

<https://doi.org/10.36818/2071-4653-2024-1-3>

УДК 159.947.5-057.36

JEL O32, M12, M14

О. А. Остапенко

кандидат військових наук, старший науковий співробітник,
доцент кафедри соціально-гуманітарних наук Навчально-
наукового інституту публічної служби та управління
Національного університету «Одеська політехніка», м. Одеса
e-mail: aostapenko1212@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-0080-7645>

В. А. Яценко

кандидат наук з державного управління, доцент, доцент
кафедри соціально-гуманітарних наук Навчально-наукового
інституту публічної служби та управління Національного
університету «Одеська політехніка», м. Одеса
e-mail: javladimir1964@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3845-0405>

**МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ РІВНІВ МОТИВАЦІЇ
ГРОМАДЯН ЩОДО ВСТУПУ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ АБО
ПРОДОВЖЕННЯ СЛУЖБИ В СИЛАХ ОБОРОНИ УКРАЇНИ В УМОВАХ
ШИРОКОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ**

Представлено теоретичні аспекти дослідження системи мотивації громадян / військовослужбовців в умовах війни щодо вступу їх та / або продовження служби в Збройних силах України. Запропоновано систему розподілу мотиваційних чинників як вихідних даних для оцінювання мотиваційного стану в розрізі узагальнених мотиваційних кластерів. Рекомендовано розглядати систему мотиваційних чинників як певний мотиваційний потенціал, що дає особистості змогу приймати усвідомлені рішення щодо вступу на військову службу або її продовження в силах оборони України. Розроблено методу оцінювання поточного стану мотивації, за допомогою якої можна порівнювати зміни або співвідношення мотиваційного стану громадян, які підлягають мобілізації, або військовослужбовців у певні періоди часу та залежно від вікової групи або регіону країни. Результати аналізу та оцінювання поточного стану мотивації можуть стати основою для підготовки та прийняття управлінських рішень щодо посилення мотивації громадян до служби в силах оборони України. Розроблено рекомендації щодо подальших досліджень системи мотивації громадян (військових) в умовах широкомасштабної війни на власній території.

Ключові слова: мотивація, система мотивацій, зовнішня мотивація, внутрішня мотивація, мотиваційні чинники, інституційна мотивація, професійна мотивація.

Ostapenko O. A., Yatsenko V. A. METHODOLOGICAL APPROACHES TO DETERMINING THE LEVELS OF MOTIVATION OF CITIZENS TO ENLIST OR CONTINUE SERVICE IN THE ARMED FORCES OF UKRAINE IN THE CONTEXT OF A LARGE-SCALE WAR

The article presents the theoretical aspects of the study of the system of motivation of citizens (military personnel) in wartime for their entry and (or) continuation of service in the Armed Forces of Ukraine. A methodology for assessing the current state of motivation is developed. It allows comparing changes or correlations in the motivational state of citizens subject to mobilization or military personnel in certain periods of time and depending on the age group or region of the country under study. The results of the analysis and assessment of the current state of motivation can serve as a basis for preparing and making managerial decisions to strengthen the motivation of citizens to serve in the Armed Forces of Ukraine. The article develops recommendations for further research on the system of motivation of citizens (military) in the context of a large-scale war on their own territory. The methodological approaches provide criteria for assessing the current state of motivation and take into account the weight of motivational factors and motivational clusters - blocks in the overall system of motivational factors in the process of making a decision by a person to mobilize or continue service. The methodology allows comparing the states of motivation, tracking trends, organizing and conducting constant and systematic monitoring and determining what factor(s) contribute to the mobilization of men and women to the Armed Forces of Ukraine at the current stage of the armed struggle; how the motivational system changes over time; what public administration mechanisms should be used to motivate citizens to join the Armed Forces of Ukraine and at what level. Thus, the article presents a holistic system for studying military personnel motivation. The study of the state of motivation is recommended to be made a priority for further study and development in the relevant scientific institutions of the Ministry of Defense of Ukraine and other research institutions. The authors suggest continuing the development of the methodological apparatus of research focused on the identification of motivational factors and states of motivation, development of methods of conducting sociological

research that contribute to the study of motivation and substantiation of ways of action that can maintain these states at an appropriate level, development and improvement of various diagnostic methods and appropriate tools for studying the motivation of military professional activity of servicemen, and organize a systematic measurement of motivation in the Armed Forces of Ukraine.

