Стаття та будь-який пов'язаний з нею опублікований матеріал поширюється за ліцензією Creative Commons Attribution License (CC BY 4.0).
The article and any related published material are licensed under the Creative Commons Attribution License (CC BY 4.0).

УДК 355.21: 159.98
DOI: https://doi.org/10.17721/2519-481X/2026/91-06

Олексій СІРОШТАН, начальник Військового інституту
ORCID ID: 0009-0001-4697-0307
e-mail: siroshtan_oleksiy@knu.ua
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Микола КАЧАНЕНКО
ORCID ID: 0009-0000-5758-7584
e-mail: knikolay0379@gmail.com
Командування Сухопутних військ Збройних Сил України, Київ, Україна

Олена МИКОЛАЙЧУК, доктор філософії (психологія)
ORCID ID: 0000-0001-9208-7665
e-mail: mykolaichukolena@ukr.net
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Віталій ЛОЗА, кандидат технічних наук, старший дослідник
ORCID ID: 0000-0002-8050-3614
e-mail: vitalii.loza@knu.ua
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Ігор ПАМПУХА, кандидат технічних наук, доцент
ORCID ID: 0000-0002-4807-3984
e-mail: ihor.pampukha@knu.ua
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ І ПРОВЕДЕННЯ ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ТА ДОБОРУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Вступ. *Дослідження присвячено науковому обґрунтуванню та практичному формуванню концептуальних і нормативно-методичних засад системної трансформації військово-професійного відбору та добору військовослужбовців Збройних Сил України в умовах дії правового режиму воєнного стану. На основі аналізу сучасних тенденцій розвитку в системі управління людським капіталом Сектору оборони України з'ясовано, що процеси відбору та добору повинні трансформуватися з формальної паперово-бюрократичної облікової процедури на складову системи кадрового менеджменту Сил оборони, з формуванням цифрового профілю (паспорта) рекрута (військовослужбовця), який містить результати медичного, соціально-психологічного, освітнього (професійного), психофізіологічного, фізичного оцінювання.*

Методи. *Застосовано порівняльно-правовий аналіз нормативно-правової бази України та стандартів країн-членів НАТО; контент-аналіз доктринальних документів для розробки Концептуальних засад військово-професійного відбору та добору військовослужбовців; системно-структурний аналіз етапів відбору та підготовки; SWOT-аналіз існуючих моделей комплектування, а також метод експертних оцінок.*

Результати. *Проведено порівняльний аналіз трьох моделей професійного відбору та комплектування військовослужбовців (мобілізаційний, рекрутинговий та доказовий психометричний країн-членів НАТО) і обґрунтовано доцільність їх синтезу у нову парадигму. Систематизовано нові вимоги до професійно важливих якостей рекрутів (військовослужбовців) (3D-просторове мислення, стійкість до бойового стресу, децентралізоване лідерство Mission Command та пряме перенесення цивільних компетентностей). Науково обґрунтовано Концептуальні засади проведення професійного відбору та добору військовослужбовців, які охоплюють вісім фундаментальних принципів (доказовість, комп'ютеризована універсальність, цифрова об'єктивність, оперативна гнучкість тощо) та структурну модель п'яти наскрізних оціночних блоків (медичного, соціально-психологічного, психофізіологічного, освітнього (професійного), фізичного). Запропоновано адаптацію чотирирівневої шкали країн-членів НАТО до трирівневої схеми придатності на етапі первинного відбору для умов воєнного стану з впровадженням механізму фахового (професійного) перепрофілювання та добору на посади.*

Висновки. *Практична значущість результатів полягає у цифровізації профілю рекрута та військовослужбовця на спеціальних серверах або у мобільних застосунках «Армія+» і «Резерв+», а також у впровадженні математичних алгоритмів автоматизованого зіставлення даних на основі штучного інтелекту. Це дозволить в умовах дефіциту часу (проводити експрес-відбір від 1 до 3 днів) досягти високої об'єктивності кадрових призначень, з метою досягнення максимальної взаємосумісності Збройних Сил із арміями держав-членів Альянсу та виключенням суб'єктивно-корупційного чинника як на етапі військово- професійного відбору за критеріями придатності, так і на етапі військово-професійного добору на найбільш доцільні військові посади.*

Ключові слова: *військово-професійний відбір військовослужбовців, військово-професійний добір військовослужбовців, стандарти країн-членів НАТО, доказова психометрія, військово-облікова спеціальність, фахове перепрофілювання, цивільні компетентності.*

© Сіроштан Олексій, Качаненко Микола, Миколайчук Олена, Лоза Віталій, Пампуха Ігор, 2026

ISSN 2524-0056 (Print)

Вступ

На сучасному етапі розвитку Сил оборони України військово-професійний добір та військово-професійний відбір військовослужбовців (ПДВВ) трансформуються з формальних адміністративно-облікових процедур на комплексну систему кадрового прогнозування (Міністерство оборони України, 2024). Він набуває ознак мультидисциплінарного механізму, що об'єднує п'ять наскрізних оціночних блоків: медичний, психофізіологічний, освітньо-професійний, психологічний (що включає оцінку соціально-психологічних та індивідуально-психологічних характеристик) та фізичний (Ягупов, 2023). Значимість ПДВВ полягає у превентивній оптимізації людського ресурсу держави. Його імплементація дає змогу мінімізувати небойові втрати (завдяки завчасному виявленню осіб з адиктивною поведінкою чи низькою стресостійкістю в умовах ведення бойових дій), скоротити терміни опанування (фахової підготовки з експлуатації) високотехнологічного озброєння і військової техніки, систем радіоелектронної боротьби (РЕБ) / радіоелектронної розвідки (РЕР), сучасних артилерійських та зенітних комплексів, систем протиповітряної оборони (ППО) тощо і забезпечити раціональні витрати державних ресурсів (Блінов, 2016, Акімов,2025). Роль ПДВВ реалізується завдяки створенню прозорого механізму адресного призначення військовозобов'язаного на навчання за військово-обліковою спеціальністю (ВОС) на ту посаду, де його особистісні, когнітивні та фізичні особливості сприятимуть досягненню максимальної ефективності виконання завдань за призначенням (Кокун et al., 2022). Місце ПДВВ в структурі комплектування визначається як фундаментальний базис у загальному процесі управління людськими ресурсами (людським капіталом) (Кокун, Мороз, Пішко & Лозінська, 2021). Цей процес безпосередньо передує базовій загальновійськовій підготовці (БЗВП), фаховій підготовці та злагодженню підрозділів (Мойсіяха & Дегтярьов, 2025).

Актуальність дослідження обумовлена радикальними змінами вимог до людського капіталу в оборонному секторі України, у зв'язку з масовим впровадженням високотехнологічного озброєння і військової техніки (ОВТ), роботизованих систем, безпілотних комплексів, засобів РЕБ (РЕР), штучного інтелекту тощо [4; 8]. Аналіз досвіду відсічі збройної агресії підтверджує, що якість професійної підготовки, технологічна гнучкість, психологічна стійкість, психофізіологічна готовність та внутрішня мотивація особового складу є більш вирішальними чинниками здобуття переваги над ворогом, ніж його кількісні показники (Акімов, 2025). За цих умов функціонування системи ПДВВ має базуватися на принципах доказовості, адаптивності та здатності забезпечити високу боєздатність Сил оборони України у довгостроковій перспективі. Для Збройних Сил України (ЗСУ) розробка, удосконалення та практична імплементація ефективних моделей ПДВВ, що базуються на об'єктивних, емпірично підтверджених критеріях, є питанням збереження життя військовослужбовців, ефективного застосування й збереження складних, високовартісних зразків ОВТ, а також адаптації до нових умов ведення війни (Тептюк, 2024). Для країн-членів НАТО вивчення досвіду України створює основу для перегляду власної методології комплектування в умовах можливого переходу від локальних операцій до війни з високою інтенсивністю і динамічністю (Evaluation Task Force & Ministry of Defence, 2025). Підсумовуючи, варто підкреслити, що трансформація ПДВВ на сучасному етапі зумовлена трьома критичними чинниками:

1. Трансформацією характеру бойових дій: стрімка інтеграція новітніх технологій у систему збройної боротьби потребує від особового складу високої швидкості мислення, стресостійкості та здатності працювати в умовах постійної невизначеності.

2. Важливістю здобуття асиметричної переваги над противником: в умовах кількісної переваги ворога ключовим чинником ефективності ЗСУ є підвищення якості підготовки особового складу (професіоналізм, висока мотивація, якісне управління) у поєднанні з інтеграцією високотехнологічного ОВТ.

3. Досягненням оперативної та кадрової сумісності з країнами НАТО: євроатлантична інтеграція ЗСУ передбачає адаптацію процесів оцінки, класифікації та атестації військового персоналу до стандартів Альянсу (STANAG, Bi-SC Directives) з урахуванням унікального досвіду, здобутого під час відсічі збройної агресії рф.

Метою статті є обґрунтування концептуальних та нормативно-методичних засад трансформації військово-професійного добору та відбору військовослужбовців шляхом інтеграції національного бойового досвіду зі стандартами країн-членів НАТО для покращення якості комплектування Збройних Сил в умовах нових безпекових викликів.

***Завдання дослідження**:*

5. Проаналізувати нормативно-правове регулювання процесів добору та відбору в ЗСУ та у державах-членах НАТО з метою виявлення правових колізій і прогалин.

6. Провести порівняльний аналіз існуючих моделей ПДВВ.

7. Визначити специфіку професійного добору для кандидатів на ВОС високотехнологічного профілю.

8. Розробити Концептуальні засади проведення професійного відбору військовослужбовців.

Огляд літератури. У працях українських науковців (В. Ягупова, В. Осьодла, О. Блінова, В. Стасюка, О. Тімченка, М. Макаренка та фахівців Науково-дослідного центру гуманітарних проблем ЗСУ) закладено фундаментальні засади ПДВВ, психофізіологічного обстеження та оцінювання морально-психологічного стану. Автори зосереджують увагу на психологічній і психофізіологічній готовності людини до діяльності в екстремальних умовах та оцінюванні її стресостійкості (Осьодло, 2012, Мойсіяха & Дегтярьов, 2025).

Теоретичну й емпіричну основу ПДВВ у країнах Альянсу становлять дослідження Науково-дослідного інституту поведінкових і соціальних наук Армії США (U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences (ARI)), праці Дж. Кемпбелла і Д. Кнаппа, а також аналітичні звіти дослідницьких груп NATO Science and Technology Organization (STO). Ключова увага приділяється концепціям Evidence-Based Selection (доказового відбору), методології психометричної діагностики (за допомогою батарей тестів ASVAB у США чи BARB у Великій Британії) та моделюванню поведінки в симуляційних центрах (Акімов, Шикула, Федорович & Федоренко, 2025).

Більшість класичних вітчизняних методик створювалися для умов мирного часу і застарілої системи комплектування. Натомість системи добору та

відбору у збройних силах країн-членів НАТО розраховані на планомірний контрактний набір і не адаптовані до умов масової мобілізації та високої динаміки втрат. Це зумовлює необхідність наукового осмислення та імплементації бойового досвіду ЗСУ щодо трансформації систем комплектування: поєднання мобілізації через органи військового управління із прямим рекрутингом (через спеціалізовані центри та онлайн-платформи); розробки методології експрес-діагностики для високотехнологічних та дефіцитних (критичних) військово-облікових спеціальностей (ВОС); гармонізації національних критеріїв оцінювання (медичних, психофізіологічних, професійних) зі вимогами стандартів Альянсу (STANAG 2116, 2549, 6001).

На сучасному етапі ПДВВ посідає системотворче місце в загальній системі оборонного менеджменту України (Остапенко, 2024). Його значення зумовлене превентивною оптимізацією людського ресурсу держави: військово-професійний відбір мінімізує ризики бойових і небойових втрат (зокрема спричинених девіантною поведінкою, психофізіологічними порушеннями чи психологічним вигоранням), скорочує часові та фінансові витрати на підготовку фахівців, запобігає плинності кадрів, а також підвищує як особистісну ефективність військовослужбовця, так і бойову спроможність підрозділу в цілому. Водночас роль ПДВВ полягає в науково обґрунтованому й об'єктивному розподілі кандидатів за ВОС шляхом зіставлення їхніх когнітивних, психофізіологічних, морально-психологічних, соціальних, медичних, фізичних та лідерських якостей із вимогами до конкретної посади (Тептюк, 2024). Відбір виконує функцію «містка» між особистісним потенціалом військовослужбовця та його максимальною ефективністю на тактичному, оперативному й стратегічному рівнях

Методи

Методологічну основу дослідження становить комплексний системний підхід. У роботі застосовано такі методи: порівняльно-правовий аналіз - для порівняння нормативно-правової бази України та керівних документів країн-членів НАТО; контент-аналіз - опрацювання доктринальних документів, положень та звітів щодо кадрового забезпечення; моделювання - для побудови перспективних схем військово-професійного відбору та добору в ЗСУ з урахуванням досвіду країн-членів НАТО відповідно до сучасних та перспективних викликів; системно-структурний аналіз - для дослідження зв'язків між етапами проведення ПВВ; SWOT-аналіз - для визначення сильних / слабких сторін, можливостей і ризиків вітчизняної та моделей відбору країн-членів НАТО; метод експертних оцінок та Case-study - аналіз практичного досвіду функціонування органів військового управління ЗСУ та підрозділів прямого комплектування.

Результати

Військово-професійні відбір та добір військовослужбовців є фундаментальними інструментами формування боєздатності сучасних армій. Аналіз досвіду розбудови систем колективної безпеки західних держав свідчить про поступову уніфікацію підходів до професійно-психологічного відбору та добору у сфері оборони. Серед беззаперечних переваг цієї системи дослідники виокремлюють: системну популяризацію військової служби та військово-професійну орієнтацію; конкурсну систему рекрутування, що забезпечує відбір найбільш придатних кандидатів; високий рівень підготовки фахівців із вербування та психологічного відбору; застосування різнобічних тестових методик із їхнім регулярним оновленням (кожні 3–5 років); наявність спеціалізованих науково-дослідних структур у кожному виді збройних сил для супроводу та оцінки ефективності відбору (Бондаренко, 2021). Водночас ступінь імплементації зазначених елементів варіюється відповідно до воєнно-політичної обстановки. З урахуванням безпекового контексту, ресурсних можливостей, часових обмежень та концепції ведення війни в ЗСУ та збройних силах держав-членів НАТО нами виокремлено три основні моделі ПДВВ, а саме:

1. Мобілізаційна модель професійного відбору (адміністративно-експресивна). Мобілізаційна модель є спеціалізованим протоколом комплектування, призначеним для функціонування в умовах правового режиму воєнного стану, загальної мобілізації та необхідності оперативного покриття масових безповоротних і санітарних втрат (Головаха & Макеєв,2023). В основі цієї моделі лежить принцип негативного фільтра («обмежена придатність», «непридатність»), де головним завданням є швидке вилучення з мобілізаційного потоку осіб, які мають непризовні захворювання або законні підстави для отримання відстрочки замість якісного військово-професійного добору кандидатів за їхніми професійними компетенціями (Остапенко, 2024).

У Збройних Сил України мобілізаційна модель реалізується через систему Територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки (ТЦК та СП) за участю ВЛК, яка складається з наступних блоків:

- медичний та психофізіологічний блок: оцінювання здійснюється згідно чинного законодавства з визначенням ступеню придатності до військової служби відповідно до переліку захворювань (Міністерство оборони України, 2008), також базової оцінки психофізіологічних якостей;

- психологічний блок: експрес-діагностика нервово-психічної стійкості (НПС) та вивчення індивідуально-психологічних характеристик з метою виявлення девіантної та делінквентної поведінки (алко-, наркозалежності, суїцидальних ризиків, кримінальна поведінка тощо) (Міністерство оборони України, 2022);

- розподіл кандидатів за ВОС має переважно директивний характер і визначається поточними потребами комплектування бойових частин та навчальних центрів, що нерідко призводить до недостатнього врахування наявного цивільного досвіду та професійних навичок кандидата (Верховна Рада України, 1992, 1993)

У мирний час у збройних силах країн-членів НАТО ця модель повністю відсутня. Проте в доктринальних документах країн-членів НАТО вона розглядається як кризовий резервний алгоритм дій на випадок виникнення конфлікту (війни) високої інтенсивності та потреби в масовому розгортанні оборонного ресурсу (Strategic Commands, 2023).

