Військово-професійний підхід до формування “військовонавченого резерву” Сил оборони України

Military-Professional Approach to the Formation of a “Trained Military Reserve” of the Defense Forces of Ukraine

Григорій Тіхонов

Corresponding author: кандидат військових наук, старший науковий співробітник, начальник кафедри менеджменту персоналу і підготовки військ (сил), e-mail: tikhonov2404@ukr.net, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-1941-744X

Володимир Дудник

кандидат військових наук, доцент, професор кафедри менеджменту персоналу і підготовки військ (сил), e-mail: dudnikvd555@gmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-1985-4068

Владислав Ткачов

доцент кафедри менеджменту персоналу і підготовки військ (сил), e-mail: davlad.str@gmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0009-1480-2251

Hryhorii Tikhonov

Corresponding author: Candidate of Military Sciences, Senior Researcher, Head of the Department of Personnel Management and Training of Troops (Forces), e-mail: tikhonov2404@ukr.net, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-1941-744X

Volodymyr Dudnyk

Candidate of Military Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Personnel Management and Training of Troops (Forces), e-mail: dudnikvd555@gmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-1985-4068

Vladyslav Tkachov

Associate Professor of the Department of Personnel Management and Training of Troops (Forces), e-mail: davlad.str@gmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0009-1480-2251

Національний університет оборони України, м. Київ, Україна

National Defense University of Ukraine, Kyiv, Ukraine

Received: September 25, 2026 | Revised: October 25, 2026 | Accepted: October 31, 2026

УДК 355.33:005.95/.96

DOI: https://doi.org/10.33445/sds.2026.16.5.22

Мета роботи. Обґрунтувати військово-професійний підхід до формування “військовонавченого резерву” Сил оборони України на основі військово-професійного профілю, оцінювання актуальності компетентностей, готовності до використання за призначенням і потреби у підготовці.

Метод дослідження. Дослідження має теоретико-аналітичний характер. Застосовано контент-аналіз, порівняльний, структурно-функціональний і процесний методи, а також аналіз, синтез та узагальнення нормативно-правових актів і наукових праць щодо військового резерву та підготовленості персоналу.

Результати дослідження. Уточнено зміст поняття “військовонавчений резерв” як аналітичної категорії. Запропоновано військово-професійний профіль резервіста або військовозобов’язаного та сформовано й теоретично обґрунтовано сукупність критеріїв оцінювання військово-професійної готовності. Визначено три групи готовності: готові до використання за призначенням; потребують відновлення підготовки або перепідготовки; потребують базової загальновійськової та/або фахової підготовки. Обґрунтовано послідовність формування “військовонавченого резерву” з повторним оцінюванням готовності.

Теоретична цінність дослідження. Розмежовано обліковий статус резервіста або військовозобов’язаного та його фактичну військово-професійну готовність, яку запропоновано розглядати як змінний стан, що залежить від актуальності компетентностей, досвіду та відповідності вимогам можливого призначення.

Практична цінність дослідження. Запропоновані військово-професійний профіль, критерії оцінювання та групи готовності можуть використовуватися для визначення підготовленості резервістів і військовозобов’язаних, потреби у відновленні підготовки або перепідготовці та інформаційного забезпечення рішень щодо комплектування.

Оригінальність/цінність. Військово-професійний профіль, критерії оцінювання, групи готовності та повторне оцінювання поєднано в єдиному військово-професійному підході.

Purpose. To substantiate a military-professional approach to the formation of the “trained military reserve” of the Defense Forces of Ukraine based on a military-professional profile, assessment of the currency of competencies, readiness for employment as intended, and training needs.

Method. The study is theoretical and analytical in nature. Content analysis, comparative, structural-functional, and process methods, as well as analysis, synthesis, and generalization, were applied to legal and regulatory acts and scientific literature concerning the military reserve and personnel preparedness.

Results. The concept of the “trained military reserve” was clarified as an analytical category. A military-professional profile of a reservist or person liable for military service was proposed, and a set of criteria for assessing military-professional readiness was developed and theoretically substantiated. Three readiness groups were identified: ready for employment as intended; requiring refresher training or retraining; and requiring basic combined-arms and/or specialized training. The sequence for forming the “trained military reserve”, including repeated readiness assessment, was substantiated.

Theoretical Implications. A distinction was made between the registration status of a reservist or person liable for military service and their actual military-professional readiness, which is proposed to be regarded as a dynamic state dependent on the currency of competencies, experience, and compliance with the requirements of a potential assignment.

Practical Implications. The proposed military-professional profile, assessment criteria, and readiness groups may be used to determine the preparedness of reservists and persons liable for military service, identify the need for refresher training or retraining, and provide information support for personnel manning decisions.

Originality/Value. The military-professional profile, assessment criteria, readiness groups, and repeated assessment are integrated into a unified military-professional approach.

Обмеження/майбутні дослідження. Подальші дослідження мають охоплювати обґрунтування вагових значень критеріїв, порогових значень і правил віднесення до відповідних груп готовності, строків актуальності компетентностей та емпіричну апробацію запропонованого підходу.
Тип статті: теоретична.

Limitations/Future Research. Further research should address the substantiation of criterion weights, threshold values and rules for assignment to the respective readiness groups, periods of competency currency, and empirical validation of the proposed approach.
Paper Type: Theoretical article.

Ключові слова: резерв; резервіст; готовність; компетентність; підготовка; облік; комплектування.

Keywords: reserve; reservist; readiness; competence; training; military registration; manning.

Вступ

Відсіч збройній агресії російської федерації проти України потребує формування підготовленого військового резерву для комплектування та доукомплектування військових організаційних структур. Можливість використання такого резерву за призначенням визначається не лише фактом перебування громадянина на військовому обліку, а насамперед рівнем його військової підготовки, набутими військово-професійними компетентностями, досвідом військової служби та здатністю виконувати визначені завдання [3; 4; 13].

Військовозобов'язані та резервісти, які мають однакову військово-облікову спеціальність, можуть відрізнятися за рівнем підготовки, досвідом проходження військової служби, бойовим досвідом, практикою застосування озброєння і військової техніки, досвідом виконання обов'язків на конкретних посадах, управлінським досвідом, а також давністю практичного застосування набутих компетентностей. Для визначення готовності особи до можливого використання за призначенням недостатньо враховувати лише військово-облікову спеціальність і факт попереднього проходження військової служби [7; 13].

Під час проходження військової служби та підготовки особа набуває знань, умінь, навичок і досвіду, які становлять складову людського капіталу сил оборони [2]. Після звільнення з військової служби набутий військово-професійний потенціал зберігається, однак можливість його подальшого використання залежить від актуальності сформованих компетентностей. Частина з них із часом потребує відновлення, а зміни в озброєнні і військовій техніці, способах їх застосування, організаційній структурі військових формувань та порядку виконання завдань можуть зумовлювати необхідність перепідготовки резервістів і військовозобов'язаних [4; 10].

Наявність відомостей про попередню підготовку та досвід військовозобов'язаних і резервістів сама по собі не вирішує проблему визначення їх готовності до використання за призначенням. Для цього такі відомості мають бути систематизовані та оцінені з урахуванням актуальності набутих компетентностей, їх відповідності вимогам можливого призначення та необхідності відновлення навичок, перепідготовки або додаткової підготовки [21; 24].

У наукових працях питання військового резерву розглядаються переважно за окремими напрямами: організація та функціонування резервних компонентів [3; 4], готовність резервістів [1; 13], військовий облік та оцінювання військового персоналу [6; 7], оцінювання військових компетентностей [9] та планування підготовки [24]. Водночас недостатньо опрацьованим залишається питання поєднання зазначених складових у межах єдиного підходу до формування "військовонавченого резерву", який охоплював би формування військово-професійного профілю особи, оцінювання актуальності її компетентностей, визначення відповідності вимогам можливого призначення та потреби у подальшій підготовці.

