

**Правдивець Олександр**,  
кандидат військових наук, доцент кафедри управління  
фінансово-економічної безпеки  
Науково-навчального інституту менеджменту безпеки,  
ВНЗ Університет економіки та права «КРОК»

**Pravdyvets Oleksandr**, Ph.D. (Military Sciences), Associate  
Professor of the Department of Management of Financial and  
Economic Security of the Scientific and Educational Institute  
of Security Management, University of Economics and Law  
«KROK», <https://orcid.org/0000-0001-5242-9683>

## ОБҐРУНТУВАННЯ ВИБОРУ ПОКАЗНИКІВ І КРИТЕРІЇВ ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ІНСПЕКТОРІВ З ВІЙСЬКОВОГО ОБЛІКУ JUSTIFICATION OF THE CHOICE OF INDICATORS AND CRITERIA FOR ASSESSING THE QUALIFICATIONS OF MILITARY ACCOUNTING INSPECTORS

Правдивець О. Обґрунтування вибору показників і  
критеріїв оцінювання кваліфікації інспекторів з  
військового обліку. *Український журнал прикладної  
економіки та техніки*.  
2025. Том 10. № 2. С. 353 – 358.

Pravdyvets O. Justification of the choice of indicators and  
criteria for assessing the qualifications of military  
accounting inspectors. *Ukrainian Journal of Applied  
Economics and Technology*.  
2025. Volume 10. № 2, pp. 353 – 358.

*У статті розглядається проблематика розробки науково-методичного інструментарію з оцінювання кваліфікації інспекторів з військового обліку. Проведено аналіз наукових досліджень щодо оцінки персоналу, зокрема оцінювання кваліфікації інспекторів з військового обліку, за результатами якого встановлено, що невирішеною частиною загальної проблеми оцінювання кваліфікації інспекторів з військового обліку є розробка відповідного науково-методичного інструментарію. У дослідженні обґрунтовано підхід до оцінювання кваліфікації інспекторів з військового обліку, що базується на положеннях нового професійного стандарту та принципах комплексного оцінювання компетентностей. Запропоновано розгорнуту структуру показників, які відображають усі основні сфери діяльності інспектора – від ведення документації і знання законодавства до аналітичних здібностей, навичок консультування, взаємодії та цифрової грамотності. Для кожного показника визначено конкретні критерії оцінки, що забезпечує об'єктивність і прозорість оцінювання. Практична значущість результатів полягає в тому, що запропонована система може стати основою для створення типового інструментарію оцінювання інспекторів з військового обліку на рівні організації та держави. Її використання сприятиме підвищенню якості роботи цих фахівців через своєчасне виявлення потреб у навчанні та розвитку. Керівники отримають чіткий механізм атестації та відбору персоналу на посади інспекторів з військового обліку, що особливо актуально з огляду на масштабне впровадження цієї посади в усіх установах країни. Результати дослідження становлять практичну цінність для органів управління персоналом, зокрема на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності, які впровадили або впроваджують в свої організаційні структури посади інспекторів з військового обліку. Визначені подальші напрями наукових досліджень, а саме: розробка методики оцінювання кваліфікації інспекторів з військового обліку; алгоритмізація процесів оцінювання, обліку та аналізу показників з метою подальшої цифрової трансформації на основі інноваційних цифрових рішень; апробація розробленої системи в реальних умовах роботи органів, що здійснюють військовий облік, а також адаптація системи оцінювання під вимоги різних відомчих структур.*

**Ключові слова:** військовий облік, інспектор з військового обліку, показники, критерії оцінювання, компетентність, управління персоналом.

