, психоемоційним стресом, періодом адаптації після перенесеного захворювання тощо.

Ще однією особливістю ППВ відбору в ДСНС є визначення термінів дійсності результатів відбору – 6 місяців. Усі результати психологічного обстеження кандидатів реєструються в журналі обліку результатів психологічного обстеження кандидатів на службу та журналі обліку результатів психологічного обстеження кандидатів на навчання. У разі негативного висновку за результатами професійно-психологічного відбору допуск кандидата до повторного психологічного обстеження дозволяється не раніше ніж через 6 місяців після попереднього обстеження.

Оскільки виконання обов'язків рятувальника пов'язане з перебуванням в агресивних середовищах з високими температурами, задимленістю, відсутністю світла,

умовах невизначеності, переживанням стресу, замалої кількості часу для прийняття рішень та прямим ризиком для їхнього життя, відчуттям відповідальності за порятунок постраждалих, то в структурі ДСНС України особливе значення приділяють саме психофізіологічній складовій професійно-психологічного відбору. Також у керівних документах чітко визначені вимоги до проведення ППВ, а саме: має бути окреме приміщення, ізольоване від сторонніх подразників; доцільно проводити в ранковій годині або у першій половині дня; перед обстеженням кандидат повинен бути не втомленим; не рекомендується проводити тестування після нічної зміни (безсоння), вживання алкоголю, у гострому періоді захворювань, під час прийому лікарських та інших препаратів, що впливають на психічний стан людини. А загалом, ППВ складається зі стандартних етапів. Особливістю такого виду відбору за показниками фізіологічних та психічних функцій, на відміну від попередніх, є не лише підвищення ефективності та надійності праці, але і скорочення строків підготовки, зменшення відсіву в процесі навчання, зниження плинності кадрів, виробничого травматизму.

Ще однією особливістю саме ППВ у ДСНС є використання додаткових методик для обстеження у разі, якщо попередні результати не повною мірою характеризують професійну придатність кандидатів. Незважаючи на зазначені вище особливості, самі фахівці ДСНС стверджують, що на сьогодні процес відбору кандидатів до служби в їхніх підрозділах вивчений недостатньо та потребує свого вдосконалення.

Перейдемо до аналізу особливостей ППВ у *Державній прикордонній службі України* (ДПСУ). На що одразу хотілося б звернути увагу, так це на мету ППВ, яка передбачає не тільки забезпечення якісного комплектування органів ДПСУ особовим складом, але і передбачає профілактику передчасної втрати здоров'я військовослужбовцями ДПСУ, а також попередження в них розвитку професійної деформації та девіантних форм поведінки під впливом негативних чинників професійної діяльності [21]. Також серед завдань ППВ можна виділити одне, яке вирізняє його від ППВ інших силових структур не тільки МВС України, а саме, виявлення осіб з асоціальними установками та корисливо-утилітарною мотивацією. Серед функцій ППВ також можемо спостерігати відмінності, окрім загальних функцій, які притаманні ППВ різних силових структур, зазначена ще одна – проведення оцінювання успішності професійної адаптації новоприбулих військовослужбовців.

Аналізуючи керівні документи ДПСУ, можна звернути увагу на ретельне висвітлення організаційних питань щодо збереження інформації про саму процедуру ППВ та її результати. Існують певні відмінності у використанні батареї психодіагностичних методик ДПСУ порівняно з іншими силовими структурами. Наприклад, психологи ДПСУ використовують загальні заходи професійно-психологічного відбору, які схожі з іншими структурними підрозділами МВС України, окрім письмового викладу думок кандидата за довільною формою у вигляді твору на тему "Моя майбутня професія та служба", його бажань, переконань, точок зору, сподівань тощо щодо майбутньої служби. Також у ДПСУ чітко визначені критерії "придатності/непридатності" за всіма методиками, які використовуються при професійному обстеженні. На відміну від ДСНС, у ДПСУ в разі винесення рішення про "непридатність" кандидата повторне тестування не відбувається. Окрім загальних вимог, які висуваються кандидатам для проходження служби в ДПСУ, є додаткові вимоги, які стосуються окремих посад [21].

Отже, провівши аналіз особливостей проведення професійно-психологічного відбору в ДПСУ, можна зазначити такі особливості: 1) дуже велика увага приділяється конфіденційності та збереженню результатів ППВ; 2) визначені кількісні критерії "придатності/непридатності" кандидатів; 3) дотримується етапність проходження ППВ до вступу у ВНЗ, а саме, якщо кандидат не проходить попередній етап відбору, то його не допускають до наступного, тобто полегшується робота групи ППВ.

Із негативних аспектів ППВ, які варті уваги, вказані такі: 1) досі застосовується багато застарілих психологічних методик, які свого часу були розроблені для льотчиків Повітряних сил (мабуть ще СРСР); 2) одним із завдань ППВ є визначення корисливо-утилітарної мотивації кандидатів на службу, при цьому в переліку психологічних тестів немає жодної методики, яка могла б дослідити наявність цієї характеристики; 3) прописані додаткові вимоги до певних посад ДПСУ, що, безумовно, є позитивним явищем, але відсутній підбір методик, які б забезпечили їхнє вивчення та аналіз.

Отже, професійно-психологічний відбір у системі силового компонента МВС України має як свої загальні спільні особливості, так і достатню кількість відмінностей. Здійснивши аналіз цих особливостей, ми намагались майже не оцінювати їх, а акцентувати на їхньому існуванні. На етапі проміжного висновку цього аналітичного опису зазначаємо, що, перейнявши хоча б деякі з розглянутих особливостей і відобразивши їх у кожному силовому компоненті МВС України, можна підвищити якість професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження служби в зазначених підрозділах. Також зазначені особливості були б доречні в інших силових структурах.

ППВ до лав Служби безпеки України. Враховуючи специфіку діяльності зазначеної силової структури сектору безпеки та оборони України, інформації для ґрунтовного аналізу ППВ було обмалювано, проте достатньо, щоб зробити певні висновки. Загалом є цілий перелік керівних документів, які обумовлюють ППВ, але ті, що перебувають у відкритому доступі, обумовлюють лише вступ до ВВНЗ СБУ та прописують загальні особливості його проведення. Безумовно, особлива увага приділяється спеціальній перевірці кандидатів.

Згідно з Наказом Центрального управління Служби безпеки України від 01.03.2012 р. № 79 "Інструкція про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах Служби безпеки України" [27] та на перелік методик, які в ньому зазначені, можна визначити категорії психологічних характеристик, що потребують вивчення, та певні їхні особливості. До основних категорій вивчення належать, безумовно, особистісні характеристики кандидата, його інтелектуальні здібності та мотиваційна сфера (аналогічно до інших силових структур). Але увагу привертає велика кількість методик, спрямованих на зазначені категорії, а саме: особистісні характеристики – 7 психодіагностичних методик; інтелектуальні здібності – 3; мотиваційна сфера – 3. Існують декілька припушень з цього приводу: 1) велика кількість методик зумовлена необхідністю досконалого вивчення кандидата ("якщо одна методика щось пропустить, то інша покаже"); 2) представлений перелік методик є загальним, серед них обираються необхідні для кожної спеціалізації службової діяльності (це припущення є більш імовірне, виходячи з того, що регламент ППВ – це 4 год, а весь перелік визначених методик пройти за цей час неможливо). Характерною відмінністю серед переліку методик для проведення ППВ інших силових структур є

наявність методик, які спрямовані на діагностику міжособистісних стосунків. Проте окремої уваги заслуговує методика з визначення соціального інтелекту, тобто визначення здатності передбачити наслідки поведінки інших.

ППВ до Збройних Сил України (ЗСУ). Професійно-психологічний відбір у ЗСУ є основною частиною військово-професійного відбору, що містить аналіз біографічних даних, оцінювання загальноосвітньої та фізичної підготовленості, стану здоров'я, а також соціально-психологічне вивчення особистості військовослужбовця та психофізіологічне обстеження. На нашу думку, ППВ у ЗСУ зазнав певних змін у зв'язку з повномасштабним вторгненням російської федерації на територію України. До середини 2022 р. ще мали свою актуальність такі документи: Наказ МОУ від 10.12.2014 р. № 883 "Інструкція з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України" [28] та Наказ МОУ від 16.01.2017 р. № 25 "Про затвердження Змін до Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України" [29]. Зазначені керівні документи регламентували діяльність посадових осіб, які здійснюють заходи ППВ у ЗСУ. Також керівним документом, який визначає перелік психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору, була "Комплексна методика професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання у ВНЗ (ВНП ЗВО) та навчальних центрах за дефіцитними спеціальностями", затверджена начальником Генерального штабу ЗСУ від 05.03.2021 р. [30]. Загалом, загальна система проведення ППВ у ЗСУ України дійсно потребувала свого реформування і, на нашу думку, це було пов'язано з такими чинниками:

- у зв'язку з великою кількістю військово-облікових спеціальностей існують певні складнощі щодо створення професіограм та, відповідно, психограм;
- зазначені вище обставини ускладнюють підбір психологічних методик, які були б науково-обґрунтовані та вивчали дійсно необхідні професійно-психологічні якості;
- досі використовують застарілі психологічні методики, які не пройшли валідацію на вибірках певних спеціальностей;
- існує велика кількість керівних документів, що регламентують проведення ППВ з різними категоріями громадян України, які в деяких випадках суперечать один одному;
- використовують велику кількість психологічних методик (деякі дублюють об'єкт вивчення), що робить процес проведення професійно-психологічного відбору достатньо тривалим;
- відсутнє єдине програмне забезпечення для проведення професійно-психологічного відбору.

Станом на сьогодні основним керівним документом, який обумовлює проведення ППВ, є наказ МОУ від 12.09.2022 р. № 272 "Про затвердження Інструкції з організації професійно-психологічного відбору в Збройних Силах України та Державній спеціальній службі транспорту" [31]. Введення в дію зазначеного керівного документа не вирішило всіх проблемних питань проведення ППВ до лав ЗСУ, але суттєво вдосконалило існуючу систему, а саме:

- вдосконалено перелік психологічних методик для проведення ППВ (обґрунтовано використання більш раціональних психологічних методик, завдяки цьому зменшився їхній обсяг, а як наслідок, досягнуто оптимізації часу проведення ППВ);
- розширено перелік категорії осіб, які проходять ППВ (окремо підібрані психологічні тести для осіб, які не

мають досвіду проходження служби і які мають такий досвід (рядовий та сержантський склад), окремо для осіб офіцерського складу; військовозобов'язані за призовом під час мобілізації на особливий період; кандидати для участі в міжнародних операціях з підтримки миру тощо);

- додатково запропоновано окремий блок психологічних тестів для особового складу, який потребує поглибленого вивчення їхніх психологічних станів, процесів та властивостей.

Окрім того, введення в дію зазначеного керівного документа дозволило фахівцям науково-дослідного центру Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка створити і впровадити в освітній процес та підрозділи ЗСУ демоверсію програмного забезпечення "PSY-prof" для проведення професійно-психологічного відбору громадян України до ЗС України та Державної спеціальної служби транспорту [32]. Серед основних переваг програмного забезпечення "PSY-prof" зазначимо такі: 1) стандартизація та автоматизація процедури проведення ППВ; 2) усунення людського фактора на етапі обчислювання даних, що унеможлиблює вплив на отримані результати; 3) систематизація статистичних даних щодо кадрового потенціалу ЗС України; 4) використання більш раціональних методик, завдяки чому зменшився їхній обсяг, у результаті чого досягнуто оптимізації часу проведення ППВ; 5) відповідність керівним документам [31]; 6) інтуїтивно зрозумілий та ергономічний інтерфейс; 7) демоверсія програмного забезпечення не висуває високі вимоги до ПЕОМ, що враховує матеріально-технічні спроможності підрозділів ЗСУ.

На нашу думку, вдосконалення та ефективно застосування ППВ ЗСУ є найважчим завданням порівняно з іншими силовими структурами, особливо в умовах ведення повномасштабних бойових дій. Це пов'язано не лише з великою кількістю військово-облікових спеціальностей, але і з великими втратами в підрозділах, що потребують не лише швидкого, але й якісного свого поповнення.

Висновки. Проаналізувавши особливості професійно-психологічного відбору до силових структур сектору безпеки та оборони України, дійшли до таких висновків:

- кожна з розглянутих систем проведення ППВ силових структур не є досконалою, але має свої особливості та переваги;
- необхідне наукове обґрунтування як організаційних процесів ППВ, так і методологічних та методичних;
- потребує подальшої уваги розробка професіограм та психограм різних спеціалізацій силових структур: вдосконалення існуючих та створення їх там, де вони поки що відсутні, а як наслідок – підбір відповідних психодіагностичних методик;
- потребують вдосконалення підходи щодо збереження інформації не лише про отримані результати конкретних кандидатів, але і про сам процес проведення ППВ та методики, що до нього входять;
- необхідно переглянути критерії оцінювання психологічної придатності до проходження служби.

На нашу думку, ведення повномасштабних бойових дій на території України не має стати перешкодою щодо подальшого реформування та розвитку систем ППВ, а навпаки, повинно стимулювати до збільшення темпів а шляху до реалізації окреслених завдань щодо їхнього вдосконалення, враховувати досвід ведення бойових дій для забезпечення спільної мети професійно-психологічного відбору всіх силових структур – це поповнення лав

силкових структур висококваліфікованими кадрами, які будуть спроможні захистити суверенітет та територіальну цілісність нашої держави.

Список використаних джерел

1. Мозговий В. І. Вдосконалення системи професійно-психологічного відбору мобілізованих військовослужбовців в роботі військових комісаріатів : мат-ли Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю // Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи. Київ : Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка, 2016. С. 69–72.
2. Сорокіна О. Ю., Березнюк О. П., Карлович О. Л., Ганжа В. А. Деякі аспекти проведення професійного психологічного відбору // Здоров'я суспільства / Health of Society, 2021. Т. 10, № 5. С. 146–150.
3. Дехтяренко І. С. Теоретико-методологічні засади здійснення професійного психологічного відбору військовослужбовців до Національної гвардії України // *Ūridična psihologija*, 2022. № 2(31). С. 47–53.
4. Автоматизація професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу в Національну гвардію України : монографія / за ред. І. Приходька, 2020. URL: https://books.ndcnangu.co.ua/knigi/Monografija_avtomatizacija_psihologijchnogo_vjodboru.pdf (дата звернення 14.04.2023).
5. Прокопів Б. Психологічний аспект професійного підбору на службу в правоохоронні органи // Актуальні проблеми правознавства, 2017. Вип. 4(12). С. 263–267.
6. Барко В. І., Остапович В. П. Шляхи оптимізації професійно-психологічного відбору кандидатів на службу до Національної поліції України // Право і безпека, 2017. № 1(64). С. 13–26.
7. Ташматов В. А. Професійно-психологічний відбір персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій : мат-ли Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 17 черв. 2022) // Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття (до 25-річчя Національного університету "Одеська юридична академія" та 175-річчя Одеської школи права). У 2 т. / за заг. ред. С.В. Ківалова. Одеса : Вид. дім "Гельветика", 2022. Т. 1. С. 310–313.
8. Платонов В. М., Оніщенко Н. В. Сучасний стан професійно-психологічного відбору в ДСНС : мат-ли III міжвідом. наук.-практ. кругл. столу (Київ, 29 квіт. 2021) / ред. : В.В. Черней, С.Д. Гусарев, С.С. Чернявський та ін. // Актуальні питання психологічного забезпечення діяльності Національної поліції та закладів вищої освіти МВС України. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 125–128.
9. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради, 2015, № 40-41, ст. 379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 15.04.2022).
10. Про затвердження порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських : Наказ МВС України від 06.02.2019 р. № 88. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text> (дата звернення: 15.04.2022).
11. Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції : Наказ МВС України від 16.02.2016 р. № 105. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0576-16#Text> (дата звернення: 03.05.2022).
12. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських : Наказ МВС України від 25.12.2015 р. № 1631. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16#Text> (дата звернення: 03.05.2022).
13. Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 24.04.2009 №177 "Про організацію початкової підготовки працівників органів внутрішніх справ України". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0177320-09#Text> (дата звернення: 03.05.2022)
14. Про затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України : Наказ МВС України від 08.12.2016 р. № 1285. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17#Text> (дата звернення: 03.05.2022).
15. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України : Наказ МВС України від 28.07.2004 р. № 842. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1365-04#Text> (дата звернення: 12.05.2022).
16. Про затвердження Правил відбору та прийому до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України : Наказ МВС України від 04.11.2008 р. № 568. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1174-08#Text> (дата звернення: 12.05.2022).
17. Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій : Наказ МВС України від 31.08.2017 р. № 747. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17#Text> (дата звернення: 12.05.2022).
18. Тимчасова інструкція про порядок відбору, вивчення та призначення осіб, які приймаються на службу на посади рядового і начальницького складу МНС України : Наказ Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобиль-

ської катастрофи від 14.01.2004 р. № 14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0479-04#Text> (дата звернення: 23.05.2022).

19. Про затвердження Методичних вказівок проведення психофізіологічного професійного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи : Наказ МОЗ України від 11.07.2006 р. № 464. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0464282-06#Text> (дата звернення: 23.05.2022).

20. Про затвердження переліку робіт, де є потреба у професійному доборі : Наказ МОЗ України від 23.09.1994 р. № 263/121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0018-95#Text> (дата звернення: 23.05.2022).

21. Інструкція про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження військової служби за контрактом у Державній прикордонній службі України : Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 15.05.2009 р. № 354. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0495-09#Text> (дата звернення: 23.05.2022).

22. Про затвердження змін до Інструкції про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження військової служби за контрактом у Державній прикордонній службі України : Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 11.06.2012 р. № 430. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1021-12#Text> (дата звернення: 23.05.2022).

23. Проведення професійно-психологічного відбору у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання : методичні рекомендації / В.Г. Андросюк, О.А. Галустян, Л.М. Захаренко та ін. Київ, 2018. 20 с.

24. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішній військ МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України : монографія / І.В. Воробйова, І.І. Приходько, С.Т. Полторак та ін. ; за заг. ред. І.І. Приходька. 2-ге вид. Харків : НА НГУ, 2016. 296 с.

25. Запорожцева Г. Є. Психологічний аналіз професійної діяльності дільничного інспектора міліції та визначальні умови її удосконалення : дис... канд. психол. наук: 19.00.06; Нац. акад. внутр. справ України. Київ, 2002. 246 с.

26. Литвин В. В. Зарубіжний досвід професійно-психологічного відбору поліцейських кадрів // *Ūridična psihologija*, 2017. № 1(20). URL: <https://psychped.naiu.kiev.ua/article/download/426/428> (дата звернення: 20.03.2023)

27. Інструкція про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах Служби безпеки України : Наказ Центрального управління Служби безпеки України від 01.03.2012 р. № 79. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0436-12#Text> (дата звернення: 11.06.2022).

28. Інструкція з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України : Наказ Міністерства оборони України від 10.12.2014 р. № 883. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0013-15#Text> (дата звернення: 18.06.2022).

29. Про затвердження Змін до Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України : Наказ МОУ від 16.01.2017 р. № 25. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0187-17#Text> (дата звернення: 18.06.2022).

30. Комплексна методика професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання у ВВНЗ (ВНП ЗВО) та навчальних центрів за дефіцитними спеціальностями // Гол. управління морально-психол. забезпечення ЗСУ, 2021. 05 бер. URL: <https://sprotivg7.com.ua> (дата звернення: 20.06.2022).

31. Про затвердження Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України та Державній спеціальній службі транспорту : Наказ Міністерства оборони України від 12.09.2022 р. № 272. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1088-22#Text> (дата звернення: 20.03.2023).

32. Методичні рекомендації проведення професійно-психологічного відбору із застосуванням програмного забезпечення PSY-prof. Військова навчально-методична публікація військовим організаційним структурам щодо проведення професійно-психологічного відбору із застосуванням програмного забезпечення PSY-prof : ВП 1-00(160)_250 // Військ. ін-т Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка спільно з Управлінням психологічного забезпечення ГУМПС ЗСУ, 2022. 219 с.

References

1. Mozgovyi, V.I. (2016). Improvement of the system of professional and psychological selection of mobilized servicemen in the work of military commissariats. *Military psychology in the dimensions of war and peace: problems, experience, prospects: materials of the All-Ukrainian scientific and practical conference with international participation. Scientific edition*. Kyiv: KNU named after Taras Shevchenko. Kyiv: VYDAVNYTSTVO. 69-72 [In Ukrainian].

2. Sorokina, O.Yu., Bereznyuk, O.P., Karlovych, O.L., Ganja V.A. (2021). Some aspects of professional psychological selection. *Health of Society*. Volume 10, No. 5. 146-150. [In Ukrainian].
3. Dekhtyarenko, I.S. (2022). Theoretical and methodological principles of professional psychological selection of servicemen for the National Guard of Ukraine. *Урядова психологія*. No 2(31). 47-53 [In Ukrainian].
4. Automation of professional psychological selection of candidates for military service in the National Guard of Ukraine (2020). monograph. https://books.ndcnangu.co.ua/knigi/Monografija_avtomatizacija_psikholog_jochnogo_vjodboru.pdf.
5. Prokopiv, B. (2017). Psychological aspect of professional selection for service in law enforcement agencies. *Actual problems of jurisprudence*. Issue 4 (12). 263-267. [In Ukrainian].
6. Barko, V.I., Ostapovich, V.P. (2017). Ways to optimize the professional and psychological selection of candidates for the National Police of Ukraine. *Law and Security*. 1 (64). 13-26. [In Ukrainian].
7. Tashmatov, V.A. (2022). Professional and psychological selection of personnel of the State Service of Ukraine for emergency situations. *The European choice of Ukraine, the development of science and national security in the realities of large-scale military aggression and global challenges of the 21st century* (to the 25th anniversary of the National University "Odessa Law Academy" and the 175th anniversary of the Odessa School of Law): in 2 volumes: materials of International Sci.-practice conf. (Odessa, June 17, 2022) / edited by S.V. Kivalov. Odessa: "Helvetika" Publishing House. Vol. 1. 310-313. [In Ukrainian].
8. Platonov, V.M., Onishchenko, N.V. (2021). The current state of professional and psychological selection in the State Emergency Service. *Current issues of psychological support for the activities of the National Police and institutions of higher education of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine*: materials of the III interagency. science and practice of the round table (Kyiv, April 29, 2021) / [edited by: V.V., Chernei, S.D., Husarev, S.S., Chernyavskiy, etc.]. Kyiv: National. Acad. internal of affairs. 125-128. [In Ukrainian].
9. Law of Ukraine on the National Police dated July 2, 2015 No. 580-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.
10. Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated February 6, 2019 No. 88 "On approval of the procedure for organizing the system of psychological support for police officers, employees of the National Police of Ukraine and cadets (students) of higher education institutions with specific training conditions that train police officers". <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text>.
11. Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 16.02.2016 No. 105 "On approval of the Regulation on the organization of initial professional training of police officers who have been hired for the first time in the police service". <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0576-16#Text>.
12. Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 25.12.2015 No. 1631 "On the organization of selection (competition) and promotion in the service of police officers". <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16#Text>.
13. Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 04.24.2009 No. 177 "On organization of initial training of employees of internal affairs bodies of Ukraine". <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0177320-09#Text>.
14. Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 08.12.2016 No. 1285 "On approval of the Regulation on psychological support in the National Guard of Ukraine". <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17#Text>.
15. Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated July 28, 2004 No. 842 "On the further development of the service of psychological support of the operational-service activities of the internal affairs bodies of Ukraine." <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1365-04#Text>.
16. Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 04.11.2008 No. 568 "On approval of the Rules of selection and admission to higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine". <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1174-08#Text>.
17. Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 31.08.2017 No. 747 "On approval of the Procedure for psychological support in the State Emergency Service of Ukraine". <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17#Text>.
18. Order of the Ministry of Emergency Situations and Protection of the Population from the Consequences of the Chernobyl Disaster dated January 14, 2004 No. 14 "Temporary Instruction on the Procedure for the Selection, Examination and Appointment of Persons Who Are Accepted for Service to the Positions of the Ordinary and Chief Staff of the Ministry of Emergency Situations of Ukraine." <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0479-04#Text>.
19. Order of the Ministry of Health of Ukraine dated 11.07.2006 No. 464 "On the approval of the Methodological Guidelines for psychophysiological professional selection of candidates for training in higher educational institutions of the Ministry of Emergency Situations and in matters of population protection from the consequences of the Chernobyl disaster". <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0464282-06#Text>.
20. Order of the Ministry of Health of Ukraine dated September 23, 1994 No. 263/121 "On approval of the list of jobs where there is a need for professional selection." <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0018-95#Text>.
21. Order of the Administration of the Border Service of Ukraine dated 15.05.2009 No. 354 "Instructions on the procedure for organizing and conducting professional and psychological selection of candidates for military service under a contract in the State Border Service of Ukraine". <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0495-09#Text>.
22. Order of the Administration of the State Border Guard Service of Ukraine dated 11.06.2012 No. 430 "On approval of changes to the Instructions on the procedure for organizing and conducting professional and psychological selection of candidates for military service under a contract in the State Border Guard Service of Ukraine." <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1021-12#Text>.
23. Androsiuk, V.G., Galustyan, O.A. etc. (2018). Conducting professional and psychological selection in institutions of higher education with specific learning conditions: methodical recommendations. Kyiv. [In Ukrainian].
24. Vorobyova, I.V., Prykhodko, I.I., Poltorak, S.T., etc. (2016). Automated psychodiagnostic complex for determining the professional suitability of candidates for military service in the internal troops of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine and training in higher military educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine: monograph; in general ed. Prof. I.I. Pryhodko, 2nd ed. Kharkiv. [In Ukrainian].
25. Zaporozhtseva, G.E. (2002). Psychological analysis of the professional activity of the precinct police inspector and determining conditions for its improvement. Dis... Cand. psychol. Sciences: 19.00.06; National Academy of Internal Affairs of Ukraine. Kyiv. [In Ukrainian].
26. Lytvyn, V.V. (2017). Foreign experience of professional and psychological selection of police personnel. *Урядова психологія*. 1 (20). <https://psychped.naiu.kiev.ua/article/download/426/428>
27. Order of the Central Administration of the Security Service of Ukraine dated March 1, 2012 No. 79 "Instructions on the procedure for organizing and carrying out the professional and psychological selection of candidates for training in higher military educational institutions of the Security Service of Ukraine". <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0436-12#Text>.
28. Order of the Ministry of Defense of Ukraine dated December 10, 2014 No. 883 "Instructions for the organization of professional and psychological selection in the Armed Forces of Ukraine." <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0013-15#Text>.
29. Order of the Ministry of Education and Culture dated January 16, 2017 No. 25 "On Approval of Changes to the Instruction on the Organization of Professional and Psychological Selection in the Armed Forces of Ukraine." <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0187-17#Text>.
30. The comprehensive methodology of professional and psychological selection of candidates for study at VVNIZ (VNP ZVO) and training centers for scarce specialties was approved by the Chief of the General Staff of the Armed Forces of Ukraine on March 5, 2021. <https://sprotyvg7.com.ua/wp-content/uploads/2022/05/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0-%D0%9F%D0%9F%D0%92.pdf>.
31. Order of the Ministry of Defense of Ukraine dated September 12, 2022 No. 272 "On approval of the Instructions for the organization of professional and psychological selection in the Armed Forces of Ukraine and the State Special Transport Service". <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1088-22#Text>.
32. VP 1-00(160).250. (2022). Methodical recommendations for professional psychological selection using PSY-prof software. Military educational and methodical publication for military organizational structures regarding professional and psychological selection using the PSY-prof software. Taras Shevchenko Kyiv National University Military Institute together with the Department of Psychological Support of the Armed Forces of the Armed Forces of Ukraine [In Ukrainian].