У межах дослідження поняття "військовонавчений резерв" використовується як авторська аналітична категорія, а не як нове нормативно визначене поняття. Під "військовонавченим резервом" пропонується розуміти частину військового резерву людських ресурсів, щодо якої наявні актуальні та достатні відомості про військову підготовку, військово-професійні компетентності й досвід, що дають змогу визначити готовність резервіста або військовозобов'язаного до можливого використання за призначенням та потребу в його

додатковій підготовці. Запропоноване трактування дає змогу розмежувати нормативно визначену належність особи до військового резерву та її поточний військово-професійний стан.

Метою дослідження є обґрунтування підходу до формування "військовонавченого резерву" Сил оборони України, який поєднує військово-професійний профіль резервіста або військовозобов'язаного, оцінювання актуальності його компетентностей, визначення готовності до можливого використання за призначенням та встановлення потреби у подальшій підготовці.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання: уточнити зміст поняття "військовонавчений резерв"; визначити складові військово-професійного профілю резервіста або військовозобов'язаного; обґрунтувати критерії оцінювання його готовності до можливого використання; визначити групи готовності залежно від потреби у підготовці або перепідготовці; обґрунтувати послідовність формування "військовонавченого резерву".

Наукова новизна дослідження полягає в обґрунтуванні військово-професійного підходу до формування "військовонавченого резерву", що поєднує військовий облік, формування військово-професійного профілю особи, оцінювання актуальності її компетентностей, визначення відповідності можливому призначенню, віднесення до відповідної групи готовності та визначення необхідного виду подальшої підготовки. Поєднання зазначених складових дає змогу пов'язати облікові відомості про резервіста або військовозобов'язаного з оцінюванням його актуального військово-професійного стану та визначенням подальшого напряму підготовки.

Огляд літератури

Проблематика військового резерву в сучасній науковій літературі охоплює кілька взаємопов'язаних напрямів: готовність резервістів і військовозобов'язаних до повторного залучення, підтримання набутих компетентностей, поєднання військової і цивільної діяльності, управління військовими людськими ресурсами, планування підготовки та використання даних про військовий персонал для прийняття управлінських рішень.

S. Catignani та ін. [3] розглядають військовий резерв як специфічну складову збройних сил, для якої характерне постійне переміщення особи між військовим і цивільним середовищами. На думку авторів, зміна характеру сучасних конфліктів підвищує вимоги до резервістів і ускладнює підтримання їх готовності до повторного залучення. Резерв при цьому не може оцінюватися лише за кількісними показниками, оскільки його спроможність залежить від підготовленості людей, характеру їх попереднього досвіду та збереження зв'язку з військовою організацією.

T. Laanepere і K. Kasearu [13] дослідили готовність естонських резервістів до військової служби та встановили, що вона формується під впливом комплексу факторів військового й цивільного середовища. Результати їх дослідження показують, що попередня військова підготовка та досвід мають значення для готовності резервіста, однак не є її єдиними визначальними характеристиками. Формальна належність особи до резерву або наявність попереднього досвіду служби, відповідно, не дають достатніх підстав для однозначного висновку про її актуальну готовність.

Інший аспект проблеми досліджували S. Bekesiene та ін. [1]. На вибірці 345 військовослужбовців активного резерву Литви автори встановили взаємозв'язок між результатами проходження підготовки, психологічною стійкістю, мотивацією та наміром залишатися в активному резерві. Серед параметрів оцінювання резервістів у дослідженні враховувався досягнутий рівень військової компетентності після завершення підготовки. Отримані результати вказують на доцільність урахування фактичного рівня сформованих компетентностей, а не лише статусу особи або факту проходження нею підготовки. Близькі за змістом результати отримали R. Kanapeckaitė та ін. [11], які досліджували взаємозв'язок між

психологічною стійкістю та досягнутими військовими компетентностями резервістів. Результати їх дослідження також свідчать про доцільність виокремлення сформованих військових компетентностей як самостійної характеристики підготовленості резервіста.

Проблему підтримання готовності резерву в умовах зростання технологічної та професійної складності військової діяльності системно дослідив A. L. Chadwick [4]. На матеріалах розвитку резервних компонентів армій США та Ізраїлю автор показав суперечність між обмеженим часом, який резервіст може приділяти підготовці, та постійним зростанням вимог до знань, навичок і практичного досвіду військового персоналу. A. L. Chadwick звертає увагу на те, що традиційні підходи до підготовки резерву дедалі менше відповідають вимогам підтримання необхідного рівня навичок для технологічно складної війни. Отримані ним результати вказують на необхідність урахування давності підготовки, актуальності компетентностей та потреби в їх відновленні перед повторним залученням резервіста. Проблема збереження набутих навичок у часі також простежується в дослідженні A. Landman та ін. [14], у якому показано необхідність урахування рівня їх збереження після завершення початкової підготовки. T. Stansfield і N. Tai [20] розглядають зниження рівня професійних навичок за відсутності регулярної практики на прикладі військових медичних фахівців, що вказує на доцільність урахування часу, який минув від останнього практичного застосування відповідних компетентностей. P. E. ten Hove та ін. [22] у дослідженні збереження професійних компетентностей у суміжній сфері також встановили залежність їх актуального стану від тривалості перерви у практичній діяльності та необхідність періодичного підтвердження підготовленості.

Практичне спрямування на підтримання й відновлення необхідних компетентностей резервістів відображено у британському документі Reserve Forces Review 2030 [15]. У документі наголошується на необхідності відстежувати й підтверджувати професійні навички військового персоналу, переходити до модульної підготовки та зменшувати втрату навичок у періоди між навчаннями. Для резервного компонента передбачається можливість цільового відновлення або набуття необхідних навичок залежно від конкретної потреби, а не однакової повторної підготовки всього особового складу. Хоча цей документ має не академічний, а концептуально-політичний характер, він демонструє практичний перехід від формального обліку резерву до управління його реальними компетентностями. У канадському документі щодо розвитку резервних сил [5] спроможність резерву також пов’язується з поєднанням підготовки, доступності персоналу та можливості його використання відповідно до потреб збройних сил.

З позицій людського капіталу важливими є результати P. Bingley та ін. [2]. На основі даних данської системи призову автори дослідили вплив військової служби на формування навичок і встановили, що військова служба може мати довготривалий вплив на розвиток окремих компетентностей навіть через десять років після її проходження. Отримані результати дають підстави розглядати знання і навички, набуті під час військової служби, як складову людського капіталу, здатну зберігати цінність після завершення активної служби. Водночас наявність такого потенціалу не визначає його відповідності конкретним військовим вимогам у певний момент часу.

Питання використання даних про військовий персонал досліджує M. C. Straver [21]. Автор розглядає military workforce analytics як застосування даних, моделей та аналітичних методів для підтримки планування використання військового персоналу. Особливу увагу приділено доступності, повноті, інтегрованості та контексту даних, оскільки їх недостатня якість безпосередньо обмежує можливість обґрунтованого планування людських ресурсів. Положення, сформульовані M. C. Straver, обґрунтовують необхідність систематизації відомостей про підготовку, досвід та актуальність набутих компетентностей резервістів і військовозобов’язаних у межах військово-професійного профілю. Проблеми узгодження

характеристик військового персоналу з потребами військової організації також розглядають T. op den Buijs і P. Olsthoorn [16], акцентуючи увагу на необхідності системного управління військовими людськими ресурсами.