2. Рекрутингова модель професійного добору (добровільно-вмотивована). Вона ґрунтується на засадах двосторонньої домовленості між кандидатом та військовим підрозділом. Вона передбачає перехід до взаємовигідного комплектування військ і сучасного управління людськими ресурсами ((Human Resource Management, HRM), де ключовими чинниками є

внутрішня мотивація громадянина, його цивільний професійний досвід та свідомий вибір конкретної військової частини. В Україні вона сформувалась як інституційна відповідь на недоліки класичної мобілізаційної системи під час тривалої і інтенсивної війни (Акімов, 2025). Вона охоплює мережу центрів рекрутингу (цивільні осередки, що функціонують незалежно від ТЦК та СП, де громадяни отримують консультації без ризику негайного вручення повістки); цифрові рекрутингові платформи (співпраця ЗСУ з вітчизняними HR-платформами (Lobby X, Work.ua, Robota.ua) та розгортання цифрових інструментів у застосунку «Резерв+», що дозволяє кандидату самостійно обирати вакансію за своїм профілем (компетентностями) та пряме комплектування підрозділів (механізм, за яким командири бойових частин (бригад, полків тощо) через власні рекрутингові служби проводять співбесіди, тестування та видають рекруту письмову згоду (відношення), що гарантує призначення рекрута на обрану посаду (Міністерство оборони України, 2023).

У збройних силах країн-членів НАТО рекрутингова модель є первинною точкою контакту суспільства з армією. У США це здійснюється через *U.S. Army Recruiting Command (USAREC)*, у Великій Британії - через мережу *National Recruiting Centre (NRC)*. Центри рекрутингу застосовують активні маркетингові інструменти, профорієнтаційні заходи у закладах освіти та індивідуальний супровід кандидата до моменту його відправлення на БЗВП (Campbell & Knapp, 2001, UK Ministry of Defence, 2020).

3. Доказова психометрична модель (Evidence-Based Selection & Classification) є основою комплектування збройних сил країн-членів Альянсу. Вона спирається на принципи математично доведеної прогностичної валідності (Predictive Validity), згідно з якими результати стандартизованого тестування когнітивних здібностей та психофізіологічних якостей кандидата з високою достовірністю прогнозують успішність його фахової підготовки. Модель функціонує як цифровізований комплекс оцінювання та автоматизованого розподілу фахівців за військово-обліковими спеціальностями (Military Occupational Specialties, MOS) та рангами (згідно зі стандартом NATO Grades за STANAG 2116) (NATO Standardization Office,2020). Причому, американська система (ASVAB): використовує комп'ютеризовану батарею тестів Armed Services Vocational Aptitude Battery (CAT-ASVAB). Тест містить 10 субтестів (вербальні здібності, математичні знання, логічне мислення, цифрову компетентність тощо). На основі комбінації балів алгоритм обрахунку автоматично визначає перелік ВОС, до яких кандидат має вроджені здібності і схильності (Defense Manpower Data Center, 2012, Hambrick, Burgoyne, Altmann & Matteson, 2023). Британська система (BARB / ACT) застосовує комп'ютеризоване тестування, орієнтоване на перевірку швидкості обробки інформації, просторового мислення та аналітичних здібностей (Evaluation Task Force, & Ministry of Defence, 2025, Collis & Tapsfield, 2007). У центрах оцінювання кандидатів (Assessment Centres) з числа сержантського та офіцерського складу застосовуються моделюючі вправи та поведінкові тести для визначення лідерського потенціалу (NATO Human Factors and Medicine Panel, 2008, Kline, 2000).

В таблиці 1 представлено узагальнена порівняльна матриця моделей ПДВВ ЗСУ та країн членів НАТО.

Таблиця 1

Узагальнена порівняльна матриця моделей ПВВ ЗСУ та країн членів НАТО

Параметр (критерій порівняння)	**Модель країн-членів НАТО (Evidence-Based Model)**	**Актуальна модель Збройних Сил України (Hybrid-Adaptive Model)**
Нормативно-доктринальне підґрунтя	STANAG 2116, STANAG 2549, Bi-SC Directive 040-002, UK Defence Strategy	Закони № 2232-XII, № 3543-XII; Наказ МОУ від 14.08.2008 № 402, Наказ МОУ від 22.09.2022 № 272; Концепція кадрової політики (затверджена Наказом МОУ 27 жовтня 2023 року № 637)
Головна мета	Оцінка вроджених здатностей з метою прогнозування успішності опанування нових військово-облікових спеціальностей та досягнення когнітивної переваги (Cognitive Dominance) у бойових умовах	Максимальне залучення наявного цивільного досвіду (*Direct Skill Transfer*) та швидка адаптація
Ключовий діагностичний інструментарій	Адаптивне комп'ютерне тестування (CAT-ASVAB, BARB (ACT (Army Cognitive Test), SMA), симуляційні Assessment Centers, CTF-змагання	Експрес-психодіагностика, FPV-симулятори, співбесіди рекрутерів
Оцінка психофізіологічних, психологічних параметрів	Комп'ютерне оцінювання просторового мислення, концентрації уваги, сенсомоторної реакції та зорово-моторної координації	Оцінка морально-психологічного стану, психофізіологічних параметрів, перевірка зорово-моторної координації на симуляторах
Оцінка лідерства (Mission Command)	Об'єктивна оцінка через Situational Judgment Tests (SJT) та поведінкові вправи в непередбачуваних умовах	Оцінка під час мотиваційної співбесіди з командиром чи HR-фахівцем, вивчення бойового досвіду
Часові рамки процедури	Тривалий відбір: від 2 тижнів до 2 місяців (включаючи глибинний Security Clearance)	Експрес-відбір: від 1 до 3 днів (остаточна валідизація переноситься на етап БЗВП)
Головна загроза кадрової помилки	Економічні та фінансово-бюджетні збитки через відрахування з високовартісних курсів підготовки	Загроза життю особового складу, втрата ОВТ та зниження боєздатності підрозділу
Адаптивність до масової війни	Низька (система сповільнюється та «колапсує» за потреби негайного розгортання)	Висока (гнучка система, адаптована до високої інтенсивності та потреби ротації)

Джерело: систематизовано авторами на основі аналізу наукових джерел.

Порівняльний аналіз існуючих моделей ПДВВ свідчить, що жодна з них у своїй абстрактно-теоретичній формі не спроможна повною мірою забезпечити потреби збройних сил в умовах тривалого, високоінтенсивного та динамічного воєнного конфлікту. Результати аналізу засвідчують потребу у: синтезі високої оперативності мобілізаційної моделі з високою прогностичною валідністю комп'ютеризованої психометрії та мотиваційним потенціалом рекрутингового підходу; зміні пріоритетів у системі професійно важливих якостей (ПВЯ), де критичнішими показниками за фізичну витривалість стають когнітивна гнучкість, просторове мислення, стресостійкість, концентрація уваги та лідерський потенціал; цифровізації процедур для отримання об'єктивного прогнозу без часових витрат (перехід від бланкового тестування до адаптивного комп'ютерного оцінювання та автоматизованого підбору спеціальності на основі алгоритмів штучного інтелекту (AI-matching). Наразі в ЗСУ елементи доказової психометричної моделі перебувають на стадії фрагментарного впровадження. Вони застосовуються переважно під час професійного відбору кандидатів до вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ), військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти (ВНП ЗВО), а також для комплектування Сил спеціальних операцій та окремих високотехнологічних родів військ. У масштабах усієї мобілізаційної системи повноцінна батарея адаптивних психометричних і психофізіологічних тестів наразі відсутня (Акімов, Шикула, Федорович & Федоренко, 2025).