Надійшла до редколегії 31.05.23

K. Kravchenko, PhD (Psychol.)
e-mail: kravchenkoea250388@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-8140-1759,
O. Sokolina, PhD (Philos.)
e-mail: olha.sokolina@knu.ua
ORCID ID: 0000-0003-0566-8467,
K. Kravchenko, Researcher
e-mail: ekaterinafinik@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-7927-5204
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

**ANALYTICAL REVIEW OF THE FEATURES OF THE PROFESSIONAL
AND PSYCHOLOGICAL SELECTION OF CITIZENS OF UKRAINE
FOR SECURITY FORCES OF THE SECTOR OF SECURITY AND DEFENSE OF UKRAINE**

The authors of the article analyzed the guiding documents of the security forces of the security and defense sector of Ukraine regarding the conduct of professional and psychological selection of candidates for military service to protect the territorial integrity and independence of Ukraine. The concept of professional and psychological selection and its components are defined. The problems of the peculiarities of professional and psychological selection in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine (National Guard of Ukraine, National Police of Ukraine, State Border Service of Ukraine, and State Service for Emergency Situations), Security Service of Ukraine, and Armed Forces of Ukraine are considered. An analytical review of the features of the professional and psychological selection of Ukrainian citizens to the security forces of the security and defense sector of Ukraine made it possible to draw the following conclusions. Professional and psychological selection in the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine has both its general common features and a sufficient number of differences, borrowing at least some of them will make it possible to improve the quality of professional and psychological selection of candidates for service in these and other security forces. A feature of professional and psychological selection for the Security Service of Ukraine is the availability of methods aimed at diagnosing interpersonal relationships (the method for determining social intelligence, in other words, determining the ability to predict the consequences of the behavior of others, is worth paying attention to). Professional and psychological selection in the Armed Forces of Ukraine needs improvement, which is a difficult task, taking into account a large number of military accounting specialties, as well as large losses in units that need not only quick but also high-quality replenishment (taking into account the full-scale invasion of the Russian Federation on the territory of Ukraine).

Keywords: professional and psychological selection in the Armed Forces of Ukraine, professional and psychological selection in the Security Service of Ukraine, professional and psychological selection in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, professional and psychological selection in the National Guard of Ukraine, professional and psychological selection in the National Police of Ukraine, professional and psychological selection in the State Border Service of Ukraine, professional and psychological selection in the State Service for Emergency Situations.

ФІНАНСИ

UDC class number 336.1

JEL: C 61

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2023.54.36-40>O. Artiushenko, Lecturer
e-mail: mr.apemi@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-3638-4961

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

**APPLICATION OF MULTI-CRITERIA OPTIMIZATION METHOD FOR DECISION-MAKING
IN THE SPHERE FINANCIAL SUPPORT OF THE MILITARY TROOPS**

The article considers the theoretical basis for the use of optimisation methods for managerial decision-making and search for an optimal solution. The article describes the methods of multi-criteria optimisation, which, based on the analysis of the relevant literature, are often used in various spheres of human activity, namely: simple additive weighting (SAW), elimination and choice expressing the reality (ELECTRE), preference ranking organisation method for enrichment evaluation (PROMETHEE), technique for order preference by similarity to ideal solution (TOPSIS), analytical hierarchy process (AHP), and analytical network process (ANP). The key characteristics of the decision-making environment in the field of military financial support are identified, based on the conditions and characteristics of such a decision-making environment, namely: a significant number of criteria to be taken into account, the presence of subjectivity in decision-making and the efficiency of such decisions, TOPSIS was chosen as the main method. In the methodological part of the article, the main characteristics, procedure of use and indicators of this method are considered. For practical application of the method, the article develops a case of decision-making by the military organisation A0001 regarding the optimal use of a limited financial resource out of 4 proposed options. In the article, a list of criteria was compiled, they were grouped, and a matrix was formed. In the final part of the article, a matrix of weighting coefficients for each of the 4 options is formed, its normalisation is carried out and the distance/closeness of the proposals of further solutions to the ideal solution is calculated. Based on the calculations, the author chose the optimal option for the use of financial resources, which, according to the TOPSIS method, had the smallest distance to the ideal solution, i.e., was the closest of the proposed options to the ideal option for the use of financial resources.

Keywords: budget, defense expenditure, TOPSIS, multi-criteria optimization, making optimal management decisions, effectiveness of government expenditure.

Formulation of the problem. An important element of the concept of state budget policy is the assessment of the effectiveness of the use of budget funds. If we make a comparison with the commercial sector, we will face an increase in the number of evaluation criteria (in most cases, not economic) that need to be taken into account, numerous social, security, scientific, environmental and other components of the efficiency of spending public funds. The assessment of public spending should be preceded by the definition of the category of efficiency of the use of budget funds, the methods of measuring efficiency, the formulation of efficiency criteria, and the possibilities of applying the results of such an assessment in subsequent budget cycles.

In general terms, in the public sector, efficiency is characterised by the correlation between the results of the use of public funds and the costs of achieving them, which includes determining the economy, productivity and effectiveness of the use of public funds. Thus, the Budget Code of Ukraine defines budgetary funds management as a set of actions of a participant in the budget process in accordance with its powers related to the formation and use of budgetary funds, control over compliance with budget legislation, aimed at achieving the goals, objectives and specific results of its activities and ensuring the efficient, effective and targeted use of budgetary funds. Pursuant to Article 2 of the Budget Code of Ukraine, the concept of efficiency is correlated with effectiveness and is characterised as a set of actions of all participants in the budget process, in the preparation and execution of budgets, aimed at achieving the goals planned on the basis of the national system of values and objectives of innovative economic development, by ensuring the quality provision of public services while attracting the minimum amount of budgetary funds and achieving the maximum result when using the amount of funds determined by the budget. Thus, it can be concluded that when assessing the efficiency of the

use of public funds and developing methods for measuring and formulating efficiency criteria, not only the economic component that relates the volume of public services to the costs of providing them should be taken into account, but also various other components of efficiency. Defence expenditures should be separated from all classifications of public expenditures [1, 2].

In the context of a full-scale armed Russian Federation waging an undeclared war against Ukraine, the issue of ensuring the security and defence of Ukraine as a sovereign, independent state that has embarked on the path of forming a democratic state system and is an active participant in the processes of Euro-Atlantic integration is particularly acute. At the same time, the Armed Forces of Ukraine and other elements of the security and defence sector play an important role as a guarantor of the state's independence and territorial integrity, as provided for in Article 17 of the Constitution of Ukraine: "The protection of the sovereignty and territorial integrity of Ukraine, ensuring its economic and information security are the most important functions of the state, the business of the entire Ukrainian people. The defence of Ukraine, protection of its sovereignty, territorial integrity and inviolability are entrusted to the Armed Forces of Ukraine. The level of expenditures of the State Budget of Ukraine on the security and defence sector has increased many times compared to previous years (before the full-scale invasion of the Russian Federation). In this situation, a controversial contradiction arises: the main thing is to ensure the sovereignty, territorial integrity and inviolability of the state by any means necessary (understood in the context of budget expenditures), and on the other hand, to ensure the effectiveness of such expenditures, compliance with the standards of efficiency and effectiveness set by the legislation. The above-mentioned issues were the main driving factor behind this study [3].

Analysis of latest research and publications. In study of management activities, multi-criteria optimization methods are widely used, for example, such scientists as M. Haschuk, Yu. Shulga, Yu. Chibisov, and M. Naumova studied multi-criteria optimization methods in the management field, in particular to determine the degree of reliability of Ukrainian banks in conditions of multicriteria. The issue of the use of modern information technologies and scientific methods in the military sphere, in particular for making management decisions, was studied by foreign scientists such as: G. de Boisboissel, B. Bihan, as well as domestic specialists and scientists: P. Yanovskyi, V. Tkachenko, A. Grabovskyi, M. Tkachuk.

To be successful in Military Decision Making Process (MDMP), one need to assess many criteria, alternatives and factors simultaneously, to get satisfactory results at the end of the assessment process. Therefore, it is preferred to have approaches including objective and analytic methods as much as possible in decision-making process (Vowell, 2004). In Ukraine, such researchers and scientists as V. Pakholchuk, O. Ostapenko, I. Tkach, and O. Levchuk were engaged in the study of issues of financial support of the military, modeling of budget expenditures, as well as the issue of defense expenditure evaluation.

Purpose of the article is to study the possibilities and prospects of using multicriteria optimisation methods in the implementation of public expenditures in the area of ensuring the activities of the Armed Forces of Ukraine, to find the optimal method from the exhaustive list of multicriteria optimisation methods, and to test it on a modelled case of a military unit.

Main research material. Decision-making in the military sphere is usually characterized by a significant time limit, as well as possible consequences, that is, the significance of the decision made. This necessitates the development of the use of scientific methods in the military sphere, which facilitate decision-making. The work of making management decisions requires a high level of competence, time, energy, and

experience from managers. One of the methods that is quite widely used for multi-criteria analysis of alternatives in the field of decision-making is the TOPSIS method, which is focused on evaluating the alternative relative to the best and worst of the adopted points. Therefore, the development of the methodological apparatus, in particular, the development of methods that allow to simplify, partially automate and minimize the subjective influence of the human factor, is, in our opinion, a relevant direction of research.

It is not an easy task to make a correct decision in a given time, by considering all the relevant criteria and by selecting the most plausible option among the present alternatives. This necessitates the development and application of the scientific methods that facilitate decision making. "Speed" is an aspect of decision making which is as important as correctness. Specifically in military decision making, a decision which is not taken as fast as it should be is often times a not a decision per se. The models to be developed by considering the act of decision making as a scientific activity will provide for the need to make fast decisions. All this makes multi-criteria decision-making evaluation methods relevant in this sphere [4, p. 406].

During the analysis of the literature on this issue, a list of methods that meet the requirements was formed: simple additive weighting, SAW, elimination and choice expressing the reality, ELECTRE, preference ranking organization method for enrichment evaluation, PROMETHEE, methods for assessing proximity to the ideal/anti-ideal, Technique for order preference by similarity to ideal solution, TOPSIS, as well as analytic hierarchy process, AHP, analytic network process, ANP. Based on the analysis of the above-mentioned methods, two main methods were formed that most fully correspond to the tasks: TOPSIS and ANP. In the context of this study, TOPSIS was preferred, based on the fact that the total number of criteria will not exceed 15. The decision-making process in the field of military financial support using the TOPSIS method was structurally differentiated into 8 processes (Fig. 1).

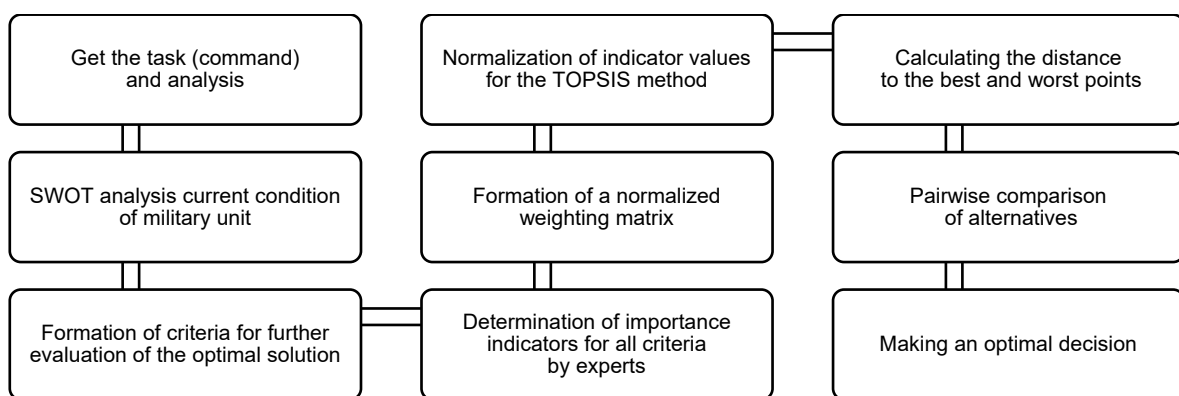


Fig. 1. Stages of making an optimal decision in the field of military financial support using the TOPSIS method

Source: compiled by the author based on [5, p. 645–682].

The issue of determining the weight of the criteria requires separate consideration and research, because this stage has a critical impact on the entire subsequent process. One of the options to avoid subjectivity at this stage is to determine the weight of the criteria using the entropy method [6, p. 374]. However, given the importance of expert opinion in the field of military use, preference was given to the expert option of ranking the criteria, another variant with entropy method also possible and require another separate research.

In order to achieve the goal of the paper, we will simulate the use of multi-criteria optimisation methods on a pre-formed case of making a decision on the expenditure by the conditional military organisation A0001 in several directions. It is worth mentioning that the modelling of a military unit is conditional, and a similar methodology can be applied to higher-level spending units, including the main spending unit, when assessing the effectiveness of expenditures under a budget programme/subprogramme. The initial data are

4 options for using the same amount of financial resources. The task was defined – to evaluate such proposals and determine the best option. In order to solve the task, the main decision-making model was taken based on the TOPSIS multi-criteria optimization method, for which the next stage was the formation of groups of criteria:

Group A (budget)

- complete execution of the estimate by the direction of responsibility;
- response to changes in the process of execution of the estimate according to the direction of responsibility;
- implementation of the principles of planning the use of budget funds;

Group B (military)

- influence on the level of combat readiness of the military unit;
- influence on the moral and psychological state of personnel;
- the level of development of the direction of provision in view of the previous budget periods;
- expansion of the level of use of modern technologies by the used volume of financial resources;
- impact on the comprehensive provision of personnel;
- achievement of goals by the direction of responsibility by the used volume of financial resources;
- reducing the total volume of expenses by using economies of scale;
- consistency of expenditures for the past budget period with previous budget periods;

Group C (other)

- focus on counterparties, with a higher level of environmental friendliness of the production of the estimate according to the direction of responsibility;
- focus on domestic producers (counterparts) in the process of performing the estimate by direction of responsibility;
- corruption risks in the process of execution of the estimate by direction of responsibility;
- ensuring competitiveness during the selection of counterparties in the process of execution of the estimate

$$\{C_j, j = 1, \dots, n\}. \tag{1}$$

The set consists of 15 criteria (Tables 1, 2). The next step was to form a matrix of criteria and determine a numerical option for each criterion, where 1 is the minimum score, 5 is the maximum, and a matrix was also formed for each of the 4 options:

$$X = \{x_{ij}\}, x_{ij} \in R, \tag{2}$$

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & \dots & x_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{m1} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix}, i = 1, \dots, m; j = 1, \dots, n \tag{3}$$

The total sum of the weighting coefficients of all criteria is equal to 1:

$$1 = \sum_{j=1}^n W_{x_j}. \tag{4}$$

Based on the built decision matrix, normalization was carried out according to the formula

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}}. \tag{5}$$

Table 1. Evaluation criteria for all options

Criterion group name	A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	C1	C2	C3	C4
Criterion	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14x	X15
Var1	5	4	2	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	4	4
Var2	5	4	2	5	4	5	5	4	3	2	4	4	4	5	3
Var3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	3	4	5	5
Var4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4
Weight (W)	0.05	0.08	0.08	0.09	0.09	0.09	0.08	0.07	0.08	0.08	0.08	0.03	0.04	0.03	0.03

Source: compiled and calculated by the author.

Table 2. Criteria normalized matrix of coefficients

Criterion group name	A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	C1	C2	C3	C4
Criterion	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14x	X15
Var1	0.524	0.492	0.348	0.524	0.615	0.577	0.521	0.577	0.324	0.772	0.391	0.651	0.615	0.442	0.492
Var2	0.524	0.492	0.348	0.524	0.492	0.577	0.651	0.462	0.487	0.309	0.521	0.521	0.492	0.552	0.369
Var3	0.419	0.369	0.522	0.419	0.369	0.346	0.391	0.577	0.487	0.463	0.651	0.391	0.492	0.552	0.615
Var4	0.524	0.615	0.696	0.524	0.492	0.462	0.391	0.346	0.649	0.309	0.391	0.391	0.369	0.442	0.492
Weight (W)	0.05	0.08	0.08	0.09	0.09	0.09	0.08	0.07	0.08	0.08	0.08	0.03	0.04	0.03	0.03

Source: compiled and calculated by the author.

The next step is to form a matrix of weighting coefficients (Table 3), according to the formula

$$v_{ij} = W_j * r_{ij}. \tag{6}$$

Table 3. Matrix of weighting coefficients

Criterion	A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	C1	C2	C3	C4
Var1	0.026	0.039	0.028	0.047	0.055	0.052	0.042	0.040	0.026	0.062	0.031	0.020	0.025	0.013	0.015
Var2	0.026	0.039	0.028	0.047	0.044	0.052	0.052	0.032	0.039	0.025	0.042	0.016	0.020	0.017	0.011
Var3	0.021	0.030	0.042	0.038	0.033	0.031	0.031	0.040	0.039	0.037	0.052	0.012	0.020	0.017	0.018
Var4	0.026	0.049	0.056	0.047	0.044	0.042	0.031	0.024	0.052	0.025	0.031	0.012	0.015	0.013	0.015

Source: compiled and calculated by the author.

The TOPSIS method is a measure of similarity to the ideal solution, it is a method of classification by the degree of closeness, that is, alternative options are located on a scale of coincidence with the ideal, where 1 represents an ideal solution. The best alternative (S+) and the worst alternative (S-) are determined according to the weighted decision matrix through an equation that has the form

$$S^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_j^+ - v_{ij})^2}, i = 1, \dots, m, \tag{7}$$

$$S^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_j^- - v_{ij})^2}, i = 1, \dots, m. \tag{8}$$

For each competitive alternative, the relative proximity of the potential location to the ideal solution was calculated using the following formula

$$C_i = \frac{S_i^-}{S_i^+ + S_i^-}, 0 \leq C_i \leq 1. \tag{9}$$

Using formula 9 matrix of distance/closeness of current solutions to the ideal solution was formed (Table 4).

Table 4. Matrix of distance/closeness of solutions to the ideal solution

Criterion	S+	S-	C _i
Var1	0.045972	0.05522	0.545696
Var2	0.052945	0.039935	0.429962
Var3	0.054021	0.036052	0.40025
Var4	0.053980	0.046885	0.464825

Source: compiled and calculated by the author.

Based on the methodology of using the TOPSIS method, the maximum value is the best [7, p. 190]. Thus, the Fig. 2 visualizes the distance between the options for using a financial resource and the ideal solution.

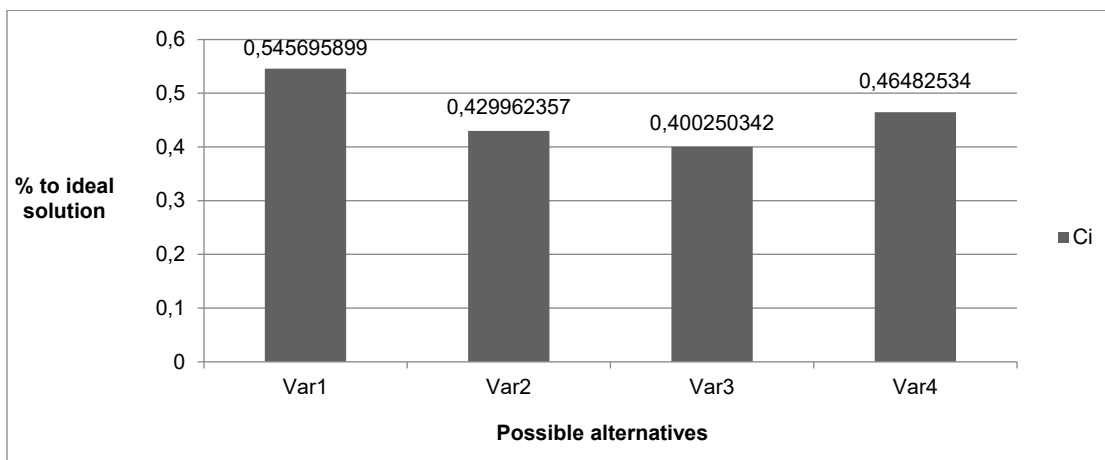


Fig. 2. Distance between variants and the ideal solution

Source: compiled and calculated by the author.

According to the Fig. 2, the optimal solution is the option 1 (variant 1), the value of C_i for which corresponds to 0.5456, the worst (farthest from the ideal solution, 0.40025) of the possible variants is option 3.

Conclusion. The article describes the application of the TOPSIS method in the field of military financing, namely, to assess the effectiveness of expenditures in several areas. The study has answered the following questions: how to use the TOPSIS method in the field of military finance, and what criteria should be applied.

The described decision-making method can also be applied to more complex situations with a much larger number of criteria, and it should be noted that when a certain number of criteria is reached, the construction of matrices

becomes unreasonably complicated, in which case it is worth considering the use of other methods, such as AHP. Further research will compare the methods of applying such methods in the field of military financing, as well as consider optimising the list of criteria used for evaluation.

References

1. Budget Codex of Ukraine: Codex Ukraine of 08.07.2010 no. 2456-VI : as of 1 April 2023. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text>.
2. About Evaluation of the Efficiency of State Budget Programmes : Order of the Ministry of Finance of Ukraine of 19.05.2020 no. 223 : as of 21 February 2023. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0646-20#Text>.
3. Constitution of Ukraine: of 28.06.1996 no. 254к/96-ВР : as of 1 January 2020. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.
4. Göztepe, K., Atak, E., Kilinc, E., Eyüp, Ş., & Erdoğan, İ. (2013). A multicriteria decision making model for military logistics using analytic network

process. 13 Üretim Araştırmaları Sempozyumu – ÜAS, Article 0101, 405-412. https://www.researchgate.net/profile/Tolga-Torun2/publication/292103041_Sigara_ve_Benzer_Nitelikli_Aliskanlik_Yaratan_Urunlerin_Tuketiminin_Azaltilmasina_Yonelik_Uygulamalarda_Vergilerin_Etkinligi/links/56a8dccb08aeea2a20497eb9/Sigara-ve-Benzer-Nitelikli-Aliskanlik-Yaratan-Uruenlerin-Tuketiminin-Azaltilmasina-Yoenelik-Uygulamalarda-Vergilerin-Etkinligi.pdf.

5. Zavadskas, E. K. et al. (2016). Development of TOPSIS method to solve complicated decision-making problems – an overview on developments from 2000 to 2015 / *International journal of information technology & decision making*. Vol. 15, no. 03. 645–682. https://www.researchgate.net/profile/Abbas_Mardani2/publication/299646441_Development_of_TOPSIS_method_to_solve_complicated_decision-making_problems_An_overview_on_developments_from_2000_to_2015/links/59d795c7aca27213dfa52650/Development-of-TOPSIS-method-to-solve-complicated-decision-making-problems-An-overview-on-developments-from-2000-to-2015.pdf.

О. Артюшенко, викл.

e-mail: mr.apemi@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-3638-4961

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДУ БАГАТОКРИТЕРІАЛЬНОЇ ОПТИМІЗАЦІЇ ДЛЯ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ У СФЕРІ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬК

Розглянуто теоретичні підґрунтя використання методів оптимізації прийняття управлінських рішень, пошуку оптимального рішення. Описано методи багатокритеріальної оптимізації, які, виходячи з аналізу відповідної літератури, часто використовуються в різних сферах діяльності людини, а саме: просте адитивне зважування (simple additive weighting, SAW); усунення і вибір, що виражає реальність (elimination and choice expressing the reality, ELECTRE); метод організації ранжування переваг для оцінювання збагачення (preference ranking organization method for enrichment evaluation, PROMETHEE); метод впорядкування переваг за схожістю з ідеальним рішенням (technique for order preference by similarity to ideal solution, TOPSIS); аналітичний процес ієрархії (analytic hierarchy process, AHP), а також аналітичний мережевий процес (analytic network process, ANP). Визначено ключові характеристики середовища прийняття рішень у сфері військового фінансового забезпечення, виходячи з умов та характеристик такого середовища прийняття рішень, а саме: значну кількість критеріїв, які необхідно врахувати; наявність суб'єктивності при прийнятті рішень та оперативність прийняття таких рішень, як основний метод обрано TOPSIS. У методологічній частині розглянуто основні характеристики, порядок використання та показники цього методу. Для практичного використання методу було сформовано кейс прийняття рішення військовою організацією А0001 щодо оптимального варіанта використання обмеженого фінансового ресурсу із 4 запропонованих. Сформовано перелік критеріїв, здійснено їхнє групування та сформовано матрицю. Також було сформовано матрицю вагових коефіцієнтів для кожного із 4-х варіантів, проведено її нормалізацію та розраховано відстань/наближеність пропозицій подальших рішень до ідеального рішення. Виходячи із проведених розрахунків, обрано оптимальний варіант використання фінансового ресурсу, який відповідно до методу TOPSIS мав найменшу відстань до ідеального рішення, тобто був найближчим із запропонованих варіантів, до ідеального варіанта використання фінансового ресурсу.

Ключові слова: бюджет, оборонні видатки, TOPSIS, методи оптимізації, багатокритеріальна оптимізація, прийняття оптимальних управлінських рішень, ефективність державних видатків.

6. Kacprzak, D. (2017). Objective weights based on ordered fuzzy numbers for fuzzy multiple criteria decision-making methods. *Entropy*. Vol. 19, no. 7. 373. <https://www.mdpi.com/1099-4300/19/7/373>.

7. Joshi, D., Kumar, S. (2016). Interval-valued intuitionistic hesitant fuzzy Choquet integral based TOPSIS method for multi-criteria group decision making. *European Journal of Operational Research*. Vol. 248, no. 1. 183–191. https://www.researchgate.net/profile/Sanjay-Kumar-61/publication/279994190_Interval-valued_intuitionistic_hesitant_fuzzy_Choquet_integral_based_TOPSIS_method_for_multi-criteria_group_decision_making/links/629da5476886635d5cc34559/Interval-valued-intuitionistic-hesitant-fuzzy-Choquet-integral-based-TOPSIS-method-for-multi-criteria-group-decision-making.pdf.

Надійшла до редколегії 05.05.23

УДК 355.64

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2023.54.41-48>

Л. Горodianська, канд. екон. наук, доц., чл.-кор. АЕН України

e-mail: gorod_lv@knu.ua

ORCID ID: 0000-0002-4482-1690

Scopus ID 56529623300

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПЕРСПЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Наведено модель організаційної структури перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України, і на її основі сформовано теоретико-методологічні засади цієї системи. Запропоновано перспективну систему грошового забезпечення військовослужбовців формувати за взаємозалежними складовими, що створюють організаційну структуру. Встановлено й обґрунтовано, використовуючи системно-логічний і функціональний підходи до поставлених завдань, що складовими перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців мають бути параметрична, інформаційна, функціональна та технологічна. Визначено й обґрунтовано зміст і призначення кожної зі складових. У контексті сучасного військово-політичного бачення ЗСУ стверджено, що параметрична складова має відтворювати зв'язок системи із зовнішніми чинниками та принципами побудови системи: загальноправовими, галузевими та особливими. Наголошено, що провідними мають бути принципи верховенства права, людиноцентризму, справедливості та правової рівності, єдності та диференціації правового регулювання, гарантованості гідних розмірів виплат тощо. Інформаційна складова має відтворювати інформаційні об'єкти і дані системи, розмір та умови грошових виплат військовослужбовцям. Основними умовами грошових виплат військовослужбовцям ЗСУ мають бути: рівень кваліфікації, професійна підготовка та сумлінне виконання обов'язків за призначенням. Функціональна складова має відтворювати структуру та зміст виплат і соціальних гарантій військовослужбовцям. Встановлено й обґрунтовано, що виплати за структурою поділяються на базові за військовим званням та за вислугою років у відповідному званні та на надбавки й доплати. Технологічна складова відтворює логіку технологічного процесу формування системи грошового забезпечення військовослужбовців, механізми й інструменти її реалізації. Зауважено, що технологічний процес грошового забезпечення військовослужбовців має здійснюватись у середовищі сучасної автоматизованої системи обліку та розрахунку.

Ключові слова: організаційна структура, модель, військовослужбовець, грошове забезпечення, перспективна система, складова параметрична, складова інформаційна, складова функціональна, складова технологічна.

Постановка проблеми. Грошове забезпечення військовослужбовців ЗС України [1, ст. 9] можна розглядати з двох позицій: як систему і як складну організаційну структуру. Як система грошове забезпечення військовослужбовців у контексті вертикальних і горизонтальних зв'язків та інформаційних систем – це інтегрована сукупність матеріальних, інтелектуальних та інших ресурсів, що об'єднуються для виконання певного завдання [2, с. 25]. Як організаційна структура – це організаційно побудована модель військової організації, яка відображає функціональні зв'язки і підпорядкованість її структурних підрозділів або посад [2, с. 21]. Водночас грошове забезпечення військовослужбовців виконує функції соціального захисту, сутність і місце якого в політиці соціальної держави набуває особливої актуальності у складних умовах сьогодення. Адже соціальний захист військовослужбовців – це засіб збереження стабільності та злагоди в суспільстві, гарантія суверенітету і цілісності держави, що трансформується в західноєвропейському напрямі, інструмент, за допомогою якого держава може формувати свою внутрішню та зовнішню політику.

Відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" [1, ст. 1] соціальний захист військовослужбовців є функцією держави, яка спрямована на встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до особливого виду їхньої службової діяльності. Чинна система грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України як складова соціального захисту побудована, власне, на принципах пасивного захисту, задовольняє лише матеріальні потреби. Вона недостатньо стимулює військових до конкуренції на шляху кар'єрного зростання, оскільки майже половина розміру грошових виплат [3, с. 268] припадає на додаткові види грошового забезпечення, які мають сталий характер і майже не

залежать від ініціативної або творчої діяльності військовослужбовця. Такий стан системи грошового забезпечення військовослужбовців вже не відповідає західноєвропейським вимогам, нормам і принципам, які сповідує сьогодні наша держава. Виникає потреба у створенні організаційної модифікованої системи грошового забезпечення військовослужбовців, яка б разом з іншими засобами впливу спонукала їх до бажання реалізувати власні здібності, творчий потенціал, підвищити рівень професійної військової освіти, бути призначеними на вищі посади за конкурсом тощо. Тобто потреба у створенні системи, побудованої на активній складовій соціального захисту, яка передбачає довготермінову армійську службу, можливість кар'єрного зростання, стабільну базу (а не додаткову) виплату і фіксовані додаткові виплати та надбавки за вміння й умови служби. Саме тому цілком очевидно, що мають бути сформовані теоретико-методологічні засади організаційної структури перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України, яка б відповідала сучасним реаліям.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні розроблена й запроваджена достатня нормативно-правова база з питань грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України [1, 4–8], регулярно публікуються аналітичні статті та огляди фахівців на цю тему (напр., [9–15] та ін.). У більшості зазначених і подібних до них публікацій ідеться про необхідність розробки та впровадження перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців, яка була б наближеною до аналогічних систем провідних країн-членів НАТО. Наприклад, системи грошового забезпечення збройних сил США, Канади, Великої Британії, Німеччини, Франції, Італії, Польщі, Румунії, Угорщини, Болгарії, Литви та інших загалом схожі між собою і ґрунтуються на базових виплатах за військовим званням і вислугою років та додаткових виплатах. Відмінності полягають у способах заохочування до тривалого перебування на військовій

© Горodianська Л., 2023

службі, видах та розмірах додаткових виплат стимулювального та компенсаційного характеру, частка яких становить близько 20–30 % від розміру місячного грошового забезпечення [3, с. 269]. Це дозволяє досягати кращого результату при мінімумі затрат та забезпечує значну економію коштів, оскільки кожна додаткова виплата грошового забезпечення визначається індивідуально для конкретного військовослужбовця, відповідає конкретній службовій ситуації, а також заохочує військовослужбовців до тривалого перебування на військовій службі, до бажання підвищити свою професійну майстерність та кар'єру. Базова виплата (базовий оклад) зростає по-різному залежно від вислуги років для кожного військового звання [14, 16–19]. Такий підхід заслуговує уваги і може бути використаний при розробці теоретико-методологічних засад перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України та відповідної моделі такої системи.

Метою статті є формування теоретико-методологічних засад перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити такі окремі завдання:

- розробити модель організаційної структури перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців;
- розкрити сутність складових моделі організаційної структури грошового забезпечення військовослужбовців як теоретико-методологічних засад перспективної системи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Організаційну структуру перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців можна уявити як упорядковану сукупність служб, відділів, підрозділів і окремих посадових осіб та їхню діяльність [20, с. 11; 21–22].

Це складна і розгалужена структура, дослідження якої краще здійснювати методом моделювання. За визначенням, модель є абстрактним уявленням реального об'єкта в математичній, фізичній, символічній, графічній чи описовій формі, яке призначене для відтворення певних характерних рис цього об'єкта, що дає змогу отримати відповіді на питання, що досліджуються [23, с. 281–282; 24, с. 31]. Кількість параметрів, що характеризують поведінку не тільки самої системи, але й її моделі, значна. Водночас моделювання завжди передбачає прийняття припущень щодо ступеня важливості досліджуваного явища та задоволення вимог до моделі. Модель організаційної структури перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців, що пропонується, має відповідати вимогам адекватності реальної системи, точності отриманих у процесі моделювання результатів, універсальності застосування моделі для більшого кола завдань, економічності тощо.

У межах поставленої мети вважаємо, що для спрощення процесу формування теоретико-методологічних засад організаційної структури перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців доцільно виділити основні складові моделі, що характеризують систему. Це мають бути складові, які представляють поведінку системи в зовнішньому середовищі та її залежність від зовнішніх факторів (параметрична складова); інформаційні об'єкти і дані системи (інформаційна складова); структуру процесу реалізації системи (функціональна складова); технологію, механізми й інструменти реалізації системи (технологічна складова) [24, с. 34] (рис. 1). Розглянемо ці складові.

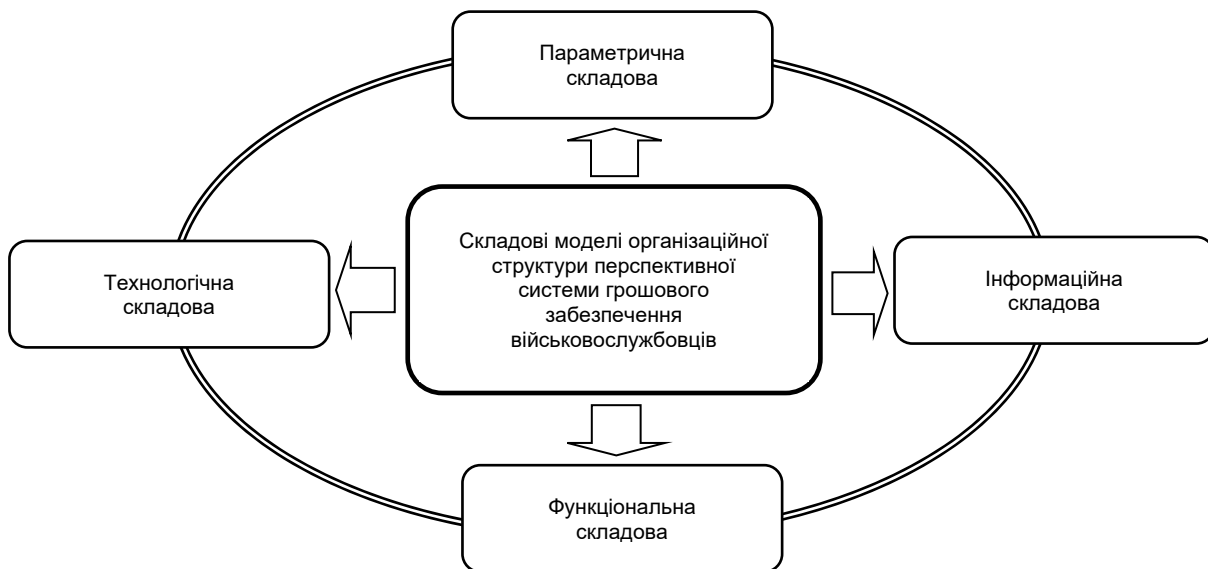


Рис. 1. Модель організаційної структури перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ

Джерело: складено автором на основі джерела [24].

Параметрична складова моделі організаційної структури перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ (рис. 2) відтворює зв'язок системи із зовнішніми чинниками з урахуванням принципів загальнодержавної системи оплати праці в Україні та принципів НАТО на основі дослідження праць [25–28].

Розкриємо сутність кожного принципу. До загальноправових принципів належать:

- принцип верховенства права – грошове забезпечення військовослужбовців має відповідати засадам права;

- принцип людиноцентризму – соціальна цінність військовослужбовця як людини є вищою за виконувану ним роботу;
- принцип справедливості та правової рівності – усі військовослужбовці однаковою мірою заслуговують на гідне грошове забезпечення;

- принцип законності – нормативно-правові акти у частині регулювання грошового забезпечення не мають суперечити Конституції України та іншим діючим законодавчим актам України; грошове забезпечення в кожному конкретному випадку має здійснюватися за наявності для цього достатніх підстав і умов, зважаючи на всі обставини, що впливають на розмір винагороди конкретного військовослужбовця.



Рис. 2. Параметрична складова перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ

Джерело: розроблено автором на основі праць [25-28].

До галузевих принципів належать:

- принцип єдності та диференціації правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців – грошове забезпечення має регулюватися як загальними, так і спеціальними нормами, що врегульовують окремі обставини фактичної дійсності, котрі впливають на здійснення такого забезпечення;
- принцип помірною поєднання централізованого та локального правового регулювання грошового забезпечення військовослужбовців, з урахуванням складності діяльності військовослужбовців в умовах ведення бойових дій та ризиків, пов'язаних із виконанням ними бойових завдань;
- принцип забезпечення захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення визначається комплексом різних державних гарантій захисту. Права військовослужбовця на грошове забезпечення однаково гарантуються незалежно від його гендерної чи расової належності, релігійних уподобань;
- принципи реформування та регулювання грошового забезпечення військовослужбовців з метою наближення до стандартів НАТО.

До особливих принципів належать:

- принцип гарантованості виплати гідного грошового забезпечення військовослужбовців – грошове забезпечення військовослужбовців має наближатись до стандартів гідної оплати праці в Україні, виплачуватись на регулярній основі з урахуванням результатів

виконання обов'язків за посадою військовослужбовця та умов його служби;

- принцип матеріальної зацікавленості військовослужбовців у грошовому забезпеченні – розмір грошового забезпечення військовослужбовців у кожному конкретному випадку не має слугувати причиною негативного ставлення до служби. Цей принцип має спонукати військовослужбовців дотримуватись вимог військової дисципліни, належним чином виконувати службові завдання тощо;
 - принцип прозорості системи формування розміру грошового забезпечення військовослужбовців – алгоритм розрахунку грошового забезпечення та структура формування мають здійснюватися відповідно до зрозумілих формул і чинних норм законодавства;
 - принцип відносної невідчужуваності права на грошове забезпечення військовослужбовців – військовослужбовець має право на грошове забезпечення і це право не може бути відчужено жодним чином, але, якщо він вчинив акт дезертирства, добровільно здався в полон ворогу тощо, військовослужбовець позбавляється цього права.
- Дослідженням встановлено, що **інформаційна складова** моделі організаційної структури перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ України (рис. 3) має відтворювати інформаційні об'єкти системи та базується на даних, які містять підстави для нарахування, умови та розміри грошових виплат військовослужбовцям [29].



Рис. 3. Інформаційна складова перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ

Джерело: розроблено автором.

Підставами для виплати грошового забезпечення військовослужбовцям є:

- **закони та нормативні акти.** У кожній країні існують закони та нормативні акти, які визначають порядок і розміри виплат військовослужбовцям, а саме, питання, пов'язані з виплатою грошового забезпечення, додатковими виплатами та пільгами військовослужбовцям;
- **посадові обов'язки.** Грошове забезпечення військовослужбовців має відповідати їхнім посадовим обов'язкам, рівню кваліфікації та досвіду роботи;
- **умови служби та навчання.** Розмір грошового забезпечення може залежати від умов, у яких проходить службу військовослужбовець, таких як складність і небезпека завдань, а також від рівня навчання і необхідної кваліфікації;
- **соціальні гарантії.** Військовослужбовці мають право на такі соціальні гарантії, як медична допомога, пенсії, пільги під час придбання житла та інші виплати, які можуть також бути враховані в системі грошового забезпечення;
- **військова дисципліна.** Військовослужбовці повинні дотримуватися вимог військової дисципліни та порядку, встановленими військовими статутами, що може вплинути на розміри виплат;
- **внесок у державну безпеку.** Грошове забезпечення військовослужбовців може залежати від їхнього внеску в державну безпеку, оскільки вони несуть відповідальність за захист і безпеку країни;
- **Економічна ситуація.** Розміри виплат військовослужбовцям можуть коригуватися залежно від економічної ситуації в державі та інфляції, щоб зберегти їхню купівельну спроможність.

Умовами для нарахування грошового забезпечення військовослужбовцям є виконання ними своїх посадових обов'язків згідно зі встановленими правилами та вимо-

гами військової служби [14]. Грошове забезпечення військовослужбовцям нараховується на підставі нормативних документів, що визначають порядок та умови виплати. Крім того, для нарахування грошового забезпечення військовослужбовцям можуть бути встановлені такі додаткові умови, як: наявність відповідного рівня кваліфікації та проходження навчання; стан здоров'я та його відповідність нормам фізичної підготовки; сумлінна служба; участь в оперативно-службових заходах, навчаннях і тренуваннях, професійна підготовка; досягнення певних результатів у службі; виконання додаткових завдань, що не входять до прямих посадових обов'язків тощо.

Військовослужбовці можуть отримувати додаткове грошове забезпечення за виконання певних функцій, наприклад, за службу в гарячих точках, проходження служби в умовах підвищеної небезпеки, за виконання завдань підвищеної складності тощо.

Розміри грошового забезпечення військовослужбовців визначають відповідно до нормативних актів, які встановлюють базовий рівень виплат і правила їхньої індексації, а також передбачають можливість нарахування додаткових виплат і премій за особливі заслуги та досягнення. Нормативні акти щодо грошового забезпечення військовослужбовців встановлюють види і форми грошового забезпечення, розміри грошових виплат за категоріями військовослужбовців, періоди грошових виплат, податки з грошового забезпечення тощо.

Як показало дослідження, **функціональна складова** моделі організаційної структури перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України (рис. 4) відтворює сукупність функцій, які необхідно виконати для досягнення мети системи, структуру і зміст виплат та соціальних гарантій військовослужбовцям, до яких належать: базові виплати, система надбавок стимулювального та компенсуючого характеру за вміння та умови служби та соціальні гарантії.



Рис. 4. Функціональна складова перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ

Джерело: розроблено автором.

Базовий рівень грошового забезпечення військовослужбовців визначається на основі нормативних документів, містить грошову виплату за військовим званням відповідно до рівня освіти та рівня відповідальності за посадою та виплату за вислугу років у відповідному військовому званні [14, 29].

Додаткові виплати й надбавки стимулювального або компенсуючого характеру та премії можуть нараховуватися залежно від виконання певних завдань і досягнення результатів. Наприклад, за успішне виконання бойових завдань, участь в оперативно-службових заходах, за службу в умовах підвищеної небезпеки або в гарячих точках, за наукові та інженерні розробки, за участь у спортивних змаганнях та інші досягнення.

У системі грошового забезпечення військовослужбовців соціальні гарантії реалізуються у вигляді додаткових виплат і компенсацій, призначених для забезпечення соціальної захищеності й добробуту військовослужбовців та їхніх сімей відповідно до вимог чинного законодавства України [1]. До таких виплат і компенсацій належать, наприклад, соціальні виплати військовослужбовцям, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, а також додаткові виплати у разі народження дитини або в разі усиновлення (удочеріння) дитини. Військовослужбовці можуть отримувати житлові виплати залежно від регіону та умов служби, а також на підставі інших критеріїв. У разі підвищення рівня інфляції та погіршення купівельної спроможності грошового забезпечення військовослужбовці можуть отримувати додаткові виплати. Загалом, соціальні гарантії в системі грошового забезпечення військовослужбовців спрямовані на створення гідних умов життя та служби, підтримку здоров'я і благополуччя військовослужбовців та членів їхніх сімей, а також на підтримку професійного зростання й розвитку.

Замикає модель організаційної структури перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ технологічна складова (рис. 5), яка відтворює логіку технологічного процесу формування системи, механізми й інструменти її реалізації.

Технологічний процес формування системи грошового забезпечення військовослужбовців має бути чітко структурованим і прозорим, щоб забезпечити справедливе й рівне забезпечення військовослужбовців відповідно до їхніх посадових обов'язків і досягнень [30]. Такий процес може мати такі кроки:

- визначення кваліфікаційних вимог для кожної посади та встановлення відповідних рівнів грошового забезпечення;
- визначення ставок грошового забезпечення залежно від рівня кваліфікації, військового звання та вислуги років;
- установа додаткових виплат і компенсацій залежно від умов та особливостей служби, а також соціальних гарантій для військовослужбовців;
- регулярний моніторинг та аналіз системи грошового забезпечення для її відповідності сучасним вимогам та змінам у законодавстві;
- забезпечення прозорості та доступності інформації про систему грошового забезпечення військовослужбовців, а також консультацій і підтримки в разі виникнення запитань чи проблем;
- розвиток системи мотивації та стимулювання для підвищення кваліфікації та професійного розвитку військовослужбовців.

Технологічний процес формування грошового забезпечення військовослужбовців має бути гнучким та адаптивним, здатним забезпечити ефективну та справедливу грошову винагороду за військову службу, як це здійснюється в країнах-членах НАТО; з урахуванням загальнонаціональних потреб і змін у системі безпеки та оборони, а також із дотриманням принципів загальнодержавної системи оплати праці в Україні.

Для реалізації технологічного процесу формування грошового забезпечення військовослужбовців можна використовувати різні інструменти, наприклад [31]:

- базу даних особових рахунків для фіксації виконаних завдань за призначенням та нарахування відповідного розміру грошового забезпечення;

- автоматизовані системи обліку та розрахунку, які дозволяють автоматично розраховувати розміри виплат на основі заданих параметрів і критеріїв;
- системи моніторингу та контролю, що забезпечують перевірку дотримання нормативів і правил грошового забезпечення, а також відстеження змін у законодавстві щодо грошового забезпечення військовослужбовців;
- методи аналізу та оцінювання системи грошового забезпечення для виявлення її сильних і слабких ха-

рактеристик, а також визначення необхідних змін і вдосконалень;

- програми навчання й професійного розвитку військовослужбовців, а також стимулювальні заходи та можливості для підвищення рівня їхньої кваліфікації.

Комбінація цих інструментів і методів може забезпечити ефективну і справедливую систему грошового забезпечення військовослужбовців.



Рис. 5. Технологічна складова перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ

Джерело: розроблено автором.

Механізм функціонування технологічного процесу грошового забезпечення військовослужбовців має бути побудований на принципах прозорості, чіткості та справедливості [31]. Він має забезпечувати такі етапи:

- формування розрахунку фонду грошового забезпечення військовослужбовців на основі встановлених норм і стандартів, який має враховувати рівень складності та небезпеки військової служби, а також соціальні гарантії, що надаються військовослужбовцям;
- розрахунок розмірів виплат і складання розрахункових листів (особових рахунків) залежно від військового звання; вислуги років у військовому званні; рівня відповідальності за виконання обов'язків за призначенням; рівня кваліфікації; особливих заслуг перед Україною та інших чинників, установлених законодавством України;
- контроль за повнотою та правильністю нарахування й виплат грошового забезпечення військовослужбовцям, включно з перевіркою розрахункових листів і коригуванням помилок;
- забезпечення своєчасної виплати грошового забезпечення військовослужбовцям відповідно до встановлених термінів;
- аналіз та оцінювання ефективності системи грошового забезпечення військовослужбовців включно з вияв-

ленням проблем і недоліків та розробкою заходів для їхнього усунення;

- урахування змін у законодавстві та вимог до оплати грошового забезпечення військовослужбовцям і внесення відповідних змін до механізму функціонування технологічного процесу грошового забезпечення.

Усі етапи механізму функціонування технологічного процесу грошового забезпечення мають бути чітко регламентовані та виконані з дотриманням установлених норм і правил. Це забезпечить ефективне та справедливе функціонування системи грошового забезпечення військовослужбовців.

Висновки. У результаті проведеного дослідження дійшли таких висновків:

- сформовано авторське бачення теоретико-методологічних засад перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України;
- розроблено й обґрунтовано модель та основні складові організаційної структури перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців, які мають відтворювати поведінку системи в зовнішньому середовищі, інформаційні об'єкти і дані, структуру процесу реалізації, технологію, механізми й інструменти реалізації системи;

• доведено, що параметрична, інформаційна, функціональна та технологічна складові організаційної структури мають слугувати основою, теоретико-методологічними засадами перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України;

• сформовано сучасну наукову думку стосовно теоретико-методологічних засад перспективної системи грошового забезпечення військовослужбовців.

Завершальним етапом цього дослідження та напрямом подальших досліджень має бути формування самої моделі виплат, структури і складу грошового забезпечення військовослужбовців за перспективною системою з урахуванням особливостей положень загальнодержавної системи оплати праці в Україні та принципів НАТО.

Список використаних джерел

1. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 р. № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення: 25.05.2023).

2. Словник військових термінів та скорочень (аббревіатур). Военно-наукове управління Генерального штабу Збройних сил України, 2020. 52 с. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Zbirnyk_statei/Slovnnyk_viiskovykh_terminiv_ta_skorochen_abbreviatur.pdf (дата звернення: 25.05.2023).

3. Городянська Л. В. Особливості систем грошового забезпечення військовослужбовців України та країн-членів НАТО: зб. тез доп. XVIII Міжнар. наук.-практ. конф. "Військова освіта і наука: сьогодення та майбутнє". м. Київ, 25 лист. 2022 р. Київ: ВІКНУ, 2022. С. 268–270. URL: https://mil.knu.ua/files/334_1844642538.pdf.

4. Порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам: Наказ МО України від 07.06.2018 р. № 260. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0745-18#n21> (дата звернення: 25.05.2023).

5. Про грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб: Постанова КМ України від 30.08.2017 р. № 704. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/704-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 25.05.2023).

6. Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану: Постанова КМ України від 28.02.2022 р. № 168. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 25.05.2023).

7. Про встановлення тарифних розрядів за посадами осіб офіцерського складу Збройних Сил України: Наказ МО України від 01.03.2018 р. № 90. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-18#Text> (дата звернення: 23.05.2023).

8. Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: Наказ МО України від 07.09.2020 р. № 317. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0927-20#Text> (дата звернення: 23.05.2023).

9. Міноборони показало, які зарплати отримають військові у 2023 році // Мілітарний. Mil.in.ua. URL: <https://mil.in.ua/uk/news/minoborony-pokazalo-yaki-zarplaty-otrymayut-viiskovi-u-2023-rotsi/> (дата звернення: 23.05.2023).

10. Носова Г. Зарплати військових 2023 року: що потрібно знати про грошове забезпечення та надбавки // ТСН. URL: <https://tsn.ua/ato/zarplata-viiskovih-u-2023-roci-zmni-u-goroshovomu-zabezpechenni-2310049.html> (дата звернення: 23.05.2023).

11. 30 тисяч отримають не всі. Як змінилися зарплати та пенсії для військових з 1 лютого // Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/02/23/697351/> (дата звернення: 23.05.2023).

12. Семененко О. М., Трегубенко С. С., Онофрійчук П. В., Рахманій О. М. Сучасні аспекти забезпечення фінансовими ресурсами спеціалістів військової наукової і освітньої сфери України та деяких країн світу // The scientific heritage, 2021. № 72. С. 65–72. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suchasni-aspekti-zabezpechennya-finansovimi-resursami-spetsialistiv-viiskovoyi-naukovoyi-i-osvitnoyi-sferi-ukrayini-ta-deyakih-viewer> (дата звернення: 23.05.2023).

13. Поляев А. І. Деякі аспекти впровадження оборонного менеджменту в оборонних відомствах держав-членів НАТО // Зб. наук. пр. Центру воєнно-стратегічних досліджень Нац. ун-ту оборони України імені Івана Черняхівського, 2020. № 3 (70). URL: <http://znp-cvsvd.nouu.org.ua/article/view/223664> (дата звернення: 23.05.2023).

14. Городянська Л. В. Особливості грошового забезпечення Збройних Сил України в умовах воєнного стану // Вісн. Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. Київ: ВПЦ "Київський університет", 2022. Вип. 2 (50). С. 60–67. doi.org/10.17721/1728-2217.2022.50.60-67.

15. "Бюджет для перемоги": скільки і на що уряд планує витратити у 2023 р. // BBC NEWS Україна. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-62917024> (дата звернення: 23.05.2023).

16. Allowances // Official website of the US government, 2023: URL: <https://www.travel.dod.mil/Allowances> (дата звернення: 23.05.2023).

17. British Army Pay Scale. British Army Pay Table 2023: An easy-to-use guide detailing British Army pay for this year // Daysack Media, 2023. URL: <https://daysackmedia.co.uk/resources/british-army-pay-scales/> (дата звернення: 23.05.2023).

18. Military Compensation // An official website of the United States government. URL: <https://militarypay.defense.gov/> (дата звернення: 23.05.2023).

19. Romanek Bartolomej. Tyle zarabiają żołnierze w Wojsku Polskim? ŻOŁD 2023 Zarobki generała, pułkownika, podporucznika, szeregowego? Sprawdźcie! // Dziennik zachodni, 13.01.2023. URL: <https://dziennikzachodni.pl/tyle-zarabiaja-zolnierze-w-wojsku-polskim-zold-2023-zarobki-generala-pulkownika-podporucznika-szeregowego-sprawdzcie-13012023/ar/c1-17172331> (дата звернення 23.05.2023).

20. О'Коннор Джозеф, Макдермотт Іен. Системне мислення. Пошук неординарних творчих рішень; пер. з англ. Надії Сисюк. Київ, 2018. 240 с.

21. Service to Country: Personnel Policy and the Transformation of Western Militaries / eds. Curtis Gilroy and Cindy Williams. Cambridge, Mass.: MIT Press, 2006.

22. Filling the Ranks: Transforming the U.S. Military Personnel System / ed. Cindy Williams. Cambridge, Mass.: MIT Press, 2004.

23. Кульчицький І. М. Концептуалізація понять "модель" та "моделювання" у наукових дослідженнях. Львів: Нац. ун-т "Львівська політехніка", 2015. С. 273–284. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2018/jun/12897/19kulchickiyimkonceptual.pdf> (дата звернення: 23.05.2023).

24. Кожедуб Ю. В. Функціональна модель системи забезпечення інформаційної безпеки // Information Technology and Security, Jul.–Dec. 2018. Vol. 6. Iss. 2 (11). С. 29–42. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/33827/1/ITS2018-6-2_03.pdf (дата звернення: 20.05.2023).

25. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 23.05.2023).

26. Wages and the Fair Labor Standards Act // An official website of the United States government, 2023. URL: <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa> (дата звернення: 25.05.2023).

27. Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations // Internat. Labour Organization, 2022. Geneva. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_849209.pdf (дата звернення: 25.05.2023).

28. EU action for equal pay // European Commission. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en (дата звернення: 25.05.2023).

29. Городянська Л. В. Грошове забезпечення військовослужбовців провідних країн НАТО й України: порівняльний аналіз // зб. наук. пр. Військ. ін-ту Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Київ: ВІКНУ імені Тараса Шевченка, 2023. Вип. 79. С. 172–184.

30. Городянська Л. В. Технологія цифрової адаптації даних грошового та пенсійного забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України // Вісн. Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. Київ: ВПЦ "Київський університет", 2023. Вип. 1 (53). С. 27–31. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2022.52.25-29>.

31. Городянська Л. В. Механізм впровадження цифрових технологій у систему грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України // Вісн. Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. Київ: ВПЦ "Київський університет", 2022. Вип. 4 (52). С. 25–29. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2022.52.25-29>.

References

1. About social and legal protection of military personnel and their family members. (2022) : Law of Ukraine. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>.

2. Dictionary of military terms and abbreviations (abbreviations). (2020). Military and Scientific Department of the General Staff of the Armed Forces of Ukraine. https://shron1.chtyvo.org.ua/Zbirnyk_statei/Slovnnyk_viiskovykh_terminiv_ta_skorochen_abbreviatur.pdf.

3. Gorodianska, L. V. (2022). Peculiarities of systems of monetary support of military servicemen of Ukraine and NATO member countries. Military education and science: present and future, Taras Shevchenko National University of Kyiv. https://mil.knu.ua/files/334_1844642538.pdf.

4. The procedure for paying monetary allowances to service men of the Armed Forces of Ukraine and some other persons. (2023) : Order of the Ministry of Defense of Ukraine. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0745-18#n21>.

