

УДК 351.86:331.108.3

DOI [HTTPS://DOI.ORG/10.33989/2075-146X.2025.35.331132](https://doi.org/10.33989/2075-146X.2025.35.331132)

ОЛЕКСАНДР ОНОПРИЄНКО

ORCID: 0000-0001-7935-4570

Національна академія національної гвардії України, м. Харків

ОЛЕКСАНДР АРТЮШЕНКО

ORCID: 0000-0002-2831-8518

Військово-юридичний інститут Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, м. Харків

АНДРІЙ ШЕРСТЮК

ORCID: 0000-0002-7475-0467

Національна академія національної гвардії України, м. Харків

ОЛЕКСАНДР ТАЙБАСАРОВ

ORCID: 0009-0005-3709-4447

Національна академія державної прикордонної служби України, м. Хмельницький

МЕТОДИКА ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ ДО ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА НАВЧАННЯ ЗА ПРОГРАМОЮ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З РОЗВІДКИ ТА СПЕЦІАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ СИЛ ОБОРОНИ УКРАЇНИ

У статті запропоновано методику щодо відбору кандидатів до вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ) для навчання за програмою підготовки офіцерів розвідки та спеціального призначення для сил оборони України, яка повинна полегшити роботу приймальних комісій при проведенні набору на навчання.

За результатами аналізу мобілізаційних заходів в державі зроблено висновок про поступове зниження якості професійної військової підготовки у зв'язку зі збільшенням числа мобілізованих та резервістів. При цьому вимоги до кандидатів на навчання з підготовки фахівців з розвідки та спеціального призначення залишаються високими, що створює складнощі приймальним комісіям щодо комплектування навчальних груп з підготовки майбутніх офіцерів Служби Безпеки України, Збройних Сил України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України та інших військових формувань створених відповідно до законодавства України.

Метою статті є аналіз етапів проведення професійного відбору кандидатів на навчання, визначення критеріїв і розробка методики для вдосконалення цієї процедури в реаліях сучасності при зарахуванні на навчання до ВВНЗ для підготовки офіцерів підрозділів розвідки та спеціального призначення. Дослідженням встановлено, що оцінка придатності кандидатів для подальшого навчання та прогноз успішності їх подальшого професійного зростання під час проходження військової служби та виконання завдань за призначенням має проводитися за сукупністю результатів медичного, соціально-психологічного, психофізіологічного та освітнього етапу професійного відбору. Для відбору кандидатів на навчання в вищих військових навчальних закладах для підготовки офіцерів підрозділів розвідки та спеціального призначення освітній етап запропоновано поділити на теоретичну і практичну складову. Це дозволить більш якісно визначити професійні якості та досвід який має кандидат на навчання і, відповідно, визначити придатність кандидата до подальшого проходження служби.

Розроблена методика спрямована на більш глибоку оцінку критеріїв, необхідних для зарахування на навчання. При цьому вона надає змогу вносити зміни до кожного окремого показника компетентності кандидата на зарахування до навчальних груп, що дозволить приймальним комісіям проводити комплектування відповідної навчальної групи в умовах зниженої первинної якості професійної підготовки майбутнього офіцера для подальшої служби в підрозділах розвідки або спеціального призначення.

Ключові слова: сили оборони України; вищі військові навчальні заклади; підрозділи спеціального призначення; підрозділи розвідки; професійний відбір; показники та критерії; компетентність; методика проведення відбору; підготовка майбутнього офіцера

Постановка проблеми. Повномасштабна агресія російської федерації проти України призвела до значних людських втрат у всіх військових формуваннях нашої держави, а особливо це обумовлюється в підрозділах розвідки та підрозділах спеціального призначення, які залучаються до виконання завдань в безпосередньому зіткненні, а іноді і в тилу противника. Виходячи з специфіки виконання завдань