Keywords: *motivation, motivation system, extrinsic motivation, intrinsic motivation, motivational factors, institutional motivation, professional motivation.*

Постановка проблеми. 24.02.2022 р. почалася широкомасштабна війна, яка триває третій рік. В Україні перманентно триває мобілізація до сил оборони України. Цивільні особи, які підлягають мобілізації, мають різну мотивацію, що залежить від багатьох чинників. Науковцями досліджувалися різні групи чинників мотивації до служби в силах оборони України: зовнішні, внутрішні, інституційні абстрактні, інституційні конкретні, індивідуалістичні та професійні. Вони є релевантними, проте очевидно, що наповнення їх відрізняється залежно від тривалості бойових дій, віку мобілізованих і регіону України, де проводиться мобілізація.

У лютому – червні 2022 р. багато громадян добровільно прийшли до територіальних центрів комплектування і соціальної підтримки (ТЦКСП) і мобілізувалися в сили оборони України (далі – СОУ). Це дало змогу вже в липні 2022 р. мати загальну чисельність особового складу приблизно 1 млн військовослужбовців. Мобілізація тривала, але переважно для заміни поранених і загиблих під час бойових дій [1].

Уже з грудня 2022 р., від прийняття постанови КМУ «Про затвердження Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів» [2] і до підготовки проекту закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо окремих питань проходження військової служби, мобілізації та військового обліку» [3], правові механізми адміністративного впливу щодо примусу до мобілізації ставали більш суворими, з чого можна зробити висновок про певні складнощі процесу мобілізації і недостатню кількість мобілізованих. Очевидно, що механізми заохочення до мобілізації, які спираються переважно на примус, працюють незадовільно. Попри суспільний консенсус щодо необхідності продовжувати збройну боротьбу та звільняти окуповані території, сили оборони України стикаються з недостатнім рівнем мотивації до служби. Є потреба в більш глибокому дослідженні головних чинників мотивації долучатися до війська. Необхідність продовжувати мобілізацію в суспільстві, яке змінюється, створює нагальну потребу досліджувати та слідкувати за станом мотивації громадян служити в СОУ.

Проблемою є відсутність досліджень щодо мотивації українських громадян служити в призовній армії під час тривалої широкомасштабної війни. Невідомо, які саме чинники мотивації є найбільш вагомими щодо заохочення до мобілізації, як вони змінюються і змінюється вага їх у прийнятті

громадянином власного рішення щодо мобілізації або продовження служби в силах оборони України.

Це актуалізує дослідження щодо: визначення чинників, які сприяють мобілізації чоловіків і жінок до ЗСУ на сучасному етапі збройної боротьби; визначення мотивації тих, хто був мобілізованим на службу у сили оборони України у 2022-2024 рр., і того, як їхня мотивація змінилася і змінюється зараз; з'ясування того, як виміряти та порівняти рівні мотивації громадян щодо служби в СОУ; визначення того, які механізми публічного управління і на якому рівні потрібно використовувати, щоб мотивувати громадян приєднуватися до сил оборони України або продовжувати службу.

Мобілізаційний ресурс України менший, ніж росії, тому ми маємо переважати в ефективності людей і підрозділів, у засобах зброї і способах її застосування, щоб отримати перемогу над агресором і звільнити окуповані території. Силам оборони України потрібні міцні горизонтальні структури взаємодії щодо обміну кращим досвідом і практикою дії на полі бою, сильна мотивація, самоконтроль та ініціатива знизу. