

Методика оцінювання компетентностей персоналу, відповідального за організацію та ведення військового обліку

Резюме. У статті розроблено методику оцінювання персоналу, відповідального за організацію та ведення військового обліку, яка ґрунтується на використанні компетентнісного підходу.

Ключові слова: військовий облік; кваліфікація; компетентність; поведінкові індикатори.

Постановка проблеми. Персонал є ключовим ресурсом будь-якої організації. Від його професійного розвитку, кваліфікації, здібностей і навичок залежить не лише особистісний ріст, але й ефективність роботи. Проте, на жаль, визначити рівень професіоналізму лише за документами про освіту є досить складно. Відповідно виникає необхідність розробки методики оцінювання, яка об'єктивно відображатиме особистісні та професійні компетентності працівників, відповідальних за організацію та ведення військового обліку. Комплексна, неупереджена оцінка персоналу, відповідального за організацію та ведення військового обліку слугує не лише дієвим інструментом регулювання діяльності відповідних працівників, а й суттєво впливає на стан військового обліку.

Грамотна побудова системи оцінювання персоналу позитивно впливає на мотивацію, підвищення продуктивності та якості організації та ведення військового обліку.

Розроблення методики оцінки персоналу, відповідального за організацію та ведення військового обліку (далі – Методика) дасть змогу повною мірою розкрити потенціал персоналу, відповідального за організацію та ведення військового обліку, оцінити його знання, уміння та навички. Крім того, керівництво зможе здійснювати ефективний відбір і призначення працівників, а також визначити напрями для розвитку та підтримки наявного персоналу, що в свою чергу сприятиме покращенню стану військового обліку в цілому. Саме це і обумовлює актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження цього напрямку свідчить, що питанню оцінювання персоналу приділялась значна увага низки вітчизняних науковців [1–5]. В означених джерелах:

досліджено сутність, мету, принципи й методи оцінювання персоналу підприємства,

що дало змогу сформулювати функції системи оцінювання та перелік критеріїв оцінювання [1];

проведено аналіз практики та оцінки ефективності управління персоналом, розкрито систему коефіцієнтів оцінки ефективності управління персоналом [2];

досліджено найбільш затребувані компетентності працівників, що дозволило деталізувати їх склад та визначити критерії оцінки персоналу [3];

запропоновано застосовування комбінованого підходу з вибором вагових коефіцієнтів та критеріїв оцінки, це підвищує об'єктивність та ефективність оцінювання персоналу, сприяє прийняттю обґрунтованих кадрових рішень, покращенню мотивації й продуктивності працівників [4];

розглянуто наукові підходи до формалізації критеріїв оцінювання службової діяльності військовослужбовців, використовуючи метод кваліметрії, що дозволяє підвищити об'єктивність формування рейтингових списків кандидатів для просування на посадах [5].

Проте у працях [1–5] не вирішеною частиною оцінювання персоналу залишається відсутність цілісної методики оцінювання працівників відповідальних за організацію та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів. Водночас, аналіз літературних джерел дає змогу стверджувати, що розроблений попередниками науково-методичний апарат є базовою основою для подальшого удосконалення та може бути використаний частково у методичному підході щодо оцінювання персоналу, відповідального за організацію та ведення військового обліку.

Мета статті – висвітлення методики оцінювання персоналу, відповідального за організацію та ведення військового обліку.

Зважаючи на поставлену мету, в роботі визначено та вирішено такі завдання:

визначення основних цілей та етапів процесу оцінювання персоналу, відповідального за організацію та ведення військового обліку; розроблення і апробація методики оцінювання означеного персоналу.

Виклад основного матеріалу. Військовий облік поділяється на облік призовників, військовозобов'язаних та резервістів (далі – ПВР) з урахуванням обсягу та деталізації – на персонально-якісний, персонально-первинний та персональний [6].

Персонально-якісний військовий облік передбачає облік відомостей (персональних та службових даних) стосовно призовників, військовозобов'язаних та резервістів за задекларованим (zareєстрованим) місцем проживання, які узагальнюються в облікових документах та вносяться до Єдиного державного реєстру призовників, військовозобов'язаних та резервістів (далі – ЄДРПВР).