зазначеними підрозділами виникає потреба проводити оперативне доукомплектування особовим складом шляхом призову на військову службу громадян, відповідно до Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» (*Про мобілізаційну підготовку...*, 2025). Цілком зрозуміло, що жоден підрозділ нездатен якісно виконати поставлене завдання без добре підготовленого командира, здатного вчасно та доцільно прийняти рішення, доступно довести обстановку до підлеглих, своєчасно оцінити обстановку та вчасно внести корективи в дії підлеглого особового складу. Тому слід зауважити, що підготовка майбутніх офіцерів (командирів) підрозділів розвідки та спеціального призначення повинна мати окрему спрямованість у відповідності до специфіки виконання майбутніх завдань.

Враховуючи підвищені та специфічні вимоги до підрозділів розвідки та спеціального призначення сил оборони України постає нагальна потреба мати методику професійного відбору кандидатів на навчання в вищих військових навчальних закладах. Адже без відповідності певним вимогам та без наявності необхідних компетенцій зарахування до відповідної навчальної групи кандидатів з числа військовослужбовців та цивільної молоді є недоцільним. Тож, актуальність створення методики обумовлена тим, що вона надасть змогу приймальним комісіям вищих військових навчальних закладів якісно оцінити відповідність кандидата до навчання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання професійного відбору кадрів військових формувань держави розглядається у багатьох як нормативно-правових документах, так і дослідженнях науковців. Так у Збройних Силах України вони викладені в інструкції з організації професійно-психологічного відбору (*Про затвердження Інструкції з організації...*, 2022). Щодо психологічного відбору НГУ керується положенням про психологічне забезпечення (*Про затвердження Положення про психологічне...*, 2016). Крім того, вимоги до кандидатів та порядок проведення відбору на вступ до вищих військових навчальних закладів викладені на всіх офіційних інтернет-сайтах відповідних навчальних закладів.

Наукові дослідження професійного відбору на військову службу та службу (працю) на посадах з екстремальними умовами викладені у наукових працях Бондаренка Т.І, де аналізується досвід країн-членів НАТО у сфері професійної та психологічної селекції військовослужбовців військової служби за контрактом (Бондаренко, 2022); Побідаша А.Ю., де висвітлено основні етапи, цілі та напрями професійного психологічного відбору до діяльності в екстремальних умовах (Побідаш, 2009); Дехтяренко І.С., який провів дослідження сучасного стану професійного психологічного відбору військовослужбовців до Національної гвардії України (Дегтяренко, 2022) і багатьох інших. Безпосередньо особливості професійного відбору та прийняття на службу до підрозділу спеціального призначення в структурі Міністерства внутрішніх справ досліджені у праці Путія М.В. (Путій, 2017). Таким чином, для оптимізації роботи приймальних комісій виникає необхідність у виробленні методики професійного відбору на навчання в групи підготовки фахівців з розвідки та підрозділи спеціального призначення.

Метою статті є аналіз етапів проведення професійного відбору, визначення критеріїв та розробка методики для удосконалення цієї процедури в сучасних умовах при прийомі на навчання майбутніх офіцерів розвідки та підрозділів спеціального призначення.

Результати дослідження. Особливостями служби у підрозділах розвідки та спеціального призначення є те, що їх завдання пов'язані з підвищеним ризиком для життя та здоров'я військовослужбовців і потребують від особового складу високого рівня професійної підготовки (*Про затвердження Положення про загони...*, 2018). Збройні Сили України разом з іншими складовими сил оборони України з 2014 року стримують агресію росії, а після повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року стали справжнім щитом Європи. Під час війни армія – моральна опора суспільства, вона формує національну єдність. Україна продемонструвала, що вона може боронити себе й гідно співпрацювати з союзниками, тому Українська армія здобула визнання у всьому світі.