5. About the penny security of the military servicemen, on the basis of an ordinary and chief warehouse and other specialties. (2023) : Decree to the Cabinet of Ministers of Ukraine. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/704-2017-%D0%BF#Text>.

6. The issue of certain payments to military personnel, rank and file officers, police officers and their families during martial law. (2023) :

Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2022-%D0%BF#Text>.

7. On the establishment of tariff categories by positions of officers of the Armed Forces of Ukraine. (2022) : order of the Ministry of Defense of Ukraine. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-18#Text>.

8. On the approval of the lists of military accounting specialties and full-time positions of private, sergeant and senior staff and tariff lists of the positions of the above-mentioned servicemen. (2022) : order of the Ministry of Defense of Ukraine. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0927-20#Text>.

9. The Ministry of Defense has shown what salaries the military will receive in 2023. (2023). Military. <https://mil.in.ua/uk/news/minoborony-pokazalo-yaki-zarplyaty-otrymayut-vijskovi-u-2023-rotsi/>.

10. Nosova, H. (2023). Salaries of the military in 2023: what you need to know about financial support and allowances. TSN : website. <https://tsn.ua/ato/zarplyata-vijskovih-u-2023-roci-zmini-u-goroshovomu-zabezpechenni-2310049.html>.

11. Not everyone will receive 30,000. How salaries and pensions for the military have changed since February 1. (2023). Economic Truth : website. <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/02/23/697351/>.

12. Semenenko, O., Tregubenko, S., Onofriychuk, P. & Rahmany, O. (2021) Modern aspects of providing financial resources to specialists in the military scientific and educational sphere of Ukraine and some countries of the world. The scientific heritage, 72, 65-72. <https://cyberleninka.ru/article/n/suchasni-aspekti-zabezpechennya-finansovimi-resursami-spetsialistiv-vijskovoyi-naukovoyi-i-osvitnoyi-sferi-ukrayini-ta-deyakih-viewer>.

13. Polyayev, A. (2020). Some aspects of the introduction of defense management in defense departments of NATO member states. Collection of scientific works of the Center for Military and Strategic Research of the National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovsky, 3 (70). <http://znp-cvds.nuou.org.ua/article/view/223664>.

14. Gorodianska, L. V. (2022). Peculiarities of monetary support of the armed forces of Ukraine under martial law. Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Military-special sciences, 2 (50), 60-67. doi.org/10.17721/1728-2217.2022.50.60-67 [in Ukrainian].

15. "Budget for victory": how much and what the government plans to spend in 2023. (2023). BBC NEWS Ukraine : website. <https://www.bbc.com/ukrainian/features-62917024>.

16. Allowances. (2023) : Official website of the US government. <https://www.travel.dod.mil/Allowances/> [in English].

17. British Army Pay Scale. British Army Pay Table 2023: An easy-to-use guide detailing British Army pay for this year. (2023). <https://daysackmedia.co.uk/resources/british-army-pay-scales/> [in English].

18. Military Compensation. An official website of the United States government. <https://militarypay.defense.gov/> [in English].

19. How much do soldiers of the Polish Army earn? ZOLD 2023 Earnings of a general, colonel, second lieutenant, private? (2023). Dziennik zachodni. <https://dziennikzachodni.pl/tyl-zarabiaja-zolnierze-w-wojsku-polskim-zold-2023-zarobki-general-pulkownika-podporucznika-szeregowego-sprawdzcie-13012023/ar/c1-17172331>.

20. Okonnor, D. & Makdermott, I. (2018). System thinking. Search for extraordinary creative solutions. Kyiv [in Ukrainian].

21. Service to Country: Personnel Policy and the Transformation of Western Militaries (2006) / eds. Curtis Gilroy and Cindy Williams. Cambridge, Mass. : MIT Press [in English].

22. Filling the Ranks: Transforming the U.S. Military Personnel System (2004) / ed. Cindy Williams. Cambridge, Mass. : MIT Press [in English].

23. Kulchitskyi, I. M. (2015). Conceptualization of the concepts of "model" and "modeling" in scientific research. 273-284. <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2018/jun/12897/19kulchickiyimkonceptual.pdf>.

24. Kozhedub, Yu. V. (2018) Functional model of the information security system. *Information Technology and Security*, Vol. 6. Iss. 2 (11), 2018. 29-42. https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/33827/1/ITS2018-6-2_03.pdf.

25. Code of Labor Laws of Ukraine (2023) : Law of Ukraine. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

26. Wages and the Fair Labor Standards Act (2023) : An official website of the United States government. <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa>.

27. Pay transparency legislation : Implications for employers' and workers' organizations (2022). International Labour Organization : Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_849209.pdf.

28. EU action for equal pay (2023) : European Commission. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en.

29. Gorodianska, L. V. (2022). Monetary allowance of military personnel of the leading nato member countries and Ukraine: comparative analysis. *Collection of scientific works of the Military Institute of Kyiv National Taras Shevchenko University*, 2023. Vyp. 79. 172-184 [in Ukrainian].

30. Gorodianska, L. V. (2023). Technology of digital adaptation data of monetary and pension supply of the military personnel of the Armed Forces of Ukraine. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Military-special sciences*, 1 (53), 27-31. doi: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2023.53.27-31> [in Ukrainian].

31. Gorodianska, L. V. (2022). Implementation of digital technologies into servicemen financial support system of the Armed Forces of Ukraine. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Military-special sciences*, 4 (52), 25-29. doi: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2022.52.25-29> [in Ukrainian].

Надійшла до редколегії 26.05.23

L. Gorodianska, PhD (Econ.), Associate Prof.,
Corresponding Member of the Academy of Economic Sciences of Ukraine
e-mail: gorod_lv@knu.ua
ORCID ID: 0000-0002-4482-1690
Scopus ID 56529623300
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF THE PROSPECTIVE SYSTEM OF MONETARY SUPPORT FOR SERVICEMEN OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE

The article presents a model of the organizational structure of a promising system of monetary support for servicemen of the Armed Forces of Ukraine, and based on it, the theoretical and methodological foundations of this system were formed. It is proposed to form a promising system of monetary support for military personnel based on interdependent components that create an organizational structure. It was established and substantiated, using system-logical and functional approaches to the tasks, that the components of the perspective system of monetary support for military personnel should be parametric, informational, functional and technological components. The article defines and substantiates the content and purpose of each of the components. In the context of the modern military-political vision of the Armed Forces of Ukraine, it is claimed that the parametric component should reproduce the connection of the system with external factors and principles of system construction: general legal, branch and special. It is argued that the leading principles should be the rule of law, people-centrism, justice and legal equality, unity and differentiation of legal regulation, guaranteeing decent amounts of payments, etc. The information component should reproduce the information objects and data of the system, the size and conditions of monetary payments to servicemen. The main conditions for monetary support to servicemen of the Armed Forces of Ukraine should be: qualification level, professional training and conscientious performance of assigned duties. The functional component should reproduce the structure and content of payments and social guarantees to military personnel. It has been established and substantiated that the payments are divided into basic by military rank and by years of service in the corresponding rank, and into allowances and additional payments according to the structure. The technological component reproduces the logic of the technological process of forming the system of monetary support for military personnel, mechanisms and tools for its implementation. It is claimed that the technological process of providing monetary support to military personnel should be carried out in the environment of a modern automated accounting and calculation system.

Keywords: organizational structure, model, military serviceman, monetary support, perspective system, parametric component, informational component, functional component, technological component.

УДК 336.144

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2023.54.49-56>

С. Чімишенко, канд. екон. наук, доц.

e-mail: sergey.ch66@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-1904-9125

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

АНАЛІЗ СИСТЕМ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДЕЯКИХ КРАЇН-ЧЛЕНІВ НАТО

Досліджено системи грошового забезпечення військовослужбовців деяких країн-членів НАТО в контексті застосування досвіду цих країн для реформування системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ України та інших створених відповідно до чинного законодавства військових формувань. Зауважено на структурі та принципах побудови зазначених систем грошового забезпечення військовослужбовців. Адже проблеми системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ набули хронічного характеру і не дозволяють адекватно відобразити досягнення військовослужбовців у ході їхньої військової служби. Незначний відсоток окладів за військовим званням та посадою суперечить їхньому призначенню та стимулювальній ролі. Натомість негарантована частина грошового забезпечення військовослужбовців, яка призначена для диференціації розмірів грошового забезпечення конкретних військовослужбовців залежно від їхнього рівня майстерності і досягнень у службі, істотно переважає в загальній сумі нарахованого грошового забезпечення військовослужбовців деяких країн-членів НАТО, головними з яких є нарахування єдиного (базового) окладу і залежність його лише від військового звання військовослужбовців. Визначені принципи забезпечують простоту і прозорість систем грошового забезпечення військовослужбовців вивчених країн-членів НАТО, а також забезпечують відповідність цих систем їхній стимулювальній ролі в системі мотивації військової служби. Системи грошового забезпечення військовослужбовців розглянутих країн-членів НАТО забезпечують ефективне просування по службі і побудову військової кар'єри, що дозволяє комплектувати військовий персонал кращими військовослужбовцями і запобігати просуванню по службі неперспективних військовослужбовців.

Ключові слова: грошове забезпечення військовослужбовців, країни-члени НАТО, стимулювання, військова служба, військове звання, оклади.

Постановка проблеми. Видатки на утримання особового складу Збройних Сил України (далі – ЗСУ) забезпечуються через встановлення бюджетних нормативів щодо грошового забезпечення військовослужбовців та заробітної плати працівників ЗСУ. Ці нормативи, у свою чергу, потребують наукового обґрунтування. Їх формування має здійснюватись відповідно до принципів, які можна визначити, виходячи з теорій мотивації та стимулювання праці таких класиків, як: А. Маслоу, А. Сміт, П. Лоуренс, Ф. Герцберг. При цьому слід зазначити, що мотиваційні механізми, викладені в цих теоріях, у тому числі й ієрархія потреб А. Маслоу, а також механізми стимулювання праці повною мірою застосовані до військової сфери.

Попри поширеність точки зору, що збройні сили лише витрачають державні кошти без отримання суспільством реальної користі, слід зауважити, що військові формування беруть участь у створенні та перерозподілі ВВП шляхом надання суспільству специфічних послуг по збройному захисту мирної праці громадян, забезпеченню громадського порядку в країні тощо. Ці послуги мають свою вартість і відповідають площині нематеріального виробництва. У цьому контексті вочевидь військову службу слід розглядати як різновид суспільної праці, її можна назвати – військова (ратна) праця.

Спираючись на зміст теорій мотивації та стимулювання праці, а також враховуючи особливості військової служби, на нашу думку, слід виділити такі основні принципи економічного стимулювання військової праці:

- повне забезпечення матеріальних, духовних та інтелектуальних потреб особи;
- відповідність якості та кількості праці;
- зацікавлення громадян до вибору військової професії;
- прозорість та простота нарахування грошового забезпечення;
- наукове обґрунтування норм грошового забезпечення.

Розглянуті принципи мають слугувати для визначення норм грошового забезпечення військовослужбовців військових формувань України. Грошове забезпечення військовослужбовців визначається залежно від посади, військового звання, кваліфікації, наукового ступеня і вченого звання, тривалості та умов військової служби.

Із початком в Україні в 2014 р. антитерористичної операції (АТО), а пізніше операції об'єднаних сил (ООС), варто вказати на поступове зростання розмірів грошового забезпечення військовослужбовців та привабливості військової служби. Для визначення напрямів реформування системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ проаналізуємо її структуру та тенденції щодо змін розмірів грошового забезпечення. Системи грошового забезпечення військовослужбовців пострадянських країн в основному складаються з окладів за військовими званнями, посадових окладів та додаткових видів. При цьому дуже часто кількість і питома вага додаткових видів переважає в грошовому забезпеченні військовослужбовців, що суперечить принципам грошового забезпечення.

Всебічний аналіз змісту та структури системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗСУ свідчить про наявність у ній проблемних питань. Ідеться передусім про такі недоліки:

- перевантаження системи грошового забезпечення додатковими видами, частина з яких не виконують певних стимулювальних функцій, а призначені для підвищення номінального розміру грошового забезпечення, що порушує принцип обґрунтованості грошового забезпечення;
- надто велика частка додаткових видів грошового забезпечення та надто низький розмір окладів за військовим званням та посадою нівелюють стимулювальну роль окладів та прагнення військовослужбовців до кар'єрного зростання та присвоєння чергових військових звань;
- недосконалість законодавчої бази з питань соціального захисту військовослужбовців, що полягає в декларативному характері деяких елементів системи соці-

ального захисту військовослужбовців, включаючи деякі види грошового забезпечення.

Реформування системи грошового забезпечення військовослужбовців у 2018 р. не позбавило її найголовніших недоліків. Проблема недосконалості системи грошового забезпечення виникла через те, що замість збільшення основних видів грошового забезпечення впроваджені додаткові щомісячні види грошового забезпечення, розмір яких чітко не фіксований і дозволяє збільшувати їх в необмежених обсягах. Поступове збільшення розмірів надбавки за особливості проходження служби до її максимального розміру та постійні збільшення розмірів премії (на лютий 2023 р. це майже 400 % посадового окладу офіцерам і більше 630 % солдатам та сержантам військової служби за контрактом та мобілізованим) знову знівелювало основні види грошового забезпечення та збільшило корупційні ризики в системі грошового забезпечення військовослужбовців. Також у постанові Кабінету Міністрів України від 2017 р. № 704 зазначено, що посадовий оклад, оклад за військовим званням визначається шляхом множення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на 1 січня 2018 р., на відповідний тарифний коефіцієнт. Таким чином, абсолютні розміри окладів були зафіксовані на рівні 2018 р., що унеможливило механізм захисту грошового забезпечення від інфляції шляхом збільшення розміру окладів разом зі збільшенням прожиткового мінімуму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Для дослідження систем грошового забезпечення військовослужбовців деяких країн-членів НАТО був проаналізований ряд документів і публікацій. Зокрема, ч. 1 розд. 7А "Основний оклад" Положення про управління фінансами в Міністерстві оборони Сполучених Штатів Америки (США) визначає розміри і порядок виплати основного окладу військовослужбовцям США.

Інтернет-ресурс Міністерства оборони США Military Compensation надає інформацію про додаткові види грошового забезпечення військовослужбовців США у вигляді спеціальних і заохочувальних виплат та допомог. Ресурс детально описує види, розміри та умови виплати зазначених додаткових видів грошового забезпечення. При цьому додаткова інформація щодо допомог міститься також на інтернет-ресурсі Defense Travel Management Office в частині компенсування витрат військовослужбовців на переїзд, відрядження та інші дорожні витрати. Зокрема, Тереза Теннісон у своїй статті "Як працює нова допомога на основні потреби військових (BNA)" описує порядок надання допомоги на основні потреби (BNA) та показники доходу на одного члена сім'ї для отримання права на цю допомогу.

П. Меддісон у звіті "Огляд грошового забезпечення військовослужбовців Великої Британії" аналізує ефективність витрат уряду на грошове забезпечення військовослужбовців Великої Британії та робить висновок щодо відповідності розмірів грошового забезпечення військовослужбовців рівню оплати праці в цивільних сферах економіки. Структура грошового забезпечення та розміри основного окладу (Core Salary) і додаткових виплат військовослужбовців Великої Британії викла-

дено в "Моделі грошового забезпечення збройних сил Pay16" (Air Media Centre).

Б. Романек у своїй статті "Скільки заробляють солдати Війська Польського?" описує систему грошового забезпечення військовослужбовців Війська Польського, зокрема її структуру і порядок нарахування основного окладу та додаткових видів грошового забезпечення. Розміри основного окладу військовослужбовців Війська Польського визначені за групами оплати згідно з Постановою Міністра національної оборони від 17 травня 2022 р. "Про визначення груп оплати праці" та Постановою Міністра національної оборони від 28 березня 2022 р. "Про ставки основного окладу професійних військовослужбовців".

Мета статті. Для пошуку шляхів вдосконалення системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України в контексті переходу ЗСУ на стандарти НАТО було б доцільно вивчити досвід деяких країн-членів НАТО щодо організації систем грошового забезпечення військовослужбовців. Для визначення принципів організації грошового забезпечення військовослужбовців цих країн доцільно більш детально розглянути його структуру.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розглянемо грошове забезпечення військовослужбовців збройних сил Сполучених Штатів Америки (США). Грошове забезпечення та система пільг, що надається військовослужбовцям армії США є важливими факторами, які спонукають значну частину населення обирати військову професію. Керівництво країни докладає чимало зусиль для того, щоб надати ряд переваг військовослужбовцям порівняно із цивільним населенням, у результаті чого військова служба в США конкурентноздатна на ринку праці.

Всебічний аналіз змісту та структури системи грошового забезпечення військовослужбовців США дозволяє зробити висновок щодо її доброї організації і прозорості, що робить цю систему доступною для розуміння всіх військовослужбовців. Вона складається із таких видів грошового забезпечення [1]:

- основний (базовий) оклад (Basic Pay) – основне грошове утримання військовослужбовців ЗС США, яке нараховується залежно від рангу і загальної вислуги років;
- спеціальні та заохочувальні виплати (S&I);
- виплата за важкі умови служби (HDP);
- оплата за безпосередню участь у бойових діях в умовах вогневого контакту з ворогом (HFP/IDP);
- виплата за службу в небезпечних умовах (HDIP);
- допомоги (на житло (BAN), на харчування (BAS), на базові потреби (BNA), на обмундирування, при переїзді до нового місця служби (DLA), у разі розлуки з сім'єю).

Платіжну категорію основний (базовий) оклад було введено для того, щоб виділити складову грошового забезпечення, загальну для всіх військовослужбовців. Розміри основних окладів – "базової виплати" (BasicPay) встановлюються відповідно до законів, прийнятих Конгресом США в 1967 і 1970 роках і залежать від зарахованої загальної (кумулятивної) вислуги років (Cumulative Years of Service); для офіцерського складу вислуга років у званні, для сержантів і рядових термін служби з моменту підписання контракту і рангу (PayGrade), що відповідає військовому званню (табл. 1) [1].

Таблиця 1. Витяг із розмірів основного окладу військовослужбовців армії США станом на 1 січня 2023 р. (\$ на міс.)

Строк служби Ранг	< 2 р.	2 р.	10 р.	20 р.	26 р.	30 р.	36 р.	40 р.
Офіцери								
O-8	12,170.70	12,570.00	13,918.20	16,298.10	16,700.10	17,118.30	17,545.80	17,545.80
O-5	6,393.30	7,202.10	8,700.60	10,544.70	10,861.80	10,861.80	10,861.80	10,861.80
O-2	4,190.70	4,772.70	5,799.30	5,799.30	5,799.30	5,799.30	5,799.30	5,799.30
Ворент-офіцери								
W-4	5,012.40	5,391.30	6,483.00	8,087.70	9,153.60	9,153.60	9,336.30	9,336.30
W-1	3,555.00	3,938.10	5,070.60	6,143.40	6,143.40	6,143.40	6,143.40	6,143.40
Солдати, сержанти								
E-8			5,176.50	6,130.20	6,930.90	7,069.80	7,069.80	7,069.80
E-5	2,730.30	2,914.20	3,851.70	3,874.80	3,874.80	3,874.80	3,874.80	3,874.80
E-2	2,149.20	2,149.20	2,149.20	2,149.20	2,149.20	2,149.20	2,149.20	2,149.20

Джерело: складено автором на підставі [1].

Частка базового окладу для військовослужбовців різних категорії коливається в досить широких межах, а саме: у сержантського складу, вона коливається від 68 % до 80 %, а в офіцерського – від 77 % до 88 %. Розмір базового окладу американських військовослужбовців відповідно до категорії або рангу (рядовий і сержантський склад – ранг E, ворент-офіцери – ранг W, офіцери – ранг O) після набуття відповідної для кожної категорії

граничної вислуги років не збільшується. Отже, підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що разом із просуванням по службі та збільшенням вислуги років частка основного окладу в загальному грошовому забезпеченні військовослужбовців збільшується. Зауважимо, що в США встановлено відповідність військових звань рангам базового окладу (табл. 2).

Таблиця 2. Відповідність військових звань рангам базового окладу військовослужбовців США

Рядовий та сержантський склад

Ранг базового окладу	Спец. ранг		E-9		E-8		E-7	E-6	E-5	E-4		E-3	E-2	E-1
Військове звання	Старший радник Командувача	Головний сержант армії	Головний командний сержант	Головний сержант	Перший сержант	Майстер-сержант	Сержант першого класу	Штаб-сержант	сержант	Капрал	Спеціаліст	Рядовий першого класу	Рядовий	Рядовий

Унтер-офіцери

Ранг базового окладу	W-5	W-4	W-3	W-2	W-1
Військове звання	Старший унтер-офіцер 5	Старший унтер-офіцер 4	Старший унтер-офіцер 3	Старший унтер-офіцер 2	Унтер-офіцер 1

Офіцери

Ранг базового окладу	Спец. ранг	O-10	O-9	O-8	O-7	O-6	O-5	O-4	O-3	O-2	O-1	Кандидат в офіцери
Військове звання	Генерал армії	Генерал	Генерал-лейтенант	Генерал-майор	Бригадний генерал	Полковник	Підполковник	Майор	Капітан	Перший лейтенант	Другий лейтенант	Курсант

НАТО підтримує "стандартну шкалу військових звань" (табл. 3) з метою зіставити військові звання кожної країни-члена. Категорії військових звань були встанов-

лені в документі 1978 р. під назвою STANAG 2116 (коди НАТО для військових звань військового персоналу) [2].

Таблиця 3. Коды НАТО для військових звань військового персоналу

Офіцерські звання												
Рангова група	Вищі офіцери					Старші офіцери			Молодші офіцери		Кандидат в офіцери	
код НАТО	OF-10	OF-9	OF-8	OF-7	OF-6	OF-5	OF-4	OF-3	OF-2	OF-1	OF(D)	
Ранг оплати США	Спец. ранг	O-10	O-9	O-8	O-7	O-6	O-5	O-4	O-3	O-2	O-1	Курсант
Інші звання												
Рангова група	Унтер-офіцери						Рядовий склад					
код НАТО	OR-9		OR-8	OR-7	OR-6	OR-5	OR-4	OR-3	OR-2	OR-1		
Ранг оплати США	Спец. ранг	E-9	E-8	E-7	E-6	E-5	E-4	E-3	E-2	E-1		

Джерело: складено автором на підставі [2].

Для подальшого аналізу можливостей удосконалення грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України слід узагальнити досвід запровадження базової виплати (основного окладу) для військовослужбовців США. Найбільш позитивними моментами в цьому контексті, на наш погляд, є:

по-перше, стимулювання молодих військовослужбовців до кар'єрного зростання. Абсолютний розмір підвищення окладу дуже залежить від рангу військовослужбовця. У відносному значенні найбільш істотне зростання оплати відзначається: для офіцерського складу – від рангу O-1 до O-5 – на 76 %, а сержантського і рядового складу – від рангу E-2 до E-7 – на 77 %. Указані категорії військовослужбовців є, з одного боку, найбільш чисельними, а з іншого, стимулюють молодих військовослужбовців, яких вигідно тримати на службі у зв'язку з тим, що ефективність їхньої роботи і рівень кваліфікації після отриманої підготовки достатньо високий, а рівень оплати ще незначний у зв'язку з невеликою вислугою років. Тут доречно також зауважити, що граничний період перебування офіцера вищого складу в одному військовому званні – 5 років, після чого він зобов'язаний піти у відставку, якщо до закінчення вказаного терміну не був висунутий на вищу посаду;

по-друге, систему зростання основного окладу військовослужбовців побудовано таким чином, щоб змусити безперспективних військовослужбовців, які не пройшли конкурс на присвоєння чергового військового звання, звільнитись з військової служби. Чим нижча ланка, тим раніше припиняється збільшення базової виплати з вислугою років. Зауважимо, що і в цьому випадку система стимулювання підкріплюється правовими нормами. Зокрема, кадрові офіцери, що до моменту досягнення максимальних для даного військового звання термінів дійсної служби розглядалися комісіями двічі, проте не були підвищені у званні, підлягають звільненню з дійсної служби;

по-третьє, система оплати стимулює військових (особливо молодих) до продовження контрактів, тому що найбільше оклади збільшуються саме на початку служби. Зокрема, в офіцерів від рангу O-1 до O-4 у перші чотири роки окладу збільшуються на 25–35 %, тобто більше, ніж у всі наступні роки;

по-четверте, основні оклади сержантів, що мають ранги E-5 – E-9, майже дорівнюють окладам офіцерів у званнях від другого лейтенанта до капітана (ранги O-1 – O-3). Це є ефективним засобом стимулювання тривалості служби в збройних силах військовослужбовців, що за рівнем своєї освіти та спеціальної підготовки не можуть розраховувати на присвоєння офіцерського звання. При цьому враховується, що сержанти в армії США взагалі відіграють особливу роль як молодші командири. Окрім

того, ця категорія військових перебуває в зрілому віці, має високу кваліфікацію і має великі сім'ї.

Відповідно до принципу "за складнішу роботу більша оплата" система грошового забезпечення військовослужбовців США містить велику кількість додаткових видів грошового забезпечення, які збільшують його для військовослужбовців, що виконують додаткові обов'язки або обов'язки у складних та небезпечних умовах, включно з участю в бойових діях. Їх можна поділити на спеціальні та стимулювальні виплати та допомоги [3]. Спеціальні та заохочувальні (S&I) виплати забезпечують гнучкість системи грошового забезпечення військовослужбовців США за рахунок додаткових виплат, які призначені для вирішення конкретних потреб у комплектуванні та інших питань управління військами, які не можуть бути ефективно вирішені шляхом підвищення базового окладу.

На відміну від базового окладу, який залежить від вислуги років, S&I дозволяють підвищити розмір грошового забезпечення за ключовими професійними спеціальностями чи критичними навичками. Ці винагороди також використовуються для компенсації важких або небезпечних завдань або умов. Окрім того, винагороди S&I можуть використовуватися для стимулювання розвитку військовослужбовцями певних навичок, важливих для цілей національної безпеки.

Наразі законодавством дозволено понад 60 виплат S&I. Для багатьох із цих виплат детальні вимоги та точні суми виплат встановлені законом і можуть бути змінені лише рішенням Конгресу. Закон передбачає 10-річну поетапну консолідацію виплат S&I за вісьмома широкими категоріями, надаючи більшу гнучкість і можливість коригувати розміри виплат і критерії відповідності. Наразі винагороди S&I включають такі виплати:

- виплата за важкі умови служби (HDP);
- виплата за безпосередню участь у бойових діях у умовах вогневого контакту з ворогом (HFP/IDP);
- виплата за продовження служби в зоні бойових дій (AIP);

- виплата за службу в небезпечних умовах (HDIP) [3, 4].

Допомоги є другим за значимістю елементом грошового забезпечення військовослужбовців. Допомога – це гроші, які надаються на конкретні потреби, наприклад, на харчування чи житло. Грошові допомоги надаються, коли держава не забезпечує цю конкретну потребу. Наприклад, якщо кількості державного житла недостатньо для розміщення всіх військовослужбовців та їхніх сімей. Ті, хто проживає в державному житлі, не отримують повної житлової допомоги. Ті, хто не проживає в державному житлі, отримують допомогу для винаймання комерційного житла.

Найпоширенішими видами допомоги є базова допомога на харчування (BAS) і базова допомога на житло (BAN). Більшість військовослужбовців отримує обидві ці допомоги, і в багатьох випадках вони становлять значну частину загального грошового забезпечення військовослужбовця.

Більшість грошових допомог не підлягають оподаткуванню, що є додатковою перевагою військовослужбовців [3].

Розміри грошового забезпечення військовослужбовців Британської армії встановлюються з урахуванням таких факторів:

- потреба наймати, утримувати та мотивувати людей, які мають належну кваліфікацію;
- направленість Міністерства оборони на виконання планових показників щодо надання відомчих послуг;
- суворі лімітованість коштів державного бюджету на потреби Міністерства оборони;
- врахування урядом показників інфляції.