E. Vincent і M. C. Straver [24] досліджували взаємозв'язок між потребами військової організації у підготовленому персоналі та можливостями системи підготовки. Запропонована авторами модель передбачає визначення необхідної навчальної спроможності з урахуванням фактичної потреби у фахівцях відповідної кваліфікації. Для формування "військовонавченого резерву" положення цього дослідження важливі з погляду визначення потреби в підготовці з урахуванням уже наявних компетентностей особи, ступеня їх відповідності вимогам можливого призначення та необхідності відновлення або додаткового формування.

Окремий напрям становлять дослідження багатовимірного характеру військової готовності. R. C. Sheehan і M. Vernon [19] показують, що оцінювання готовності не повинно зводитися до одного показника, а потребує врахування сукупності взаємопов'язаних характеристик. Хоча їх дослідження стосується оцінювання військовослужбовців у контексті повернення до виконання обов'язків, принцип багатовимірного оцінювання може бути використаний для визначення військово-професійної готовності резервістів і військовозобов'язаних.

Питання фактичного використання військових компетентностей розглядали також L. V. Tillberg та ін. [23]. У їх дослідженні акцент зроблено не на формальній наявності підготовки, а на компетентності, реалізованій під час виконання конкретних військових функцій. Результати дослідження вказують на доцільність урахування не лише факту проходження підготовки, а й практичного досвіду застосування відповідних знань, умінь і навичок.

У дослідженні RAND Corporation M. Pollmann та ін. [18] готовність розглядається як стан, пов'язаний із наявними ресурсами, вимогами до виконання завдань, часовими обмеженнями та ризиками. Для визначення військово-професійної готовності резервістів і військовозобов'язаних це положення дає підстави розглядати її не як постійну характеристику, набуту після завершення підготовки, а як змінний стан, що потребує періодичного уточнення з урахуванням вимог можливого призначення та актуальності раніше набутих компетентностей.

В українській науковій літературі питання оцінювання та розподілу людських ресурсів ґрунтовно досліджував М. П. Думенко [6], який запропонував підхід до розподілу людських ресурсів між військовими формуваннями з урахуванням потреб у комплектуванні та якісних характеристик персоналу. Використання формалізованих критеріїв у запропонованому підході дає змогу обґрунтовувати рішення щодо розподілу персоналу не лише з огляду на кількісну наявність людського ресурсу, а й на його відповідність визначеним потребам.

Крім того, М. П. Думенко і О. С. Прокопенко [7] досліджували оцінювання військовослужбовців під час формування резерву для комплектування підготовленим особовим складом. Автори обґрунтували доцільність формалізованого оцінювання кандидатів за професійними характеристиками та результатами службової діяльності. Їх результати підтверджують можливість зіставлення характеристик конкретної особи з потребами комплектування військових організаційних структур. Водночас предмет цих досліджень зосереджений переважно на оцінюванні та розподілі персоналу, тоді як питання збереження, актуалізації та повторного оцінювання військово-професійних компетентностей військовозобов'язаних і резервістів після завершення військової служби окремо не розглядалися.

Методичні засади оцінювання військових компетентностей досліджували О. А. Георгадзе і В. А. Петров [9]. Автори запропонували часткову методику оцінювання компетентностей із вогневої підготовки громадян, які навчаються за програмою підготовки офіцерів запасу. Методика передбачає багатокритеріальне оцінювання знань, умінь і навичок, а також окремих характеристик підготовленості. Отримані результати засвідчують можливість формалізованого визначення рівня сформованості військових компетентностей. Разом із тим

дослідження обмежується окремим видом підготовки та не охоплює комплексного оцінювання військово-професійного профілю резервіста або військовозобов'язаного. Підходи до оцінювання підготовленості розвинуто також у роботі О. А. Георгадзе і О. О. Ніколайчук [8], де обґрунтовано сукупність показників для оцінювання ефективності базової загальновійськової підготовки. Запропонована ними сукупність показників свідчить про можливість диференціації критеріїв оцінювання залежно від виду та рівня підготовки особи.

Окремий напрям оцінювання осіб, які залучаються до військової підготовки, представлено у дослідженні К. О. Кравченко та ін. [12], присвяченому методиці психологічного вивчення кандидатів на навчання за програмою підготовки офіцерів запасу. Хоча предмет цієї роботи не охоплює військово-професійну готовність у запропонованому в цій статті розумінні, результати дослідження демонструють можливість застосування формалізованих процедур оцінювання окремих характеристик особи під час визначення її придатності до відповідного напряму військової підготовки.

Питання відновлення знань, умінь і навичок військовозобов'язаних під час навчальних зборів досліджував С. В. Годзь [10]. Автор розглядав вплив навчальних зборів на рівень підготовленості військовозобов'язаних та можливість кількісного оцінювання ступеня відновлення необхідних знань, умінь і навичок. Результати дослідження показують, що раніше набута підготовка не може розглядатися як незмінна характеристика особи, а рівень її актуальності доцільно враховувати під час визначення потреби у відновленні підготовки перед використанням за призначенням.

Цифровізацію військового обліку в Україні та її правові аспекти досліджує І. В. Панова [17]. Автор розглядає використання інформаційних систем для накопичення й обробки відомостей про осіб, які перебувають на військовому обліку. Розвиток відповідних інформаційних систем створює передумови для доповнення базових облікових відомостей даними про військово-професійну підготовленість, набутий досвід та актуальність компетентностей, необхідними для формування "військовонавченого резерву".

Аналіз розглянутих праць показує, що в сучасних дослідженнях окремо опрацьовано питання готовності резервістів і військовозобов'язаних, підтримання та відновлення навичок, військового людського капіталу, використання даних про військовий персонал, планування підготовки, оцінювання компетентностей і розподілу людських ресурсів. Водночас ці напрями не об'єднані в єдиний процес, який давав би змогу оцінити поточний військово-професійний стан військовозобов'язаного або резервіста та визначити його готовність до можливого використання за призначенням.

Невирішеним залишається питання формування військово-професійного профілю, який поєднував би відомості про військово-облікову спеціальність, рівень підготовки, досвід проходження військової служби, бойовий і управлінський досвід, досвід експлуатації та бойового застосування озброєння і військової техніки, а також давність практичного застосування набутих компетентностей. Потребує обґрунтування підхід, за яким на основі військово-професійного профілю визначатимуться ступінь відповідності особи вимогам можливого призначення, рівень її готовності та потреба у відновленні підготовки, перепідготовці або додатковій підготовці. Необхідність поєднання зазначених складових визначає подальший напрям дослідження формування "військовонавченого резерву".

Методологія дослідження

Дослідження має теоретико-аналітичний характер і не містить емпіричного або експериментального компонента. Матеріалами дослідження стали нормативно-правові акти України, що визначають засади оборони держави [30], мобілізаційної підготовки та мобілізації [26], організації національного спротиву [28], військового обов'язку і військової служби [25], ведення військового обліку та функціонування Єдиного державного реєстру призовників,

військовозобов'язаних та резервістів [27; 29], а також українські й зарубіжні наукові праці, присвячені військовому резерву, готовності резервістів і військовозобов'язаних, збереженню та відновленню військово-професійних компетентностей, оцінюванню підготовленості, використанню даних про військовий персонал та плануванню підготовки.

Добір джерел здійснювався за тематичною відповідністю меті та предмету дослідження. Перевага надавалася працям останніх років, у яких представлено результати досліджень або запропоновано методичні підходи до оцінювання підготовленості, компетентностей і використання людських ресурсів у військовій сфері. Окремо враховувалися праці, присвячені готовності резервістів, збереженню набутих навичок, оцінюванню військових компетентностей та плануванню підготовки.