Масове застосування безпілотних систем, засобів радіоелектронної боротьби та автоматизованих систем управління військами висуває високі вимоги до когнітивної гнучкості й просторової уяви (Короп & Медведєв, 2024). Виконання завдань у високотехнологічному середовищі потребує високої швидкості зорово-моторної координації, стійкості вестибулярного апарату та здатності опрацьовувати значні масиви даних у реальному часі. Одночасно з цим безперервні повітряні загрози, інтенсивний акустичний і вібраційний вплив сформували потребу у високій психофізіологічній стійкості до бойового стресу. Це передбачає соматичний контроль, координацію дрібної моторики рук та нервово-психічну стійкість, що запобігає психологічній декомпенсації під час вогневого контакту (Кокун, Клочков, Мороз, Пішко & Лозінська, Н. С, 2022).

Зміна тактики та перехід до децентралізованого управління за принципом Mission Command актуалізують вимогу щодо розвитку лідерських якостей. Розосередження підрозділів і ризик тимчасової втрати зв'язку потребують від військовослужбовця здатності самостійно діяти в межах «наміру командира», виявляти критичне мислення та брати на себе контрольований ризик без прямої вказівки вищого командування (Серга, 2026). Умови дефіциту часу на фахову підготовку «з нуля» зумовлюють необхідність прямого трансферу цивільних компетентностей (особа з наявним цивільним досвідом у сфері IT, інженерії чи геймінгу швидко адаптується до вимог конкретної військово-облікової спеціальності) (Чайковська, 2025).

Друга фундаментальна проблематика полягає у розробці та науковому обґрунтуванні методик оцінювання, які в умовах часових обмежень мобілізаційного відбору (від 1 до 3 днів) здатна давати достовірний психометричний і психофізіологічний прогноз. Для подолання цього виклику передбачається відмова від паперових бланкових тестів на користь адаптивного комп'ютерного тестування (Computerized Adaptive Testing, CAT) на основі математичної теорії відповідей на завдання. Впровадження уніфікованих комп'ютеризованих батарей дає змогу оцінити психоемоційний та когнітивний потенціал кандидата за 40–60 хвилин, суттєво підвищуючи точність прогнозування успішності діяльності за відповідною посадою. Для верифікації придатності до високотехнологічних спеціальностей запроваджується симуляційне та апаратне оцінювання, зокрема діагностика психомоторики та вестибуло-окулярного рефлексу на FPV-тренажерах (Короп & Медведєв, 2024). Оцінювання лідерського потенціалу реалізується через ситуаційні тести та кейсові вправи, де оцінюється здатність приймати рішення в умовах невизначеності та неповноти інформації. Підсумковим етапом є синтез даних ВЛК, психофізіологічного профілю та цивільного резюме в єдиній електронній системі. Використання математичних алгоритмів автоматизованого співвідношення (ML-matching) дає змогу формувати перелік оптимальних спеціальностей із розрахунком відсотка сумісності, що мінімізує суб'єктивний та корупційний чинники під час розподілу особового складу.

За результатами аналізу психологічної та психофізіологічної компоненти військово-професійного відбору здійснюється військово-професійний добір кандидатів за категоріями професійної придатності до виконання службових завдань відповідно до посади та військово-облікової спеціальності (ВОС). Методологічну основу сучасної системи класифікації становлять концепція доказового психометричного відбору (Evidence-Based Personnel Selection) та принципи наскрізного кадрового менеджменту (Life-Cycle Management). Узгоджена з керівними документами Міністерства оборони України та стандартами країн-членів НАТО (STANAG 2549, APersP-01, Bi-SC Directive 040-002), зазначена градація передбачає чотирирівневу шкалу з можливістю її трансформації до трирівневої в умовах масової мобілізації.

Чотирирівнева градація категорій ПВВ включає такі групи:

Перша група. Рекомендовані в першу чергу (придатні без обмежень / NATO Code A: Fully Fit). Оцінка відповідності нормативним критеріям передбачає повну відповідність медичних, індивідуально-психологічних, когнітивних та психофізіологічних якостей кандидата вимогам ВОС. За стандартами НАТО кандидат характеризується найвищими показниками за адаптивними комп'ютеризованими батареями (CAT-ASVAB, BARB, SMA), відмінною зорово-моторною координацією, розвиненим просторовим мисленням та високим рівнем стресостійкості. Прогноз: здатен опанувати складні та високотехнологічні ВОС (пов'язані з експлуатацією БПАК, засобів РЕБ/РЕР, систем ППО тощо) у скорочені терміни, а також про високу суб'єктність і здатність приймати автономні рішення в умовах невизначеності й дефіциту часу відповідно до концепції Mission Command (Commander's Intent). Призначення здійснюється шляхом пріоритетного направлення на комплектування найбільш відповідальних і критичних посад.

Друга група. Рекомендовані (придатні / NATO Code B: Fit with Minor Limitations). Оцінка відповідності нормативним критеріям засвідчує відповідність більшості вимог професійної діяльності за наявності

окремих незначних невідповідностей, які суттєво не впливають на загальну боєздатність та ефективність виконання обов'язків на посаді. За стандартами НАТО відмічається загальна відповідність психофізіологічного профілю стандарту за умови помірного зниження функціональних резервів нервової системи під впливом екстремальних навантажень. Прогноз передбачає високу ефективність у штатних умовах; незначні відхилення можливі лише за умов раптової зміни обстановки, суттєвого часового дефіциту або тривалого бойового виснаження. Призначення здійснюється на бойові та штатні посади; особи потребують психологічного спостереження під час проходження базової загальновійськової підготовки (БЗВП).

Третя група. Умовно придатні / з невизначеним прогнозом (NATO Code C: Conditionally Qualified / High Risk). Оцінка відповідності нормативним критеріям: граничні показники відповідності вимогам ВОС, помірне зниження нервово-психічної стійкості (НПС) або уповільнена швидкість опрацювання інформації. Характеристика за стандартами НАТО: підвищений ризик виникнення помилок під впливом інтенсивних бойових стресорів (акустичні, вібраційні навантаження, вибухові хвилі тощо). Прогноз: потребують подовжених термінів підготовки , спеціальних адаптаційних тренувань із залученням додаткового інструкторського ресурсу . Призначення: призначення на посади допускається виключно за умов критичного дефіциту особового складу та за умови обов'язкового психологічного супроводу.

Четверта група. Не рекомендовані / професійно непридатні (NATO Code D: Unfit for Specific Role). Оцінка відповідності нормативним критеріям: повна невідповідність психофізіологічних, психологічних та особистісних якостей вимогам конкретної ВОС (високий ризик психологічної декомпенсації, самовільного залишення частини (СЗЧ), адиктивної поведінки чи професійного неприйняття). Характеристика за стандартами НАТО: навчання неефективне навіть за умови зміни строків підготовки; перебування на посаді становить загрозу для життя особового складу та може призвести до втрати ОВТ. Механізм перерозподілу: висновок «не рекомендований» для конкретної ВОС не означає вилучення військовозобов'язаного з системи комплектування. Здійснюється перекласифікація (автоматизоване перенаправлення рекрута на іншу ВОС, яка відповідає його психофізіологічному профілю (наприклад, перепрофілювання з оператора FPV-дронів або штурмовика на посади логістичного, тилового чи технічного забезпечення).

В умовах масової мобілізації та воєнного стану, коли часовий ресурс на проведення ПДВВ скорочено до мінімуму (експрес-відбір від 1 до 3 днів), за рішенням командування категорія Умовно придатні виключається:

Перша група: рекомендовані в першу чергу.

Друга група: рекомендовані (із зарахуванням частини «умовно придатних», які демонструють високу внутрішню мотивацію, мають цивільні фахові компетентності, що відповідають ВОС Direct Skill Transfer).

Третя група: особи умовно придатні / з невизначеним прогнозом не виділяються. Частина із з них увійде в групу Рекомендовані (придатні) за даною ВОС (підлягають обов'язковому перерозподілу на інші спеціальності), а інша – до професійно не придатних.

Таким чином, запропонований трирівневий розподіл військовозобов'язаних в умовах масової мобілізації та правового режиму воєнного стану постає оптимальною альтернативою в існуючій системі ПВВ. Зазначений підхід концептуально співвідноситься з принципами професійної орієнтації, оскільки базується на об'єктивному комплексному аналізі індивідуально-психологічних, психофізіологічних, освітньо-професійних, медичних та фізичних характеристик кандидата.