При визначенні розмірів грошового забезпечення військовослужбовців збройних сил важливим фактором є їхня порівнянність з рівнем оплати праці в цивільному секторі. Уряд Великої Британії докладає чимало зусиль для того, щоб надати ряд переваг військовослужбовцям порівняно з цивільним населенням. Хоча еквівалентність між цивільними та військовими посадами іноді встановити досить важко, уряд Великої Британії приділяє багато уваги відповідності грошового забезпечення військовослужбовців цілям привабливості військової служби на ринку праці Великої Британії. Оплата військової праці в збройних силах та утримання військовослужбовців мають мотивувати необхідну якість та кількість військового персоналу. У результаті цього військова служба у Великій Британії є конкурентною на ринку праці.

Аналіз змісту та структури системи грошового забезпечення військовослужбовців Британської армії (англ. British Army, або Сухопутні війська Великої Британії) дозволяє зробити висновок щодо її надійності, простоти і прозорості. Вона дещо схожа із системою грошового забезпечення військовослужбовців США і складається з таких видів грошового забезпечення [5]:

- Core Salary – основна виплата військовослужбовцям, яка залежить від рангу і терміну служби в цьому ранзі;
- Trade Supplement Rate – додаткова виплата, передбачена лише для військовослужбовців рядового та сержантського складу, що залежить від обсягу посадових обов'язків та місця проходження служби;
- X-Factor – виплата, що диференціює розмір грошового забезпечення залежно від умов проходження служби та ризиків.

Таким чином, грошове забезпечення офіцерського складу Британської армії визначається відповідно до основної (базової) виплати, розмір якої визначається залежно від "кроків" військовослужбовця у відповідному ранзі, який відповідає військовому званню. Таких кроків 5 у рангах OF1 і OF6, що відповідають військовим званням "лейтенант" ("другий лейтенант") і бригадний генерал, та 7 в інших рангах офіцерського складу.

Розміри грошового забезпечення військовослужбовців рядового, сержантського складу та унтер-офіцерів залежать від військового звання і відповідності оплати згідно з рівнями від SUPP1 до SUPP4. Відповідність згідно з рівнями відбувається за результатами оцінювання посадових обов'язків (Job Evaluation – JE) за 6 факторами JE та встановлення відповідної кількості балів. Бали відображують як рівень відповідальності за посадою, так і ризики, з якими пов'язане виконання обов'язків. Кількість "кроків" 10 у ранзі OR7, що відповідає військовому званню "штаб-сержант", 9 – у ранзі OR2, що відповідає військовому званню "рядовий" ("молодший капрал"), і 5 в інших рангах сержантського складу та унтер-офіцерів [5].

Кожен крок відповідає певному строку служби у відповідному ранзі та здобуткам військовослужбовця і досягається шляхом його атестації. Умови переходу військовослужбовців Британської армії на наступний крок праці визначаються сукупністю факторів, у тому числі їхнім стажем служби, продуктивністю та кваліфікацією. Загалом військовослужбовців просувають на наступний крок у військовому званні залежно від його продуктивності на поточній посаді та його потенціалу досягти успіху на більш високих посадах. Це оцінюється шляхом поєднання формальних оцінок і неформальних відгуків від начальства та колег.

Загалом протягом своєї служби в одному військовому званні військовослужбовці можуть виконувати різні посади, які відповідають вищому рівню відповідальності та оплати. Тривалість часу, який військовослужбовці проводять на певному кроці оплати в одному військовому званні, перед отриманням права на просування на наступний крок, залежить від ряду факторів, у тому числі від виконання ними поточної посади, наявності посад вищого рангу та потреб військових. Тобто тривалість служби, необхідна для просування по кроках оплати, може сильно відрізнятись, причому деякі військовослужбовці просуваються відносно швидко, а іншим потрібно більше часу, щоб просуватися.

Зрештою, тривалість служби, яка необхідна військовослужбовцям Британської армії для переходу від одного кроку оплати до наступного, залежить від ряду факторів і може значно відрізнятись залежно від індивідуальних обставин. Розміри основної (базової) виплати з розрахунку на рік зазначено в табл. 4 [6].

Таблиця 4. Витяг із розмірів основної (базової) виплати військовослужбовців Британської армії (станом на 2023 р.)

Ранг оплати	Розмір базової виплати на рік (фунтів стерлінгів)						
	Крок 1	Крок 2	Крок 3	Крок 4	Крок 5	Крок 6	Крок 7
OF6	109 368	110 475	111 581	112 688	113 794	62 865	64 642
OF3	53 975	55 753	57 531	59 309	61 087		
OF1	27 818	33 436	34 610	35 784	36 958		

Унтер-офіцери

Ранг оплати	Крок	Розмір базової виплати на рік за рівнями оплати (фунтів стерлінгів)			
		SUPP1	SUPP2	SUPP3	SUPP4
OR9 (WO I)	1	49842	49842	49842	52314
	3	51717	51717	51717	53267
	5	52837	52837	52837	54262
OR8 (WO II)	1	45 542	47 652	49 998	51 628
	3	47 439	49 302	51 077	52 564
	5	49 067	50 622	51 710	53 198

Солдати, сержанти

Ранг оплати	Крок	Розмір базової виплати на рік за рівнями оплати (фунтів стерлінгів)			
		SUPP1	SUPP2	SUPP3	SUPP4
OR7	1	40358	42056	43581	45340
	3	41652	43449	45142	46857
	5	42953	44749	46866	48407
	10	47293	48792	49841	51275
OR6	1	35854	37061	38628	39896
	3	37672	39071	40588	42132
	5	39556	41221	42666	44365
OR4	1	31870	32797	33699	34536
	3	33206	34338	35375	36263
	5	34139	35285	36775	37875
OR2	1	20400	20400	20400	20400
	3	22641	22908	23185	23185
	5	24981	25340	25790	26124
	9	29921	30748	31397	32009

Джерело: складено автором на підставі [5, 6].

У грошовому забезпеченні військовослужбовців Британської армії, на відміну від військовослужбовців армії США, не простежується принцип припинення збільшення базової виплати за одним військовим званням із часом, щоб стимулювати подальше просування військовослужбовців по службі. Це пов'язане з тим, що, на відміну від США, у Британській армії розмір основного (базового) окладу залежить не від загального терміну військової служби з моменту прийняття, а від терміну служби у відповідному військовому званні. Тобто рівень оплати за першим кроком наступного військового звання завжди вище, ніж за останнім кроком попереднього звання.

Так само, як і в США, у Британській армії питома вага основного (базового) окладу є досить високою і перевищує 70 %. За рахунок того, що в Британській армії кількість додаткових виплат менша, ніж в армії США, ця питома вага в Британській армії вища, ніж в армії США. На відміну від армії США, розмір грошового забезпечення британських військовослужбовців враховує необхідність оплати оренди житла та харчування, за винятком випадків перебування в польових умовах, де вони забезпечуються державним пайком. Тобто додаткові виплати для цього не передбачені. Ці потреби оплачуються за рахунок основного (базового) окладу.

Грошове забезпечення військовослужбовців Війська Польського (пол. Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej, – збройні сили Республіки Польща) залежить насамперед від військового звання, яке вони мають. Присвоєння військових звань залежить від строку військової служби, досвіду і професійних навичок. Грошове забезпечення військовослужбовця складається з ряду складових, які істотно впливають на його розмір. Розмір місячного грошового забезпечення залежить насамперед від військо-

вого звання, яке мають військовослужбовці. Присвоєння чергових військових звань відбувається зі збільшенням строку військової служби, досвіду та бойових навичок. Залежно від військового звання встановлюється основний (базовий) оклад. Військовослужбовці Війська Польського не мають права займатися підприємницькою діяльністю й отримувати додатковий дохід, тобто грошове забезпечення є основним і єдиним доходом військовослужбовців.

Розміри основного (базового) окладу залежать від військового звання військовослужбовців. При цьому у Війську Польському, так само як і в інших країнах-членах НАТО, встановлено відповідність військових звань кодам НАТО для військових звань військового персоналу. Відповідно до Постанови Міністра національної оборони Республіки Польща від 17 травня 2022 р. "Про визначення груп оплати праці", на підставі ст. 437 Закону від 11 березня 2022 р. "Про захист Вітчизни" визначено групи оплати праці за військовими званнями військовослужбовців [7]. Розміри основного (базового) окладу зазначені в постанові Міністра національної оборони від 28 березня 2022 р. "Про ставки базових окладів професійних військовослужбовців". Військові звання військовослужбовців Війська Польського відповідно до кодів НАТО та розміри основного (базового) окладу станом на 1 березня 2022 р. наведено в табл. 5 [8]. Із табл. 5 видно, що базовий оклад без надбавок та допомог коливається між 4560 і 17750 злотих. Однак слід враховувати, що за деякими військовими званнями передбачено кілька окладів. Це свідчить про диференціацію базового окладу в межах одного військового звання залежно від обсягу посадових обов'язків та рівня відповідальності за посадою.

Таблиця 5. Витяг з розмірів основного (базового) окладу військовослужбовців Війська Польського (станом на 1 березня 2022 р.)

Код НАТО	Військове звання	Група оплати праці	Розміри основного (базового) окладу, злотих
Офіцери			
OF9	Генерал	20	17750,00
OF7	Генерал дивізії	18B	13700,00
		18A	13150,00
		18	12750,00
OF5	Полковник	16C	10580,00
		16A	9640,00
		16	9240,00
OF2	Капітан	13B	6850,00
		13A	6750,00
		13	6700,00
OF1	Поручик (лейтенант)	12	6420,00
	Підпоручик (молодший лейтенант)	11	6300,00
Унтер-офіцери			
OR10	Старший штабний хорунжий	10	6250,00
OR8	Хорунжий	8	5980,00
Солдати, сержанти			
OR7	Молодший хорунжий	7	5650,00
OR3	Капрал	2	5160,00
OR1	Рядовий	0	4560,00

Джерело: складено автором на підставі [7, 8].

Варто зазначити, що розміри основного (базового) окладу переглядаються щорічно і підвищуються урядом Республіки Польща з 1 березня кожного року. Однак, окрім основного окладу, військовослужбовці отримують ряд винагород і надбавок. До них належать, серед іншого, надбавки за вислугу років, спеціальні, службові, а також мотиваційні, функціональні та компенсаційні виплати.

Отже, можна констатувати, що система грошового забезпечення військовослужбовців Війська Польського має основні ознаки систем грошового забезпечення військовослужбовців інших країн НАТО. Але вона зберігає також деякі ознаки постсоціалістичних систем грошового забезпечення військовослужбовців: тривалість служби стимулюється окремою надбавкою, компенсується різниця в окладах, якщо військове звання військовослужбовця нижче від передбаченого штатом за посадою, виплачуються премії тощо. Це характеризує польську систему грошового забезпечення військовослужбовців як перехідну, що доцільно використати при розробці системи грошового забезпечення військовослужбовців ЗС України.

Висновки. Результати дослідження систем грошового забезпечення військовослужбовців деяких країн-членів НАТО дають підстави виокремити певні принципи побудови цих систем:

1. Рівень грошового забезпечення військовослужбовців встановлюється вище за середній рівень оплати праці в цивільних сферах економіки.
2. Принцип встановлення основного окладу в твердих сумах свідчить про стабільну економічну ситуацію в країнах та низький рівень інфляції.
3. Захист грошового забезпечення від інфляції забезпечується щорічним підвищенням розмірів базового окладу рішенням уряду або парламенту, що передбачено на законодавчому рівні.
4. Питома вага основної (базової) виплати переважає в сумі грошового забезпечення і становить від 74 до 96 %.
5. Розмір основної (базової) виплати встановлюється залежно від військового звання військовослужбовців і залежить від строку військової служби.
6. Розмір грошового забезпечення майже не залежить напрямку від посад, які виконують військовослужбовці.

Отже, напрями реформування грошового забезпечення військовослужбовців України мають спиратися на визначені принципи та враховувати національні особливості.

За результатами дослідження сформовано такі напрями реформування грошового забезпечення військовослужбовців України:

1. Замість існуючих основних видів грошового забезпечення необхідно встановити базовий оклад, розміри якого визначати відповідно до військового звання.
2. Пов'язати розмір базового окладу з вислугою років.
3. Встановити ранжування військових звань відповідно до рівнів:
 - військова ланка,
 - оперативне командування,
 - командування виду ЗСУ,
 - Генеральний штаб,
 - апарат Міністерства оборони України.
4. Залишити надбавку за особливості проходження служби лише тим, у кого складні умови служби.
5. Знизити розміри премії до 10–20 % базового окладу без можливості її збільшення.

Список використаних джерел

1. DoD 7000.14-R. Department of Defense Financial Management Regulation (DoD FMR). Vol. 1, Ch. 7A "Basic Pay". Under Secretary of Defense (Comptroller). URL: https://comptroller.defense.gov/FMR/vol1_chapters.aspx (дата звернення: 10.04.2023).
2. Ranks and insignia of NATO // Wikipedia. URL: https://en-m.wikipedia.org.translate.goog/wiki/Ranks_and_insignia_of_NATO?_x_tr_sl=uk&_x_tr_tl=fr&_x_tr_hi=uk&_x_tr_pto=wapp1 (дата звернення: 10.04.2023).
3. Allowances. Military Compensation. URL: <https://militarypay.defense.gov/Pay/Allowances/> (дата звернення: 10.04.2023).
4. Allowances. Defense Travel Management Office. URL: <https://www.travel.dod.mil/Allowances/> (дата звернення: 10.04.2023).
5. Pay16. The Armed Forces Pay Model / Air Media Centre, HQ Air Command. 1761_15SJD UK MOD Crown Copyright, 2016. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/514120/20160330_NEM-Pay16_Booklet_Rev_300316.pdf (дата звернення: 10.04.2023).
6. British Army Pay Scales // Daysack Media. URL: https://daysackmedia-co-uk.translate.goog/resources/british-army-pay-scales/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hi=ru&_x_tr_pto=wapp#of6 (дата звернення: 12.03.2023).
7. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 maja 2022 r. w sprawie określenia grup uposażenia. Dziennik ustaw Rzeczypospolitej

Polskiej dnia 23 maja 2022 r., poz. 655 i 974. URL: <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/okreslenie-grup-uposazenia-19243085> (дата звернення: 20.04.2023).

8. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 marca 2022 r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych. Dziennik ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. Warszawa, dnia 29 marca 2022 r. Poz. 694 URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20220000694/O/D20220694.pdf> (дата звернення: 10.04.2023).

9. Bartłomiej Romanek. Tyle zarabiają żołnierze w Wojsku Polskim? ŻOŁD 2023 Zarobki generała, pułkownika, podporucznika, szeregowego? Sprawdźcie! 13.01.2023. URL: <https://dziennikzachodni.pl/tyle-zarabiaja-zolnierze-w-wojsku-polskim-zold-2023-zarobki-general-a-pulkownika-podporucznika-szeregowego-sprawdzcie-13012023/ar/c1-17172331> (дата звернення: 12.03.2023).

10. Stopnie wojskowe w polsce – podział i historiaurl / Militaria.pl <https://militaria.pl/porady/stopnie-wojskowe-w-polsce-podzial-i-historia> (дата звернення: 10.03.2023).

References

1. DoD 7000.14-R. Department of Defense Financial Management Regulation (DoD FMR) Vol. 1, Ch. 7A "Basic Pay". Under Secretary of Defense (Comptroller). https://comptroller.defense.gov/FMR/vol1_chapters.aspx [in English].

2. Ranks and insignia of NATO Wikipedia. https://en-m-wikipedia-org.translate.goog/wiki/Ranks_and_insignia_of_NATO?_x_tr_sl=uk&_x_tr_tl=fr&_x_tr_hl=uk&_x_tr_pto=wapp1.

3. Military Compensation. <https://militarypay.defense.gov/Pay/Allowances/>.
4. Allowances. Defense Travel Management Office. <https://www.travel.dod.mil/Allowances/>.

5. Pay16: the Armed Forces Pay Model. Air Media Centre, HQ Air Command. 1761_15SJD UK MOD Crown Copyright, 2016. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/514120/20160330_NEM-Pay16_Booklet_Rev_300316.pdf.

6. British Army Pay Scales. Daysack Media. https://daysackmedia-co-uk.translate.goog/resources/british-army-pay-scales/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hl=ru&_x_tr_pto=wapp#of6.

7. The Order of the Minister of National Defense dated May 17, 2022 "On Determining the Remuneration Groups". Journal of Laws of the Republic of Poland dated May 23, 2022, items 655 and 974. <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/okreslenie-grup-uposazenia-19243085>.

8. The Order of the Minister of National Defense dated March 28, 2022 "On the Rates of Basic Salary for Professional Military Personnel". Journal of Laws of the Republic of Poland. Warsaw, March 29, 2022. Item 694.

9. Bartłomiej Romanek (2023). How Much Do Polish Soldiers Earn? January 13, 2023. <https://dziennikzachodni.pl/tyle-zarabiaja-zolnierze-w-wojsku-polskim-zold-2023-zarobki-general-a-pulkownika-podporucznika-szeregowego-sprawdzcie-13012023/ar/c1-17172331>.

10. "Military Ranks in Poland – Present and History". <https://militaria.pl/porady/stopnie-wojskowe-w-polsce-podzial-i-historia>.

Надійшла до редколегії 27.04.23

S. Chimyshenko, PhD (Econ.), Associate Prof.

e-mail: sergey.ch66@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-1904-9125

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

MILITARY PAY SYSTEMS ANALYSIS OF SOME NATO MEMBER COUNTRIES

The article examines the military pay services of some NATO member countries in the context of applying the experience of these countries to reform the military pay service of the Armed Forces of Ukraine and other military formations created under the current legislation. The focus is on the structure and principles of building these military pay services. The problems of the military pay services of the Armed Forces of Ukraine have become chronic and do not adequately reflect the achievements of servicemen during their military service. The low percentage of payment by military rank and position contradicts their appointment and their motivational role. Instead, the non-guaranteed part of military pay, which is intended to differentiate the sizes of military pay of specific servicemen depending on their level of skills and achievements in service, significantly outweighs in the total amount of accrued military pay. To overcome these shortcomings, the article identifies the main general principles of building military pay services of some NATO member countries, the main ones being the calculation of a unified (basic) payment and its dependence only on the military rank of servicemen. The identified principles provide simplicity and transparency of military pay services of the studied NATO member countries and ensure compliance of these systems with their stimulating role in the system of military service motivation. In addition, the military pay services of the studied NATO member countries ensure effective promotion and career advancement in the military. This, in turn, allows for the recruitment of the best servicemen and prevents the promotion of non-promising military personnel.

Keywords: military pay, NATO member countries, stimulation, military service, military rank, payments.

ПРАВО

УДК 343.2/7

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2023.54.57-62>

В. Петков, д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист України

ORCID ID: 0000-0003-4310-5876

Донецький державний університет внутрішніх справ, Кропивницький, Україна,

С. Петков, д-р юрид. наук, проф.

e-mail: svpetkov@ukr.net

ORCID ID: 0000-0003-4160-767X

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

**ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЗЛОЧИНИ:
ДО ПИТАННЯ ЩОДО ВИДОВОГО ПОДІЛУ ПРАВОПОРУШЕНЬ**

Зовнішня агресія тоталітарних антидемократичних держав щодо України, окрім іншого викликані внутрішніми факторами, зокрема кризою демократичних інститутів і насамперед колізіями, що існували в радянській системі права і рецепіювали до права пострадянських країн. Український приклад трансформації суспільства є чи не найбільш яскравим, оскільки імперська сутність влади у вигляді корупції, авторитаризму, репресивності та нехтування правами та свободами вразила й оновлене українське політико-економічне середовище. Не винятком стала і військова сфера, а особливо інститут юридичної відповідальності військових, оскільки через свою замкненість, консервативність, наповненість різновекторними ризиками, пов'язаними як з особистісними характеристиками, так і з самим середовищем, вона є надзвичайно корупціогенною та криміногенною. А тому потребує нагального реформування відповідно до стандартів НАТО. Однак цього неможливо здійснити без реформи всієї системи українського законодавства. Відповідно до постулатів юриспруденції та практичної необхідності обґрунтовано необхідність забезпечення правової визначеності використання в українському законодавстві термінів "злочин", "адміністративне правопорушення", "дисциплінарне правопорушення", базових для інституту юридичної відповідальності. Наведено аргументи на користь розмежування предмета та підстав відповідальності за злочин, адміністративне правопорушення та дисциплінарне правопорушення відповідно до Конституції України. Запропоновано створення кодифікованих нормативних актів, що регулюватимуть різні сфери суспільно-економічного життя, і насамперед військово сферу.

Ключові слова: правопорядок, злочин, адміністративне правопорушення, дисциплінарне правопорушення, юридична відповідальність, відповідальність за адміністративне правопорушення, відповідальність за дисциплінарне правопорушення.

Постановка проблеми. Конституційне положення, закріплене в ст. 1, про демократичну та правову державу орієнтує розвиток України в напрямі народовладдя та верховенства права [1]. Отже, правові норми, що регулюють однорідні відносини у сфері підтримки громадськості та державою правопорядку, набувають особливої значущості для матеріалізації формально-декларативних норм про демократичну та правову державу. Вибудовування відносин між громадянським суспільством та державою здійснюється на рівноправній партнерській основі. Проте сучасне законодавство в країнах "варшавського договору" на пострадянському просторі містить комплекс протиріч теорії права, які де-факто є колізіями в законодавстві й у системі права, і навіть у праворозумінні. Розглядаючи практичне застосування постулатів деліктології до юридичної відповідальності за порушення правил публічного порядку, слід розглядати законодавство України як приклад нормотворчого консерватизму, що спричинило викривлення матерії права та тривалу соціально-економічну стагнацію.

Говорячи про базові постулати побудови демократичної, соціальної, правової держави, насамперед слід дати визначення терміна постулат (від лат. *postulatum* – умова) – твердження, припущення, яке при побудові наукової теорії приймають без доказів як вихідні стосовно аксіом твердження, або дані. Постулат немає доказів, а випливає з фактів, систематичних і практичних (емпіричних) пояснень. Відмінність між постулатом і аксіомою полягає в тому, що від аксіом вимагається, щоб вона не суперечила іншим аксіомам, у той час як постулатом можуть визнаватися очевидні дані. Наприклад, постулат: тіло падає до землі, аксіома – тіло падає до землі внаслідок земного тяжіння. При побудові теорії наступного рівня постулат базової теорії може стати підставою для

інших постулатів, і так отримати пояснення або докази з наукової точки зору. Юридичні постулати, принципи, а також аксіом та базові алгоритми їх застосування містяться в основному законі України – Конституції України, який повною мірою співвідноситься з принципами та презумпціями, закладеними в міжнародних актах. При цьому першочерговим завданням є оновлення та реформування законодавства на підставі постулатів та аксіом теорії права і засадах Конституції України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичним підґрунтям дослідження стали наукові праці О. Бандурки, Р. Калюжного, В. Ковальського, О. Колба, В. Колпакова, І. Колотуна, О. Кузьменко, М. Лошицького, С. Чернявського, С. Харитоновна, М. Хавронюка та інших вчених, які досліджують питання юридичної відповідальності в контексті реформування адміністративного та кримінального законодавства.

Мета статті. Визначення оптимального співвідношення між юридичною відповідальністю особи за вчинення злочину, адміністративного правопорушення або дисциплінарного правопорушення, виходячи з тези ст. 8 Конституції України, що норми Основного закону є нормами прямої дії [1]. Обґрунтування запропонованої оптимізації, що полягає насамперед у локалізації предмета кримінального права, адміністративного права та дисциплінарного права, відмежування від відносин, які є предметом державного управління. А це, у свою чергу, наперед важливо для аналізу підстав і меж юридичної відповідальності посадових та інших уповноважених осіб на державній службі при виконанні своїх посадових (службових) повноважень.

Виклад основного матеріалу дослідження. Досягнутий в історичному розвитку тип громадянського суспільства відрізняється системою взаємодії в правових

межах вільних і рівноправних індивідів (громадян) та їхніх добровільно сформованих об'єднань, які перебувають у відносинах конкуренції та солідарності, поза прямим втручанням держави, орієнтованої на створення реальних можливостей використання належних їм прав і свобод. При цьому громадянське суспільство та правова держава взаємодіють на засадах рівноправного партнерства, а отже, взаємної відповідальності за виконання свого комплексу соціальних, у тому числі юридичних, обов'язків, включаючи забезпечення та підтримку спільно вироблених та встановлених правил поведінки.

Окрім інших головних правил, народ через своїх представників визначив основні засади відповідальності за порушення встановлених у суспільстві правил у вигляді юридичної відповідальності, а також межі її використання. Зокрема, відповідно до ч. 2 ст. 58 Конституції України визначено, що ніхто не може відповідати за діяння, які на час їх вчинення не визнавалися законом як правопорушення [1]. Окрім того, у ч. 1 ст. 58 Конституції України законодавець обумовив і можливість пом'якшення юридичної відповідальності аж до її скасування [1]. Зауважимо, що конституційні визначення не можуть зазнавати двоякого тлумачення, некоректних уточнень тощо. Отже, під час викладу матеріалу в цьому дослідженні маємо постійно корегувати хід думок з настановами основного закону.

Наголосимо, що всі нормативні акти, що були чинні на момент прийняття Конституції України, мали бути приведені відповідно до її постулатів, а надалі закони мали б проходити ретельну, обґрунтовану експертизу, яка би не допускала політичного тиску на депутатів та суддів конституційного суду з будь-якої сторони. Однак за понад 30 років існування сучасної української держави, депутати не спромоглися прийняти закон про підготовку та ухвалення законів, у якому б були прописані чіткі конституційні процедури нормопроектної діяльності, а рівень підготовки нормативних актів зазнає постійної обґрунтованої критики громадянського суспільства. Це необхідно для того, щоб зрозуміти, яким чином насправді дотримуються конституційні норми прямої дії щодо юридичної відповідальності, зокрема ст. 61. Наприклад, ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення, а юридична відповідальність особи має індивідуальний характер [2].

Наведемо простий і актуальний приклад, який є загальнопоширеним у ЗС України (далі – ЗСУ). Фабула така: військовослужбовець під час звільнення (або безпосередньо в підрозділі) вживає алкогольні напої, вирішує не повертатись у частину (або самовільно залишити частину), повертається додому. Із власних джерел дізнається, що буде притягнутий до відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення за самовільне залишення військової частини, і тому вирішив сховатись у родичів. Після затримання поліцією військовий був доставлений до військової частини. А тепер розглянемо, що відбувається далі. Відповідно до наказу начальника частини проводиться службове розслідування. Складається протокол про адміністративне правопорушення ч. 3 ст. 172-20 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) "Розпивання алкогольних, слабоалкогольних напоїв або вживання наркотичних засобів, психотропних речовин чи їх аналогів", якщо місце служби було залишене на строк до 10 діб – ч. 4 ст. 172-11 "Самовільне залишення військової частини або місця служби". Діяння, передбачене статтею, в умовах особливого періоду тягнуть за собою накладення штрафу від 145

до 285 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арешт з утриманням на гауптвахті на строк від семи до десяти діб [3]. Також військовослужбовець позбавляється додаткової винагороди, яка виплачувалась відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2022 р. № 168 [4]. І ще одне цікаве спостереження, – ст. 172-11 "Самовільне залишення військової частини або місця служби" КУпАП, так само, як і ряд інших статей кодексу, корелюється зі ст. 407 "Самовільне залишення військової частини або місця служби" Кримінального кодексу України (далі – ККУ), що саме по собі протирічить принципу правової визначеності. Однак на цьому санкції не припиняються. На основі висновку службового розслідування видається наказ по частині і на порушника накладається стягнення у вигляді догани, суворої догани тощо. Відповідно військовослужбовцю у цьому місяці не отримує премії, а слід вказати, що внаслідок заплутаного законодавства щодо грошового утримання вона становить лівову частину коштів. А також військовослужбовець до моменту зняття стягнення не може бути призначений на вищу посаду та отримати чергове військовоєврейське звання. Строк дії дисциплінарних стягнень з дня їхнього оголошення військовослужбовцю відповідно 26-1 Дисциплінарного статуту ЗСУ становить: зауваження – один місяць; догана – два місяці; сувора догана – три місяці. Протягом строку дії дисциплінарних стягнень до військовослужбовця не можуть застосовуватися заохочення, окрім дострокового зняття раніше накладеного дисциплінарного стягнення [5]. До того ж, якщо в діях військовослужбовця буде виявлено склад злочину, який кваліфікується як ст. 408 "Дезертирство", він буде нести юридичну відповідальність за злочин [6].

Чи є така практика порушенням ч. 1 ст. 61 Конституції України щодо того, що "ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення", питання відкрите. Так само, як і питання щодо того, що "юридична відповідальність особи має індивідуальний характер", коли накладається відповідальність на юридичну особу, у той час коли те або інше правопорушення в митній, податковій або іншій суспільно-економічній сфері вчиняє конкретна посадова особа приватної організації, її керівник або бухгалтер тощо [2]. Тому слід повернутись до базових питань теорії, щоб спробувати віднайти причину різних як своєю вагою колізій, які вже є в українському законодавстві. А також запропонувати шляхи вирішення виявлених проблем, що блокують як розвиток юриспруденції в усіх її проявах (науковому, освітньому, практичному), так і різних суспільно-економічних сфер. Зокрема, у юриспруденції виділяють два методи правового регулювання: імперативний та диспозитивний. Диспозитивний метод застосовується в правовідносинах приватного права. І якщо порушення впливає із договірних відносин, то відповідальність сторін може бути передбачена договором чи Цивільним кодексом України [7]. У Конституції України ця презумпція закріплена в п. 22 ст. 92, якою визначено, що "виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності та діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями та відповідальність за них" [1]. Тобто основний закон чітко розділив два головних види юридичної відповідальності: цивільно-правову і відповідальність за правопорушення.

Не будемо заглиблюватись в аналіз концепцій і поглядів щодо кримінальної, адміністративної та дисциплінарної відповідальності. Також не станемо вкотре критикувати тавтологічні і такі, що протирічать самій логіці

терміни "кримінальний злочин", "адміністративний проступок", "кримінальний проступок", які мають цікавий вигляд при використанні в наукових дискусіях та при розгляді ситуацій на практичних заняттях зі студентами-правниками, а перейдемо до викладу наукової гіпотези, що базується на нормах конституційного рівня.

Відповідь щодо поділу юридичної відповідальності за вчинення особою протиправних діянь також дає п. 22 ст. 92. У Конституції надані чіткі дефініції, які дозволяють здійснити видове розмежування протиправних діянь: по-перше, це злочин; по-друге, – адміністративне правопорушення; по-третє, – дисциплінарне правопорушення [1]. І, відповідно, всі інші терміни: "кримінальне правопорушення", "дисциплінарний проступок" тощо є такими, що не відповідають конституційним засадам. Законодавець уникнув використовувати термін "проступок" через ряд об'єктивних причин, хоча на рівні теорії видовий поділ правопорушення за ступенем суспільної небезпеки на злочин і проступок є аксіоматичним [8]. А отже, у законодавстві про юридичну відповідальність слід провести ретельну ревізію для заміни термінів, що опинились в ньому через нерозважливість, неухважність і некомпетентність законотворців.

Наступне спостереження стосується використання термінів "кримінальна відповідальність", "адміністративна відповідальність", "дисциплінарна відповідальність" також стосується більше теоретизування і сленгової звички, аніж принципів правової визначеності та правової доцільності. Виходячи з конституційної норми, говорячи про різновиди юридичної відповідальності, доречним є використання термінів "відповідальність за злочин", "відповідальність за адміністративне правопорушення", "відповідальність за дисциплінарне правопорушення". При цьому недоречно застосовувати словосполучення "вчинення", позаяк це дієслово ніяким чином не надає додаткового навантаження самодостатнім дієсловом "злочин", "адміністративне правопорушення", "дисциплінарне правопорушення".

Отже, конституційний поділ протиправних діянь на три рівні може зазнавати критики з боку вчених-юристів, однак він має бути основоположним для вибудовування системи юридичної відповідальності. А отже, маємо надати науково-обґрунтовані пропозиції для здійснення такого поділу. Основоположними вихідними критеріями є конституційні визначення. Також відповідно до викладених постулатів норми деліктного законодавства України вимагають подальшого вдосконалення в межах людино-центристського підходу, що орієнтує на зниження рівня криміналізації законодавства [6]. При цьому має відбуватися обмеження малоефективних жорстких покарань (позбавлення волі) на користь застосування штрафних санкцій [9, с. 34–35], а також зменшення карального та адміністративного впливу держави на користь правозахисної функції, послаблення адміністративного тиску на користь публічно-сервісних функцій [10, с. 229–264].

Перша дефініція та похідні від неї – "злочин", "відповідальність за злочин", "покарання". Головні завдання, які вирішує суспільство задля досягнення мети – захисту суспільних відносин від злочинних посягань – покарати винного за скоєння злочину, здійснивши відплату за злочин; показати іншим членам суспільства, схильних до девіантної поведінки, що покарання невідворотне. Водночас ст. 28 Конституції України визначено, що "ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню" [1]. А відповідно до ст. 62, "особа вважається невинуватою у вчиненні злочину і не може бути

піддана кримінальному покаранню, доки її вину не буде доведено в законному порядку і встановлено обвинувальним вироком суду" та "ніхто не зобов'язаний доводити свою невинуватість у вчиненні злочину" [1].

ККУ – це нормативний акт, прийнятий Верховною Радою України, який містить сукупність кримінально-правових норм та встановлює загальні положення, підстави і межі кримінальної відповідальності, види покарання, підстави призначення покарання, звільнення від кримінальної відповідальності чи покарання, визначає, які суспільно небезпечні діяння вважаються злочинами і які покарання передбачаються за їхнє вчинення [6]. У Кримінальному процесуальному кодексі України (далі – КПКУ) визначено порядок кримінального провадження на території України, що визначається лише кримінальним процесуальним законодавством України, яке складається з відповідних положень Конституції України, міжнародних договорів, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, КПКУ та інших законів України [11].

Найбільш несприятливою санкцією порушення норм кримінального законодавства є позбавлення волі. Серед інших кримінально-правових санкцій є пов'язані з обмеженнями певних конституційних прав, наприклад, які передбачають конфіскацію майна. Відповідно, в антикримінальному законодавстві мають бути викладені склади діянь, які кваліфікуються як злочини. Притягнення до відповідальності відповідно до п. 14 ст. 92. Конституції України виключно законами України визначають: судострій, судочинство, статус суддів; засади судової експертизи; організація і діяльність прокуратури, нотаріату, органів досудового розслідування, органів і установ виконання покарань; порядок виконання судових рішень; засади організації та діяльності адвокатури [1].

Однак після прийняття Конституції України в нормативні акти, які регулюють юридичну відповідальність за злочини та адміністративні правопорушення, не були внесені зміни, які б привели ККУ і КУпАП до відповідності з конституційними положеннями. І головне, зберіглась так звана "бланкетність" норм (відсилання до підзаконних нормативних актів), відповідно до яких накладається як покарання, так і стягнення. У ККУ зберіглась радянська система класифікації злочинів як явища на особливо тяжкі, тяжкі, середньої тяжкості, невеликої тяжкості. Надалі під час внесення змін до ККУ та КПКУ в нормативних актах з'явився ряд новел (нових норм), відсутніх у Конституції. Зокрема "кримінальне правопорушення", "кримінальний проступок", "дисциплінарний проступок", "адміністративний проступок" тощо, їхня класифікація і їхня градація відповідно до радянської традиції [6]. Спроби коригувати процеси систематизації і кодифікації законодавства з боку юридичної спільноти призвели до накопичення колізій і протиріч, а в своїй сукупності – до трагічних наслідків, які впливають з правового нігілізму суспільства в цілому, так і посадових осіб органів державної влади і суддів зокрема.

Таким чином, можемо зробити проміжний теоретичний висновок: порушення першого рівня – законодавча влада не забезпечила внесення правок до нормативних актів, перш за все кодексів, призвело до порушень другого рівня, коли протиріччя наявні в законодавстві, виконавча влада почала корегувати за допомогою підзаконних нормативних актів, що, у свою чергу, призвело до порушень третього управлінського рівня – знецінення ролі адміністративно-правових актів (наказів, розпоряджень, графіків тощо) проявом – правовій свідомості, правовій освіті, виконавчій дисципліні, корупції в органах державної влади тощо і, у цілому, може бути класифіковане як порушення

четвертого рівня правозастосовчої практики. У цілому всі ці порушення, як окремо, так у своїй сукупності, наче вал вдарили по правовому полю і призвели до його викривлення, і найбільш яскравого вираження набуло в такому явищі, як правовий нігілізм.

Рух від авторитаризму та тоталітарного суспільства до людиноцентризму та гуманізації правового регулювання в умовах громадянського суспільства та демократичної правової держави неможливий без переосмислення понять адміністративного правопорушення та юридичної відповідальності за його вчинення, її предмета та меж [7], а також галузевого розмежування кримінального права, адміністративного права та права громадського порядку. При цьому слід пам'ятати, що розмежування в юридичній відповідальності є суспільною безпечною вчиненого діяння [12, с. 74–81].

Отже, у ККУ відповідно до Конституції України мають бути розміщені склади злочинів і визначена відповідальність за них. Доцільно використовувати конкретні, зрозумілі, питомо українські визначення, які мають конкретне лексичне значення й граматичну форму, уникаючи слів іношомовного походження. Наприклад, заміна терміна "хабар" на термін "неправомірне отримання вигоди" недоречне. Так само, як заміна юридичної конструкції "відповідальність за злочин", яка відповідає Конституції України, термінологічною конструкцією "кримінальна відповідальність за вчинення кримінального правопорушення", є неправильним словосполученням. А в разі, коли під кримінальним правопорушенням мається на увазі "кримінальний проступок", який навіть своє визначення отримав через незначні штрафні санкції, тоді таке запровадження до законодавства про відповідальність є не лише абсурдною, а й такою, що підриває основи національної безпеки за своєю суттю. Також зазначимо, що широкоживаний в юридичній літературі термін "кримінальна відповідальність" також є іношомовним та неконституційним, конституційно обґрунтованим є термін "відповідальність за злочин". Наприкінці розгляду колізій, пов'язаних з конституційними термінами, наголосимо, що невідворотність юридичної відповідальності за злочини – один із базових постулатів правової держави.

Наступним видом юридичної відповідальності, яку можуть нести всі громадяни держави, є відповідальність за дисциплінарні правопорушення. Ступінь суспільної небезпеки є лінією поділу не тільки для дефініцій "злочин" та "дисциплінарне правопорушення", але й для юридичної відповідальності за їхнє вчинення. Наявність такої правової аксіоми змушує здійснити пошук особливостей і характерних рис такого явища, як "дисциплінарне правопорушення" і, відповідно, "відповідальності за дисциплінарне правопорушення". Дисциплінарне правопорушення – незначне, суспільно-шкідливе діяння, що порушує встановлені правила поведінки в тій чи іншій сфері суспільно-економічного життя. Адже порушник своєю поведінкою порушує саме дисциплінарні приписи поведінки в громадському транспорті, на виробництві, на природі, під час проходження митного контролю тощо. Головна відмінність дисциплінарного правопорушення полягає в мотивах протиправної поведінки та наслідках, до яких вони призвели. Мотивом є нехтування правилами поведінки й особиста недисциплінованість, що призвело до незначної шкоди, яка виразилась в негативних емоціях, які отримали сторонні, приміром під час споглядання дій, що кваліфікуються як дрібне хуліганство, або в самій можливості негативних наслідків, приміром через проїзд водієм транспортного засобу пішохідного переїзду на червоне світло.

Відповідальність за дисциплінарне правопорушення – вид юридичної відповідальності, основним змістом якої виступають заходи стягнення, що застосовуються посадовцем до порушника встановлених правил поведінки – скоєння провини, у певній суспільно-економічній сфері. Відповідальність за дисциплінарне правопорушення має переважно виховний характер стосовно правопорушника. Завданням відповідальності за дисциплінарне правопорушення, серед інших, є перевиховання особи, яка вчинила незначне порушення встановлених у суспільстві правил, закріплених у законодавстві, а також запобігання подальшим протиправним проявам. Такими заходами насамперед мають стати такі стягнення: попередження, штраф, громадські (публічні) роботи. Відповідальність за дисциплінарне правопорушення настає через порушення норм трудової, військової, поліцейської, протипожежної та інших різновидів дисципліни, передбачених законодавством про працю, дисциплінарними статутами, базовими кодексами та законами, що регулюють діяльність відповідних органів.

На часі розглянути такий вид юридичної відповідальності, як відповідальність за адміністративні правопорушення. Не заглиблюючись у критику радянського права, звернімо увагу на головні логічні термінологічні вихідні положення для формулювання визначення "адміністративне правопорушення". Термін "адміністрування" є синонімом поняття "управління". "Адміністрація (від лат. administration, administratio – керування, управління) – інституції, які здійснюють адміністративні функції управління в різних сферах суспільного життя" [13]. Отже, коли йдеться про будь-яке явище, пов'язане з адмініструванням, мається на увазі управлінські відносини передусім у сфері управління або публічного адміністрування.

Наразі юридична відповідальність посадових осіб за скоєння посадових (адміністративних) злочинів міститься в ККУ – ст. 364–370 розд. XVII "Кримінальні правопорушення у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг" [4], а за скоєння посадових (адміністративних) правопорушень у КУпАП – ст. 166 "Дискримінація підприємців органами влади та управління" та статті гл. 13-А "Адміністративні правопорушення, пов'язані з корупцією" [3]. У цьому контексті адміністративне правопорушення – протиправне діяння чи бездіяльність суб'єкта владних правовідносин у сфері державного управління і громадського адміністрування, за яке законодавством передбачено юридичну відповідальність. Отже, юридична відповідальність за адміністративне правопорушення – вид юридичної відповідальності посадових осіб за незначні посадові протиправні діяння. При цьому головною кваліфікуючою ознакою юридичної відповідальності посадових осіб за скоєння адміністративних правопорушень має бути те, що порушником може бути тільки особа, яка перебуває на державній службі в органах державної влади та місцевого самоврядування і вчиняє у сфері державного управління [3, с. 429–435]. За такого підходу посадові особи органів державної влади, прокурори, судді, поліцейські, особи, яким делеговані ті або інші функції у сфері державного управління, серед них і представники громадських організацій, які увійшли до складу громадських рад при державних установах і відомствах, мають нести відповідальність за адміністративні правопорушення.

Однак законодавці вирішили не запроваджувати такий підхід, що цілком логічно виходить з трактування ст. 92 Конституції України. Зауважимо, що законотворці, не розібравшись у парадигмі конституційних визначень у

2016 р., до розд. VIII "Правосуддя" внесли зміни, за якими судді несуть відповідальність за "дисциплінарні проступки", що створило дисонанс з коментованою вище ст. 92 Конституції України [14]. Таке виключення для судів, протиправні дії яких визначаються як проступок, на відміну від юридичної відповідальності інших громадян у вигляді відповідальності за дисциплінарні правопорушення й інших представників державної влади у вигляді відповідальності за адміністративні правопорушення, протирічить самому духу законів [15]. Усе це порушує один із фундаментальних принципів права – принцип правової визначеності [16]. Тому в контексті аналізу конституційних підходів до визначення принципів засадничих положень притягнення до відповідальності за злочини, адміністративні правопорушення, дисциплінарні правопорушення слід наголосити, що судді так само, як й інші громадяни, мають відповідати за свої злочини і дисциплінарні правопорушення і так само, як інші посадові особи, наділені владними повноваженнями, відповідати за адміністративні правопорушення.

Висновки. Отже, становлення та розвиток громадянського суспільства, організованого в демократичну, соціально, правову державу, відповідно до принципу народного суверенітету приводить до змін самої суті деліктологічних правовідносин, що базуються на постулатах теорії права (у контексті відродженого природного права) [17]. Запропонована диференціація та систематизація юридичної відповідальності є підставою приведення системи законодавства відповідно до аксіом теорії права (юриспруденції), що базуються на постулатах римського цивільного права.

Отже, на сьогодні необхідно здійснити ряд кроків, які допоможуть українському суспільству кардинально змінити вектор руху від тоталітарного до демократичного суспільства, а саме:

1) провести трансфер норм щодо юридичної відповідальності громадян із чинного КУпАП до базових кодексів: Земельного кодексу України, Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ), Лісового кодексу України, Виборчого кодексу України тощо, і при цьому вони мають бути належати до категорії дисциплінарних правопорушень;

2) у кодексах, до яких вже склади правопорушень перенесені: Митний кодекс України, Податковий кодекс України, вони мають бути перейменовані на дисциплінарні правопорушення, що засвідчить гуманізацію українського законодавства;

3) здійснити систематизацію норм, що регулюють певні сфери суспільно-економічного життя у вигляді кодифікованих нормативних актів: Медичного кодексу України, Ветеринарного кодексу України, Кодексу публічного порядку України тощо;

4) створити нормативний акт, який би регулював правила поведінки і відповідальність за їне порушення посадових осіб органів державної влади та осіб, яким делеговані повноваження у сфері державного управління – Адміністративний кодекс України, до якого перенести з КУпАП адміністративні правопорушення, а також розширити та деталізувати їхні склади;

5) прибрати дублювання та бланкетність норм, що містяться в ККУ, з іншими нормативними актами, зокрема тих, що стосуються юридичної відповідальності військових;

6) скасувати всі підзаконні акти, що дублюють, підміняють, уточнюють, конкретизують норми законів України, а в разі необхідності перенести окремі положення до чинних нормативних актів, приміром статті законів України "Про відпустки", "Про заробітну плату" тощо до КЗпПУ.

Приведення законодавства, що регулює відповідальність за злочини, адміністративні правопорушення, дисциплінарні правопорушення, відповідно до конституційних засад сприятиме поліпшенню правопорядку зокрема, так і розвитку інститутів громадянського суспільства, демократії та утвердженню верховенства права загалом. А також гуманізації юридичної відповідальності, поширенню виховно-психологічних заходів соціальної (моральної) відповідальності, зміцнення дисципліни соціального гуртожитку, виховання самодисципліни громадян як складової індивідуальної правосвідомості.

Список використаних джерел

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141.
2. Конституція України. Науково-практичний коментар. Станом на січень 2020 р. / Я.О. Берназюк, В.О. Величко та ін. Київ : Вид. дім "Професіонал", 2020. 290 с.
3. Науково-практичний коментар Кодексу України про адміністративні правопорушення / За заг. ред. С.В. Петкова. Київ : Юрінком Інтер, 2020. 792 с.
4. Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану : Постанова КМ України від 28 лют. 2022 р. № 168.
5. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України № 22-23, ст. 197 // Відомості Верховної Ради України, 1999.
6. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України / За заг. ред. І.М. Копотуна. Київ : КНТ, 2023. 932 с.
7. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України, 2003. № 40–44. Ст. 356.
8. Петков С.В. Вступна стаття. Розділ I. Загальні положення деліктології: колізії пострадянського законодавства щодо юридичної відповідальності за вчинення правопорушень / Деліктологія : Монографія ; під заг. ред. С.В. Петкова, І.М. Копотуна. Куновіце : Академія ГУСПОЛ, 2020. Т. 1. С. 9–30. 438 с.
9. Кримінальне право і законодавство України. Частина Загальна : курс лекцій / За ред. М.И. Коржанського. Київ : Атіка, 2001. 432 с.
10. Адміністративне право України. Повний курс : підручник / В. Галунько, П. Діхтєвський, О. Кузьменко та ін. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2018. 446 с.
11. Науково-практичний коментар Кримінального процесуального кодексу України. Зразки процесуальних документів у кримінальному провадженні / За заг. ред. С.С. Чернявського. Київ : Вид. дім "Професіонал", 2020. 1288 с.
12. Петков С. Поділ правопорушення (delictum) за ступенем суспільної небезпеки на проступок (суспільно шкідливе діяння) та злочин (суспільно небезпечне діяння) в контексті реформування кримінальної юстиції // Публічне право, 2020. № 1(37). С. 72–84.
13. Юридична енциклопедія / відп. ред. Ю.С. Шемшученко та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. Т. 1. А–Г. 672 с.
14. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя) : Закон України № 1401-VIII від 2 черв. 2016 р. // Відомості Верховної Ради України, 2016, № 28, ст. 532.
15. Про судоустрій та статус суддів : Закон України № 1402-VIII від 2 черв. 2016 р. // Відомості Верховної Ради України, 2016, № 31. Ст. 545.
16. Скаун О. Ф. Теорія держави і права. Київ : Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. 520 с.
17. Колодій А. М. Принципи права України : монографія. Київ : Юрінком Інтер, 1998. 208 с.

References

1. Constitution of Ukraine. (1996). Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. No. 30, p. 141. [In Ukrainian].
2. Bernaziuk, Y.O., Velychko, V.O. and others (2020). The Constitution of Ukraine. Scientific and practical commentary. As of January 2020 /. Kyiv: Professional Publishing House. 290 p. [In Ukrainian].
3. Petkov, S.V. (Ed.). (2020). Scientific and Practical Commentary on the Code of Ukraine on Administrative Offences. Kyiv: Jurinkom Inter. 792 p. [In Ukrainian].
4. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On the Issue of Certain Payments to Servicemen, Ranks and Commanders, Police Officers and Their Families During Martial Law" of 28 February 2022, no. 168. [In Ukrainian].
5. Law of Ukraine "On the Disciplinary Statute of the Armed Forces of Ukraine". (1999). Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. No. 22-23, p. 197. [In Ukrainian].
6. Kopotun, I.M. (Ed.). (2023). Scientific and Practical Commentary on the Criminal Code of Ukraine. Kyiv: KNT. 932 p. [In Ukrainian].
7. Civil Code of Ukraine of 16 January 2003, No. 435-IV. (2003). Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. №40-44. Art. 356. [In Ukrainian].
8. Petkov, S.V. (2020). Introductory article, Section I General provisions of delictology: conflicts of post-Soviet legislation on legal liability for offences

/ Delictology: Monograph / edited by S.V. Petkov, I.M. Kopotun. Kunovice: GUSPOL Academy. VOL. 1. 9-30. [In Ukrainian].

9. Korzhansky, M.Y. (Ed.). (2001). Criminal Law and Legislation of Ukraine. General part. Course of lectures. Kyiv: Atika. 432 p. [In Ukrainian].

10. Galunko, V., Dikhtievskiy, P., Kuzmenko, O., Stetsenko, S. et al. (2018). Administrative Law of Ukraine. Full course: textbook. Kherson: ALDI-PLUS. 446 p. [In Ukrainian].

11. Cherniavskiy, S.S. (Ed.). (2020). Scientific and Practical Commentary on the Criminal Procedure Code of Ukraine. Samples of procedural documents in criminal proceedings. Kyiv: Professional Publishing House. 1288 p. [In Ukrainian].

12. Petkov, S. (2020). Division of an offence (delictum) by the degree of public danger into a misdemeanour (socially harmful act) and a crime (socially dangerous act) in the context of criminal justice reform. Public Law. № 1 (37). 72-84. [In Ukrainian].

13. Shemshuchenko, Y.S. (Ed.) and others. (1998). Encyclopaedia of Law. Kyiv: Ukr. encyclopaedia. Vol. 1: A-G. 672 p. [In Ukrainian].

14. The Law of Ukraine "On Amendments to the Constitution of Ukraine (regarding Justice)" No. 1401-VIII of 2 June 2016. Bulletin of the Verkhovna Rada, No. 28, 532 p. [In Ukrainian].

15. On the Judiciary and the Status of Judges: Law of Ukraine of 2 June 2016 No. 1402-VIII. Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. № 31. Art. 545. [In Ukrainian].

16. Skakun, O.F. (2010). Theory of State and Law. Kyiv: Alerta; KNT; CUL. 520 p. [In Ukrainian].

17. Kolodii, A. (1998). Principles of Law of Ukraine: a monograph. Kyiv: Yurinkom Inter. 208 p. [In Ukrainian].

Надійшла до редколегії 04.05.23

V. Petkov, Dr. Sci. (Law), Prof., Honoured Lawyer of Ukraine

ORCID ID: 0000-0003-4310-5876

Donetsk State University of Internal Affairs, Kropyvnytskyi, Ukraine,

S. Petkov, Dr. of Law, Prof.

e-mail: svpetkov@ukr.net

ORCID ID: 0000-0003-4160-767X

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

LEGAL RESPONSIBILITY FOR CRIMES: REGARDING THE SPECIFIC DIVISION OF OFFENSES

The external aggression of totalitarian anti-democratic states against Ukraine is, among other things, caused by internal factors, including the crisis of democratic institutions and, above all, the conflicts that existed in the soviet system of law and have been recapitulated in the law of post-soviet countries. Ukraine's example of societal transformation is perhaps the most striking, as the imperial nature of power in the form of corruption, authoritarianism, repression, and disregard for rights and freedoms has also affected the newly formed Ukrainian political and economic environment. The military sphere, and especially the institution of legal responsibility of the military, is no exception, as it is extremely corruption- and crime-prone due to its isolation, conservatism, and multivector risks associated with both personal characteristics and the environment itself. Therefore, it requires urgent reform in accordance with NATO standards. However, this cannot be done without reforming the entire system of Ukrainian legislation. In accordance with the postulates of jurisprudence and practical necessity, the article substantiates the need to ensure legal certainty in the use of the terms "crime", "administrative offense", "disciplinary offense" in Ukrainian legislation, which are basic for the institution of legal liability. The author provides arguments in favor of distinguishing between the subject matter and grounds of liability for a crime, liability for an administrative offense and liability for a disciplinary offense in accordance with the Constitution of Ukraine. Proposals are made to create codified regulations governing various spheres of social and economic life and, above all, the military sphere.

Keywords: law and order, crime, administrative offense, disciplinary offense, legal liability, liability for an administrative offense, liability for a disciplinary offense.

ГЕОПРОСТОРОВА ПІДТРИМКА

УДК 379.85 (477.71)

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2023.54.63-71>

С. Уліганець, канд. геогр. наук, доц.
e-mail: uliganez@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-9960-6752,
Л. Мельник, канд. геогр. наук
e-mail: lysil@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-2932-3773,
У. Шинкаренко, магістр
e-mail: ulya.shinkarenko11@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-7625-1947

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

РОЗВИТОК ВІЙСЬКОВОГО ТУРИЗМУ ЯК ОДНОГО З НАПРЯМІВ ТУРИНДУСТРІЇ У ПОСТВОЄННИЙ ПЕРІОД В УКРАЇНІ (НА ПРИКЛАДІ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Досліджено сучасні зміни в туризмі України, що пов'язані з посиленням інтересу до військових турів. На прикладі Київської області за допомогою розгляду суб'єктів туристичної індустрії (туристичні фірми) та опитування населення було розглянуто можливості розвитку нового сегменту туризму для цієї місцевості. До початку повномасштабної агресії Росії проти України в 2022 р. цей напрям був недостатньо представлений у цілому по всіх регіонах, хоча історико-культурна база є доволі значною. Із вивчення культурної спадщини у державі загалом та в одному з її регіонів – Київській області – було розглянуто як різноманітність військових об'єктів, фортифікаційних ліній, музеїв, історичних полів битв, так і трансформацію населення та готовність показувати свою історію і досвід боротьби за незалежність. Беручи до уваги те, що військовий туризм здійснюється з метою самоосвіти та особистого досвіду, він є важливою частиною надання відвідувачам можливості зануритися в місця, пов'язані з патріотичними подіями. На разі кордони України закриті для туристів, у державі триває воєнний стан, і безпекова ситуація не дозволяє повноцінно розвиватися туристичній індустрії. Однак важливим для тих, хто працює у сфері послуг, є післявоєнне відновлення та представлення стратегії розвитку туристичних дестинацій. Відповідно до цього було запропоновано ряд рекомендацій щодо розвитку військового туризму на Київщині з урахуванням бачення місцевих мешканців і подій, які там відбулися. Серед складених пропозицій основну увагу прикуто до символів незламності в часи війни (півник з Бородянки, пес Патрон, українські пісні, створені під час війни тощо), які можуть слугувати назвами до фестивалів, майстер-класів тощо. Представлене дослідження актуальне, оскільки зростає зацікавленість з боку іноземних туристів. Саме тому дослідження базується не просто на історичному чи архітектурному аналізі об'єктів, а на розгляді сучасної ситуації, яка надає можливість огляду міст, що були в окупації. Тому військовий туризм, що буде розвиватися в поствоєнний період, має базуватися як на якісних, так і кількісних методах дослідження, що при ґрунтовному аналізі дозволить підвищити інтерес до військових заходів без шкоди для місцевого населення.

Ключові слова: військовий туризм, Київська область, історико-культурні ресурси, музейні комплекси, екскурсії.

Постановка проблеми. Зацікавленість військовим туризмом як одним із напрямів залучення туристів спостерігався завжди, особливо на тих територіях, де розташовано багато об'єктів військової спадщини. Проте не завжди аудиторія виявляється підготовленою до відвідування полів битв, конкретних місць пам'яті. Наприклад, італійський фашизм чи німецький нацизм викликає певні проблеми колективної пам'яті (економічні, демографічні) у конкретних груп відвідувачів. Саме тому у військовому туризмі відбувся перехід до відвідування військових меморіалів та музеїв, а також підготовка нових методів подачі інформації для різних груп (дорослих/дітей). Зважаючи на те, що екскурсії на військову тематику містять сталий набір пам'яток, важливу увагу слід приділяти саме молодшій аудиторії, для якої важливим аспектом відвідування є залученість до процесу, тобто необхідні не просто лекція та огляд, а застосування форм анімації в музеях для того, щоб учасники могли відчути конкретну епоху більш реалістично. На сьогодні в Україні військовий туризм лише починає розвиватися як самостійний напрям, що побудований не лише на історико-культурних об'єктах. Окрім екскурсій фортифікаційними спорудами, белігеративними ландшафтами можна відвідати ще й історичні фестивалі та інші заходи, які організовують клуби історичної реконструкції. Київська область, хоча й мала багато історичних місць, що пов'язані з різними подіями, однак не розвивалася в напрямі військово-історичного туризму, а отже, продовження його

розвитку полягає в масовій відвідуваності міст, які стали символами війни (Буча, Бородянка тощо) наразі під питанням, оскільки вважати ці населені пункти туристичними магнітами буде не зовсім тактовно, з огляду на події, які відбувалися на цих територіях. Проте вибір доречних форм туристичної діяльності та погодження її з місцевими мешканцями, органами влади дозволить покращити комунікацію з іноземцями та краще інформувати їх про перебіг російської агресії в Україні. Головним баченням у розвитку туризму в Україні, зокрема і військового, є представлення країни як безпечної, перш за все для туриста, а також такої, що не буде асоціюватися з негативними наслідками війни.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням вивчення військового туризму в Україні протягом останніх п'яти років (2017–2022) займалося не багато вчених. Варто зазначити, що поява цих публікацій збігається з початком конфлікту на сході України. Саме з 2014 р. почався аналіз дефініцій цього поняття, його класифікації та подальшого представлення як екстремального та інноваційного напрямку надання туристичних послуг. Зокрема, тематикою наявних понять займалися О. Поліщук (2014), Н. Кампов та О. Касинець (2016) [1, 2]. Упродовж наступних років з'явилися напрацювання щодо ресурсної бази, яка може використовуватися під час проведення військових турів. Туристично-рекреаційну діяльність на прикладі закордонного досвіду організації турів розглянув В. Кушнар'ов (2018) [3]. Н. Корні-

лова в роботі: "Військово-патріотичні тури – сучасний напрям внутрішнього туризму" виділила конкретні регіони, які, маючи історико-рекреаційний потенціал, можуть почати залучати туристів до військової теми (2019) [4]. Роботи, створені в 2022 р., ставлять перед собою задачу розвитку військового туризму після закінчення російсько-української війни. Серед таких варто зазначити Н. Барвінок та Н. Малярчук, які займалися переосмисленням туристичної галузі та перспектив, які може отримати Україна після завершення воєнних дій [5, 6].

Напрацювання в темі військового туризму мають представники географічного факультету, кафедри країнознавства та туризму Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Цей напрям простежується ще в роботах О. Любіцевої (2008) та В. Кіптенко (2010) [7, 8]. Хоча цей вид туризму не розглядається ними дуже детально, проте виокремлюється в самостійний напрям. Також варто зазначити, що в 2010 р. КНУ імені Тараса Шевченка було запропоновано створити програму розвитку військового туризму, однак ідея не знайшла підтримки в уряді України. Окрім наведених вище науковців, питанням можливої імплементації міжнародного досвіду в залученні військово-історичних туристичних об'єктів займалися І. Винниченко (2016) та І. Смирнов (2017) [9, 10]. Таким чином, варто зазначити, що на сьогодні вже існує розроблена певна база визначень поняття військового туризму та його класифікація, однак недостатньо ще вивчені в регіональному розрізі наявні ресурси як об'єкти показу для туристів.

Мета статті. Дослідити перспективи розвитку військового туризму на прикладі окремого регіону України, який у період війни пережив масові атаки та руйнування. Проаналізувати ставлення та готовність населення приймати туристів на своїй території за допомогою онлайн-опитування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналізуючи значення військового туризму в контексті важливості розбудови України після перемоги у війні з РФ, важливо зазначити його потенційне домінування серед інших видів туризму, оскільки попит на відвідування місць, де велися бойові дії та висвітлення тем, що пов'язані з ключовими подіями в перебігу війни, можуть зацікавити іноземних туристів, які неодмінно прийдуть після звільнення всіх окупованих територій. З огляду на географічне положення України та історію її становлення, можна вказати на наявність багатьох пам'яток, які дають нам інформацію про різні періоди, котрі виділяються у формуванні нашої держави. Через ряд війн та повстань, що безпосередньо проходили в межах сучасних кордонів України, у нас нараховується чимало об'єктів, що можуть нагадувати про різні роки в історії України. Зокрема, у нас є чимало меморіалів воїнам польської, австро-угорської, німецької армій та інших, музеїв, замків-фортець та військових укріплень. Сьогодні ці об'єкти відреставровані та відновлені після тих страшних подій, коли багато населених пунктів було вщент знищено, завдано великих руйнувань як цивільним жителям, так і окремим історико-культурним об'єктам. Наразі місце України щодо розвитку військово-історичних турів, які хоча й є специфічним напрямом надання туристичних послуг, але прикуті погляди населення багатьох країн світу дозволяють робити висновки про зацікавленість з боку різних туристів. Одна з найбільших континентальних війн із часів Другої світової війни, як описують повномасштабне вторгнення РФ в Україну в політичних інститутах, може продемонструвати тим охочим відвідати нашу країну після перемоги та відновлення, як саме змінювався імідж

територій від туристично привабливих до обороноздатних в умовах воєнного стану. Докази російської агресії в культурній спадщині нашої держави можуть стати сучасними прикладами розвитку військового туризму в Європі.

Кожна країна розвиває військово-подієвий чи військово-історичний туризм по-різному, залежно від специфіки самих туристів, їхньої мотивації та ресурсів кожного окремого регіону. Враховуючи, що в цілому військовий туризм є нішевим і привабливим перш за все для тих, хто цікавиться військовою історією та працює у сфері, дотичній до історії (антропологи, етнографи, екскурсоводи тощо), його розвиток, незважаючи на можливе залучення всіх охочих, імовірно залишатиметься невеликим і нецікавим для широкої аудиторії. В Європі, однак, є туристичні фірми, які орієнтовані на продаж саме військових турів, і Україна може бути цікавою країною в цьому контексті. Ще одним фактором привабливості, який існував і до початку воєнних дій на території України, є різноманітність наших ресурсів. Кожен громадянин країни під час своєї подорожі хоче знайти нагадування про свою рідну країну. У цьому плані Україна унікальна, оскільки може запропонувати жителю Німеччини (німецько-радянська війна), Польщі (польсько-українська війна), Франції (Наполеонівській війні), Туреччині (російсько-турецька війна), Швеції (Полтавська битва) та інших країн відвідати місця, які у свій час стали ключовими у військово-політичних змаганнях. Відстоювати свою незалежність саме військовим, а не дипломатичним, шляхом Україна, на жаль, продовжила й у 2014 р. і станом на початок 2023 р. створюється нова нотатка в нашій історії. Відповідно до цього відбуваються зміни щодо зникнення і водночас появи нових пам'яток, через які можна дізнаватися про перебіг подій у тому чи іншому місці. Щодо статистичних даних по історичним пам'яткам, які на сьогодні пошкоджені, такі показники сьогодні важко відстежувати, проте станом на 2022 р. (грудень) зруйновано понад 550 пам'яток та об'єктів культури в різних регіонах країни [11]. Однак варто зазначити, що попри це туризм відповідного напрямку все ж має можливість розвиватися в Україні й до закінчення військових дій через перехід в онлайн режим, а саме: розробки віртуального музею пам'яті війни, створення 3D-моделей пам'ятників та архітектурних споруд. Таким чином, із втратою нашого культурного надбання у фізичному плані наша держава намагається не втратити його ще й у духовному. Саме тому завдяки оцифруванню творів мистецтва, навіть в умовах закритих кордонів, Україна може ознайомлювати всіх з правдивими фактами сьогоденної війни на міжнародному рівні, підвищуючи обізнаність та інтерес з боку мільйона іноземців. Окрім цього, важливим аспектом є вдосконалення системи стимулів для вивчення історії не лише дорослими, а й школярами. Саме тому в межах військового туризму не варто забувати орієнтуватися на дитячу групу, яка приїжджає на екскурсії. Тому відповідні департаменти з розвитку турпродуктів, культури та освіти мають займатися належними програмами, у яких буде передбачена можливість організації виїзних екскурсій та таборів для дітей. Можливість відвідування історичних фестивалів, пізнавальних та інтерактивних екскурсій у музеях – все це дозволить об'єднати та покращити знання про свою історію в суспільстві.

Розглядаючи можливості розвитку військового туризму в Україні на базі її історико-культурних пам'яток, можна зазначити значну кількість об'єктів, що становлять військово-спадщину (рис. 1.). Відповідно до наведеної картосхеми можна зробити висновок про те, що кожен регіон унікальний і володіє великою кількістю об'єктів, які

можуть становити інтерес у розрізі військово-історичного туризму. Одними з лідерів за загальною чисельністю предметів показу є Дніпропетровська, Запорізька, Черкаська, Чернігівська та Харківська області. Значне переважання в цих регіонах можна пояснити раннім періодом їх освоєння, а також пов'язаністю цих територій з відомими історичними постатями, місцями битв, військових кладовищ та музеїв. Також варто вказати на наявність у них визначних історичних населених місць, зокрема у Дніпропетровській області та Запорізькій області таких нараховується – 6; Черкаській – 13; Чернігівській – 14; Харківській – 16. Окрім зазначених регіонів, інші території володіють не меншою кількістю місць, які можуть оглянути туристи. Наприклад, добу Австро-Угорської імперії відображають пам'ятки Закарпатської області, Львівської та Чернівецької областей. Литовсько-польська доба чітко простежується в Києві, Рівненській, Волинській та Житомирській областях. Фортенні та земляні укріплення,

замки, ДОТи, бункери, та музеї зброї – усе це репрезентує історію, що творилася на українських землях. З огляду на розглянуті приклади, що використовуються під час організації екскурсій, варто зазначити, що, на перший погляд, вони мають більший стосунок до історико-культурного туризму. Однак так чи інакше вони також застосовуються й у військово-історичному туризмі, адже пов'язані з перебігом певних подій (війн, нападів, набігів, повстань). Розмежовуючи два наведених підходи, зауважимо, що останній напрям представлений тією цільовою групою туристів, яка, окрім звичайного споглядання пам'яток, цікавиться реконструкцією подій, належить до якоїсь військово-історичної спільноти, є діючим/колишнім військовослужбовцем. Окрім екскурсійно-ознайомчого напрямку, у військово-історичному туризмі можна виокремити і волонтерський пошук захоронень воїнів у різні періоди суспільного та культурного розвитку України. У межах нашої держави це передусім Перша та Друга світові війни.



Рис.1. Культурна спадщина в Україні

Джерело: складено авторами із застосуванням програмного продукту Qgis.

Потенціал Київської області в розвитку військового туризму досить великий, як за рахунок значної кількості об'єктів, так і щодо відвідуваності представниками урядів різних країн протягом повномасштабної війни, що триває і досі. Налагодження дипломатичних зв'язків у цей період дозволить залучати нові групи туристів у майбутньому, коли ситуація стабілізується і відвідування країни стане безпечним. Для військового туризму регіон унікальний, адже на його прикладі можна спостерігати, як розгорталися військові дії поблизу столиці. Зважаючи на те, що багато міст зазнали значних руйнувань та воєнних злочинів з боку РФ, до розвитку будь-якого напрямку туризму варто підходити з точки зору готовності місцевих мешканців приймати групи туристів у себе в місті. З урахуванням цього фактора в липні 2022 р. ми провели дослідження щодо прагнення жителів України до надання туристичних послуг у містах, що стали знайомими для Київської області (рис. 2). Це опитування складалось із 9 запитань (2 з яких т. зв. –паспортички, 5 із

запропонованими відповідями та 2 відкритих). Складена Google форма містить 101 відповідь від респондентів з усієї України. Звісно, доцільнішим та репрезентативнішим могло б слугувати дослідження саме жителів таких міст, як Буча, Бородянка, Ірпінь тощо, які безпосередньо виступають головними дестинаціями для туризму. Проте значна частина місцевих жителів виїхала з цієї території, хтось отримав поранення або ж загинув. З огляду на цей фактор, літній період, у який проводився збір думок, дозволив опитати майже 19 % жителів населених пунктів, на які ми були зорієнтовані, що видно з наведеної нижче діаграми. Інтерпретація результатів містить такі висновки: по-перше, вікова структура представлена здебільшого молоддю віком від 18–25 (64,4 %) та групою 25–40 років (18,8 %). Майже половина опитаних (45,5 %) проживала в одному з регіонів України. На запитання про можливість зростання попиту на відвідуваність Київської області після завершення війни – 75,2 % людей схилиються до думки про масове відвідування цієї території. Також заува-

жимо, що 52,5 % респондентів вважають, що відвідування міст Київщини, які були в окупації, є раціональним, тоді як 30,7 % не підтримують думки про те, що ці міста варто демонструвати як локації для туризму. Із запропонованих видів туризму, які слушно було б розвивати в межах досліджуваного регіону, респонденти зупинилися на двох: військовий – 50,5 % та зелений екологічний – 42,6 %. Питання використання земель Бучі, Бородянки, Ірпеня тощо отримало 74,3 % підтримки використання під побудову меморіальних комплексів та музеїв. Однак на запитання про воєнну тематику потенційних екскурсій 62,4 % людей не підтримали ідею про одностороннє висвітлення потенціалу цих територій лише через призму останніх подій. Відкрите питання, яке дозволило респондентам обґрунтувати свою думку щодо потенційно можливого розвитку туризму в межах Київщини, знайшло як підтримку, так і критику. Загальна думка базувалася на тому, що все ж військовий туризм варто розвивати, адже це хоч і кривава, але реальна сторінка історії нашого народу, і як би не було боляче про це згадувати, та

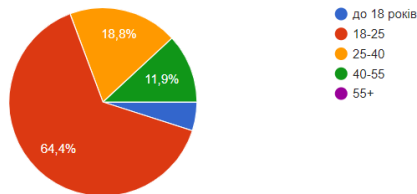
забувати неможна. Проте неможна забувати й про інтереси місцевого населення: в найближчі роки людям буде дуже боляче згадувати події, які вони пережили. Саме тому місцева влада має подбати як про фізичне відновлення цих міст, упорядкування інфраструктури (житлової, соціальної), так і про психологічний стан населення.

Тематика розвитку післявоєнного туризму є досить актуальним завданням сьогодення, особливо на Київщині. Прекрасна транспортна розв'язка, наявність в області двох пасажирських аеропортів після війни можуть сприяти великому потоку закордонних туристів, які в першу чергу прагнуть досягнути історію війни в Україні та, звісно ж, сюди з'їжджатимуться українці зі всієї країни, адже вони зацікавлені в цьому, як показало опитування. Перш за все варто провести роботу з місцевим населенням і дізнатися про їхні інтереси та потреби в розвитку турпродукту та розробці бренду місцевості, адже, як відомо, бренд місцевості формує населення і він має бути таким, яким його бачать безпосередньо ті, хто його населяє.

Запитання 1

Вік

101 відповідь



Запитання 2

Ваше місце проживання (до війни)

101 відповідь

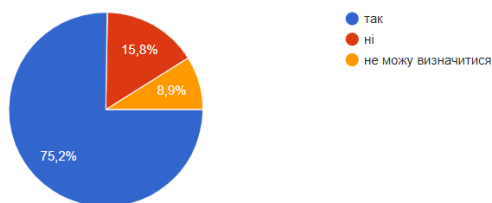
[Копіювати](#)



Запитання 3

Як думаєте, чи стане більш активним туризм на Київщині після закінчення війни?

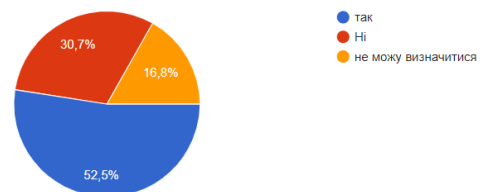
101 відповідь



Запитання 4

Чи є доречним розвивати туризм у Бучі, Ірпені, Гостомелі, Бородянці та інших містах, які постраждали внаслідок війни, після її закінчення?

101 відповідь

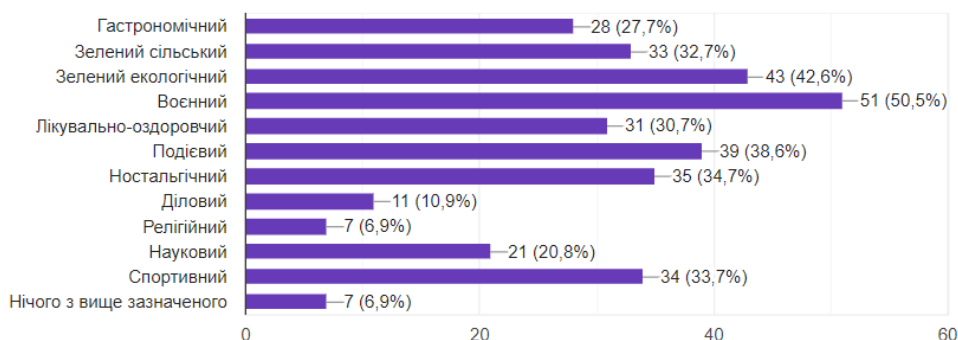


Запитання 5

На вашу думку, які види туризму буде доречно розвивати після війни на Київщині? (може бути кілька відповідей)

[Копіювати](#)

101 відповідь

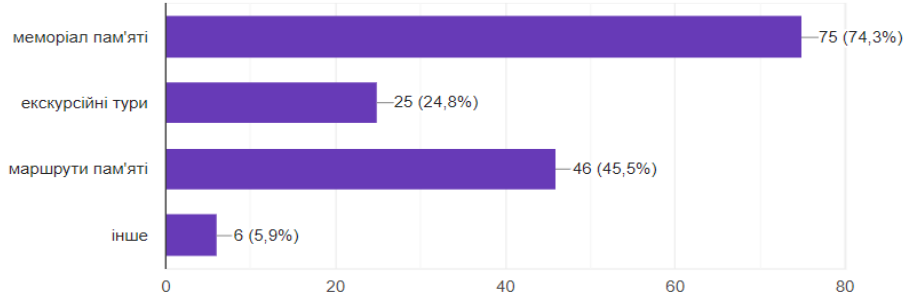


Запитання 6

На вашу думку, яким чином буде найдоречніше використання земель Ірпеня, Бучі, Бородянки та інших міст? (може бути кілька варіантів відповіді)



101 відповідь



Запитання 7

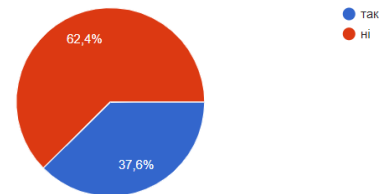
Якщо ви обрали інше, вкажіть будь ласка, що саме?
6 відповідей

Музейний туризм
Ірпінь
-
музей
Розвивати на цих територіях активний та подієвими туризм. Зокрема робити екскурсійні маршрути (велo) відпочинку у міських парках та в цілому на природі.
музей

Запитання 8

Чи було б вам комфортно, як жителям цих міст, щоб після війни проводилися екскурсійні тури, присвячені темі війни?

101 відповідь



Запитання 9

Напишіть свою думку стосовно розвитку поствоєнного туризму у даній місцевості
31 відповідь

Я вважаю це недоречним, так як там загинуло дуже багато людей
даже гарна ідея, якщо таке буде перше що зроблю відвідаю ті місця
Розвиток можливий, але не в найближчі роки, бо це великий психологічний тиск на населення, для цього потрібен час, точно не менше 10 років
Після закінчення війни, після нашої перемоги, відбудувавши Україну, можна, а навіть доцільно розвивати туризм, особливо військовий туризм. На мою думку, туристам буде цікаво побачити на власні очі зруйновані об'єкти, адже навіть зараз велика кількість українців з інших регіонів України (центральна, західна) відвідують населені пункти Київщини, щоб побачити зруйновані автомобілі і т.д. Нам, українцям потрібно буде підняти економіку країни, а туризм як перспективна галузь, яка пов'язана з багатьма іншими видами економічної діяльності не повинна залишитися без уваги!
Поствоєнний туризм є справді дуже важливим, адже таким чином можна показати всю силу та незламність українського народу. Нехай усі побачать, що в цій війні не вистояв лише бетон, а жорстокість окупантів ніколи не зламає української жаги до свободи
Підтримую
Людам потрібно навпаки від цього відволіктись, забагато воно нагадує болю
Занадто страшні події відбулись в цих містах. Якщо і організувати проведення туристичних маневрів, то лише у вигляді урочистих меморіальних дій. Робити атракції в цих містах і брати за це гроші - танець на кладовищі.
Не потрібно перетворювати на атракціон та робити акцент на війні
Я би не хотіла, щоб у моєму відбудованому місті лишалися зруйновані об'єкти і там було купа туристів для того, щоб дивитися на наслідки війни - хай краще дивляться, яке прекрасне місто ми відбудуємо
головне, щоб це не приносило дискомфорт місцевим
таке опитування необхідно пройти всім жителям цих міст і варто врахувати їх думку
Створення меморіалів пам'яті

Потрібно розвивати волонтерський туризм, аби міста відновлювалися, і розповсюджувати інформацію про них на весь світ, щоб про цю трагедію знав кожен.
Досить хороша ідея, тому що мені наприклад було цікаво відвідати ці міста та почути їх історію
Важко сказати, коли багато людей просто втратили домівки, то говорити про туризм ще зарано, спершу треба відбудувати все
-
Це чудова ідея, підтримую
Підтримую!
Неможливо робити екскурсії на горі інших людей. Так про це повинні знати всі, але на чужому горі не будеш нічого
Головне Перемога, а туризм є і буде!
Щоб всі побачили наслідки яких завдала війна
Поствоєнний туризм - це можливість всім побачити правду, знати та пам'ятати про ці події в історії України
Головне, щоб закінчилась швидко війна
Історію треба зберігати, аби нащадки знали про все, що творилося на наших землях, але робити з цього туристичне місце по типу Чорнобилю - я категорично проти
не потрібно будувати туризм на горі людей, принаймні у найближчі 10 років
Пам'ять про жертв війни
Я думаю, що після війни до Київщини однозначно зросте потік туристів. Просте тема військового туризму буде актуальною до того моменту поки дані території не будуть відбудовані до їх колишнього стану. Тому вважаю доцільним розвивати ті види туризму, які раніше були запроваджені для Київської області, а військові дії які велися на цих територіях відобразити через меморіал, колекції мазеїв чи віртуальну складову: відеоігри, додатки, тощо.

Про це варто говорити і розвивати поствоєнний туризм. Так, можливо, спочатку мешканцям вищеперехованих міст буде важко приймати і бачити туристів. Проте це може допомогти відновленню і розвитку територій. Це як меморіальні місця після II світової війни. Вони мають існувати, аби покоління не забували про ті події

Вважаю доречним створювати маршрути пам'яті з метою постійного нагадування людям про російсько-українську війну, про геноцид українців, про жорстокість росії і росіян. Таке нагадування потрібне не українцям - радше іноземцям, котрі люблять "рашн". Котрі не знають, хто такі справжні росіяни.

З метою поширення правди про війну проти України, яку розв'язала росія і її народ, доречно створювати будь-яку культурну платформу і нести її в маси, говорити про це на увесь світ.

Як жителю Бучі, мені було б комфортно якби було максимум пару місць/точок, відведених для екскурсій. Вважаю, що якщо кількість буде більша, це може негативно вплинути на емоційному стані жителів цих міст.

Рис. 2. Опитування щодо розвитку військового туризму на Київщині

Джерело: складено авторами станом на липень 2022 р.

Зважаючи на те, що в Україні тривають бойові дії, варіанти із замовлення військових турів не доступні, адже масове відвідування звичайними мешканцями небезпечне для їхнього здоров'я та життя. На сьогодні 40 % всієї території країни заміновано, на думку голови Київської обласної державної адміністрації, на повне розмінування Київщини може піти від 8–10 років [12, 13]. Проведені наразі візити до військових об'єктів організувалися виключно для налагодження міжнародного співробітництва з іншими країнами. Відповідно в післявоєнний період можна робити припущення про зростання ролі військового туризму, збільшення попиту та послуг, що надаватимуться. У період воєнного стану повноцінно не можна розглядати той набір, який можуть пропонувати туристичні фірми: військово-польові ігри, відвідування закритих військових об'єктів, поїздки на військовому транспорті – усе те, що характеризує побут звичайного військовослужбовця. Саме тому альтернативним варіантом буде слугувати відвідування тематичних музеїв та меморіальних комплексів. Сьогодні на території Київської області можна відвідати: парк "Київська Русь" (с. Копачів, Обухівський р-н), київський укрпайон, залишки дерево-земляних оборонних укріплень городища – валів та ровів (м. Вишгород), меморіальний комплекс "Парк Козацької слави" (с. Мазепинці, Білоцерківський р-н) та інші. З огляду на те, що Київська область нараховує 7 районів (Білоцерківський, Бориспільський, Броварський, Вишгородський, Обухівський, Фастівський, Бучанський), тут дійсно зібрана велика кількість унікальних об'єктів. Детально з ними можна ознайомитися на туристичному порталі "Мандруй Київщиною", який підтримується Київською обласною військовою адміністрацією (департаментом з туризму) [14]. У межах цієї платформи зібрані кращі локації та об'єкти, а також туристичні маршрути. З початку війни ними було розроблено VR-музей пам'яті війни, у якому за допомогою 3D-турів можна побачити наслідки російської окупації в Ірпені, Бучі, Гостомелі, Горенці та інших містах і селах області. Також у післявоєнний період готується впровадження пропозиції з боку ДАРТ (Державне агентство розвитку туризму) та КОВА (Київська обласна військова адміністрація) щодо створення меморіальних комплексів та музеїв, присвячених сучасним подіям (російській агресії) та її наслідкам. Розглядаючи ресурси Київської області для розвитку військового туризму, варто взяти на наявність 133 музеїв історичного напрямку, з яких 25 належить до військово-історичної тематики і 36 з історико-краєзнавчим профілем [15]. Для туристів цікавим буде також відвідання щорічних фестивалей, які проводяться у різних районах

області. Серед тих, що згадуються на різноманітних інформаційних порталах (zruchno.travel, укрінформ, моя Київщина), можна виділити: фестивалі "Соловей НЕ розбийник?", "Билини стародавнього Києва" (Броварський район, вересень, серпень), чемпіонат Європи з середньовічного бою "Зов героїв", фестиваль історичної реконструкції "Древній Треполь" (Обухівський р-н, вересень, травень), фестиваль "Перемога.UA" (Бучанський р-н, травень).