*The article discusses the problems of developing scientific and methodological tools for assessing the qualifications of military accounting inspectors. An analysis of scientific research on personnel assessment, particularly the assessment of the qualifications of military accounting inspectors, has been carried out, according to the results of which it has been established that the development of appropriate scientific and methodological tools is an unsolved part of the general problem of assessing the qualifications of military accounting inspectors. The study substantiates the approach to assessing the qualifications of military accounting inspectors, based on the provisions of the new professional standard and the principles of comprehensive assessment of competencies. A detailed structure of indicators is proposed, reflecting all the main areas of the inspector's activity – from documentation and knowledge of legislation to analytical skills, consulting skills, interaction and digital literacy. For each indicator, specific evaluation criteria are defined, which ensures objectivity and transparency of assessment. The practical significance of the results lies in the fact that the proposed system can become the basis for the creation of a standard tool for assessing military accounting inspectors at the level of organizations and the state. Its use will contribute to improving the quality of work of these specialists through the timely identification of training and development needs. Managers will receive a clear mechanism for attestation and selection of personnel for the positions of military accounting inspectors, which is especially important given the large-scale implementation of this position in all institutions of the country. The results of the study are of practical value for personnel management bodies, at enterprises, institutions and organizations of all forms of ownership, which have introduced or are introducing the positions of military accounting inspectors into their organizational structures. Further directions of scientific research have been identified, namely: development of a methodology for assessing the qualifications of military registration inspectors; algorithmization of the processes of evaluation, accounting and analysis of indicators, for the purpose of further digital transformation based on innovative digital solutions; approbation of the developed system in real conditions of work of bodies carrying out military registration, as well as adaptation of the assessment system to the requirements of various departmental structures.*

**Keywords:** military accounting, military accounting inspector, indicators, evaluation criteria, competence, personnel management.

### Вступ

В умовах підвищеної уваги до безпеки та оборони держави, зокрема до формування резервів людських мобілізаційних ресурсів, роль військового обліку істотно зростає. Згідно з чинним законодавством [1], [2], [3], [4], на кожному підприємстві, в установі та організації України має вестись військовий облік. Для виконання цього завдання у державі [5] передбачена професія Інспектор з військового обліку, яка у сьогоденнішніх реаліях часу відіграє ключову роль у підтриманні на належному рівні мобілізаційної готовності підприємств.

Поява у 2024 році професійного стандарту «Інспектор з військового обліку» [6] стала важливим кроком до визначення кваліфікаційних вимог до таких спеціалістів. Відтепер роботодавці, які планують прийняти на роботу або перевести працівника на посаду інспектора з військового обліку, повинні керуватися зазначеним профстандартом. Стандарт окреслює мету діяльності за професією та основні завдання інспектора з військового обліку, визначає перелік (10) трудових функцій та відповідні компетенції, вміння та навички тощо. Таким чином, діяльність інспектора

з військового обліку багатогранна і вимагає від нього різнопланових компетентностей – від знання законодавства та вміння працювати з документацією до комунікаційних навичок та цифрової грамотності.

Водночас науково-практичний інструментарій, а саме: показники, критерії та методика оцінювання кваліфікації цих спеціалістів, на сьогодні ще не визначені.

Отже, перед нами постає проблема вибору показників і критеріїв, що дозволять найбільш об'єктивно оцінювати рівень кваліфікації інспекторів з військового обліку, комплексно – відповідно до всіх аспектів їхньої професійної діяльності. Своєю чергою традиційні підходи до оцінювання персоналу часто фокусуються лише на окремих аспектах (наприклад, тільки на знаннях або тільки на результатах роботи), що може призвести до викривленої оцінки професіоналізму. Натомість сучасні дослідження з питань компетентності держслужбовців наголошують на необхідності врахування повного спектра вимог до посади – спеціальних знань, умінь, навичок, особистісних компетенцій тощо. Крім того, заниження вимог до компетентності може призвести до нездатності працівника належним чином виконувати обов'язки, тоді як завищення – до труднощів у доборі кадрів, що їм відповідають.

Тому вибір показників та критеріїв оцінювання кваліфікації повинен бути науково обґрунтованим, спиратися на зміст професійного стандарту і враховувати всі ключові компоненти професійної компетентності.

Теорія оцінки персоналу бере початок у працях класиків менеджменту та психології праці Ф. Тейлора (1911), А. Маслоу (1954), Мак Грегорі (1960), які заклали основи кількісної та якісної оцінки ефективності працівників. У контексті державної служби та оборонної сфери важливими стали дослідження, присвячені проблемам професійної придатності, професіограми, формуванню системи компетенцій (L. Spencer & S. Spencer, 1993).