Дослідження проведено у чотири етапи. На першому етапі проаналізовано підходи до визначення військового резерву, готовності резервістів і військовозобов'язаних та оцінювання військово-професійної підготовленості. На другому – виокремлено характеристики, що можуть формувати військово-професійний профіль резервіста або військовозобов'язаного. На третьому – визначено критерії оцінювання готовності та сформовано три групи готовності залежно від потреби у підготовці або перепідготовці. На четвертому – сформовано та обґрунтовано послідовність реалізації військово-професійного підходу до формування "військовонавченого резерву".

Для опрацювання матеріалів застосовано контент-аналіз, порівняльний, структурно-функціональний і процесний методи, а також аналіз, синтез та узагальнення. Контент-аналіз використано для виокремлення положень нормативно-правових актів і наукових праць, що стосуються військового резерву, підготовленості та оцінювання компетентностей. Порівняльний метод застосовано для зіставлення наукових підходів до визначення готовності та використання військових людських ресурсів. Структурно-функціональний метод дав змогу визначити складові військово-професійного профілю та їх місце в оцінюванні готовності особи, а процесний – сформувати послідовність формування, оцінювання та повторного уточнення її військово-професійного стану. Аналіз, синтез та узагальнення використано для обґрунтування критеріїв оцінювання, груп готовності та військово-професійного підходу до формування "військовонавченого резерву".

Результати дослідження

Проведене дослідження дало змогу визначити основні складові формування "військовонавченого резерву" як частини військового резерву людських ресурсів. До них належать військово-професійний профіль резервіста або військовозобов'язаного, критерії оцінювання його військово-професійної готовності, групи готовності та послідовність формування "військовонавченого резерву".

Зміст поняття "військовонавчений резерв". За результатами аналізу встановлено, що перебування особи у військовому резерві саме по собі не характеризує рівень її готовності до використання за конкретним призначенням. Система військового обліку містить відомості про військово-облікову спеціальність, проходження військової служби та інші передбачені законодавством характеристики особи [25; 27; 29], однак не відображає повною мірою актуальний стан її військово-професійної підготовленості. Оцінювання можливості використання резервіста або військовозобов'язаного за призначенням потребує визначення набутих ним знань, умінь, навичок і видів професійного досвіду, ступеня їх збереження та відповідності вимогам можливого призначення.

Принциповим є розмежування облікового статусу особи та її актуального військово-професійного стану. Наявність військово-облікової спеціальності або відомостей про проходження військової служби підтверджує певний попередній рівень підготовки, проте не дає змоги автоматично вважати відповідні компетентності актуальними. Їх практична

придатність залежить від характеру попередньої служби, бойового і професійного досвіду, давності застосування набутих навичок, змін у вимогах до посади, а також розвитку озброєння і військової техніки [4; 10; 14].

У межах дослідження під "військовонавченим резервом" пропонується розуміти якісно визначену частину військового резерву людських ресурсів, щодо якої наявні актуальні та достатні відомості про військову підготовку, військово-професійні компетентності й досвід, що дають змогу визначити готовність резервіста або військовозобов'язаного до можливого використання за призначенням та, за потреби, встановити потребу в подальшій підготовці.

Ключовою ознакою "військовонавченого резерву" є не сам факт попереднього набуття військової підготовки, а наявність актуальної та достатньої інформації про військово-професійну підготовленість особи. Військово-професійні характеристики резервістів і військовозобов'язаних при цьому розглядаються як змінні та такі, що потребують періодичного оцінювання й оновлення відповідно до змін у підготовці, досвіді та вимогах можливого призначення [13; 18].

Запропоноване поняття не змінює нормативно визначеної структури військового резерву людських ресурсів і не передбачає запровадження нової правової категорії резервістів або військовозобов'язаних. Його призначення полягає у формуванні аналітичної характеристики якісного стану людського ресурсу, яка відображає не лише перебування особи на військовому обліку, а й актуальний стан її військово-професійних компетентностей та можливість їх подальшого використання за призначенням.

Застосування поняття "військовонавчений резерв" дає змогу визначити не лише наявність облікового людського ресурсу, а й ступінь його готовності до використання за призначенням. Одна частина резервістів і військовозобов'язаних може бути використана за наявною підготовкою, інша потребує відновлення окремих компетентностей або перепідготовки, а ще одна – базової загальновійськової та/або фахової підготовки. Подальше оцінювання готовності ґрунтується на формуванні військово-професійного профілю резервіста або військовозобов'язаного та його віднесенні до відповідної групи готовності.

Військово-професійний профіль. Для визначення фактичного стану підготовленості резервіста або військовозобов'язаного запропоновано формувати його військово-професійний профіль, який має поєднувати відомості про підготовку, досвід і практичне застосування набутих компетентностей та слугувати основою для подальшого визначення готовності особи до можливого використання за призначенням. На відміну від окремих облікових показників, профіль повинен відображати не лише наявність певних характеристик, а й їх зміст, взаємозв'язок та актуальність на момент оцінювання [16; 21].

До військово-професійного профілю пропонується включати відомості про військово-облікову спеціальність; рівень, вид і спрямованість військової та фахової підготовки; проходження військової служби; військові посади, на яких особа проходила службу; тривалість перебування на відповідних посадах; бойовий досвід; практичний досвід експлуатації та бойового застосування конкретних зразків озброєння і військової техніки; управлінський досвід; проходження курсів підготовки, перепідготовки та навчальних зборів; результати останньої підготовки; дату останнього практичного застосування відповідних знань, умінь і навичок.

Доцільно також враховувати відомості про споріднені військово-облікові спеціальності та досвід виконання функцій, близьких до можливого призначення, для оцінювання не лише ступеня відповідності підготовки вимогам конкретного призначення, а й можливості використання раніше набутих компетентностей після проходження додаткової підготовки [6; 7].

Окремо від військово-професійної готовності мають враховуватися медичні, правові та інші обмеження щодо можливості використання особи за певним призначенням. Наявність таких обмежень не характеризує рівень її професійної підготовленості, а визначає

допустимість використання за відповідним призначенням. Військово-професійний профіль при цьому характеризує підготовку, досвід та актуальний стан набутих компетентностей.

Важливою характеристикою військово-професійного профілю є його актуальність. Відомості профілю мають оновлюватися після проходження підготовки або перепідготовки, навчальних зборів, набуття нового досвіду, зміни військово-облікової спеціальності чи тривалої перерви у практичному застосуванні відповідних компетентностей. Регулярне оновлення дає змогу відображати не лише попередню історію служби, а актуальний військово-професійний стан особи на момент оцінювання [4; 10].

Формування профілю дає змогу перейти від сукупності розрізнених відомостей до систематизованого представлення актуального військово-професійного стану конкретного резервіста або військовозобов'язаного. Військово-професійний профіль слугує інформаційною основою для оцінювання відповідності можливому призначенню, визначення групи готовності та потреби у відновленні підготовки, перепідготовці або додатковій підготовці.

Оцінювання актуальності військово-професійних компетентностей. Відомості про раніше отриману підготовку характеризують набутий рівень підготовленості особи на певний момент часу, однак не дають повного уявлення про стан відповідних компетентностей на момент їх можливого використання. Під час визначення готовності резервіста або військовозобов'язаного до можливого використання за призначенням оцінюються не лише факт набуття відповідних компетентностей, а й ступінь їх збереження, актуальність та відповідність вимогам можливого призначення [4; 14; 23].

На основі узагальнення результатів аналізу наукових підходів до оцінювання готовності резервістів і військовозобов'язаних, військової підготовленості, професійних компетентностей і досвіду персоналу [9; 13; 19] запропоновано сукупність критеріїв оцінювання військово-професійної готовності резервіста або військовозобов'язаного, наведених у таблиці 1.

Таблиця 1. Критерії оцінювання військово-професійної готовності резервіста або військовозобов'язаного

Критерій	Зміст критерію
Військово-облікова спеціальність	Встановлення відповідності наявної військово-облікової спеціальності вимогам можливого призначення, а також можливості використання спорідненої спеціальності після додаткової підготовки.
Рівень і зміст підготовки	Визначення обсягу та спрямованості набутих знань, умінь і навичок, їх відповідності функціональним обов'язкам за можливим призначенням.
Досвід служби на посадах	Врахування попередніх посад, тривалості проходження служби на них, ступеня спорідненості попереднього досвіду з можливим призначенням
Бойовий досвід	Врахування досвіду виконання завдань у бойових умовах, посад, на яких особа виконувала такі завдання, та відповідності набутого досвіду характеру завдань за можливим призначенням.
Досвід експлуатації та застосування озброєння і військової техніки	Визначення практичного досвіду експлуатації та бойового застосування конкретних або споріднених зразків озброєння і військової техніки.
Управлінський досвід	Врахування досвіду управління підрозділами, організації виконання завдань підлеглим особовим складом.
Підготовка, перепідготовка та навчальні збори	Врахування змісту, результатів і строків проходження підготовки, перепідготовки та навчальних зборів, спрямованих на набуття, відновлення або оновлення військово-професійних компетентностей.

Критерій	Зміст критерію
Давність практичного застосування компетентностей	Визначення тривалості перерви від останнього практичного застосування відповідних знань, умінь і навичок або виконання обов'язків за відповідною посадою для оцінювання потреби у їх підтвердженні або відновленні.

***Джерело*:** сформовано авторами за результатами узагальнення наукових підходів, наведених у дослідженні.

Запропоновані критерії характеризують окремі складові військово-професійного профілю та в сукупності дають змогу визначити ступінь відповідності військово-професійних компетентностей особи вимогам можливого призначення. R. C. Sheehan і M. Vernon [19] розглядають військову готовність як багатовимірну характеристику, оцінювання якої потребує врахування сукупності взаємопов'язаних показників. Тому визначення військово-професійної готовності резервіста або військовозобов'язаного не може ґрунтуватися лише на одній характеристиці, зокрема військово-обліковій спеціальності або факті проходження військової служби.

Під час оцінювання враховується сукупність характеристик військово-професійного профілю та їх відповідність вимогам можливого призначення. М. П. Думенко та О. С. Прокопенко [7] обґрунтовують доцільність урахування професійних характеристик і результатів службової діяльності під час оцінювання персоналу, а L. V. Tillberg та ін. [23] акцентують увагу на практичному застосуванні військових компетентностей під час виконання професійних функцій. Наявність відповідної військово-облікової спеціальності за тривалої перерви у виконанні обов'язків за спеціальністю або посадою може потребувати перевірки та відновлення окремих знань, умінь і навичок. Досвід служби на відповідній або спорідненій посаді, бойовий досвід та практичний досвід експлуатації і бойового застосування озброєння і військової техніки, навпаки, можуть свідчити про збереження частини необхідних компетентностей і враховуватися під час визначення потреби у подальшій підготовці.

Окремим критерієм є давність практичного застосування набутих компетентностей. С. В. Годзь [10] показав можливість оцінювання зміни рівня підготовленості військовозобов'язаних у процесі навчальних зборів, а A. Landman та ін. [14] дослідили збереження практичних військових навичок після завершення початкової підготовки. Тривалість збереження військово-професійних компетентностей на необхідному рівні залежить від військово-облікової спеціальності, характеру завдань, особливостей експлуатації та бойового застосування озброєння і військової техніки, змін у способах їх застосування та вимог до відповідної посади. Встановлення конкретних строків актуальності компетентностей потребує окремого обґрунтування за відповідними спеціальностями та напрямами підготовки.

За результатами оцінювання визначаються ступінь відповідності військово-професійних компетентностей особи вимогам можливого призначення та потреба в їх підтвердженні, відновленні або додатковому формуванні. Залежно від отриманого результату резервіст або військовозобов'язаний може бути віднесений до однієї з трьох груп готовності до можливого використання:

готовий до використання за призначенням;

потребує відновлення підготовки або перепідготовки;

потребує базової загальновійськової та/або фахової підготовки.

Групи готовності військовозобов'язаних і резервістів. Віднесення військовозобов'язаних і резервістів до відповідної групи здійснюється за результатами оцінювання їх військово-професійного профілю з урахуванням ступеня відповідності наявної підготовки вимогам можливого призначення та потреби в додатковій підготовці.

До першої групи пропонується відносити осіб, військово-професійні компетентності яких відповідають вимогам можливого призначення та зберігають необхідний рівень актуальності. Військовозобов'язані та резервісти цієї групи можуть розглядатися як готові до використання за відповідним призначенням без додаткової фахової підготовки або після передбаченої перевірки їх підготовленості.

До другої групи належать особи, які мають відповідну військову підготовку та професійний досвід, однак окремі набуті компетентності потребують підтвердження, відновлення або оновлення. Для них можуть передбачатися навчальні збори, відновлення окремих складових підготовки, перепідготовка або підготовка, пов'язана з освоєнням нових чи модернізованих зразків озброєння і військової техніки та змінами у способах їх застосування [10; 15].

До третьої групи пропонується відносити осіб, наявний рівень і зміст підготовки яких не відповідають вимогам визначеного можливого призначення. Їх подальше використання потребує проходження базової загальновійськової та/або фахової підготовки за визначеним напрямом з урахуванням раніше набутих знань, умінь, навичок і професійного досвіду [8].

Група готовності характеризує військово-професійний стан особи на момент оцінювання і не є постійною. Після проходження підготовки або перепідготовки, навчальних зборів, набуття нового досвіду чи оновлення компетентностей результат оцінювання може змінюватися. Повторне оцінювання також проводиться після тривалої перерви у виконанні відповідних обов'язків або за істотної зміни вимог до можливого призначення [13; 18].

Формування "військовонавченого резерву". Запропонований військово-професійний підхід ґрунтується на зіставленні актуального військово-професійного профілю резервіста або військовозобов'язаного з вимогами можливого призначення. За результатами такого зіставлення визначаються стан військово-професійної готовності особи та потреба в підтвердженні, відновленні або додатковому формуванні необхідних компетентностей. Формування "військовонавченого резерву" відповідно до запропонованого підходу наведено на рисунку 1.

Інформаційною основою формування "військовонавченого резерву" є військово-професійний профіль резервіста або військовозобов'язаного, у якому систематизуються відомості про його підготовку, проходження військової служби, бойовий і управлінський досвід, досвід експлуатації та бойового застосування озброєння і військової техніки та давність практичного застосування набутих компетентностей. M. C. Straver [21] визначає повноту, якість та інтегрованість даних про військовий персонал важливими умовами їх використання під час планування людських ресурсів. М. П. Думенко [6] обґрунтовує необхідність урахування якісних характеристик персоналу під час його розподілу відповідно до потреб військових формувань. Систематизація зазначених відомостей у військово-професійному профілі створює інформаційну основу для зіставлення фактичної підготовленості особи з вимогами можливого призначення.

Оцінювання військово-професійного профілю завершується визначенням ступеня відповідності компетентностей вимогам можливого призначення та віднесенням резервіста або військовозобов'язаного до відповідної групи готовності. E. Vincent і M. C. Straver [24] пов'язують визначення потреби у підготовці з фактичною потребою військової організації у фахівцях відповідної кваліфікації. Залежно від установленого рівня готовності визначається можливість використання особи за наявною підготовкою або потреба у відновленні компетентностей, перепідготовці, базовій загальновійськовій чи фаховій підготовці [10; 15].



Рисунок 1. Послідовність формування "військовонавченого резерву" Сил оборони України
Джерело: сформовано авторами за результатами дослідження.

Військово-професійна готовність резервіста або військовозобов'язаного розглядається як змінний стан. A. L. Chadwick [4] звертає увагу на зниження рівня окремих військових навичок у періоди між підготовкою та повторним залученням резервістів, а M. Pollmann та ін. [18] пов'язують стан готовності з вимогами до виконання завдань, часовими умовами та наявними ресурсами. Після проходження підготовки або перепідготовки, навчальних зборів, набуття нового професійного чи бойового досвіду, зміни можливого призначення або

тривалої перерви у практичному застосуванні компетентностей військово-професійний профіль оновлюється, після чого проводиться повторне оцінювання готовності особи.

Обговорення

Результати дослідження дають підстави розглядати готовність резервіста або військовозобов'язаного не як постійну характеристику, що визначається лише фактом попереднього проходження військової служби чи наявністю військово-облікової спеціальності, а як змінний стан, який залежить від актуальності військово-професійних компетентностей, набутого досвіду та відповідності вимогам можливого призначення. T. Laanepere і K. Kasearu [13] показали, що готовність резервістів формується під впливом сукупності чинників і не може визначатися лише попередньою військовою підготовкою або формальною належністю до резерву. Багатокомпонентний характер готовності розкривають також R. C. Sheehan і M. Vernon [19], які обґрунтовують необхідність урахування сукупності характеристик під час її оцінювання. Отриманий результат розширює ці положення за рахунок виокремлення військово-професійного профілю та оцінювання відповідності його характеристик вимогам можливого призначення.

Chadwick A. L. [4] звертає увагу на поступове зниження рівня окремих військових навичок у періоди між проходженням підготовки та повторним залученням резервістів. Запропонований військово-професійний підхід передбачає врахування давності практичного застосування знань, умінь і навичок як одного з критеріїв оцінювання військово-професійної готовності. При цьому сама тривалість перерви не розглядається як достатня підстава для висновку про втрату готовності, а оцінюється разом із характером попередньої служби, бойовим досвідом, змістом підготовки та досвідом експлуатації і бойового застосування озброєння і військової техніки. A. Landman та ін. [14] також показали необхідність урахування збереження практичних навичок після завершення початкової підготовки, що посилює обґрунтованість включення давності їх практичного застосування до критеріїв оцінювання.

Bekesiene S. та ін. [1] розглядають рівень сформованих компетентностей як одну з характеристик підготовленості військовослужбовців активного резерву. R. Kanapeckaitė та ін. [11] також пов'язують підготовленість резервістів із рівнем сформованих військових компетентностей. Відмінність запропонованого підходу полягає у тому, що оцінювання поширюється не на окремий результат підготовки, а на сукупність військово-професійних характеристик особи, систематизованих у військово-професійному профілі. До них належать рівень і зміст підготовки, досвід служби, бойовий та управлінський досвід, досвід експлуатації та бойового застосування озброєння і військової техніки, а також давність практичного застосування відповідних компетентностей. L. V. Tillberg та ін. [23] акцентують увагу на практичній реалізації військових компетентностей під час виконання професійних функцій, що обґрунтовує включення практичного досвіду їх застосування до військово-професійного профілю.

Запропонований військово-професійний профіль також розвиває положення щодо використання даних про військовий персонал, викладені M. C. Straver [21]. Автор наголошує на значенні повноти, якості, інтегрованості та контексту даних для планування використання військового персоналу. У запропонованому військово-професійному підході ці положення конкретизовано стосовно резервістів і військовозобов'язаних шляхом доповнення облікових відомостей характеристиками їх підготовки, досвіду та актуального стану військово-професійних компетентностей. Військовий облік при цьому може слугувати інформаційною основою для оцінювання готовності особи до можливого використання за призначенням, а не лише для фіксації її облікового статусу. T. op den Buijs і P. Olsthoorn [16] також наголошують на необхідності узгодження характеристик військового персоналу з потребами військової організації.

Думенко М. П. [6], а також Думенко М. П. і Прокопенко О. С. [7] обґрунтовують використання якісних характеристик персоналу під час його оцінювання та розподілу

відповідно до потреб комплектування. Зазначені положення розвинуто шляхом розподілу військовозобов'язаних і резервістів за трьома групами готовності залежно від їх поточного військово-професійного стану та потреби у подальшій підготовці. Група готовності не є постійною характеристикою особи і може змінюватися після проходження підготовки, перепідготовки, набуття нового досвіду або тривалої перерви у практичній діяльності. M. Pollmann та ін. [18] також розглядають готовність як змінний стан, що залежить від наявних ресурсів, вимог до виконання завдань і часових умов.

Vincent E. і Straver M. C. [24] пов'язують планування навчальної спроможності з реальною потребою військової організації у фахівцях відповідної кваліфікації. У запропонованому військово-професійному підході потреба у подальшій підготовці резервіста або військовозобов'язаного визначається за результатами оцінювання наявних компетентностей і ступеня їх відповідності вимогам можливого призначення. Диференціація підготовки залежно від фактичного стану компетентностей особи дає змогу враховувати відмінності у попередній підготовці та досвіді резервістів і військовозобов'язаних. У Reserve Forces Review 2030 [15] також передбачається цільове відновлення або набуття необхідних навичок резервістів залежно від установленої потреби.

На відміну від розглянутих праць, у яких окремо досліджуються готовність резервістів і військовозобов'язаних, збереження компетентностей, оцінювання персоналу, використання даних про військовий персонал або планування підготовки, запропонований підхід поєднує ці складові в єдиній послідовності: формування військово-професійного профілю, визначення можливого призначення, оцінювання актуальності компетентностей, встановлення ступеня їх відповідності вимогам такого призначення, віднесення особи до відповідної групи готовності та повторне оцінювання після зміни її військово-професійного стану. Наукова відмінність запропонованого підходу полягає в поєднанні оцінювання актуального військово-професійного стану особи з визначенням можливого напряму її використання та потреби у подальшій підготовці.

Запропонований військово-професійний підхід має концептуальний характер і не передбачає встановлення універсальних вагових коефіцієнтів окремих критеріїв або єдиних строків збереження актуальності військово-професійних компетентностей. Такі параметри можуть відрізнятися залежно від військово-облікової спеціальності, характеру завдань, вимог до посади та особливостей експлуатації і бойового застосування озброєння і військової техніки. О. А. Георгадзе і В. А. Петров [9] обґрунтували можливість використання системи показників для оцінювання окремих військових компетентностей, а в дослідженні [8] запропоновано сукупність показників для оцінювання ефективності базової загальновійськової підготовки. Використання подібних параметрів для комплексного оцінювання військово-професійної готовності резервістів і військовозобов'язаних потребує окремого обґрунтування. Подальші дослідження доцільно спрямувати на визначення вагових значень критеріїв, обґрунтування порогових значень і правил віднесення до відповідних груп готовності, визначення строків актуальності окремих компетентностей, а також на апробацію запропонованого підходу для окремих груп військово-облікових спеціальностей.

Висновки

У дослідженні запропоновано військово-професійний підхід до формування "військовонавченого резерву" Сил оборони України, основу якого становить поєднання облікових відомостей із військово-професійним профілем резервіста або військовозобов'язаного та оцінюванням актуальності його компетентностей. Застосування такого підходу передбачає перехід від формального врахування факту перебування особи на військовому обліку до оцінювання її актуального військово-професійного стану та готовності до можливого використання за призначенням.

Сформовано структуру військово-професійного профілю, до якої включено відомості про військово-облікову спеціальність, рівень і зміст підготовки, досвід проходження військової служби, бойовий та управлінський досвід, досвід експлуатації і бойового застосування озброєння і військової техніки, проходження підготовки, перепідготовки та навчальних зборів, а також давність практичного застосування набутих знань, умінь і навичок.

Обґрунтовано сукупність критеріїв оцінювання військово-професійної готовності, за якими визначаються відповідність наявних компетентностей вимогам можливого призначення та потреба в їх підтвердженні, відновленні або додатковому формуванні. За результатами такого оцінювання запропоновано відносити резервістів і військовозобов'язаних до трьох груп: готові до використання за призначенням; потребують відновлення підготовки або перепідготовки; потребують базової загальновійськової та/або фахової підготовки.

Запропонований військово-професійний підхід передбачає уточнення вихідних відомостей про особу, формування військово-професійного профілю, визначення можливого призначення, оцінювання компетентностей, встановлення ступеня їх відповідності вимогам такого призначення, віднесення до відповідної групи готовності та повторне оцінювання після зміни військово-професійного стану особи. Повторне оцінювання дає змогу враховувати змінний характер готовності резервістів і військовозобов'язаних та уточнювати потребу в їх подальшій підготовці.

Практичне застосування запропонованого підходу може сприяти обґрунтованому визначенню потреби резервістів і військовозобов'язаних у підготовці або перепідготовці та підвищенню якості інформаційного забезпечення рішень щодо комплектування військових організаційних структур.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на визначення вагових значень окремих критеріїв, обґрунтування порогових значень і правил віднесення до відповідних груп готовності, визначення строків актуальності військово-професійних компетентностей за окремими військово-обліковими спеціальностями, а також на емпіричну апробацію запропонованого військово-професійного підходу.

Фінансування

Це дослідження не отримало конкретної фінансової підтримки.

Конкуруючі інтереси

Автори заявляють, що у них немає конкуруючих інтересів.

Використання штучного інтелекту

Під час підготовки рукопису використовувалися інструменти штучного інтелекту для мовностилістичного редагування та перекладу окремих фрагментів тексту англійською мовою. Остаточне редагування, перевірка джерел і змісту рукопису здійснювалися авторами. Автори несуть повну відповідальність за зміст роботи.

Список використаних джерел

1. Bekesiene, S., Kanapeckaitė, R., Smaliukienė, R., Navickienė, O., Meidutė-Kavaliauskienė, I., & Vaičaitienė, R. (2022). Sustainable reservists' services: The effect of resilience on the intention to remain in the active military reserve using a parallel mediating model. Sustainability, 14(19), 12048. https://doi.org/10.3390/su141912048.
2. Bingley, P., Vincent Lyk-Jensen, S., & Rosdahl, A. (2022). Military service and skill acquisition: Evidence from a draft lottery. Journal of Human Capital, 16(3), 404–436. https://doi.org/10.1086/719950.

3. Catignani, S., Gazit, N., & Ben-Ari, E. (2021). Introduction to the Armed Forces & Society forum on military reserves in the “new wars”. Armed Forces & Society, 47(4), 607–615. https://doi.org/10.1177/0095327X21996220.
4. Chadwick, A. L. (2023). Part-time soldiers: Reserve readiness challenges in modern military history. University Press of Kansas. https://doi.org/10.2307/jj.11589037.
5. Department of National Defence. (2023). Enabling full-time capability through part-time service: A new vision for the Reserve Force. Government of Canada.
6. Думенко, М. П. (2023). Метод розподілу людських ресурсів між військовими формуваннями. Сучасні інформаційні технології у сфері безпеки та оборони, 47(2), 12–18. https://doi.org/10.33099/2311-7249/2023-47-2-12-18.
7. Думенко, М. П., & Прокопенко, О. С. (2019). Оцінювання військовослужбовців під час формування списку резерву щодо укомплектування підготовленим особовим складом. Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України, 1(65), 118–124. https://doi.org/10.33099/2304-2745/2019-1-65/118-124.
8. Георгадзе, О. А., & Ніколайчук, О. О. (2024). Обґрунтування сукупності показників до методики оцінювання ефективності базової загальновійськової підготовки. Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка, (85), 106–115. https://doi.org/10.17721/2519-481X/2024/85-11.
9. Георгадзе, О. А., & Петров, В. А. (2023). Часткова методика оцінювання рівня компетентностей з вогневої підготовки у громадян України, які навчаються за програмою підготовки офіцерів запасу. Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка, (81), 47–54. https://doi.org/10.17721/2519-481X/2023/81-05.
10. Годзь, С. В. (2021). Результати чисельного експерименту оцінювання впливу навчальних зборів із військовозобов’язаними на рівень їх підготовки (навченості). Наука і техніка Повітряних Сил Збройних Сил України, 1(42), 7–17. https://doi.org/10.30748/nitps.2021.42.01.
11. Kanapeckaitė, R., Bekesiene, S., & Bagdžiūnienė, D. (2022). Reserve soldiers’ psychological resilience impact to sustainable military competences: On the mediating role of psychological skills (effort, self-efficacy, proactivity). Sustainability, 14(11), 6810. https://doi.org/10.3390/su14116810.
12. Кравченко, К., Соколіна, О., & Юркова, О. (2024). Розробка методики психологічного вивчення кандидатів на проходження навчання за програмою підготовки офіцерів запасу. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки, 3(59), 40–47. https://doi.org/10.17721/1728-2217.2024.59.40-47.
13. Laanepere, T., & Kasearu, K. (2021). Military and civilian field-related factors in Estonian reservists’ military service readiness. Armed Forces & Society, 47(4), 690–709. https://doi.org/10.1177/0095327X20944093.
14. Landman, A., de Vries, D., & Binsch, O. (2023). Retention of military combat lifesaving skills during six months following classroom-style and individualized-style initial training. Military Psychology, 35(6), 590–602. https://doi.org/10.1080/08995605.2022.2144034.
15. Ministry of Defence. (2021). Reserve Forces Review 2030. UK Government.
16. op den Buijs, T., & Olsthoorn, P. (2023). Human resource management for military organizations: Challenges and trends. In A. M. Sookermany (Ed.), *Handbook of military sciences*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02866-4_68-1

17. Панова, І. В. (2024). Цифровізація військового обліку в Україні: правові проблеми та шляхи їх вирішення. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ, 104(1), 251–260. https://doi.org/10.32631/v.2024.1.21.
18. Pollmann, M., Dailey, A. M., Phillips, D., Zakheim, B., Haberman, R., Schirmer, P., & Mazzotta, G. (2025). Risk management of strategic readiness in the U.S. Department of Defense. RAND Corporation. RR-A3078-1.
19. Sheehan, R. C., & Vernon, M. (2024). Development of a multidimensional military readiness assessment. Frontiers in Rehabilitation Sciences, 5, 1345505. https://doi.org/10.3389/fresc.2024.1345505.
20. Stansfield, T., & Tai, N. (2024). Skill decay in surgeons deployed on military operations: A systematic review. BMJ Military Health, 170(2), 155–160. https://doi.org/10.1136/bmjmilitary-2021-001919.
21. Straver, M. C. (2023). Military workforce analytics. In A. M. Sookermany (Ed.), Handbook of Military Sciences. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02866-4_84-2.
22. ten Hove, P., Tillema, G., & Eaglestone, J. (2022). Air traffic controller competence retention and retention modelling: A preliminary study. *Transportation Research Procedia, 66*, 136–147. https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.12.015
23. Tillberg, L. V., Kaulio, M., Tillberg, P., & Haglund, J. (2024). Military competence-in-use in the expeditionary era: A Swedish example from missions abroad. Armed Forces & Society, 50(2), 476–496. https://doi.org/10.1177/0095327X221118928.
24. Vincent, E., & Straver, M. (2022). Determining the required training capacity within a military establishment. SN Computer Science, 3, 247. https://doi.org/10.1007/s42979-022-01122-z.
25. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12.
26. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію : Закон України від 21.10.1993 № 3543-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12.
27. Про Єдиний державний реєстр призовників, військовозобов'язаних та резервістів : Закон України від 16.03.2017 № 1951-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1951-19.
28. Про основи національного спротиву : Закон України від 16.07.2021 № 1702-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1702-20.
29. Про затвердження Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів : постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2022 № 1487. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1487-2022-%D0%BF.
30. Про оборону України : Закон України від 06.12.1991 № 1932-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12.