Розглядаючи перспективи розвитку військового туризму на Київщині, важливо розуміти географію його відвідувачів. Актуальна статистика, яка доступна та відкрита в межах сайту ДАРТ чи туристичних платформ, дозволяє отримати інформацію про відвідуваність туристами регіону. Туристична відвідуваність у регіональному розрізі наявна не для всіх міст, однак м. Київ станом на 01.12.2021 р. відвідало майже 700 тис. туристів з різних країн, таких як Білорусь, Туреччина, Ізраїль, Німеччина, Саудівська Аравія та США. Оскільки збір даних ведеться лише по тим громадянам, які купували турпутівки в суб'єктів туристичної діяльності, то можна припустити, що Київську область також відвідала значна частка туристів, які мають там родичів, знайомих або ж знайшли цікаві локації поряд з м. Київ. У 2019 р. Київську область відвідало 73 954 тис. іноземних туристів та 253 099 тис. внутрішніх. Звісно, динаміка у подальші роки ймовірно зменшувалася через Covid-19 у 2020 р. і початок повномасштабної війни в 2022 р. Проте із закінченням військових дій та поверненням до нормальної економіки та можливостей для розвитку туристичної галузі показники відвідуваності з часом зможуть повернутися до довоєнних. Київська область завжди лідирувала поряд з Львівською та Одеською за чисельністю відвідувань, саме тому орієнтація на спеціалізований туризм (військовий) зможе привабити більше нових груп любителів військово-історичної тематики. Географія потенційних відвідувачів може бути розширена внаслідок такого фактора, як міжнародна допомога відновленню зруйнованих міст. Мається на увазі те, що сьогодні архітектори, окремі компанії та уряди будуть допомагати містам Київської області повертати свій зовнішній вигляд. Наприклад, американська компанія Gensler, відомий японський архітектор Хірокі Мацура та багато інших виявили бажання допомогти м. Ірпіню. Окремий регіон Франції (Іль-де-Франс) хоче відновити зруйноване м. Бородянка. Наразі міста Київської області відвідало чимало архітекторів, які разом з українськими представниками працюють над концепцією містобудування. Відповідно до цього інтерес до відвідування регіону зростатиме, адже європейцям цікава тематика повоєнної відбудови України та залученості до цього процесу.

Туристична галузь, починаючи ще з часів пандемії Covid-19, не змогла до кінця повернути статистику доходів та кількість туристів, зіштовхнувшись з новими викликами ведення військових дій, закриттям кордонів та припиненням функціонування багатьох закладів сфери послуг. Важливою сьогодні є розробка концепції розвитку післявоєнного туризму в межах досліджуваної території та формування пропозицій щодо організації. Відповідно до цього було сформовано ряд рекомендацій, які можна було б втілити при функціонуванні стабільної безпечної ситуації для залучення як внутрішніх, так і міжнародних туристів, а саме:

1) створити мобільний додаток про знакові місця Київщини (на базі сучасних подій), куди будуть внесені туристичні маршрути, пам'ятки з описом та аудіо, а також вікторина для перевірки знань про історичну та військову спадщину Київщини;

2) розробити маршрут, що проходить залізничним сполученням між населеними пунктами: Буча, Ірпінь, Гостомель тощо, по аналогії до концепції потяг "4-х столиць" (Київ, Мінськ, Вільнюс, Рига);

3) розробити інтерактивний маршрут по Q-кодам до місць, де відбувалися військові дії з елементами показу бомбосховищ та облаштованих укриттів;

4) організувати одноденну "екскурсію" на військову частину Київщини, під час якої всі охочі (туристи) зможуть відчувати на собі військову службу і побачити зсередини українську армію: одягнути форму, допомогти військовим, пожити в казармі. Звісно, ця пропозиція має враховувати те, що окремі військові частини є стратегічними об'єктами, тому їх відвідування має бути обмеженим або ж не входить до списку потенційно можливих для візитів. Насправді, такий досвід використання військових частин для туризму широко представлений в такій країні, як Ізраїль, де він приносить значну економічну та іміджеву користь. Турист, який бажає на собі відчувати військове життя, може бути допущеним на 1 день до воєнного мистецтва Ізраїльських військовослужбовців. Для початку їм дають змогу долучитися до військової логістики, де вони, працюючи на заводі, допомагають збирати деталі до військової техніки. Зброї туристам не дають, адже для цього потрібні спеціальні дозволи, однак у всьому іншому їхній побут нічим не відрізняється від буднів військового: живуть у казармі по 4 людини, носять військову форму. За рік Ізраїль приймає близько 5 тис. таких туристів;

5) в одному з музеїв можна створити відеоплатформу, де кожен відвідувач матиме можливість послухати щоденники людей, які перебували на окупованих територіях, пройтися лабіринтом справжнього бомбосховища, а також послухати розмови близьких, які розповідають про переживання війни в Харкові, Ізюмі, Маріуполі та інших містах України;

6) з огляду на те, що для багатьох зруйнованих міст Київщини закордонні архітектори пропонують свої проекти відновлення, можна запросити туристів на демонстрації робіт від відомих архітекторів. Це буде сприяти створенню додаткової реклами і демонструвати міжнародне співробітництво України з іншими державами;

7) створити музичний фонтан, що складатиметься з пісень, які під час війни стали символами для українських жителів;

8) розробити фестиваль приготування їжі на відкритому повітрі, який буде аналогією до ситуації, коли місцеві жителі в умовах окупації виходили й готували їжу біля своїх будинків;

9) зробити виставку квітів на полі чи в парку (або у воронках від снарядів) як символ звільнених з цих територій.

Можна пропонувати туристам посадити квіти, які вони можуть привезти зі своїх країн або ж купити місцеві;

10) раз на рік (напр., у Міжнародний день дружби) можна проводити виставку собак (до прикладу під назвою "Патрон"). Оскільки під час війни домашні улюбленці для багатьох українців стали невід'ємною частиною їх самих, то багато біженців рятувалися разом з тваринами, які так само, як і люди отримали психологічну травму. Іноземці повністю розділяють таку любов українців до тварин, оскільки самі мають по декілька домашніх улюбленців. Ця виставка буде не професійною, а більше тематичною, де як українці, так і іноземці, зможуть продемонструвати своїх тварин;

11) створення окремого комплексу з тематичними кімнатами, присвяченого різним містам України, які пережили найстрашніші події. Наповненням могли б слугувати фото загиблих, записки їхніх рідних, якісь побутові речі, які люди лишали або губили, тікаючи від війни. Окрема зала могла б вміщувати воскові фігури, аби люди могли "познайомитися" з обличчям своїх героїв – військових, волонтерів та простих людей, які сприяли вигнанню окупанта та якнайшвидшій відбудові міст. У цей комплекс можна вмістити багато цікавого, що буде приваблювати до себе туристів не лише з України, а й з-за кордону.

Для комплексного висвітлення теми військового туризму та його розвитку протягом наступних років після завершення війни Росії проти України варто звернутися до стратегії розвитку туризму Київщини. Актуальною до кінця 2023 р. залишається програма розвитку туризму Київської області на 2021–2023 рік [16]. В її основі було закладено розвиток ділового, гастрономічного та сільського туризму. Звісно, до початку повномасштабного вторгнення тематика військово-історичних турів не перебувала в пріоритетних цілях. У цьому документі наголошено на тому, що Київська область володіє значним історико-культурним потенціалом і розвиток туризму має базуватися на раціональному використанні історичних, історичних та архітектурних пам'яток краю. Виходячи з цього, можна говорити про можливість розвитку нового напрямку туризму, який раніше не розглядався як самостійний. Окрім зазначеної програми з розвитку туризму для Київського регіону в Україні, Кабміном прийнята загальна Стратегія розвитку туризму та курортів на період до 2026 р. [17]. Звісно, у ній також прописані потенційні напрями туризму, які не поширюються на той, що досліджується в цій публікації. Очевидно, у силу нових обставин після закінчення військових дій обидві стратегії будуть скореговані й можуть містити елементи військового туризму. Важливим залишається його розвиток таким чином, щоб Україна не сприймалася як "гаряча точка" з конфліктними територіями, зруйнованою інфраструктурою міст та небезпечною для відвідування. Тож згідно з розглянутими документами наразі доцільним є висунення рекомендацій та гіпотези про те, що військовий туризм все ж займе свою нішу серед інших видів туризму. Можливо, він не буде масовим, але цікавість до нього поступово зростатиме. На сьогодні в кожній європейській країні, яка пережила війну, з початком політичної трансформації відмічався приріст інтересу до військового туризму. Оскільки населення виявляло бажання знати своїх полководців, побачити на власні очі історичні артефакти, оборонні споруди, і таким чином вони проявляли патріотизм та любов до Батьківщини.

Отже, військовий туризм у Київській області є доволі конкурентоспроможним та гарантує повну безпеку туристів по завершенню війни. Можна допустити, що події, пов'язані з анексією Криму та частковою окупацією

Донецької та Луганської областей до 24 лютого 2022 р., призвели до зменшення в'їзних туристів на внутрішньому та зовнішньому ринках. Після перемоги України у війні з Росією ми матимемо зворотну ситуацію, коли туристам, які люблять активний та екстремальний відпочинок, буде цікаво відвідати нашу державу. Також, з огляду на те, що в Україні є чимало етнографічних груп, а також те, що уряд сусідніх країн приймають наших біженців на своїй території, після завершенню війни всі, хто контактував з українцями, очевидно, зацікавляться нашою державою і захочуть її відвідати. Налагодження такого культурного співробітництва, зокрема через українських біженців з приймаючою їх родиною, є доволі сприятливим для збільшення туристичних можливостей.

Висновки. Аналізуючи стан військового туризму в Україні, зокрема на прикладі одного з її регіонів (Київська область), можна стверджувати, що на базі наявних ресурсів доцільно розробляти рекреаційно-туристичну програму з військової тематики. Завдяки аналізу стратегій розвитку туризму було виявлено завдання і цілі, які стояли на поточний рік, що дозволило скласти цілісне уявлення про місце військового туризму серед інших видів. Відповідно до цього було запропоновано ряд заходів, які можна було б втілити по завершенню війни. Зважаючи на те, що військово-історична тематика не входила до цих документів, важливо було продемонструвати необхідність та готовність населення України до організації внутрішнього туризму завдяки контент-аналізу та опитуванню певної частини населення щодо їхніх поглядів на відвідування територій, що стали символами війни (Буча, Бородянка, Ірпінь тощо). Отже, було аргументовано перспективність розвитку нового виду туризму, який, з одного боку, поєднує в собі переваги культурно-історичного, а з іншого, по-новому підіймає нові аспекти історії. За результатами проведеного дослідження було складено карту пам'яток України, яка наочно дозволяє побачити географію їхнього поширення. Отже, наявність і використання всіх доступних ресурсів дозволить Київській області швидше відновитися в економічному плані шляхом монетизації від наданих послуг та сформувати позитивний туристичний імідж.

Список використаних джерел

- Поліщук О. Теоретичні засади дослідження мілітарі-туризму // Туризм і рекреація – теоретичні і методологічні основи туризму і рекреації, SWorld, 1-12 Oct. 2014. URL: <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/conference/the-content-of-conferences/archives-of-individual-conferences/oct-2014>.
- Кампов Н., Касинець О. Військовий туризм як перспективний різновид спеціалізованого туризму на Закарпатті : мат-ли VII Міжнар. наук.-практ. конф. "Туристичний та готельно-ресторанний бізнес в Україні: проблеми розвитку та регулювання", 24-25 бер. 2016 р., м. Черкаси. У 2-х т. / Міносвіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. Т. 1. Черкаси : Вид-ць Чабаненко Ю.А., 2016. С. 75–78.
- Кушнарьов В., Поліщук О. Мілітарі-туризм як інноваційний напрямок екстремального та пізнавально-розважального туризму // Вісн. Київ. нац. ун-ту культури і мистецтв. Серія: Туризм, 2018. № 1. С. 107–118. DOI: <https://doi.org/10.31866/2616-7603.1.2018.151825>.
- Корнілова Н., Скупенко К. Військово-патріотичні тури – сучасний напрямок внутрішнього туризму : мат-ли X Міжнар. наук.-практ. конф. "Туристичний та готельно-ресторанний бізнес в Україні: проблеми розвитку та регулювання", 21-22 бер. 2019 р., м. Черкаси. у 2-х т. Черкаси : ЧДТУ, 2019. С. 42–47.
- Барвінок Н. Перспективи розвитку воєнного туризму на території України після закінчення російсько-української війни // The actual problems of regional economy development, 2022. Т. 2, № 18. С. 206–217. DOI: <https://doi.org/10.15330/apred.2.18.206-217>.
- Малярчук, Н., Чирва О. Проблеми та перспективи розвитку незвичайних видів туризму на території України після закінчення російсько-української війни на прикладі військового туризму // Економічні горизонти, 2022. №4(22). С. 34–42. DOI: [https://doi.org/10.31499/2616-5236.4\(22\).2022.267014](https://doi.org/10.31499/2616-5236.4(22).2022.267014).
- Любіцева О., Бабаріцька В. Туризмознавство: вступ до фаху : підручник. К. : ВПЦ "Київський університет", 2008. 335 с.
- Кіптенко В. Менеджмент туризму : підручник. Київ : Знання. 2010. 502 с.
- Винниченко І. Воєнний туризм в Україні: умови та перспективи розвитку // Географія та туризм, 2016. Вип. 35. С. 71–79.
- Смирнов І., Бурніс В. Географія ресурсної бази військового туризму США (XVIII-XIX ст.) // Вісн. Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Серія: Географія, 2017. № 68-69. С. 134–139. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2721.2017.68.26>.
- Мапа культурних втрат // Український культурний фонд. URL: <https://uaculture.org/culture-loss> (дата звернення: 03.02.2023).
- Sky News: понад 40 % території України заміновано. URL: <https://prn.ua/sky-news-ponad-40-terytorii-ukrainy-zaminovano/> (дата звернення: 03.02.2023).
- На розмінування Київщини піде 8–10 років – Кулеба // suspilne.media, 8 черв. 2022. URL: <https://suspilne.media/247914-na-rozminuvanna-kiivsini-pide-8-10-rokiv-kuleba/> (дата звернення: 28.01.2023).
- Мандруй Київщиною. URL: <https://kyivregiontours.gov.ua/> (дата звернення: 28.01.2023).
- Дюдя Л. Довідка про діяльність музеїв закладів освіти як центрів національно-патріотичного виховання дітей та учнівської молоді Центр творчості дітей та юнацтва Київщини. URL: <https://www.kids-center.com.ua/> (дата звернення: 03.02.2023).
- Про схвалення проекту Програми розвитку туризму Київської області на 2021-2023 роки // КОБА, 2020. URL: <https://koda.gov.ua/normdoc/pro-skhvalennya-proiektu-programi-rozvi-3/> (дата звернення: 28.01.2023).
- Стратегія розвитку туризму та курортів на період до 2026 року // Укр. н.-д. ін-т мед. реабілітації та курортології Мінохорони здоров'я України. URL: <https://kurort.gov.ua/bez-kategoriyi/strategiya-rozvytku-turyzmu-ta-kurortiv-na-period-do-2026-roku> (дата звернення: 03.02.2023).

References

- Polishchuk, O. (2014). Theoretical foundations of military tourism research. *Tourism and recreation – theoretical and methodological foundations of tourism and recreation*. [in Ukrainian].
- Kampov, N., & Kasinets, O. (2016). Military tourism as a promising type of specialized tourism in Transcarpathia. Proceedings of the 7th International Scientific-Practical Conference "Tourism and hotel-restaurant business in Ukraine: problems of development and regulation", March 24-25, 2016, Cherkasy, Ukraine (Vol. 1, 75-78). Cherkasy, Ukraine: Ministry of Education and Science of Ukraine, Cherkasy State Technological University, Publisher Chabanenko Yu. A. [in Ukrainian].
- Kushnariov, V., & Polischuk, O. (2018). Military tourism as an innovative direction of extreme and cognitive-entertainment tourism. *Bulletin of Kyiv National University of Culture and Arts*. Series: Tourism, 2018(1), 107-118. <https://doi.org/10.31866/2616-7603.1.2018.151825> [in Ukrainian].
- Kornilova, N., & Skupenko, K. (2019). Military-patriotic tours – a modern direction of domestic tourism. Materials of the X International scientific-practical conference "Tourism and hotel-restaurant business in Ukraine: problems of development and regulation", March 21-22, 2019, Cherkasy: in 2 volumes. Cherkasy: ChDTU. 42-47. [in Ukrainian].
- Barvinok, N. (2022). Prospects for the development of military tourism in Ukraine after the end of the Russian-Ukrainian war. *The actual problems of regional economic development*, 2(18), 206-217. <https://doi.org/10.15330/apred.2.18.206-217> [in Ukrainian].
- Malarchuk, N., & Chyrva, O. (2022). Problems and Prospects of Developing Unusual Types of Tourism in Ukraine after the Russian-Ukrainian War: A Case Study of Military Tourism. *Economic Horizons*, 4 (22), 34-42. [https://doi.org/10.31499/2616-5236.4\(22\).2022.267014](https://doi.org/10.31499/2616-5236.4(22).2022.267014) [in Ukrainian].
- Lyubitsieva, O., & Babarytska, V. (2008). *Tourism Studies: Introduction to the Profession*. Kyiv: Publishing and Printing Center "Kyiv University". [in Ukrainian].
- Kiptenko, V. (2010). *Tourism management*. Kyiv: Znannia. [in Ukrainian].
- Vynnychenko, I. (2016). Military tourism in Ukraine: conditions and prospects for development. *Geography and Tourism*, 35, 71-79. [in Ukrainian].
- Smyrnov, I., Burnis, V. (2017) Geography of military tourism resource base in USA (XVIII-XIX cent.). Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv, Geography, 3-4 (68-69), 134-139 [in Ukrainian].
- Ukrainian Cultural Foundation. (n.d.). Map of cultural losses. <https://uaculture.org/culture-loss>.
- Sky News: more than 40% of the territory of Ukraine is mined. <https://prn.ua/sky-news-ponad-40-terytorii-ukrainy-zaminovano/>.
- It will take 8-10 years to demine Kyiv region – Kuleba. <https://suspilne.media/247914-na-rozminuvanna-kiivsini-pide-8-10-rokiv-kuleba/>.
- Travel through the Kyiv region. <https://kyivregiontours.gov.ua/>.
- Dyudya, L. Reference on the activity of museums of educational institutions as centers of national-patriotic education of children and patriotic youth. Center for the creativity of children and youth of Kyiv region. <https://www.kids-center.com.ua/>.
- About the approval of the project of the Tourism Development Program of the Kyiv Region for 2021-2023. <https://koda.gov.ua/normdoc/pro-skhvalennya-proiektu-programi-rozvi-3/>.
- Strategy for the development of tourism and resorts for the period until 2026. <https://kurort.gov.ua/bez-kategoriyi/strategiya-rozvytku-turyzmu-ta-kurortiv-na-period-do-2026-roku>.

Надійшла до редколегії 29.03.23

S. Uliganets, PhD (Geog.), Associate Prof.
e-mail: uliganetz@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-9960-6752,
L. Melnyk, PhD (Geogr.)
e-mail: lysil@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-2932-3773,
U. Shynkarenko, Master Student
e-mail: ulya.shinkarenko11@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-7625-1947
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

DEVELOPMENT OF MILITARY TOURISM AS ONE OF THE DIRECTIONS OF THE TOURISM INDUSTRY IN THE POST-WAR PERIOD IN UKRAINE (USING THE EXAMPLE OF KYIV REGION)

This study examines modern changes in tourism of Ukraine, which are associated with increased interest in military tours. Using the example of the Kyiv region, with the help of consideration of tourism industry subjects (travel companies) and population survey, the possibilities of developing a new segment of tourism for this area were considered. Before the start of Russia's full-scale aggression against Ukraine in 2022, this direction was not sufficiently represented in general in all regions, although the historical and cultural base is quite significant. By examining the cultural heritage in the country in whole and in one of its regions – the Kyiv region – the diversity of military objects, fortification lines, museums, historical battlefields, as well as the transformation of the population and the willingness to show their history and experience of the struggle for independence were noted. Taken into consideration, that military tourism is for self-education and personal experience, it is an important part of allowing visitors to immerse themselves in places associated with patriotic events. At the moment, the borders of Ukraine are closed for tourists, the state is under martial law, and the security situation does not allow the full development of the tourism industry. However, important for those, who are working in the service sector is the post-war recovery and the presentation of a strategy for the development of tourist destinations. Accordingly, we proposed a number of recommendations for the development of military tourism in the Kyiv region, taking into account the vision of local residents and the events that took place there. Among the submitted proposals, the main focus was on symbols of indomitability during the war (the rooster from Borodianka, Patron the dog, Ukrainian songs created during the war, etc.), which can serve as names for festivals, master classes, etc. The research presented by us is relevant from the point of view of the inevitable growth of interest on the part of foreign tourists. That is why the research is based not simply on the historical or architectural analysis of the objects, but on the consideration of the current situation, which provides the opportunity to review the cities that were under occupation. From this point of view, military tourism that will develop in the post-war period should be based on both qualitative and quantitative research methods, which with a thorough analysis will increase interest in military activities without harming the local population.

Keywords: military tourism, Kyiv region, historical and cultural resources, museum complexes, excursions.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ / INFORMATION ABOUT AUTHORS

Артиушенко Олександр Олександрович – викладач кафедри фінансового забезпечення військ військового факультету фінансів і права Військового інституту, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Контактна інформація: mr.apemi@gmail.com

Artiushenko Olexandr – Lecturer of the Financial Support of the Military Forces Chair of the Military Faculty of Finance and Law of the Military Institute, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Балабушка Євген Олександрович – кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри військової політології факультету післядипломної освіти Військового інституту, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Контактна інформація: 1617054@ukr.net

Balabushka Yevhen – PhD (Psychol.), Senior Lecturer of the Military Political Science Chair, Faculty of Postgraduate Education of the Military Institute, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Беліченко Людмила Олексіївна – ад'юнкт (штатний) науково-організаційного відділення Військового інституту, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Контактна інформація: ludaua28@ukr.net

Belichenko Liudmyla – PhD Student of Scientific and Organization Department of the Military Institute, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Гавришук Михайло Михайлович – начальник групи ліцензування та акредитації навчального відділу, Київський інститут Національної гвардії України, Київ, Україна

Контактна інформація: havryshchukmykhailo@ukr.net

Havryshchuk Mykhailo – Head of the Licensing and Accreditation Group of the Educational Department, Kyiv Institute of the National Guard of Ukraine, Kyiv, Ukraine

Городянська Лариса Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент, член-кореспондент Академії економічних наук України, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії проблем фінансового забезпечення військ (сил) науково-дослідного управління військово-гуманітарних досліджень науково-дослідного центру Військового інституту, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Контактна інформація: gorod_lv@knu.ua

Gorodianska Larysa – PhD (Econ.), Associate Professor, Corresponding member of the Academy of Economic Sciences of Ukraine, Leading Researcher of the Scientific-Research Laboratory of Problems of Financial Support of Troops (forces) of the Scientific-Research Department of Military and Humanitarian Research of the Scientific-Research Center of the Military Institute, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Кравченко Катерина Олексіївна – кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник науково-дослідного відділу дослідження проблем психології науково-дослідного управління військово-гуманітарних досліджень науково-дослідного центру Військового інституту, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Контактна інформація: kravchenkoea250388@gmail.com

Kravchenko Kateryna, PhD (Psychol.), Senior Researcher of the Scientific-Research Section of the Study of Psychological Problems of the Research Department of Military Humanitarian Studies of the Research Center of the Military Institute, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Кравченко Катерина Сергіївна – науковий співробітник науково-дослідного відділу проблем педагогіки у військовій сфері науково-дослідного управління військово-гуманітарних досліджень науково-дослідного центру Військового інституту, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Контактна інформація: ekaterinafinik@gmail.com

Kravchenko Kateryna – Researcher of the Scientific-Research Section of Problems of Pedagogy in the Military Sphere of the Scientific-Research Department of Military and Humanitarian Research of the Scientific-Research Center of the Military Institute, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Медвідь Михайло Михайлович – доктор економічних наук, професор, заступник начальника Київського інституту Національної гвардії України з навчально-методичної роботи

Контактна інформація: medvidmm@ukr.net

Medvid Mykhailo – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Deputy Head of the Kyiv Institute of the National Guard of Ukraine for Educational and Methodological Work, Kyiv Institute of the National Guard of Ukraine, Kyiv, Ukraine

Мельник Людмила Вікторівна – кандидат географічних наук, старший науковий співробітник науково-дослідного відділу геоінформаційних технологій науково-дослідного управління інформаційно-психологічних, геоінформаційних, військово-технічних досліджень науково-дослідного центру Військового інституту, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Контактна інформація: Lysil@ukr.net

Melnyk Liudmyla – PhD (Geogr.), Senior Researcher of the Scientific-Research Section of Geo-Information Technologies of the Scientific-Research Department of Information-Psychological, Geo-Information, Military-Technical Research of the Scientific-Research Center of the Military Institute, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Петков Валерій Петрович – доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України, головний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з проблем запобігання кримінальним правопорушенням Донецького державного університету внутрішніх справ, Кропивницький, Україна

Контактна інформація: vppetkow@ukr.net

Pietkov Valerii – Dr. Sci. (Law), Professor, Honored Lawyer of Ukraine, Main Researcher of the Scientific-Research Laboratory of Problems on the Prevention of Criminal Offenses of the Donetsk State University of Internal Affairs, Kropyvnytskyi, Ukraine

Петков Сергій Валерійович – доктор юридичних наук, професор, науковий співробітник науково-дослідного відділу військово-термінологічної та лексикографічної діяльності лінгвістичного науково-дослідного управління Військового інституту, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Контактна інформація: svpetkov@ukr.net

Pietkov Serhii – Dr. Sci. (Law), Professor, Researcher of Scientific-Research Section of the Military Terminology and Lexicography of the Linguistic Scientific-Research Department of the Scientific-Research Center of Military Institute, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Пирогов Кирило Олександрович – молодший науковий співробітник науково-дослідного відділу проблем педагогіки у військовій сфері науково-дослідного управління військово-гуманітарних досліджень науково-дослідного центру Військового інституту, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Контактна інформація: kirillpirogov1999@gmail.com

Pyrogov Kyrylo – Junior Researcher of the Scientific-Research Section of Problems of Pedagogy in the Military Sphere of the Scientific-Research Department of Military and Humanitarian Research of the Scientific-Research Center of the Military Institute, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Соколіна Ольга Віталіївна – кандидат філософських наук, провідний науковий співробітник науково-дослідного відділу проблем педагогіки у військовій сфері науково-дослідного управління військово-гуманітарних досліджень науково-дослідного центру Військового інституту, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Контактна інформація: olha.sokolina@knu.ua

Sokolina Olha – PhD (Philos.), Leading Researcher of the Scientific-Research Section of Problems of Pedagogy in the Military Sphere of the Scientific-Research Department of Military and Humanitarian Research of the Scientific-Research Center of the Military Institute, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Уліганець Сергій Іванович – кандидат географічних наук, доцент, завідувач кафедри географії України географічного факультету, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Контактна інформація: uliganetz@ukr.net

Uliganets Serhii – PhD (Geogr.), Associate Professor, Head of the Geography of Ukraine Chair, Faculty of Geography, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Чмишенко Сергій Миколайович – кандидат економічних наук, доцент, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії проблем фінансового забезпечення військ (сил) науково-дослідного управління військово-гуманітарних досліджень науково-дослідного центру Військового інституту, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Контактна інформація: sergey.ch66@gmail.com

Chimyshenko Serhii – PhD (Econ.), Associate Professor, Senior Researcher of the Scientific-Research Laboratory of Problems of Financial Support of Troops (Forces) of the Scientific-Research Department of Military and Humanitarian Research of the Scientific-Research Center of the Military Institute, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Шинкаренко Уляна Юріївна – магістр географічного факультету, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Контактна інформація: ulya.shinkarenko11@gmail.com

Shynkarenko Ulyana – Master Student of Faculty of Geography, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Наукове видання



ВІСНИК

КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

ВІЙСЬКОВО-СПЕЦІАЛЬНІ НАУКИ

Випуск 2(54)

Редактор *Л. Львова*

Оригінал-макет виготовлено Видавничо-поліграфічним центром "Київський університет"

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, власних імен та інших відомостей. Редколегія залишає за собою право скорочувати та редагувати подані матеріали.



Формат 60x84^{1/8}. Ум. друк. арк. 6,0. Наклад 300. Зам. № 223-10598.
Гарнітура Arial. Папір офсетний. Друк офсетний. Вид. № В1.
Підписано до друку 26.06.23

Видавець і виготовлювач
ВПЦ "Київський університет"

Б-р Тараса Шевченка, 14, м. Київ, 01601, Україна

☎ (38044) 239 32 22; (38044) 239 31 72; тел./факс (38044) 239 31 28
e-mail: vpc@knu.ua; vpc_div.chief@univ.net.ua; redaktor@univ.net.ua
http: vpc.knu.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1103 від 31.10.02