Зокрема, у військовій сфері низка науковців звертає увагу на специфічні професійні якості, такі як дисциплінованість, відповідальність, здатність до роботи з режимними матеріалами, збереження службової таємниці (М. Jones, 2007). В українських реаліях актуалізувалися дослідження щодо професійного розвитку військових фахівців у секторі безпеки, де наголошується на поєднанні формальної кваліфікації з особистісними якостями (П. Іваненко, 2018). Більш детально проблема професійної підготовки фахівців з питань мобілізаційної роботи розглядалась О. Правдивцем (2020, 2021, 2024), де автор досліджував мобілізаційну підготовку, зокрема стандартизацію однієї зі складових її змісту – військовий облік громадян України як фактор забезпечення економічної безпеки підприємства, а також проблематику вдосконалення науково-методичного апарату, необхідного для проведення відповідних розрахунків потреби у підвищенні кваліфікації осіб, які відповідають за організацію військового обліку громадян України у державних органах. У роботах О. Правдивця & О. Дудки (2024) досліджувались питання підвищення кваліфікації фахівців з мобілізаційної роботи державних органів з питань організації та ведення військового обліку громадян України.

У сучасних дослідженнях з державного управління акцентується увага на тому, що професійна компетентність держслужбовців включає не лише фахові знання і вміння, але й правові, соціально-психологічні та цифрові компоненти компетенцій. Зокрема, наголошується на значущості правової обізнаності, здатності приймати ефективні рішення в межах правового поля, комунікативних навичок для взаємодії з громадянами, а також цифрової грамотності у зв'язку з диджиталізацією державних послуг. Комплексна характеристика посади і вимоги до кандидатів, як зазначає С. Кушнір (2021), мають базуватися на аналізі змісту виконуваної роботи та визначених нормативними документами завдань.

Однак у відкритій літературі наразі відсутні спеціальні дослідження, присвячені методикам оцінювання рівня кваліфікації саме інспекторів з військового обліку, що пояснюється новизною самої стандартизованої посади. Відомо, що для інших категорій персоналу застосовуються різні методи оцінки (атестація, періодичні перевірки знань законодавства, КРІ тощо), проте їхній вибір і комбінація мають ґрунтуватися на специфіці посадових обов'язків.

На сьогодні не існує єдиного підходу до визначення показників і критеріїв, які б урахували усю специфіку діяльності саме інспекторів з військового обліку. Тому обґрунтування вибору показників і критеріїв оцінювання кваліфікації інспекторів з військового обліку є актуальним науковим завданням, яке потребує інтеграції міждисциплінарних знань – з менеджменту, трудового та спеціального права тощо.

#### **Формулювання цілей статті**

Метою цієї статті є обґрунтування вибору показників і критеріїв оцінювання кваліфікації інспекторів з військового обліку, які б максимально охоплювали всі основні компетентності, визначені професійним стандартом, і забезпечували об'єктивне вимірювання рівня кваліфікації для прийняття управлінських рішень (щодо навчання, призначення, атестації тощо).

#### **Виклад основного матеріалу дослідження**

Питання оцінювання професійної компетентності кадрів традиційно розглядається в науковій літературі у контексті управління персоналом та державної служби. Під професійною компетентністю розуміють інтегральну характеристику працівника, що визначається сукупністю його знань, умінь, навичок та інших компетентностей, необхідних для ефективного виконання посадових обов'язків. Для визначення рівня компетентності застосовуються відповідні критерії, які, згідно з методичними підходами, повинні охоплювати освітньо-кваліфікаційний рівень, досвід роботи (загальні вимоги), а також спеціальні знання, вміння, навички та особистісні якості, необхідні для конкретної посади (спеціальні вимоги). Важливо підкреслити, що компетентність є багатовимірною категорією, тому її оцінювання має бути комплексним.

Для інспектора з військового обліку таким документом є професійний стандарт, який детально описує трудові функції та необхідні компетентності.

Професійний стандарт «Інспектор з військового обліку» – перший документ національного рівня, що формалізує вимоги до цієї посади. У стандарті застосовано компетентнісний підхід: для кожної трудової функції визначено необхідні знання, уміння/навички, а також описано очікувані результати навчання, комунікацію, відповідальність і автономію інспектора при виконанні цієї функції. Така структура відповідає найкращим практикам профілів компетентності, коли кожна функція «перекладається» на набір чітких компетенцій і поведінкових індикаторів. Зокрема, стандартом передбачені трудові функції в галузі: ведення діловодства та обліку, використання нормативно-правових актів у сфері військового обліку, аналіз інформації та стану військового обліку, консультування і інформування працівників, взаємодія з органами влади, надання методичної допомоги та інші.

Для кожної з цих функцій задано перелік знань (наприклад, знання відповідних нормативно-правових актів, методів планування чи психологічних основ роботи), умінь і навичок (наприклад, вести документацію, аналізувати дані, проводити навчання, вирішувати конфлікти), а також необхідних комунікативних умінь (вміння спілкуватися усно і письмово, користуватися засобами зв'язку) та аспектів відповідальності (дотримання етики, самостійність у прийнятті рішень тощо).