Персонально-первинний військовий облік передбачає облік відомостей стосовно призовників, військовозобов'язаних та резервістів за місцем їх проживання у відповідній адміністративно-територіальній одиниці. У селах та селищах, містах ведення такого обліку покладається на виконавчі органи сільських, селищних, міських рад.

Персональний військовий облік

передбачає облік відомостей щодо таких осіб за місцем їх роботи (служби) або навчання та покладається на керівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій.

Організація та ведення військового обліку в державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах та організаціях покладається на відповідних керівників, або на призначених ними посадових осіб. Отже персонал, відповідальний за організацію та ведення військового обліку – це посадові особи, які відповідно до законодавства України, нормативно-правових актів та внутрішніх документів підприємств установ та організацій, забезпечують облік призовників, військовозобов'язаних та резервістів, здійснюють контроль за станом їх облікових даних, а також взаємодію з територіальними центрами комплектування та соціальної підтримки (далі – ТЦК та СП).

Для належного функціонування системи військового обліку (забезпечення її автоматизації із застосуванням ЄДРПВР) чисельність осіб, відповідальних за ведення військового обліку, з урахуванням норм визначених Постановою [6], наведено у Табл. 1.

Таблиця 1

Норми чисельності осіб, відповідальних за ведення військового обліку

Чисельність призовників, військовозобов'язаних та резервістів на військовому обліку	Чисельність осіб, які здійснюють ведення військового обліку
<i>у районних (міських) ТЦК та СП, зокрема у відокремлених відділах, а також в Центральному управлінні або регіональних органах СБУ, відповідних підрозділах розвідувальних органів:</i>	
до 1500	1 особа
від 1500 до 3000	2 особи
більш як 3000	3 особи
на кожні наступні 3000	по 1 особі додатково
<i>в органах місцевого самоврядування за наявності на військовому обліку:</i>	
від 501 до 1000	1 особа
від 1001 до 2000	2 особи
на кожні наступні 1000	по 1 особі додатково
<i>в державних органах, на підприємствах, в установах та організаціях за наявності на військовому обліку:</i>	
від 501 до 2000	1 особа
від 2001 до 4000	2 особи
від 4001 до 7000	3 особи
від 1 до 3000	по 1 особі додатково

Загальна чисельність осіб, відповідальних за організацію та ведення військового обліку в державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах та організаціях, визначається з урахуванням чисельності призовників, військовозобов'язаних та резервістів, які перебувають на військовому

обліку станом на 1 січня поточного року, із застосуванням норм, визначених у пунктах 9 і 10 Постанови [6].

Якісна характеристика персоналу, відповідального за організацію і ведення військового обліку, базуватиметься на компетентнісному підході, що забезпечить

виявлення знань, професійних навичок та особистісних якостей, необхідних для якісного ведення військового обліку.

Розглянемо тлумачення поняття “компетентність” з позиції Міністерства освіти і науки України та Національного агентства кваліфікацій.

Так згідно з Законом [7], *компетентність* – це здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей.

Національне агентство кваліфікацій трактує “компетентність” як здатність особи реалізовувати трудові функції відповідно до професійного стандарту в результаті поєднання знань, умінь, навичок та особистих поглядів.

Таким чином особи, на яких покладено організацію та ведення військового обліку (крім державних службовців), за Національним класифікатором [8], повинні відповідати кваліфікаційним вимогам, визначеним Професійним стандартом [9].

Для оцінювання персоналу, відповідального за організацію та ведення військового обліку доцільно використовувати метод “360 градусів”. Це комплексний метод оцінки, сутність якого полягає в тому, що співробітника оцінюють декілька людей із його робочого оточення: керівник, колега, наставник, колега по проєкту тощо. Як правило, кількість оцінювачів становить не менше чотирьох чоловік, що дозволяє

уникнути суб’єктивного фактора в оцінці співробітника однією людиною. При використанні цього методу оцінюються професійні та особистісні компетенції, необхідні для ефективної роботи співробітника на займаній посаді, що дозволяє визначити сильні та слабкі сторони, сформувати подальший план розвитку, порівнюючи отримані зовнішні оцінки з самооцінкою працівника [10].

Методика оцінювання персоналу, відповідального за організацію та ведення військового обліку на основі запропонованого підходу передбачає декілька етапів.