Але окрім захисту суверенітету і територіальної цілісності сильна армія – гарантія миру для майбутніх поколінь. Її наявність утримує потенційного агресора від нападу. Саме підрозділи розвідки та спеціального призначення у воєнний час виконують найскладніші («хірургічні») завдання, а в мирний час є найвищим щаблем підготовки бойових підрозділів, які готові відразу виконати будь-яке завдання. При цьому НГУ є військовим формуванням з правоохоронними функціями, тому і у мирний час виконує завдання з припинення терористичної діяльності, діяльності незаконних воєнізованих або збройних формувань (груп), терористичних організацій, організованих груп та злочинних організацій (*Про Національну гвардію України*, 2024), що також постійно тримає планку професійних вимог на максимальному рівні.

Тому для добору кандидатів для навчання з підготовки майбутніх офіцерів в вищих військових навчальних закладах проводиться всебічне вивчення моральних, ділових, фізичних, розумових, професійних та інших особистих якостей, соціальної поведінки та мотивації кандидатів для визначення їх придатності до навчання в відповідних навчальних групах та подальшого проходження військової служби на посадах в підрозділах розвідки та спеціального призначення.

Загальні вимоги до кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах в відповідних навчальних групах:

– бути придатними за станом здоров'я до військової служби та навчання;

– пройти професійно-психологічний відбір, який є комплексом взаємопов'язаних заходів, спрямованих на встановлення відповідності психологічних якостей особистості кандидата вимогам професійної діяльності;

– мати повну загальну середню, професійно-технічну освіту (як виняток вищу освіту для військовослужбовців які не мають вищої військової освіти) та кваліфікацію, що споріднена або відповідає військово-обліковій спеціальності;

– уміти приймати рішення за умови дефіциту часу в обстановці, що змінюється;

– мати самовладання та витримку;

– бути витривалими при довгострокових фізичних навантажень (Про порядок проведення відбору..., 2016).

З метою визначення особливостей професійного відбору необхідно визначити його основні завдання. Це оцінка психологічної придатності кандидатів до навчання, прогноз успішності їх подальшої професійної діяльності під час проходження військової служби та виконання завдань за призначенням, а також надання рекомендацій для раціонального розподілу військовослужбовців відповідно до рівня розвитку їх професійно важливих індивідуально-психологічних якостей за спорідненими військовими посадами (спеціальностями) (Про затвердження Інструкції з організації..., 2022). Виходячи з реалій воєнного стану, головною метою відбору потрібно вважати вироблення рекомендацій для раціонального відбору кандидатів. Адже вимоги до їх компетентності залишаються високими.

У нормативно-правових документах та науковій літературі визначають наступні етапи професійного відбору: медичний, соціально-психологічний, психофізіологічний та освітній. Але для відбору до підрозділів розвідки та спеціального призначення освітній етап пропонується поділити на теоретичну і практичну складову. Це дозволить більш якісно визначити професійні якості та досвід та придатність кандидата до навчання в певній навчальній групі. Як приклад, кандидат може мати слабкий рівень знань з військової топографії, але завдяки захопленням військовими іграми, типу «страйкбол», відмінно володіти навичками поведінки зі зброєю та тактикою дій у складі малих бойових груп. З іншого боку кандидат може бути висококласним фахівцем з мінно-вибухової справи, при цьому мати недостатній рівень вмінь у поведінці зі зброєю. Тому необхідно мати більш гнучкі вимоги до оцінки освітнього рівня.

Отже, етапами методики професійного відбору до підрозділів розвідки і спеціального призначення Сил оборони України та їх завдання можна визначити такі:

1) приймання документів від кандидатів – етап дозволяє провести первинне визначення придатності до служби на обраній кандидатом посаді та законність проходження їм військової служби у визначених підрозділах;

2) медичний відбір – етап визначення придатності до служби у підрозділах розвідки та спеціального призначення за станом здоров'я, що встановлює військово-лікарська комісія;

3) психофізіологічний відбір – етап визначає рівень розвитку уваги, пам'яті, стресостійкості, орієнтації у просторі, швидкості реагування та інших якостей, необхідних для професійної роботи у відповідальних та небезпечних умовах;

4) освітній відбір (теоретичних знань) – етап для визначення рівня знань, необхідних для навчання за програмою підготовки фахівців розвідки та спеціального призначення в цілому і знань за спеціалізацією освітньої програми;

5) освітній відбір (практичних вмінь та навичок) – етап для визначення професійних практичних якостей, наявність яких передбачає спеціалізація освітньої програми, на яку претендує кандидат;

6) фізичний відбір – етап визначає рівень фізичних якостей, необхідних для навчання за відповідною програмою підготовки.

Визначивши етапи професійного відбору була розроблена методика професійного відбору та прийняття на навчання за програмою підготовки фахівців розвідки та спеціального призначення, яка зображена на рис. 1.

Опис структурної схеми методики професійного відбору та прийняття на навчання за програмою підготовки фахівців розвідки та спеціального призначення. В блоці 1 кандидат на навчання оформлює первинні установчі данні на себе та подає їх до розгляду. Після вивчення первинних документів кандидат проходить медичний відбір (блок 2), направляється на ВЛК яка повинна підтвердити 100% відповідність стану здоров'я для проходження служби в підрозділах розвідки та спеціального призначення (блок 3), в випадку незадовільного стану здоров'я здійснюємо перехід до (блок Кінець), якщо кандидата признано годним для проходження служби в підрозділах розвідки та спеціального призначення здійснюємо перехід до блоку 4 психофізіологічний відбір де здійснюються тестування кандидата на стресовитривалість, який повинен відповідати показнику успішності виконання завдань не менше 80%, які були встановлені методом експертного оцінювання (блок 5). У випадку коли показник успішності виконання завдань відповідає встановленому критерію здійснюємо перехід до блоку 6 освітній відбір (теоретичних знань).

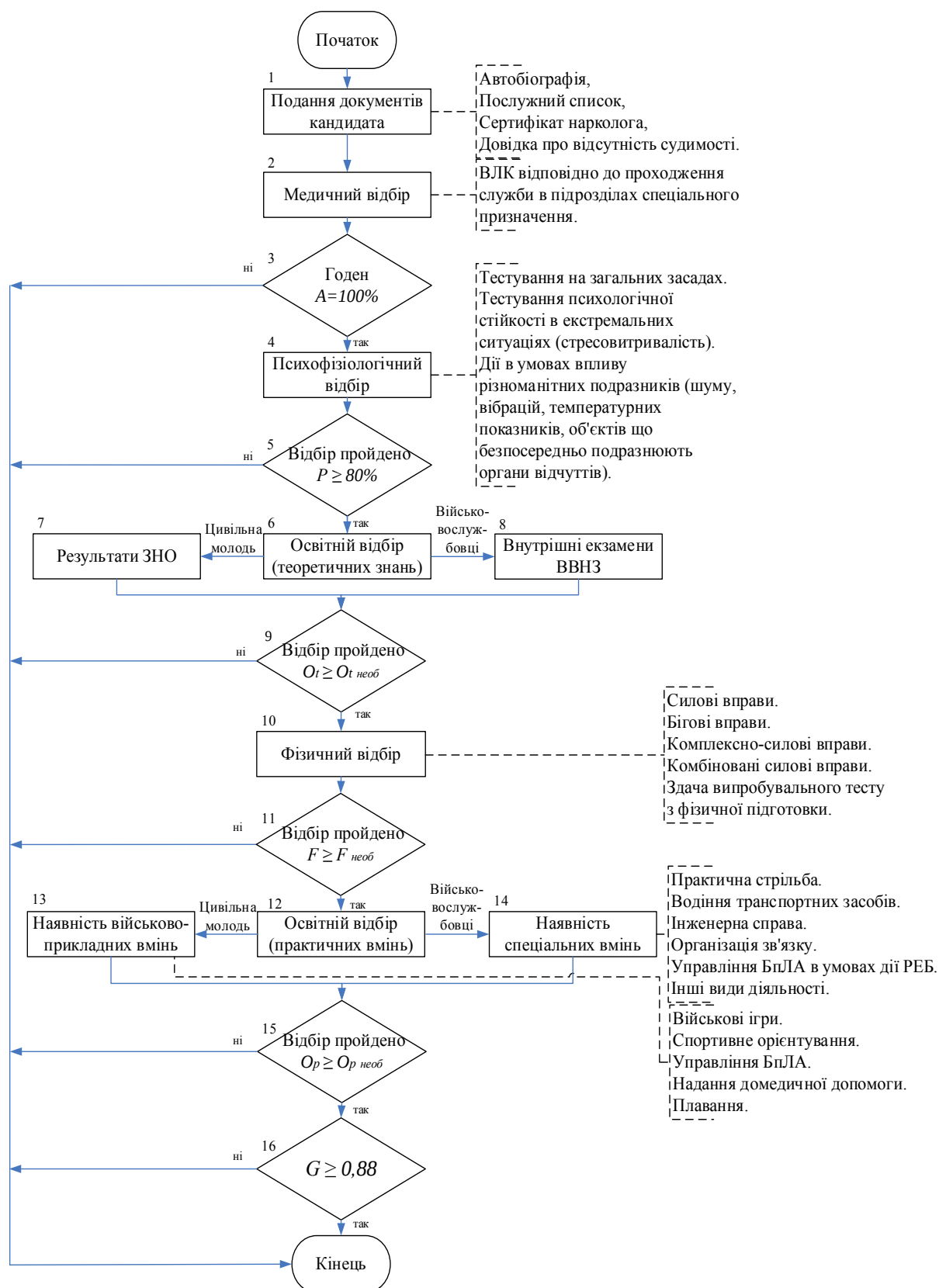


Рис. 1. Структурна схема методики професійного відбору та прийняття на навчання за програмою підготовки фахівців розвідки та спеціального призначення

Визначення теоретичних знань для цивільної молоді здійснюється за результатами ЗНО (блок 7), а для кандидатів на вступ з числа військовослужбовців за результатами внутрішніх екзамени ВВНЗ (блок 8). Якщо результати відповідають критеріям відбору (блок 9) переходимо до блоку 10 фізичний відбір. В

разі, коли кандидат не впорався з виконанням завдань або має низький бал результатів ЗНО, здійснюємо перехід до (блок Кінець).

В блоці 10 здійснюємо проведення фізичного відбору кандидатів на навчання за визначеними вправами. У блоці 11 здійснюється оцінювання здачі нормативів та у разі успішної здачі переходимо до блоку 12. Якщо нормативи здані на незадовільно здійснюємо перехід до (блок Кінець).

Блок 12 освітній відбір (практичних вмінь) здійснюється перевірка практичного виконання завдань. Для цивільної молоді здійснюється перевірка військово-прикладних вмінь (блок 13), отриманих в результаті саморозвитку, а для військовослужбовців – спеціальних вмінь, набутих під час служби (блок 14). Якщо результати відповідають критеріям відбору (блок 15) переходимо до блоку 16 показника відповідності кандидата на навчання за обраною освітньо-професійною програмою, якщо ні здійснюємо перехід до (блок Кінець).

Блок 16 показник відповідності кандидата на навчання за обраною освітньо-професійною програмою G обумовлений критерієм узгодженості Пірсона (*Критерій узгодженості Пірсона*), який дозволяє оцінити значимість різниць між фактичним (виявленим в результаті дослідження) кількісним результатом якісних характеристик виборки, що потрапляють до кожного показника, і теоретичною кількістю, яка може очікуватись в обраній групі показників та визначається коротцем показників вираз 1:

$$G = \{A \vee \overline{A}, P \vee \overline{P}, O_t \vee \overline{O_t}, F \vee \overline{F}, O_p \vee \overline{O_p}\} \quad (1)$$

де A – стан здоров'я (стан здоров'я повинен на 100% відповідати медичним вимогам для кандидата на навчання), P – стресовитривалість (показник обумовлений досвідом виконання завдань в підрозділах розвідки та спеціального призначення, відповідно статистичних даних військовослужбовці зазначених підрозділів спроможні успішно виконати 92% завдань у специфічних умовах, для кандидата визначено 80% успішно виконаних завдань у специфічних умовах), O_t – теоретичні знання, F – фізична стійкість, O_p – практичні вміння.

Вибір експертів для оцінювання показників P , O_t , F , O_p , здійснюється за методом багатofакторного вибору експертів за максимумом коефіцієнта компетентності (Єманов, Онопрієнко, Споришев, 2022).

Після вивчення кандидата, який успішно пройшов усі етапи, з ним проводиться співбесіда, де роз'яснюється характер та особливості навчання та служби в підрозділах розвідки та спеціального призначення, його права та обов'язки. За підсумками етапів проходження професійного відбору кандидатами керівники ВВНЗ, підрозділів що укомплектуються навчальними групами розвідки та спеціального призначення, подають у встановленому порядку матеріали щодо зарахування осіб на навчання, або рекомендації для проведення додаткових тестувань з метою визначення придатності для навчання за іншими освітньо-професійними програмами.

Висновки та перспективиподальших досліджень. Успіх навчання, а в подальшому виконання завдань, покладених на підрозділи розвідки та спеціального призначення, в першу чергу буде залежати від його командирів, а саме від відповідності його знань, вмінь та навичок, що є пріоритетними для конкретної посади. Тому можна стверджувати, що запропонована методика професійного відбору та прийняття кандидатів на навчання за програмою підготовки фахівців з розвідки та спеціального призначення дозволить якісно оцінити та обрати найбільш кваліфікованих з врахуванням реалій воєнного часу та браку первинної підготовки кандидатів. Саме вона має надати змогу вибрати та укомплектувати навчальні групи якісними та відповідальними кадрами, здатними на визначених рівнях опанувати програми підготовки, що дасть змогу в подальшому виконувати бойові завдання за призначенням.

Подальші наукові дослідження, з нашої точки зору, доцільно зосередити на визначенні та обґрунтуванні показників компетентності кандидата для кожної освітньо-професійної програми окремо, адже навіть у спецпідрозділах є посади, які передбачають більшу або меншу пріоритетність окремих показників.

Список використаних джерел

- Бондаренко, Т. І. (2022). Професійний психологічний відбір військовослужбовців у країнах блоку НАТО. *Вісник Національного університету оборони України*, 64 (6), 19-26.
- Дегтяренко, І. С. (2022). Теоретико-методологічні засади здійснення професійного психологічного відбору військовослужбовців до Національної гвардії України. *Юридична психологія*, 31, 2, 47-53.
- Єманов, В. В., Онопрієнко, О. С., Споришев, К. О. (2022). Метод багатofакторного вибору експертів за максимумом коефіцієнта компетентності. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Технічні науки*, 3 (72), 5, 73-80.
- Критерій узгодженості Пірсона*. Взято з https://uk.wikipedia.org/wiki/Критерій_узгодженості_Пірсона (дата звернення 01.02.2025)
- Побідаш, А. Ю. (2009). Професійний відбір як основа психологічної придатності до діяльності в екстремальних умовах. *Наука і освіта*, 5, 121-125.

- Про затвердження Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України та Державній спеціальній службі транспорту: Наказ Міністерства оборони України від 12 вересня 2022 року № 272. Взято з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1088-22#Text> (дата звернення 01.02.2025).
- Про затвердження Положення про загони спеціального призначення Національної гвардії України: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 20 грудня 2018 року № 1036. Взято з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0021-19#Text> (дата звернення 01.02.2025).
- Про затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 08.12.2016 року № 1285. Взято з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17#Text> (дата звернення 01.02.2025).
- Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України редакція від 01.01.2025. (2025). *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1993, 44, ст. 416. Взято з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text> (дата звернення 01.02.2025).
- Про Національну гвардію України: Закон України редакція від 27.06.2024. (2014). *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 17, ст. 594. Взято з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#Text> (дата звернення 01.02.2025).
- Про порядок проведення відбору кандидатів для зарахування до підрозділів (загонів) спеціального призначення Національної гвардії України: Наказ командувача Національної гвардії України від 29 березня 2016 року.
- Путій, М. В. (2017). Особливості професійного відбору та прийняття на службу до корпусу оперативно-раптової дії. *Прикарпатський юридичний вісник*, 1 (16), 2, 150-153.

References

- Bondarenko, T. I. (2022). Profesiyyny psykholohichnyy vidbir viys'kovosluzhbovtiv u krayinakh bloku NATO [Professional psychological selection of military personnel in NATO bloc countries]. *Visnyk Natsional'noho universytetu oborony Ukrainy [Bulletin of the National Defense University of Ukraine]*, 64 (6), 19-26 [in Ukrainian].
- Degtyarenko, I. S. (2022). Teoretyko-metodolohichni zasady zdiysnennya profesijnoho psykholohichnoho vidboru viys'kovosluzhbovtiv do Natsional'noyi hvardiyi Ukrainy [Theoretical and methodological principles of professional psychological selection of servicemen for the National Guard of Ukraine]. *Yurydychna psykholohiya [Legal psychology]*, 31, 2, 47-53 [in Ukrainian].
- Kryterii uzgodzhenosti Pirsona [Pearson's consistency criterion]. Retrieved from https://uk.wikipedia.org/wiki/Критерій_узгодженості_Пірсона [in Ukrainian].
- Pobidash, A. Yu. (2009). Profesiyyny vidbir yak osnova psykholohichnoyi prydatnosti do diyal'nosti v ekstremal'nykh umovakh [Professional selection as the basis of psychological suitability for activities in extreme conditions]. *Nauka i osvita [Science and education]*, 5, 121-125 [in Ukrainian].
- Pro mobilizatsiyu pidhotovku ta mobilizatsiyu [On mobilization preparation and mobilization]: Zakon Ukrainy. (2025). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy [Information of the Verkhovna Rada of Ukraine]*, 44, 416. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text> [in Ukrainian].
- Pro Natsional'nu hvardiyu Ukrainy [On the National Guard of Ukraine]: Zakon Ukrainy. (2014). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy [Information of the Verkhovna Rada of Ukraine]*, 17, 594. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#Text> [in Ukrainian].
- Pro poryadok provedennya vidboru kandydativ dlya zarakhuvannya do pidrozdiliv (zahoniv) spetsial'noho pryznachennya Natsional'noyi hvardiyi Ukrainy [On the procedure for the selection of candidates for enrollment in the special purpose units (squads) of the National Guard of Ukraine]: Nakaz komanduvacha Natsional'noyi hvardiyi Ukrainy № 176. (2016). [in Ukrainian].
- Pro zatverdzhennya Instruktsiyi z orhanizatsiy i profesijno-psykholohichnoho vidboru u Zbroynykh Sylakh Ukrainy ta Derzhavniyspetsial'niysluzhbitransportu [On the approval of the Instructions for the organization of professional and psychological selection in the Armed Forces of Ukraine and the State Special Transport Service]: Nakaz Ministerstva oborony Ukrainy № 272. (2022). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1088-22#Text> [in Ukrainian].
- Pro zatverdzhennya Polozhennya pro psykholohichne zabezpechennya v Natsional'niyi hvardiyi Ukrainy [On the approval of the Regulation on psychological support in the National Guard of Ukraine]: Nakaz Ministerstva vnutrishnikh sprav Ukrainy № 1285. (2016). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17#Text> [in Ukrainian].
- Pro zatverdzhennya Polozhennya pro zahony spetsial'noho pryznachennya Natsional'noyi hvardiyi Ukrainy [On the approval of the Regulation on the special purpose units of the National Guard of Ukraine]: Nakaz

Ministerstva vnutrishnikh sprav Ukrainy №1036. (2018). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0021-19#Text> [in Ukrainian].