Таким чином, професійний стандарт надає вичерпний перелік компетентностей інспектора з військового обліку.

Водночас на основі аналізу нормативних документів та анкетування фахівців було сформульовано основні обов'язки інспектора з військового обліку:

- ведення та актуалізація військово-облікової документації;
- організація та координація мобілізаційної роботи в межах підпорядкованої території чи установи;
- контроль за дотриманням працівниками встановлених правил військового обліку;
- робота з громадянами (роз'яснення прав та обов'язків щодо військового обліку, перевірка документів, оформлення необхідних довідок);
- взаємодія з органами військового управління (територіальними центрами комплектування та соціальної підтримки), правоохоронними структурами, установами різного рівня;
- дотримання режимно-секретних вимог, забезпечення конфіденційності даних.

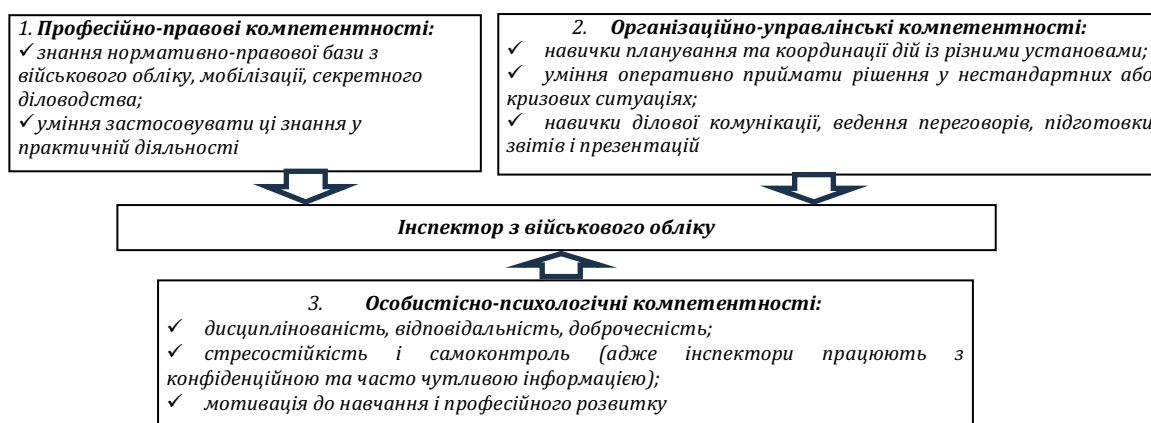
Отже, враховуючи особливості роботи інспекторів з військового обліку та положень професійного стандарту, пропонується сформувати матрицю моделі основних компетентностей інспектора з військового обліку, де кожна трудова функція згрупована за тематикою, що відповідає певній сфері діяльності інспектора та відображена у табл. 1.

**Таблиця 1. Матриця моделі основних компетентностей інспектора з військового обліку**

Функція відповідно до обов'язків	Зміст функції	Трудова функція відповідно до професійного стандарту
<b>Ведення документації та діловодство</b>	Охоплює діловодство, ведення журналів, опрацювання звернень, складання звітності тощо	(функція типу А1)
<b>Організація військового обліку та правове забезпечення</b>	Включає застосування нормативно-правових актів, дотримання правил обліку, захист даних, планування заходів обліку	(функції типу В1, В3 тощо)
<b>Контроль і аналітика стану військового обліку</b>	Передбачає збір та аналіз інформації, моніторинг, оцінювання стану військового обліку в установі, виявлення проблем і ризиків, формування пропозицій щодо покращення	(функції типу В2, В2, Ж3)
<b>Консультавання та інформування</b>	Охоплює надання роз'яснень працівникам і посадовим особам щодо законодавства з військового обов'язку, проведення навчань, консультацій різних категорій (в т.ч. ветеранів, демобілізованих), доведення змін у законодавстві	(функції Г1, Г2)
<b>Взаємодія з органами</b>	Включає налагодження комунікації та співпраці з територіальними центрами комплектування, центральними і місцевими органами влади, військовими управліннями, вирішення конфліктних ситуацій, дотримання етики взаємодії	(функції Д1)
<b>Цифрова грамотність</b>	Здатність використовувати комп'ютерну техніку, спеціалізоване програмне забезпечення, електронні реєстри, бази даних, інтернет для виконання службових завдань з військового обліку	(дана компетентність є наскрізною та відображена у багатьох функціях, напр. А1, К1, В1, К2 та ін.)

Джерело: складено автором.

На підставі модельованих компетентностей пропонується система індикаторів, що наведена на рис. 1, яку можна структурувати за кожним блоком компетентностей.



**Рис. 1. Система індикаторів компетентностей інспекторів з військового обліку**

Джерело: складено автором.

На основі проведеного аналізу визначимо структуру показників і критеріїв оцінювання кваліфікації інспектора з військового обліку, яка наведена у табл. 2. Для більш ефективного оцінювання обрано три критерії: високий, достатній, недостатній.

### Висновки та перспективи подальших розвідок

У дослідженні обґрунтовано підхід до оцінювання кваліфікації інспекторів з військового обліку, що базується на положеннях нового професійного стандарту та принципах комплексного оцінювання компетентностей. Запропоновано розгорнуту структуру показників, які відображають усі основні сфери діяльності інспектора – від

ведення документації і знання законодавства до аналітичних здібностей, навичок консультування, взаємодії та цифрової грамотності. Для кожного показника визначено конкретні критерії оцінки, що забезпечує об'єктивність і прозорість оцінювання.

**Таблиця 2. Структура показників і критеріїв оцінювання кваліфікації інспектора з військового обліку**

Показник оцінювання	Критерії оцінювання		
	Високий	Достатній	Недостатній
<b>1. Ведення документації та діловодство</b>			
(а) Якість ведення обліково-звітної документації	Оцінюється за повнотою та правильністю документації персонального обліку. <b>Критерій:</b> частка документів, оформлених без зауважень (%), або експертна оцінка рівня володіння інструкціями з діловодства		
(б) Своєчасність документообігу***	Оцінюється своєчасність виконання основних операцій (вчасність оновлення облікових даних після отримання змін, дотримання встановлених строків подання звітності та відповідей на запити). <b>Критерій:</b> дотримання регламентних строків (так/ні)		
(с) Дотримання процедур конфіденційності	Оцінюється ступінь захисту персональних даних при веденні військового обліку. <b>Критерій:</b> відсутність випадків порушення конфіденційності або скарг на розголошення даних; знання інспектором вимог законодавства про захист персональної інформації (перевіряється тестуванням)		
<b>2. Організація військового обліку та правове забезпечення</b>			
(а) Знання нормативно-правової бази***	Оцінюється рівень обізнаності інспектора з НПА, що регламентують військовий обов'язок, військовий облік, бронювання, мобілізаційну підготовку тощо. <b>Критерій:</b> результат тестування або атестації знань НПА (у відсотках правильних відповідей). Стандартом передбачено, що інспектор повинен аналізувати та застосовувати НПА у сфері обліку, тож цей показник є критичним		
(б) Якість виконання встановлених правил військового обліку	Оцінюється за станом організації військового обліку в підзвітній установі. <b>Критерій:</b> відсутність або кількість виявлених порушень правил обліку (наприклад, за результатами перевірок ТЦК та СП); наявність усіх передбачених облікових документів та їх відповідність вимогам		
(с) Якість планування і впровадження заходів з військового обліку	Оцінюється спроможність інспектора організувати процес обліку: складати плани перевірки облікових даних, оновлення відомостей, виконувати чи координувати бронювання військовозобов'язаних тощо. <b>Критерій:</b> наявність затвердженого плану роботи з військового обліку в установі; відсоток виконання запланованих заходів у встановлені строки. Додатково може враховуватися ініціативність – наприклад, чи пропонує інспектор покращення в процедурі обліку, зміни до внутрішніх інструкцій на основі аналізу практики		
<b>3. Контроль і аналітика стану військового обліку</b>			