References

1. Bekesiene, S., Kanapeckaitė, R., Smaliukienė, R., Navickienė, O., Meidutė-Kavaliauskienė, I., & Vaičaitienė, R. (2022). Sustainable reservists' services: The effect of resilience on the intention to remain in the active military reserve using a parallel mediating model. Sustainability, 14(19), 12048. https://doi.org/10.3390/su141912048.
2. Bingley, P., Vincent Lyk-Jensen, S., & Rosdahl, A. (2022). Military service and skill acquisition: Evidence from a draft lottery. *Journal of Human Capital*, 16(3), 404–436. https://doi.org/10.1086/719950.
3. Catignani, S., Gazit, N., & Ben-Ari, E. (2021). Introduction to the Armed Forces & Society forum on military reserves in the "new wars". *Armed Forces & Society*, 47(4), 607–615. https://doi.org/10.1177/0095327X21996220.
4. Chadwick, A. L. (2023). Part-time soldiers: Reserve readiness challenges in modern military history. *University Press of Kansas*. https://doi.org/10.2307/jj.11589037.

5. Department of National Defence. (2023). Enabling full-time capability through part-time service: A new vision for the Reserve Force. Government of Canada.
6. Dumenko, M. P. (2023). Method of distribution of human resources between military formations. *Modern Information Technologies in the Sphere of Security and Defence*, 47(2), 12–18. https://doi.org/10.33099/2311-7249/2023-47-2-12-18.
7. Dumenko, M. P., & Prokopenko, O. S. (2019). Evaluation of servicemen during the formation of the reserve list regarding staffing with trained personnel. *Collection of Scientific Works of the Center for Military and Strategic Studies of the National Defence University of Ukraine*, 1(65), 118–124. https://doi.org/10.33099/2304-2745/2019-1-65/118-124.
8. Heorhadze, O. A., & Nikolaichuk, O. O. (2024). Substantiation of a set of indicators to the methodology for assessing the effectiveness of basic combined arms training. *Collection of Scientific Works of the Military Institute of Taras Shevchenko National University of Kyiv*, (85), 106–115. https://doi.org/10.17721/2519-481X/2024/85-11.
9. Heorhadze, O. A., & Petrov, V. A. (2023). Partial methodology for assessing the level of fire training competences of citizens of Ukraine who are training under the training program for reserve officers. *Collection of Scientific Works of the Military Institute of Taras Shevchenko National University of Kyiv*, (81), 47–54. https://doi.org/10.17721/2519-481X/2023/81-05.
10. Hodz, S. V. (2021). Results of a numerical experiment assessing the impact of training assemblies with persons liable for military service on the level of their training (proficiency). *Science and Technology of the Air Force of Ukraine*, 1(42), 7–17. https://doi.org/10.30748/nitps.2021.42.01.
11. Kanapeckaitė, R., Bekesiene, S., & Bagdžiūnienė, D. (2022). Reserve soldiers' psychological resilience impact to sustainable military competences: On the mediating role of psychological skills (effort, self-efficacy, proactivity). *Sustainability*, 14(11), 6810. https://doi.org/10.3390/su14116810.
12. Kravchenko, K., Sokolina, O., & Yurkova, O. (2024). Development of a methodology for psychological study of candidates for training under the reserve officer training program. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Military-Special Sciences*, 3(59), 40–47. https://doi.org/10.17721/1728-2217.2024.59.40-47.
13. Laanepere, T., & Kasearu, K. (2021). Military and civilian field-related factors in Estonian reservists' military service readiness. *Armed Forces & Society*, 47(4), 690–709. https://doi.org/10.1177/0095327X20944093.
14. Landman, A., de Vries, D., & Binsch, O. (2023). Retention of military combat lifesaving skills during six months following classroom-style and individualized-style initial training. *Military Psychology*, 35(6), 590–602. https://doi.org/10.1080/08995605.2022.2144034.
15. Ministry of Defence. (2021). Reserve Forces Review 2030. UK Government.
16. op den Buijs, T., & Olsthoorn, P. (2023). Human resource management for military organizations: Challenges and trends. In A. M. Sookermany (Ed.), *Handbook of military sciences*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02866-4_68-1
17. Panova, I. V. (2024). Digitization of military records in Ukraine: Legal problems and ways to solve them. *Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs*, 104(1), 251–260. https://doi.org/10.32631/v.2024.1.21.
18. Pollmann, M., Dailey, A. M., Phillips, D., Zakheim, B., Haberman, R., Schirmer, P., & Mazzotta, G. (2025). Risk management of strategic readiness in the U.S. Department of Defense. RAND Corporation. RR-A3078-1.
19. Sheehan, R. C., & Vernon, M. (2024). Development of a multidimensional military readiness assessment. *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, 5, 1345505. https://doi.org/10.3389/fresc.2024.1345505.

20. Stansfield, T., & Tai, N. (2024). Skill decay in surgeons deployed on military operations: A systematic review. *BMJ Military Health*, 170(2), 155–160. https://doi.org/10.1136/bmjmilitary-2021-001919.
21. Straver, M. C. (2023). Military workforce analytics. In A. M. Sookermany (Ed.), *Handbook of Military Sciences*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02866-4_84-2.
22. ten Hove, P., Tillema, G., & Eaglestone, J. (2022). Air traffic controller competence retention and retention modelling: A preliminary study. *Transportation Research Procedia, 66*, 136–147. https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.12.015
23. Tillberg, L. V., Kaulio, M., Tillberg, P., & Haglund, J. (2024). Military competence-in-use in the expeditionary era: A Swedish example from missions abroad. *Armed Forces & Society*, 50(2), 476–496. https://doi.org/10.1177/0095327X221118928.
24. Vincent, E., & Straver, M. (2022). Determining the required training capacity within a military establishment. *SN Computer Science*, 3, 247. https://doi.org/10.1007/s42979-022-01122-z.
25. Verkhovna Rada of Ukraine. (1992). *Law of Ukraine "On Military Duty and Military Service" No. 2232-XII of March 25, 1992* [in Ukrainian]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12
26. Verkhovna Rada of Ukraine. (1993). On Mobilization Preparation and Mobilization, Law of Ukraine No. 3543-XII of October 21, 1993. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12.
27. Verkhovna Rada of Ukraine. (2017). On the Unified State Register of Conscripts, Persons Liable for Military Service and Reservists, Law of Ukraine No. 1951-VIII of March 16, 2017. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1951-19.
28. Verkhovna Rada of Ukraine. (2021). On the Fundamentals of National Resistance, Law of Ukraine No. 1702-IX of July 16, 2021. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1702-20.
29. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2022). On approval of the Procedure for organizing and maintaining military records of conscripts, persons liable for military service and reservists, Resolution No. 1487 of December 30, 2022. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1487-2022-%D0%BF.
30. Verkhovna Rada of Ukraine. (1991). On the Defence of Ukraine, Law of Ukraine No. 1932-XII of December 6, 1991. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12.

This is an open access journal and all published articles are licensed under a Creative Commons «Attribution» 4.0.