Putiy, M. V. (2017). Osoblyvosti profesynoho vidboru ta pryynyattya na sluzhbu do korpusu operatyvno-rapovoyi diyi [Peculiarities of professional selection and acceptance into the corps of operational-sudden action]. *Prykarpats'kyi yurydychnyy visnyk [Precarpathian Legal Bulletin]*, 1 (16), 2, 150-153 [in Ukrainian].

Yemanov, V. V., Onoprienko, O. S., & Sporyshev, K. O. (2022). Metod bahatofaktornoho vyboru ekspertiv za maksimumom koefitsiyenta kompetentnosti [The method of multifactor selection of experts based on the maximum coefficient of competence]. *Vcheni zapysky TNU imeni V.I. Vernads'koho. Technical sciences [Scientific notes of the V.I. Vernadsky TNU. Technical sciences]*, 33 (72), 5, 73-80 [in Ukrainian].

ONOPRIENKO O.

National Academy of the National Guard of Ukraine, Ukraine

ARTYUSHENKO O.

Military Law Institute of the Yaroslav the Wise National Law University, Ukraine

SHERSTYUK A.

National Academy of the National Guard of Ukraine, Ukraine

TAYBASAROV O.

National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine, Ukraine

METHODOLOGY FOR SELECTING CANDIDATES TO HIGHER MILITARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS FOR TRAINING UNDER THE TRAINING PROGRAM FOR INTELLIGENCE AND SPECIAL PURPOSE SPECIALISTS OF THE DEFENSE FORCES OF UKRAINE

The article proposes a methodology for selecting candidates for higher military educational institutions for training under the intelligence and special forces officer training program for the Defense Forces of Ukraine, which should facilitate the work of admissions committees when recruiting for training.

Based on the results of the analysis of mobilization measures in the state, a conclusion was drawn about the gradual decline in the quality of professional military training due to the increase in the number of mobilized and reservists. At the same time, the requirements for candidates for training in intelligence and special operations remain high, which creates difficulties for admissions committees in staffing training groups for the training of future officers the Security Service of Ukraine, the Armed Forces of Ukraine, the National Guard of Ukraine, the State Border Service of Ukraine and other military formations established in accordance with the legislation of Ukraine.

The purpose of the article is to analyze the stages of conducting professional selection of candidates for training, determine criteria and develop a methodology for improving this procedure in modern realities when enrolling in higher military educational institutions for training officers of intelligence and special forces units.

During the study, it was established that the assessment of the suitability of candidates for further training and the forecast of the success of their further professional growth during military service and the performance of assigned tasks should be carried out based on the totality of the results of the medical, socio-psychological, psychophysiological and educational stages of professional selection. For the selection of candidates for training in higher military educational institutions for the training of officers of intelligence and special forces units, it is proposed to divide the educational stage into a theoretical and practical component. This will allow for a more qualitative determination of the professional qualities and experience of the candidate for training and, accordingly, determine the candidate's suitability for further service.

The developed methodology is aimed at a more in-depth assessment of the criteria required for enrollment in studies. At the same time, it makes it possible to make changes to each individual indicator of a candidate's competence for enrollment in training groups, which will allow admissions committees to staff the appropriate training group in conditions of reduced initial quality of professional training of the future officer for further service in intelligence or special forces units.

Key words: *Ukrainian Defense Forces; higher military educational institutions; special forces units; intelligence units; professional selection; indicators and criteria; competence; selection methodology; training of future officers*

Стаття надійшла до редакції 22.03.2025 р.