(а) Аналіз облікових даних	Оцінюються уміння інспектора збирати потрібну інформацію з різних джерел, структурувати її та робити обґрунтовані висновки. <b>Критерій:</b> успішність виконання практичного завдання (кейсу) на аналіз стану військового обліку – наприклад, аналіз відповідності списків військовозобов'язаних фактичному стану, виявлення невідповідностей або ризиків; використання критичного мислення при розв'язанні задачі (оцінюється експертом або тестом на критичне мислення)		
(б) Моніторинг та звітність	Оцінюється спроможність інспектора проводити внутрішній контроль: регулярність перевірок відомостей про військовозобов'язаних у працівників, своєчасність оновлення даних (наприклад, відмітки про зміну сімейного стану, місця проживання тощо), підготовка періодичних звітів для керівництва чи ТЦК. <b>Критерій:</b> наявність та повнота внутрішніх актів перевірки, періодичність (раз на квартал, півроку тощо) проведення внутрішнього моніторингу; якість поданих звітів (за встановленою формою, без помилок)		
(с) Виявлення проблем і пропозиції щодо вдосконалення ведення військового обліку	Оцінюється спроможність інспектором не лише констатувати недоліки, а й запропонувати шляхи їх вирішення або оптимізації процесу обліку. <b>Критерій:</b> документально підтверджені випадки внесення інспектором пропозицій (службові записки, доповідні) щодо покращення ведення військового обліку, мінімізації ризиків або усунення виявлених порушень; оцінка корисності цих пропозицій керівництвом (може визначатися експертно). Наприклад, стандарт очікує, що інспектор буде забезпечувати залучення ресурсів для функціонування системи обліку, тобто проявляти проактивність у вирішенні проблем		
<b>4. Консультування та інформування</b>			
(а) Інформування персоналу про вимоги законодавства	Оцінюється здатність інспектора доводити до відома керівництва і співробітників актуальні зміни в законодавстві з військового обов'язку та обліку, роз'яснювати їх практичне значення. <b>Критерій:</b> періодичність проведення інструктажів або розсилки інформаційних повідомлень щодо змін НПА (наприклад, одразу після отримання змін з ТЦК); результати опитування співробітників щодо їх обізнаності (чи знають вони про нові вимоги, чи в цьому є заслуга інспектора)		
(б) Навчання відповідальних осіб та консультування різних категорій	Оцінюється спроможність інспектора виконувати методичну функцію. <b>Критерій:</b> кількість проведених навчальних занять, семінарів, консультацій за певний період; оцінка слухачами їх корисності (наприклад, через анкетування); уміння адаптувати комунікацію до різних аудиторій – йдеться про те, що інспектор має спілкуватися і з керівництвом, і з рядовими співробітниками, і з ветеранами чи демобілізованими, водночас застосовуючи відповідні психологічні підходи. Так, стандарт вимагає вміння застосовувати психологічні та комунікаційні стратегії у роботі з ветеранами війни, демобілізованими та членами їхніх сімей, надавати першу психологічну допомогу за потреби. Тому критерієм може бути і перевірка знань основ психології та навичок надання первинної допомоги (через ситуаційні вправи)		
(с) Методична підтримка установи	Оцінюється за тим, чи надає інспектор методичні матеріали, розробляє інструкції, пам'ятки з військового обліку для своєї організації. <b>Критерій:</b> наявність підготовлених інспектором внутрішніх інструкцій, методичних рекомендацій; оновлення таких матеріалів при зміні законодавства. Фактично інспектор виступає експертом, що перетворює зовнішні вимоги (закон, Правила військового обліку) на внутрішні зрозумілі процедури для свого підприємства		
<b>5. Взаємодія з органами</b>			
(а) Комунікація з ТЦК, СП та іншими органами	Оцінюється за показниками своєчасності і якості взаємодії: вчасність подання встановлених форм документів до ТЦК (списки призовників, повідомлення про зміни у облікових даних працівників тощо), участь у нарадах, підтримання робочих контактів. <b>Критерій:</b> відсутність прострочених подань; позитивний відгук від представників ТЦК про співпрацю (може збиратися шляхом опитування або листування); кількість робочих зустрічей або контактів за квартал		

Показник оцінювання	Критерії оцінювання		
	Високий	Достатній	Недостатній
(b) Урегулювання конфліктних ситуацій	Оцінюється уміння врівноважено, в межах закону та етики вирішувати такі ситуації, що є важливим показником. <b>Критерій:</b> кількість конфліктних ситуацій (ухилення від обліку, небажання надавати документи тощо), що були успішно вирішені без ескаляції (в процентному співвідношенні); наявність скарг на дії інспектора від працівників або, навпаки, подяк. Стандарт передбачає опанування принципів етичного кодексу, правил ведення переговорів, що має проявлятися саме в таких ситуаціях		
(c) Дотримання етики та професіоналізму у взаємодії	Оцінюється репутація інспектора як представника установи перед зовнішніми органами і колегами. <b>Критерій:</b> відгуки керівництва про те, наскільки інспектор самостійно і відповідально веде комунікацію від імені організації; чи виконує він взяті зобов'язання перед зовнішніми партнерами; чи демонструє розуміння службової субординації. Цей показник може оцінюватися під час атестації керівником (якісна оцінка рівня довіри до інспектора у питаннях взаємодії)		
<b>6. Цифрова грамотність</b>			
(a) Володіння спеціалізованим програмним забезпеченням	Оцінюється здатність інспектора працювати з електронними реєстрами військовозобов'язаних, бази даних, програмами, які використовуються для обліку (наприклад, Єдиний державний реєстр призовників чи відомчі системи). <b>Критерій:</b> результат практичного тесту або нормативу (напр., внести дані про умовного нового співробітника у базу без помилок); кількість допущених помилок при роботі в електронній системі за певний період		
(b) Загальна комп'ютерна грамотність	Оцінюється швидкість і правильність виконання типових офісних операцій (робота з текстовими документами, таблицями, електронною поштою). <b>Критерій:</b> сертифікат або результат внутрішнього тестування з ІТ-грамотності; відсутність проблем у електронному документообігу за участю інспектора (наприклад, чи вміє накладати електронний підпис, шифрувати файли з персональними даними)		
(c) Адаптивність до нових цифрових інструментів	Оцінюється спроможність опанувати нові цифрові інструменти. <b>Критерій:</b> участь у цифрових тренінгах, курсах (наявність відповідних відміток про підвищення кваліфікації); швидкість освоєння нового ПЗ (оцінюється керівником чи наставником при впровадженні змін)		

Джерело: складено автором.

Практична значущість результатів полягає в тому, що запропонована система може стати основою для створення типового інструментарію оцінювання інспекторів з військового обліку на рівні організацій та держави. Її використання сприятиме підвищенню якості роботи цих фахівців через своєчасне виявлення потреб у навчанні та розвитку. Керівники отримують чіткий механізм атестації та відбору персоналу на посади інспекторів з військового обліку, що особливо актуально з огляду на масштабне впровадження цієї посади в усіх органах країни.

Перспективами подальших досліджень є:

- розробка методики оцінювання кваліфікації інспекторів з військового обліку;
- алгоритмізація процесів оцінювання, обліку та аналізу показників з метою подальшої цифрової трансформації на основі сучасних інноваційних цифрових рішень;
- апробація розробленої системи в реальних умовах роботи органів, що здійснюють військовий облік, а також адаптація системи оцінювання під вимоги різних відомчих структур.

## Література

1. Про оборону України : Закон України від 06.12.1991 № 1932-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12#Text>.
2. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію : Закон України від 21.10.1993 № 3543-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>.
3. 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#Text>.
4. 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#Text>.
5. Національний класифікатор професій ДК:003:2010 : затв. Наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.
6. Професійний стандарт "Інспектор з військового обліку" (ID: 693-692) : Національне агентство кваліфікацій. Дата внесення до реєстру кваліфікацій 19.12.2024. URL: [https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/693-692\\_proekt\\_ps\\_inspektor\\_z\\_vo\\_ostanna\\_versia.pdf](https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/693-692_proekt_ps_inspektor_z_vo_ostanna_versia.pdf).
7. Тейлор Ф. Принципи наукового менеджменту : Нью-Йорк: Harper & Brothers, 1911.
8. Маслоу А. Мотивація та особистість : Нью-Йорк: Harper & Row, 1954.
9. Мак Грегор Д. Людська сторона підприємства : Нью-Йорк: McGraw-Hill, 1960.
10. Spencer L., Spencer S. Competence at Work: Models for Superior Performance : New York: John Wiley & Sons, 1993.
11. Jones M. Military Human Resource Management : London: Routledge, 2007.
12. Іваненко П. Формування професійних компетентностей військових фахівців : монографія. Київ: Видавничий дім, 2018.
13. Правдивець О. М. Мобілізаційна підготовка, як фактор забезпечення економічної безпеки підприємства. *Держава, регіони, підприємство: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку* : матеріали II Міжнар. конф. 2020. С. 168–174.
14. Правдивець О. М. Стандартизація підготовки фахівців з організації та ведення військового обліку, як фактор забезпечення економічної безпеки підприємств. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2021. № 4 (64), С. 171–181. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-64-173-181>.
15. Правдивець О. М., Дудка О. В. Підвищення кваліфікації фахівців з мобілізаційної роботи державних органів з питань організації та ведення військового обліку громадян України. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2024. № 1 (73). С. 151–121. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-73-115-121>.
16. Правдивець О. М. Методика розрахунку потреби у підвищенні кваліфікації фахівців державного органу з питань організації та ведення військового обліку громадян України. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2024. № 3. С. 53–58. URL: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-3-11>.
17. Кушнір С. П. Змістовні компоненти професійної компетентності державних службовців. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2021. № 49. с.172–175. URL: DOI <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2021.49>.