Сучасний етап реформування комплектування вимагає докорінного перегляду підходів до оцінювання придатності кандидатів: перехід від оцінки за наявністю суто медичних протипоказань до комплексного вимірювання функціональних спроможностей та когнітивного потенціалу. Концептуальні засади проведення військово-професійного відбору та добору повинні базуватись на наступних методологічних принципах:

1. Принцип функціонально-спеціалізованої придатності. Оцінювання базується не на самому факті наявності діагнозу чи фізичного обмеження, а на ступені збереження функцій організму відповідно до вимог конкретної військово-облікової спеціальності. Відповідно до Положення про військово-лікарську експертизу (Наказ Міністерства оборони України № 402 зі змінами), скасовано статус «обмежено придатний». Медико-експертна система перейшла до диференційованої оцінки з можливістю визначення придатності до служби у частинах забезпечення, територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, вищих військових навчальних закладах, навчальних центрах, закладах і медичних підрозділах. У міжнародній практиці це відповідає вимогам оцінювання здатності військовослужбовця виконувати операційні завдання у визначеному середовищі (спеціалізована професійна придатність).

2. Принцип превентивного збереження бойового потенціалу. Запобігання впливу специфічних бойових факторів (звукові та вібраційні перенавантаження, тривале використання окулярів віртуальної реальності та керування дронами, вплив токсичних речовин) на організм чи психіку, які мають схильність до декомпенсації. У контексті Збройних Сил України передбачено обов'язковий скринінг рівня нервово-психічної стійкості згідно з Інструкцією з психологічного та психофізіологічного відбору (Наказ Міністерства оборони України № 272), що мінімізує небойові санітарні втрати через психологічний стрес, самовільне залишення частини чи панічні реакції. Це відповідає міжнародним концепціям управління ризиками операційного стресу, де психологічна завадостійкість розглядається як чинник збереження дороговартісної техніки та особового складу.

3. Принцип системності та багатовекторності оцінювання. Оцінювання здійснюється не за ізольованими показниками, а через комплементарний аналіз п'яти обов'язкових блоків: соціально-психологічного (включно з лідерським потенціалом), психофізіологічного, освітньо-професійного, медичного та фізичного.

4. Принцип компенсаторності та оцінки мотиваційного профілю. Гнучке врахування внутрішньої мотивації кандидата, його цивільного досвіду та здатності організму компенсувати незначні фізичні обмеження за рахунок розвинених когнітивних і

професійних навичок. Відповідно до Концепції військової кадрової політики (Наказ Міністерства оборони України № 650), залучення цивільного досвіду (комп'ютерні ігри, інформаційні технології, радіотехніка, авіамоделювання) забезпечує пряме перенесення компетентностей на високотехнологічні спеціальності без тривалого навчання з нуля.

5. Принцип метричної достовірності та адаптивності. Замість паперових бланкових методик впроваджується комп'ютеризоване адаптивне тестування на основі математичної теорії вимірювання прихованих властивостей. Це забезпечує неупереджене визначення психофізіологічних та психологічних параметрів кандидатів протягом 40–60 хвилин без ризику фальсифікації чи суб'єктивізму оцінювача.

6. Принцип цифрової об'єктивності та алгоритмізації. Мінімізація людського чинника та корупційних ризиків під час розподілу за військово-обліковими спеціальностями. На базі Єдиного цифрового профілю в електронних сервісах («Армія+», «Резерв+») алгоритми штучного інтелекту автоматично зіставляють дані медичного огляду, результати психологічного відбору та цивільне резюме, формуючи перелік пріоритетних посад із розрахунком відсотка сумісності.

7. Принцип наскрізного супроводу та динамічної перекласифікації. Цифровий профіль військовослужбовця постійно оновлюється під час базової загальної військової підготовки, фахового навчання та набуття бойового досвіду. У разі часткової втрати придатності за конкретною спеціальністю військовослужбовець автоматизовано перерозподіляється на суміжну посаду (підрозділи логістики, технічного забезпечення), де його потенціал реалізується з найвищою ефективністю.

8. Принцип оцінки лідерського потенціалу в умовах невизначеності. Визначення здатності кандидата (насамперед для категорії молодших командирів) приймати самостійні рішення за відсутності прямого наказу чи стійкого зв'язку. Реалізує вимоги євроатлантичних директив через застосування ситуаційних тестів суджень для оцінювання дій у межах загального задуму командира.

Практична реалізація викладених методологічних принципів вимагає структурованої операціоналізації. Формування Єдиного цифрового профілю рекрута та об'єктивна оцінка його бойового потенціалу забезпечуються шляхом комплексної діагностики через п'ять наскрізних оціночних блоків:

- медичний: комплексна діагностика стану здоров'я, анатомо-фізіологічних характеристик та функціональних резервів організму кандидата. Відповідно до Положення про військово-лікарську експертизу (Наказ Міністерства оборони України № 402) здійснюється перехід від статичної оцінки формального діагнозу у спокої до визначення спроможності організму виконувати оперативно-спеціальні завдання за конкретною посадою. Також оцінюється наявність протипоказань до діяльності в екстремальних і специфічних умовах для запобігання санітарним втратам унаслідок загострення патологій.

- психологічний: визначення рівня соціалізації, ціннісно-мотиваційної спрямованості, комунікативної придатності, а також спроможності кандидата приймати рішення в умовах невизначеності, дефіциту часу чи відсутності прямого наказу (принцип децентралізованого лідерства). Передбачає застосування кейсових ситуаційних тестів суджень та симуляційних вправ у Навчальних центрах для перевірки реальної адаптивності.

- психофізіологічний: вимірювання когнітивного потенціалу (просторове мислення, оперативна пам'ять, логіка), швидкості обробки інформації, зорово-моторної координації та рівня нервово-психічної стійкості. Здійснюється оцінювання специфічних параметрів для високотехнологічної війни: стресостійкості, вестибуло-окулярного рефлексу та стійкості до сенсорного перенавантаження під вогневим впливом на основі комп'ютеризованих адаптивних тестів згідно з Наказом Міністерства оборони України № 272.

- освітній (професійний): систематизований аудит цивільної освіти, трудового стажу, технічних навичок, професійних компетентностей та рівня володіння іноземними мовами. Забезпечує пряме перенесення цивільних навичок на відповідні військові посади як ключовий елемент кадрової політики (Наказ МОУ від 27.10.2023 № 637) та автоматизоване зіставлення цифрового профілю рекрута з вимогами до вакансій за допомогою алгоритмів штучного інтелекту.

- фізичний: визначення рівнів силової й аеробної витривалості; координації; швидкості; спроможності переносити тривалі навантаження у повному бойовому спорядженні. Передбачає застосування операційних тестів, наближених до реалій сучасного бою, та диференціацію нормативів залежно від категорії посади: високі вимоги для штурмових підрозділів і функціонально-оптимізовані стандарти для фахівців кіберзахисту, радіоелектронної боротьби та штабних структур.

Сформована концептуальна модель п'яти оціночних блоків інтегрує бойовий досвід Сил оборони України та передові міжнародні практики. Її впровадження дозволяє у стислі терміни здійснювати високоточний розподіл кандидатів на критичні та дефіцитні спеціальності, ефективно залучати цивільний людський капітал через інструменти рекрутингу та мінімізувати кадрові ризики, підвищуючи загальну боєздатність підрозділів.

Дискусія і висновки

Узагальнення результатів дослідження дозволяє визначити психологічний та психофізіологічний відбір у контексті інтеграції Збройних Сил України до системних стандартів країн-членів НАТО як науково обґрунтовану систему медичного, психофізіологічного, психологічного, освітньо-професійного та фізичного обстежень. Вона спрямована на діагностику професійно важливих якостей, рівня підготовки та мотивації кандидатів, забезпечуючи високу прогностичну точність щодо ефективності виконання бойових завдань, збереження життя й здоров'я особового складу та кадрової сумісності Сил оборони України з арміями країн-партнерів. Трансформація характеру сучасних військових конфліктів, зумовлена масовим застосуванням високотехнологічного озброєння та критичним дефіцитом часу на підготовку, вимагає змінити методологічний базис комплектування. Предметом наукової дискусії постає розв'язання фундаментального протиріччя: забезпечення високих темпів ПДВВ особового складу в умовах правового режиму воєнного стану без втрати достовірності прогнозу та якості кадрових призначень.

Порівняльний аналіз трьох основних моделей ПДВВ засвідчує, що жодна з них у чистому вигляді не вирішує це завдання. Мобілізаційна модель гарантує

оперативність комплектування, однак її формальний підхід призводить до ігнорування цивільного людського потенціалу та підвищує ризик кадрових помилок. Рекрутингова модель забезпечує високу внутрішню мотивацію та пряме перенесення цивільних компетентностей, проте не здатна самостійно задовольнити обсяг потреб у комплектуванні військ. Доказова психометрична модель збройних сил країн-членів НАТО демонструє найвищу валідність прогнозу завдяки адаптивному тестуванню та оціночним центрам, але вимагає значних часових ресурсів й втрачає ефективність під час повномасштабної війни.

Синтез вітчизняного бойового досвіду та євроатлантичних стандартів формує нову науково-практичну парадигму – модель адаптивного прискореного відбору. Вона передбачає перехід від оцінювання статичної придатності у спокої до вимірювання спеціалізованої професійної придатності за посадою, оцінювання стійкості до бойового стресу, просторового мислення та суб'єктності в межах концепції децентралізованого управління.

Обґрунтовані Концептуальні засади проведення військово-професійного відбору та добору перетворюють процедуру оцінювання на стратегічний інструмент управління людським капіталом. Впровадження фундаментальних принципів (доказовості, системної комплексності, наскрізного супроводу, метричної достовірності, прямого перенесення цивільних навичок, цифрової об'єктивності, оцінки лідерства та оперативної гнучкості) гарантує методологічну цілісність системи.

У свою чергу, структурування діагностики за п'ятьма наскрізними блоками (медичним, психологічним, психофізіологічним, освітньо-професійним та фізичним) утворює єдину практичну платформу комплектування. Вона поєднує нормативні вимоги Міністерства оборони України з євроатлантичними стандартами, забезпечуючи оцінювання реальної функціональної спроможності кандидатів протистояти екстремальним чинникам бою та виконувати спеціалізовані завдання.

Практична значущість розроблених засад полягає у створенні єдиного цифрового простору комплектування Збройних Сил України. Запровадження цифрового профілю військовослужбовця та алгоритмів автоматизованого зіставлення даних на базі сервісів «Армія+» і «Резерв+» мінімізує суб'єктивний чинник, скорочує терміни фахової підготовки, запобігає небойовим санітарним втратам та забезпечує оперативну і кадрову взаємосумісність із військовими структурами країн-членів НАТО.

Внесок авторів. Олексій Сіроштан – концептуалізація, перегляд і редагування; Микола Качаненко – аналіз джерел, перегляд і редагування; Олена Миколайчук - методологія, аналіз джерел, написання; Віталій Лоза – теоретичні засади дослідження, аналіз джерел, редагування; Ігор Пампуха – концептуалізація, методологія, аналіз джерел, написання – перегляд і редагування.

Джерела фінансування. Це дослідження не отримало жодного гранту від фінансової установи в державному, комерційному або некомерційному секторах.

Список використаних джерел

Акімов, О. (2025). Обґрунтування основних критеріїв професійно-психологічного відбору військовослужбовців в особливий період. Національні інтереси України, (3), 1230. https://doi.org/10.52058/3041-1793-3(8

Акімов, О., Шикула, Р., Федорович, В., & Федоренко, І. (2025). Концептуальні моделі рекрутингу в Збройних Силах країн НАТО: Порівняльний аналіз та можливості адаптації для ЗСУ. Національні інтереси України, (12), 23–41. https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-12(17)-23-41

Блінов, О. А. (2016). Психологія бойової психічної травми [Монографія]. Талком.

Бондаренко, Т. (2021). Професійний психологічний відбір військовослужбовців у країнах блоку НАТО. Вісник Національного університету оборони України, 64(6), 19–26. https://doi.org/10.33099/2617-6858-2021-64-6-19-26

Верховна Рада України. (1992, 25 березня). Про військовий обов'язок і військову службу (Закон № 2232-XII). Законодавство України. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12

Верховна Рада України. (1993, 21 жовтня). Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію (Закон № 3543-XII). Законодавство України. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12

Головаха, Є., & Макеєв, С. (Ред.). (2023). Українське суспільство в умовах війни. Рік 2023 [Колективна монографія]. Інститут соціології НАН України.

Кабінет Міністрів України. (2024, 16 травня). Про затвердження Порядку проведення призову громадян на військову службу під час мобілізації, на особливий період (Постанова № 560). Законодавство України. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/560-2024-%D0%BF

Кокун, О. М., Клочков, В. В., Мороз, В. М., Пішко, І. О., & Лозінська, Н. С. (2022). Забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців в умовах бойових дій [Методичний посібник]. Фенікс.

Кокун, О. М., Мороз, В. М., Лозінська, Н. С., & Пішко, І. О. (2021). Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України [Методичний посібник]. НДЦ гуманітарних проблем ЗСУ.

Кокун, О. М., Мороз, В. М., Пішко, І. О., & Лозінська, Н. С. (2021). Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження [Методичний посібник]. 7БК.

Короп, С., & Медведєв, В. (2024). Психофізіологічні особливості операційно-інструментальної діяльності оператора безпілотного авіаційного комплексу мультироторного типу (I класу). *Повітряна міць України*, 2(7), 73–79. https://doi.org/10.33099/2786-7714-2024-2-7-73-79

Макаренко, М. В. (2006). Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми [Монографія]. ППВЦ «Типографія».

Міністерство оборони України. (2008, 14 серпня). Про затвердження Положення про військово-лікарську експертизу в Збройних Силах України (Наказ № 402). Законодавство України. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1109-08

Міністерство оборони України. (2009, 10 квітня). Про затвердження Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України (Наказ № 170). Законодавство України. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0466-09

Міністерство оборони України. (2022, 12 вересня). Про затвердження Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України та Державній спеціальній службі транспорту (Наказ № 272). Законодавство України. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1184-22

Міністерство оборони України. (2023, 5 листопада). Концепція військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2028 року (Наказ № 650). Офіційний вебсайт Міністерства оборони України. https://www.mil.gov.ua

Міністерство оборони України. (2024, 16 липня). Про затвердження Інструкції про організацію та проведення військово-професійної орієнтації громадян України і прийому на навчання до закладів фахової передвищої військової освіти, вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти та наукових установ у системі Міністерства оборони України (Наказ № 479). Офіційний вебсайт Міністерства оборони України. https://www.mil.gov.ua

Мойсіяха, А., & Дегтярьов, А. (2025). Теоретико-прикладні аспекти професійно-психологічного відбору та добору кандидатів на посади офіцерського складу в Україні. Успіхи і досягнення у науці, (8), 569–588. https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-8(18)-569-588

Остапенко, О. (2024). Удосконалення організаційного і правового механізмів публічного управління мобілізацією. Теоретичні та прикладні питання державотворення, (31), 55–70. https://doi.org/10.35432/tisb312024306537

Осьодло, В. (2012). Психологія професійного становлення офіцера. Золоті Ворота.

Серга, А. (2026). Результати емпіричної апробації психодіагностичного інструментарію професійно-психологічного відбору та добору на військову службу на посадах осіб офіцерського складу: досвід країн НАТО. Національні інтереси України, (4), 706–723. https://doi.org/10.52058/3041-1793-2026-4(21)-706-723

Тептюк, Ю. (2024). Особливості професійно-психологічного відбору представників екстремальних професій. Вісник Національного

університету оборони України, 80(4), 143–152. https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-80-4-143-152

Тімченко, О. В. (2018). Екстремальна психологічна підготовка особового складу силових структур [Навчальний посібник]. УЦЗУ.

Ягупов, В. (2023). Військова психологія: методологія, теорія та практика [Підручник]. Науково-видавничий центр.

Чайковська , О. (2025). Особливості підбору та розстановки осіб офіцерського складу в умовах воєнного стану. Матеріали конференцій МЦНД, (17.01.2025; Львів, Україна), 266–269. https://doi.org/10.62731/mcnd-17.01.2025.007

Campbell, J. P., & Knapp, D. J. (Eds.). (2001). Exploring the limits in personnel selection and classification. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Collis, J. M., Tapsfield, P. G. C., Irvine, S., Dann, P. L., & Wright, D. (2007). The British Army Recruit Battery goes operational: From theory to practice in computer-based testing using item-generation techniques. International Journal of Selection and Assessment, 3(2), 96–104. https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1995.tb00014.x

Defense Manpower Data Center. (2012). P&P-ASVAB forms 23–27 (Technical Bulletin No. 4). U.S. Department of Defense.

Evaluation Task Force, & Ministry of Defence. (2025). Armed Forces Recruitment Programme: Evaluation plan. UK Government. https://www.gov.uk/government/publications/armed-forces-recruitment-programme-evaluation-plan

Hambrick, D. Z., Burgoyne, A. P., Altmann, E. M., & Matteson, T. J. (2023). Explaining the Validity of the ASVAB for Job-Relevant Multitasking Performance: The Role of Placekeeping Ability. Journal of Intelligence, 11(12), 225. https://doi.org/10.3390/jintelligence11120225

Kline, P. (2000). A handbook of psychological testing (2nd ed.). Routledge.

NATO Human Factors and Medicine Panel. (2008). Officer selection regimes in NATO nations (STO Educational Notes EN-HFM-154). NATO Science and Technology Organization.

NATO Science and Technology Organization. (2021). Leader Selection and Assessment in NATO Armed Forces (System Technical Report TR-HFM-286). NATO STO.

NATO Standardization Office. (2019). STANAG 6001: Language Proficiency Levels (Edition 5). NATO Standardization Agency.

NATO Standardization Office. (2020). NATO codes for grades of military personnel (STANAG 2116 / APersP-01, Edition 7). NATO Standardization Office.

NATO Standardization Office. (2021). STANAG 2549: Medical Evaluation of Personnel for NATO-led Operations. NATO Standardization Office.

Official ASVAB Site. (2026). Armed Services Vocational Aptitude Battery: Research and Validity. https://www.officialasvab.com/

Strategic Commands. (2023). Bi-SC Directive 040-002: NATO Non-Commissioned Officer and Junior Officer Bi-Strategic Command employment and development strategy. NATO.

UK Ministry of Defence. (2020). Defence people strategy. GOV.UK. https://www.gov.uk/government/publications/defence-people-strategy

References

Akimov, O. (2025). Obhruntuvannia osnovnykh kryteriiv profesiino-psykholohichnoho vidboru viiskovosluzhbovtsiv v osoblyvyi mekhanizm [Substantiation of the main criteria of professional and psychological selection of military personnel during a special period]. Natsionalni Interesy Ukrainy, (3), 1230. https://doi.org/10.52058/3041-1793-3(8

Akimov, O., Shikula, R., Fedorovych, V., & Fedorenko, I. (2025). Kontseptualni modeli rekrutynhu v Zbroinykh Sylakh krain NATO: Porivnialnyi analiz ta mozhlyvosti adaptatsii dlia ZSU [Conceptual recruitment models in the Armed Forces of NATO countries: Comparative analysis and adaptation opportunities for the AFU]. Natsionalni Interesy Ukrainy, (12), 23–41. https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-12(17)-23-41

Blinov, O. A. (2016). Psykholohiia boiovoi psykhichnoi travmy [Psychology of combat mental trauma]. Talkom.

Bondarenko, T. (2021). Profesiinyi psykholohichnyi vidbir viiskovosluzhbovtsiv u krainakh bloku NATO [Professional psychological selection of military personnel in NATO countries]. Visnyk Natsionalnoho Universytetu Oborony Ukrainy, 64(6), 19–26. https://doi.org/10.33099/2617-6858-2021-64-6-19-26

Cabinet of Ministers of Ukraine. (2024, May 16). Pro zatverdzhennia Poriadku mekhanizmu pryzovu hromadian na viiskovu sluzhbu pid chas mobilizatsii, na osoblyvyi mekhanizm [On approval of the Procedure for conducting the draft of citizens for military service during mobilization, for a special period] (Resolution No. 560). Legislation of Ukraine. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/560-2024-%D0%BF

Campbell, J. P., & Knapp, D. J. (Eds.). (2001). Exploring the limits in personnel selection and classification. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Collis, J. M., Tapsfield, P. G. C., Irvine, S., Dann, P. L., & Wright, D. (2007). The British Army Recruit Battery goes operational: From theory to practice in computer-based testing using item-generation techniques. International Journal of Selection and Assessment, 3(2), 96–104. https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1995.tb00014.x

Defense Manpower Data Center. (2012). P&P-ASVAB forms 23–27 (Technical Bulletin No. 4). U.S. Department of Defense.

Evaluation Task Force, & Ministry of Defence. (2025). Armed Forces Recruitment Programme: Evaluation plan. UK Government. https://www.gov.uk/government/publications/armed-forces-recruitment-programme-evaluation-plan

Golovakha, Y., & Makeiev, S. (Eds.). (2023). Ukrainske suspilstvo v umovakh mekhanizmu. Rik 2023 [Ukrainian society in conditions of war. Year 2023]. Institute of Sociology of NAS of Ukraine.

Hambrick, D. Z., Burgoyne, A. P., Altmann, E. M., & Matteson, T. J. (2023). Explaining the Validity of the ASVAB for Job-Relevant Multitasking Performance: The Role of Placekeeping Ability. Journal of Intelligence, 11(12), 225. https://doi.org/10.3390/jintelligence11120225

Kline, P. (2000). A handbook of psychological testing (2nd ed.). Routledge.

Kokun, O. M., Klochkov, V. V., Moroz, V. M., Pishko, I. O., & Lozinska, N. S. (2022). Zabezpechennia psykholohichnoi stiikosti viiskovosluzhbovtsiv v umovakh boiovykh dii [Ensuring psychological resilience of service members in combat conditions]. Fenix.

Kokun, O. M., Moroz, V. M., Lozinska, N. S., & Pishko, I. O. (2021). Zbirnyk mekhanizmiv dlia profesiino-psykholohichnoho vidboru mekhanizmiv na viiskovu sluzhbu za mekhanizmom u Zbroinykh Sylakh Ukrainy [Collection of psychodiagnostic methods for professional psychological selection of candidates for military service under contract in the Armed Forces of Ukraine]. Research Center for Humanitarian Problems of the AFU.

Kokun, O. M., Moroz, V. M., Pishko, I. O., & Lozinska, N. S. (2021). Formuvannia psykholohichnoi mekhanizmy viiskovosluzhbovtsiv viiskovoi sluzhby za mekhanizmom do vykonannia zavdan za mekhanizmom pid chas boiovoho mekhanizmu [Formation of psychological readiness of contract military personnel to perform assigned tasks during combat cohesion]. 7BK.

Makarenko, M. V. (2006). Osnovy profesiinoho vidboru viiskovykh spetsialistiv ta metodyky vyvchennia indyvidualnykh psykhofiziolohichnykh vidminnostei mizh liudmy [Fundamentals of professional selection of military specialists and methods for studying individual psychophysiological differences between people]. PPVTsk "Typohrafiia".

Ministry of Defence of Ukraine. (2008, August 14). Pro zatverdzhennia Polozhennia pro viiskovo-likarsku ekspertyzu v Zbroinykh Sylakh Ukrainy [On approval of the Regulation on military medical examination in the Armed Forces of Ukraine] (Order No. 402). Legislation of Ukraine. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1109-08

Ministry of Defence of Ukraine. (2009, April 10). Pro zatverdzhennia Polozhennia pro prokhodzhennia hromadianamy Ukrainy viiskovoi sluzhby u Zbroinykh Sylakh Ukrainy [On approval of the Regulation on the passage of military service by citizens of Ukraine in the Armed Forces of Ukraine] (Order No. 170). Legislation of Ukraine. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0466-09

Ministry of Defence of Ukraine. (2022, September 12). Pro zatverdzhennia Instruktsii z mekhanizmu profesiino-psykholohichnoho vidboru u Zbroinykh Sylakh Ukrainy ta Derzhavnii mekhanizm [On approval of the Instruction on the organization of professional psychological selection in the Armed Forces of Ukraine and the State Special Transport Service] (Order No. 272). Legislation of Ukraine. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1184-22

Ministry of Defence of Ukraine. (2023, November 5). Kontseptsiia viiskovoi kadrovoi mekhanizmy Ministerstva oborony Ukrainy na mekhanizm do 2028 roku [Concept of military personnel policy of the Ministry of Defence of Ukraine for the period up to 2028] (Order No. 650). Official website of the Ministry of Defence of Ukraine. https://www.mil.gov.ua

Moisiakaha, A., & Dehtiarov, A. (2025). Teoretyko-prykladni aspekty profesiino-psykholohichnoho vidboru ta doboru mekhanizmiv na posady ofitserskoho skladu v Ukraini [Theoretical and applied aspects of professional psychological selection and recruitment of candidates for officer positions in Ukraine]. Uspikhy i Dosiahnennia u Nautsi, (8), 569–588. https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-8(18)-569-588

NATO Human Factors and Medicine Panel. (2008). Officer selection regimes in NATO nations (STO Educational Notes EN-HFM-154). NATO Science and Technology Organization.

NATO Science and Technology Organization. (2021). Leader Selection and Assessment in NATO Armed Forces (System Technical Report TR-HFM-286). NATO STO.

NATO Standardization Office. (2019). STANAG 6001: Language Proficiency Levels (Edition 5). NATO Standardization Agency.

NATO Standardization Office. (2020). NATO codes for grades of military personnel (STANAG 2116 / APersP-01, Edition 7). NATO Standardization Office.

NATO Standardization Office. (2021). STANAG 2549: Medical Evaluation of Personnel for NATO-led Operations. NATO Standardization Office.

Official ASVAB Site. (2026). Armed Services Vocational Aptitude Battery: Research and Validity. https://www.officialasvab.com/

Ostapenko, O. (2024). Udoskonalennia mekhanizmu ta pravovoho mekhanizmiv publichnoho mekhanizmu mobilizatseiu [Improvement of

organizational and legal mechanisms of public administration of mobilization]. Teoretychni ta Prykladni Pytannia Derzhavotvorennia, (31), 55–70. https://doi.org/10.35432/tisb312024306537

Osodlo, V. (2012). Psykholohiia profesiinoho mekhanizmu ofitsera [Psychology of professional development of an officer]. Zoloti Vorota.

Strategic Commands. (2023). Bi-SC Directive 040-002: NATO Non-Commissioned Officer and Junior Officer Bi-Strategic Command employment and development strategy. NATO.

Teptiuk, Y. (2024). Osoblyvosti profesiino-psykholohichnoho vidboru predstavnykiv mekhanizmiv profesii [Peculiarities of professional psychological selection of representatives of extreme professions]. Visnyk Natsionalnoho Universytetu Oborony Ukrainy, 80(4), 143–152. https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-80-4-143-152

Timchenko, O. V. (2018). Ekstremalna psykholohichna pidhotovka osobovoho skladu sylovykh mekhanizmiv [Extreme psychological training of personnel of law enforcement agencies]. UCZU.

UK Ministry of Defence. (2020). Defence people strategy. GOV.UK. https://www.gov.uk/government/publications/defence-people-strategy

Verkhovna Rada of Ukraine. (1992, March 25). Pro viiskovyi oboviazok i viiskovu sluzhbu [On military duty and military service] (Law No. 2232-XII). Legislation of Ukraine. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12

Verkhovna Rada of Ukraine. (1993, October 21). Pro mobilizatsiinu pidhotovku ta mobilizatsiiu [On mobilization preparation and mobilization] (Law No. 3543-XII). Legislation of Ukraine. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12

Yakupov, V. (2023). Viiskova psykholohiia: metodolohiia, teoriia ta mekhanizm [Military psychology: Methodology, theory and practice]. Scientific and Publishing Center.

Отримано редакцією журналу / Received: 28.04.2026
Прорецензовано / Revised: 15.05.26
Схвалено до друку / Accepted: 18.06.26
Опубліковано / Published: 30.06.26

Oleksiy SIROSHTAN, Head of the Military Institute
ORCID ID: 0009-0001-4697-0307
e-mail: siroshtan_oleksiy@knu.ua
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Mykola KACHANENKO
ORCID ID: 0009-0000-5758-7584
e-mail: knikolay0379@gmail.com
Land Forces Command of the Armed Forces of Ukraine, Kyiv, Ukraine

Olena MYKOLAICHUK, PhD (Psychology)
ORCID ID: 0000-0001-9208-7665
e-mail: mykolaichukolena@ukr.net
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Vitalii LOZA, PhD (Engin.), Senior Researcher
e-mail: vitalii.loza@knu.ua
ORCID ID: 0000-0002-8050-3614
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Igor PAMPUKHA, PhD (Engin.), Assoc. Prof.
ORCID ID: 0000-0002-4807-3984
e-mail: ihor.pampukha@knu.ua
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

METHODOLOGICAL ASPECTS OF ORGANIZING AND CONDUCTING MILITARY-PROFESSIONAL SELECTION AND RECRUITMENT OF SERVICEMEN UNDER MARTIAL LAW

Background. ***The study is devoted to the scientific substantiation and practical formulation of the conceptual, regulatory, and methodological foundations for the systemic transformation of military-professional selection and screening of service members of the Armed Forces of Ukraine under the legal regime of martial law. Based on an analysis of modern development trends in the human capital management system of the Defence Sector of Ukraine, it was established that selection and screening processes must transform from a formal paper-and-bureaucratic record procedure into an integral component of the Defence Forces' personnel management system. This involves forming a digital profile (passport) for each recruit (service member) containing the results of medical, socio-psychological, educational (professional), psychophysiological, and physical evaluations***

Methods. ***The methodology encompasses comparative-legal analysis of Ukraine's regulatory framework alongside NATO member states' standards; content analysis of doctrinal documents to formulate the Conceptual Foundations of military-professional selection and recruitment; system-structural analysis of selection and training stages; SWOT analysis of existing manning models; and the expert evaluation method.***

Results. ***A comparative analysis of three models of professional selection and personnel recruitment (mobilization, recruitment-based, and the evidence-based psychometric model of NATO member states) was conducted, substantiating the expediency of synthesizing them into a new paradigm. New requirements for professionally important qualities of recruits (servicemen) have been systematized (3D spatial thinking, combat stress resilience, decentralized Mission Command leadership, and the direct transfer of civilian competencies). The Conceptual Foundations for professional selection and recruitment were scientifically grounded, encompassing eight fundamental principles (evidence-based design, computerized universality, digital objectivity, operational flexibility, etc.) and a structural model of five cross-cutting assessment modules (medical, socio-psychological, psychophysiological, educational/professional, and physical). The adaptation of the four-tier scale used by NATO member states into a three-tier fitness system tailored for primary selection under martial law conditions is proposed, incorporating a mechanism for professional retraining and job matching.***

Conclusions. ***The practical significance of the results lies in digitizing the profile of the recruit and service member on dedicated servers or within the "Army+" and "Reserve+" mobile applications, as well as introducing mathematical algorithms for automated data matching based on artificial intelligence. Under time constraints (enabling express selection within 1 to 3 days), this approach achieves high objectivity in personnel assignments, aims for maximum interoperability between the Armed Forces and the armies of Alliance member states, and eliminates subjective and corruptive factors both during military-professional selection based on fitness criteria and during military-professional screening for the most appropriate military billets.***

Keywords: ***military-professional selection of service members, military-professional screening of service members, NATO member states' standards, evidence-based psychometrics, military occupational specialty (MOS), professional retraining, civilian competencies***

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

Ігор Пампуха є рецензентом видання, тому не брав участі у рецензуванні цієї статті.

The authors declare no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; in the decision to publish the results.

Igor Pampukha is a reviewer for this journal, therefore did not participate in the peer review of this article.

ISSN 2519-481X