Етап 1. *Формулювання цілі та очікуваних результатів проведення оцінювання*, що передбачає: визначення відповідності займаній посаді, рівня вмотивованості, завантаженості, надання об’єктивного зворотного зв’язку, та пропозицій з покращення організації та ведення військового обліку.

Етап 2. *Визначення компетентностей, та поведінкових індикаторів, щодо працівників, відповідальних за організацію та ведення військового обліку.*

Проаналізувавши завдання і функції персоналу, відповідального за ведення військового обліку, на основі Професійного стандарту [9] сформована функціонально-компетентнісна модель організації та ведення військового обліку (рис. 1) та екосистема компетентностей (Табл. 2).

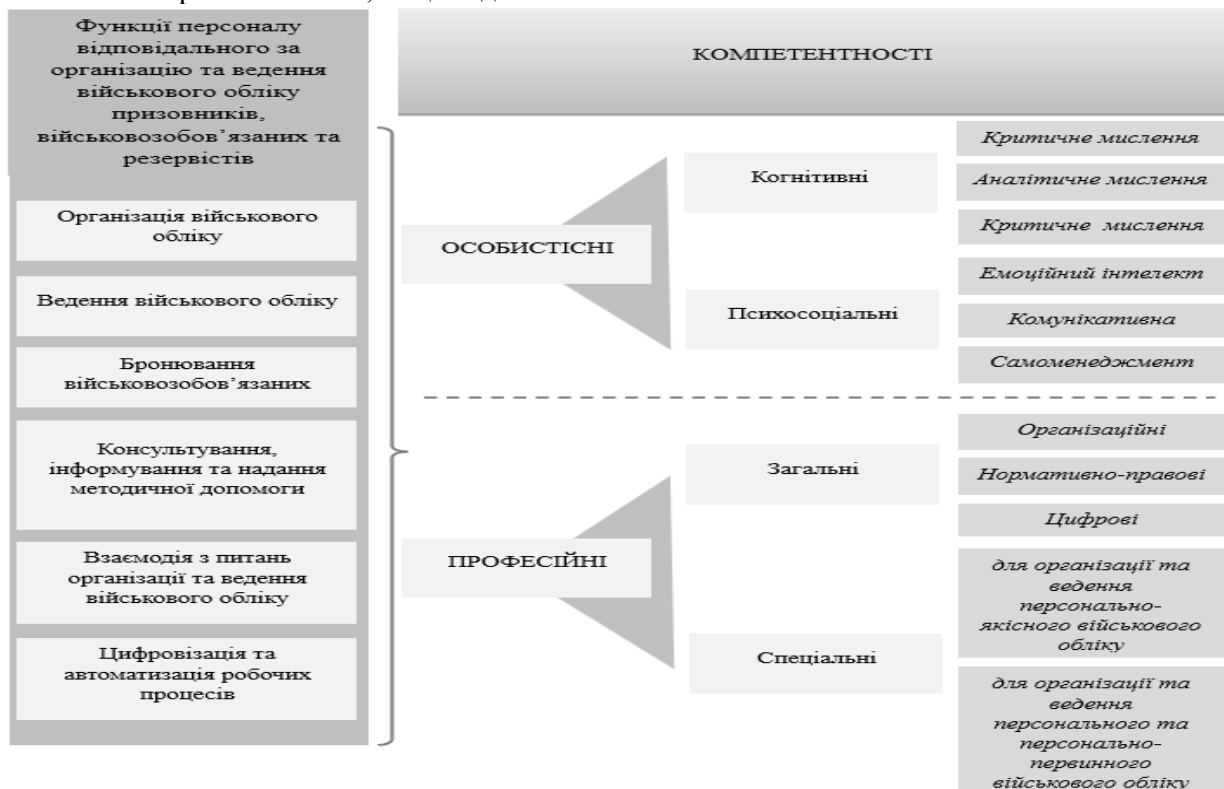


Рис. 1. Функціонально-компетентнісна модель організації та ведення військового обліку

Екосистема компетентностей організації та ведення військового обліку складається з видів компетентностей, які розподілені на кластери та включають описані компетентності та відповідні поведінкові індикатори, важливі в контексті діяльності пов'язаної з організацією та веденням військового обліку. Кожна компетентність має чіткий опис очікуваного рівня професіоналізму.

Таблиця 2

Екосистема компетентностей працівника відповідального за організацію та ведення військового обліку

Види компетентностей	Кластери компетентностей	Компетентності	Поведінкові індикатори
1. Особистісні	1.1 Когнітивні	1.1.1 Системне мислення	1.1.1.1 Здатність застосовувати нормативно-правові акти (далі – НПА) у сфері організації та ведення військового обліку.
		1.1.2 Аналітичне мислення	1.1.2.1 Здатність у структурований спосіб збирати й обробляти необхідну інформацію з різних джерел для організації та ведення військового обліку.
		1.1.3 Критичне мислення	1.1.3.1 Здатність аналізувати та оцінювати стан військового обліку.
	1.2 Психосоціальні	1.2.1 Емоційний інтелект	1.2.1.1 Емоційна саморегуляція; 1.2.1.2 Стресостійкість та контроль імпульсивності; 1.2.1.3 Емпатійність; 1.2.1.4 Соціальна відповідальність; 1.2.1.5 Уміння конструктивно розв'язувати конфлікти.
		1.2.2 Комунікативні	1.2.2.1 Здатність налагоджувати комунікації між центральними органами виконавчої влади (далі – ЦОВВ), іншими органами влади, органами місцевого самоврядування, органами військового управління різних рівнів та особами, що мають відношення до виконання військового обов'язку; 1.2.2.2 Здатність інформувати про чинне законодавство та вимоги керівних документів (далі – КД) щодо організації та ведення військового обліку; 1.2.2.3 Здатність проводити роз'яснювальну роботу щодо дотримання в/з правил військового обліку та притягнення до відповідальності за їх порушення (дисциплінарної, адміністративної, кримінальної); 1.2.2.4 Здатність надавати допомогу працівникам та посадовим особам в частині дотримання ними законодавства про військовий обов'язок в оформленні документів, запитів до відповідних інстанцій, заяв для отримання послуг; 1.2.2.5 Здатність налагоджувати комунікації між ЦОВВ, іншими органами виконавчої влади, місцевими органами влади, органами місцевого самоврядування, органами військового управління різних рівнів та особами, що мають відношення до виконання військового обов'язку з питань організації оформлення (анулювання) бронювання в/з; 1.2.2.6 Здатність інструктувати в/з, які підлягають бронюванню, з приводу їх дій для оформлення бронювання.
		1.2.3 Самоменеджмент	1.2.3.1 Здатність управління особистими цінностями; 1.2.3.2 Правильне, чітке формулювання та

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗБРОЙНИХ СИ

Види компетентностей	Кластери компетентностей	Компетентності	Поведінкові індикатори
			розуміння цілей; 1.2.3.3 Пізнання своїх можливостей та їхніх меж; 1.2.3.4 Ефективне використання часу, енергії, знань; 1.2.3.5 Організація власної роботи та роботи персоналу; 1.2.3.6 Здатність справлятися зі стресами; 1.2.3.7 Здатність управляти конфліктами; 1.2.3.8 Особистий творчий розвиток; 1.2.3.9 Здатність адаптації, стійкості до змін; 1.2.3.10 Уміле створення власного іміджу.
2. Професійні	2.1 Загальні	2.1.1 Організаційні	2.1.1.1 Здатність вести облік та ділову документацію; 2.1.1.2 Здатність організовувати і планувати роботу з ведення ВО; 2.1.1.3 Здатність аналізувати та оцінювати стан ведення військового обліку; 2.1.1.4 Здатність організувати оформлення (анулювання) бронювання в/з у відповідності до чинного законодавства.
		2.1.2 Нормативно-правові	2.1.2.1 Здатність застосовувати НПА у сфері організації та ведення військового обліку; 2.1.2.2 Здатність інформувати про чинне законодавство та вимоги керівних документів щодо організації та ведення військового обліку.
		2.1.3 Цифрові	2.1.3.1 Здатність працювати з базами даних законодавства з ВО та системами електронної взаємодії; месенджерами; 2.1.3.2 Здатність організувати (цифрове робоче місце з встановленим програмним забезпеченням ВО); 2.1.3.3 Здатність використовувати системне програмне забезпечення комп'ютерних та мобільних пристроїв з ВО; 2.1.3.4 Здатність захищати комп'ютерні пристрої на яких встановлено програмне забезпечення ВО.
	2.2 Спеціальні	2.2.1 Для організації та ведення персонального та персонально-первинного ВО	2.2.1.1 Здатність супроводу процесу організації оформлення (анулювання) бронювання військовозобов'язаних; 2.2.1.2 Здатність збирати й обробляти необхідну інформацію з різних джерел для організації оформлення (анулювання) бронювання військовозобов'язаних; 2.2.1.3 Здатність формувати та подавати офіційні документи (заявки, списки, обґрунтування) на оформлення бронювання військовозобов'язаних.
		2.2.2 Для організації та ведення персонально-якісного ВО	2.2.2.1 Здатність надавати допомогу працівникам та посадовим особам в частині дотримання ними законодавства про військовий обов'язок в оформленні документів, запитів до відповідних інстанцій, заяв для отримання послуг; 2.2.2.2 Здатність аналізувати та оцінювати стан організації оформлення (анулювання) бронювання військовозобов'язаних; 2.2.2.3 Здатність контролювати дотримання законодавства України про військовий обов'язок працівниками (службовцями) підприємств, установі організацій.

** розроблено автором на основі [9]*

Етап 3. Формування шкали оцінювання. персоналу пропонується використовувати Для уніфікації процесу оцінювання моніторинговий лист, який включає

визначений перелік поведінкових індикаторів (див. Табл. 2). Пропонується застосувати бальну систему від 1 до 5, що відображатиме рівень прояву професійної дії.

Критерії оцінювання:

5 балів – дія проявляється у повному обсязі, постійно;

4 бали – дія проявляється у достатньому обсязі, постійно;

3 бали – дія проявляється частково і періодично;

2 бали – дія проявляється обмежено (недостатньо), рідко;

1 бал – дія не проявляється.

Етап 4. Розрахунок показників

4.1 Оцінка компетентностей у кожному кластері за запропонованою шкалою оцінювання.

4.2 Розрахунок показника значення компетентності K_i в межах кластеру компетентностей як середнє арифметичне прояву професійних дій (поведінкових індикаторів):

$$K_{1,2} = \frac{d_1 + d_2 + d_3 + \dots + d_n}{n} \quad (1)$$

де $d_{1...n}$ – окремі значення рівня прояву дії;

n – кількість дій.

4.3 Розрахунок показників G_k , що характеризують кластери особистісних та професійних компетентностей за формулою

$$G_k = \frac{\sum_{i=1}^{n_k} K_i}{n_k} \quad (2)$$

де K_i – показник рівня компетентностей;

n_k – кількість компетентностей в межах кластеру компетентностей.

4.4 Розрахунок показників Q_k , що характеризують види компетентностей (особистісні та професійні) за формулою

$$Q_{1,2} = \frac{\sum_{i=1}^{n_v} G_k}{n_v} \quad (3)$$

де G_k – показник рівня компетентностей;

n_v – кількість компетентностей в межах кластеру компетентностей

4.5 Визначення інтегрального показника $Q_{\text{перс}}$, який характеризує рівень компетентностей персоналу, відповідального за організацію та ведення військового обліку, за допомогою формули

$$Q_{\text{перс}} = \frac{Q_1 + Q_2}{2} \quad (4)$$

Етап 5. Обробка отриманих даних.

Обробку даних відповідно до запропонованої методики можливо здійснити використовуючи таблиці MS Excel.

Для швидкої обробки масиву інформації за допомогою Excel, бланк моніторингового листа інтегрується на лист Excel, створюються зв'язки між чарунками для вирахування середньоарифметичного з допомогою функції =СРЗНАЧ за блоки: оцінка рівня проявлення компетентності $K_{1,2}$; оцінка за кластери компетентностей G_k ; оцінка за види компетентностей Q_k ; загальна оцінка $Q_{\text{перс}}$. Приклад наведено на рис. 2, 3.

J9								
	A	B	C	D	E	F	G	H
	Види компетентностей	Q_k	Кластери компетентностей	G_k	Компетентність	K_i	Дії	Оцінка
1	1. Особистісні	3,6	1.1 Когнітивні	3,0	1.1.1 Системне мислення	4	1.1.1.1	4
2					1.1.2 Аналітичне мислення	3,0	1.1.2.1	3
3					1.1.3 Критичне мислення	3,0	1.1.3.1	3
4			1.2 Психосоціальні	4,2	1.2.1 Емоційний інтелект	3,5	1.2.1.1	5
5					1.2.2 Комунікативні компетентності	4,2	1.2.1.2	2
6							1.2.2.1	3
7							1.2.2.2	4
8							1.2.2.3	5
9							1.2.2.4	4
10							1.2.2.5	5
11							1.2.2.6	4
12					1.2.3 Само-менеджмент	5,0	1.2.3.1	5
13								
14								

Рис. 2. Розрахунок особистісних компетентностей за допомогою MS Excel

K6										
	A	B	C	D	E	F	G	H		
	Види компетен- тностей	Q_k	Кластери компетентнос- тей	G_k	Компетен-тність	K_i	Дії	Оцінка		
1	2. Професійні	4,3	2.1 Загальні	4,5	2.1.1 Організаційні	4,2	2.1.1.1	5		
2							2.1.1.2	4		
3							2.1.1.3	3		
4							2.1.1.4	5		
5							2.1.1.5	4		
6					2.1.2 Нормативно- правові	5,0	2.1.2.1	5		
7							2.1.2.2	5		
8							2.1.3 Цифрові	4,4	2.1.3.1	5
9									2.1.3.2	4
10									2.1.3.3	5
11			2.1.3.4	4						
12			2.1.3.5	4						
13			2.2 Спеціальні	4,0	2.2.1 Для організації та ведення персонального та персонально- первинного ВО	4,7	2.2.1.1	5		
14							2.2.1.2	4		
15							2.2.1.3	5		
16							2.2.2 Для організації та ведення персонально- якісного ВО	3,3	2.2.2.1	2
17					2.2.2.2	5				
18					2.2.2.3	3				
19	$O_{\text{перс}}$				3,9					
20										
21										
22										

Рис. 3. Розрахунок професійних компетентностей за допомогою MS Excel

На основі отриманих даних формується таблиця з якої будується гіперколо компетентностей працівника, відповідального

за організацію та ведення військового обліку (рис. 4).



Рис. 4. Гіперколо компетентностей працівника відповідального за організацію та ведення військового обліку

Методика дає змогу легко порівняти результати самооцінювання з результатами оцінювання експертів за різними параметрами, візуалізувати цифрові дані і у зручному вигляді провести аналіз рівня компетентностей працівника, виявити сильні і слабкі сторони, що дозволить керівництву

скоординувати діяльність стосовно підвищення його кваліфікації.

Отримана оцінка $O_{\text{перс}}$ порівнюється з визначеними критеріями оцінювання персоналу, відповідального за організацію та ведення військового обліку (Табл. 3).

Таблиця 3

Критерії оцінки компетентностей персоналу, відповідального за організацію та ведення військового обліку

Критерії оцінки	Значення $O_{\text{перс}}$	Коротка характеристика
“Некомпетентний”	<1	Працівник часто припускається помилок і не досягає встановлених цілей та стандартів, не відповідає звичайним вимогам до виконуваної ролі, має низький рівень компетентності для цієї посади
“Недостатньо компетентний”	1 – <2	Працівник часто досягає встановлені цілі та стандарти, відповідає звичайним вимогам до виконуваної ролі, іноді потребує допомоги та припускається помилок, має недостатній рівень компетентності для цієї посади
“Компетентний”	2 – <3	Працівник завжди досягає встановлені цілі та стандарти, відповідає звичайним вимогам до виконуваної ролі, компетентний для цієї посади
“Вища за середню компетентність”	3 – <4	Працівник завжди досягає встановлені цілі та стандарти, відповідає звичайним вимогам до виконуваної ролі та іноді перевищує їх, володіє високим рівнем компетентності для цієї посади
“Висококомпетентний”	4 – 5	Працівник часто перевищує встановлені цілі та стандарти, послідовно та дуже вправно виконує функціональні обов’язки понад звичайні вимоги, має високий рівень компетентності

Це дає змогу визначити реальні здібності працівника з питань організації та ведення військового обліку, прийняти рішення про доцільність призначення його на цю посаду, або вжити заходи мотиваційного характеру, прийняти рішення щодо підвищення рівня його спроможностей.

Висновки. У статті розроблено методику яка ґрунтується на оцінюванні прояву поведінкових індикаторів (дій) відповідно до шкали оцінювання і враховує особистісні та професійні компетентності персоналу, відповідального за організацію та ведення військового обліку.

Методика дає змогу оцінити рівень кваліфікації персоналу, передусім, це позитивно впливає на підвищення ефективності праці та реалізацію потенціалу персоналу, відповідального за ведення військового обліку, а також сприяє покращенню мотивації цієї категорії працівників, зміцненню формування та реалізації стратегії їх розвитку.

Запропонована методика може бути застосована керівниками різних рівнів для оцінювання та відбору персоналу за відповідними напрямками діяльності.

Основним **напрямом подальших досліджень** є удосконалення методик оцінювання організації та ведення військового обліку, що дозволить ідентифікувати та обґрунтувати взаємозв’язки і залежності між ними та об’єктивно оцінити стан військового обліку в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Чевганова В. Я. Система оцінювання персоналу підприємства // Ефективна економіка. 2014. № 4.
2. Оцінювання персоналу: практика використання сучасних методів, можливості поширення в Україні / Н. С. Данилевич, О. М. Поплавська, А. В. Олішевська // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Економіка. 2018. Вип. 1. С. 223–229. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuues_2018_1_38 (дата звернення: 20.04.2025).
3. Компетентнісний підхід в оцінці персоналу фінансових установ / М. Руденко та ін. // Economic journal of lesya ukrainka volyn national university. 2023. Т. 1, № 33. С. 80–89. DOI: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2023-01-80-89>.
4. Cheverda S. Analysis of models and methods for evaluating the effectiveness of employees in the project office of an outsourcing company // Scientific bulletin of kherson state university. series economic sciences. 2023. № 49. С. 63–71. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2023-49-10>.
5. Думенко М. П., Прокопенко О. С., Мороз Д. П. Пропозиції щодо формалізації критеріїв оцінювання службової діяльності військовослужбовців для укомплектування підготовленим особовим складом // Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ імені Івана Черняхівського. 2020. № 2 (66). С. 127–134. DOI: <https://doi.org/10.33099/2304-2745/2019-2-66/127>.
6. Про затвердження Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов’язаних та резервістів : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2022 №1487 // Урядовий кур’єр. 2023. № 3. 5 січ.
7. Про внесення змін до деяких законів України щодо вдосконалення освітньої діяльності у сфері вищої освіти : Закон України від 18.12.2019

- №392-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392-20#Text> (дата звернення: 20.04.2025).
8. Державний класифікатор професій ДК 003:2010. Київ : Державний комітет статистики України, 2010. Код професії 3439.
9. Професійний стандарт інспектора з військового обліку (код професії 3439). Київ : Громадська організація “Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління”, 2024. 10 грудня 2024 р.
10. Галайда Т. О., Соломаха О. М. Ефективна система оцінювання персоналу підприємства як напрям розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні // Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Вип. 17. С. 239–242.

Стаття надійшла до редакційної колегії 23.05.2025

Methodology for assessing the competencies of personnel responsible for organizing and maintaining military registration

Annotation

Personnel represent a key resource for any organization. Their professional development, qualifications, abilities, and skills determine not only personal growth but also operational efficiency. However, regrettably, assessing the level of professionalism solely based on educational documents is quite challenging. Consequently, there arises a need to develop an evaluation methodology that objectively reflects the personal and professional competencies of employees responsible for organizing and maintaining military registration. A comprehensive, unbiased assessment of personnel responsible for organizing and maintaining military registration serves not only as an effective tool for regulating the activities of relevant employees but also exerts a significant influence on the state of military registration.

The article develops a methodology for evaluating personnel responsible for organizing and maintaining military registration, which is based on the application of a competency-based approach.

The methodology is grounded in the evaluation of behavioral indicators (actions) according to an assessment scale and takes into account the personal and professional competencies of personnel responsible for organizing and maintaining military registration.

The methodology enables the assessment of personnel qualification levels, which primarily has a positive impact on enhancing work efficiency and realizing the potential of personnel responsible for maintaining military registration, as well as contributes to improving the motivation of this category of employees, strengthening the formation and implementation of their development strategy.

The proposed methodology can be applied by managers at various levels for evaluating and selecting personnel in relevant areas of activity.

Keywords: military registration; qualification; competence; behavioral indicators.