---

## References

1. Pro oboronu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 06.12.1991 № 1932-XII [On the Defense of Ukraine: Law of Ukraine No. 1932-XII]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12#Text>.
2. Pro mobilizatsiinu pidhotovku ta mobilizatsiiu: Zakon Ukrainy vid 21.10.1993 № 3543-XII [On Mobilization Preparation and Mobilization: Law of Ukraine No. 3543-XII]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>.
3. Pro viiskovyi oboviazok i viiskovu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 25.03.1992 № 2232-XII [On Military Duty and Military Service: Law of Ukraine No. 2232-XII]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.
4. Pro zatverdzhennia Poriadku orhanizatsii ta vedennia viiskovoho obliku pryzovnykiv, viiskovozoboviazanykh ta rezervistiv: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 30.12.2022 № 1487 [On Approval of the Procedure for Organizing and Maintaining Military Records of Conscripts, Reservists and Obligees: Resolution No. 1487]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1487-2022-%D0%BF#Text>.
5. Natsionalnyi klasyfikator profesii DK:003:2010: Nakaz Derzhspozhyvstandartu Ukrainy vid 28.07.2010 № 327 [National Classifier of Professions DK:003:2010: Order No. 327]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.
6. Profesiyni standart "Inspektor z viiskovoho obliku" (ID: 693-692): Natsionalne ahentstvo kvalifikatsii [Professional Standard "Military Registration Inspector"]. Available at: [https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/693-692\\_proekt\\_ps\\_inspektor\\_z\\_vo\\_ostanna\\_versia.pdf](https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/693-692_proekt_ps_inspektor_z_vo_ostanna_versia.pdf).
7. Taylor, F. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
8. Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
9. McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
10. Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
11. Jones, M. (2007). *Military Human Resource Management*. London: Routledge.
12. Ivanenko, P. (2018). Formuvannia profesiinykh kompetentnosti viiskovykh fakhivtsiv [Formation of Professional Competencies of Military Specialists]. Kyiv: Vydavnychy dim.
13. Pravdyvets, O. M. (2020). Mobilizatsiina pidhotovka, yak faktor zabezpechennia ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva [Mobilization Preparation as a Factor of Enterprise Economic Security]. *Derzhava, rehiony, pidpriemnytstvo*, pp. 168–174.
14. Pravdyvets, O. M. (2021). Standartyzatsiia pidhotovky fakhivtsiv z orhanizatsii ta vedennia viiskovoho obliku yak faktor zabezpechennia ekonomichnoi bezpeky pidpriemstv [Standardization of Military Record Specialists' Training as a Factor in Enterprise Security]. *Vcheni zapysky Universytetu "KROK"*, no. 4(64), pp. 171–181. Available at: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-64-173-181>.
15. Pravdyvets, O. M., & Dudka, O. V. (2024). Pidvyshchennia kvalifikatsii fakhivtsiv z mobilizatsiinoi roboty derzhavnykh orhaniv [Professional Development of Mobilization Specialists in Government Agencies]. *Vcheni zapysky Universytetu "KROK"*, no. 1(73), pp. 115–121. Available at: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-73-115-121>.
16. Pravdyvets, O. M. (2024). Metodyka rozrakhunku potreby u pidvyshchenni kvalifikatsii fakhivtsiv z viiskovoho obliku [Method for Calculating Qualification Needs of Military Registration Specialists]. *Aktualni problemy innovatsiinoi ekonomiky ta prava*, no. 3, pp. 53–58. Available at: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-3-11>.
17. Kushnir, S. P. (2021). Zmistovni komponenty profesiinoi kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovtiv [Substantive Components of Civil Servants' Professional Competence]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Seriya: Yurysprudentsiia*, no. 49, pp. 172–175. Available at: <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2021.49>.

**Стаття надійшла до редакції 09.04.2025 р.**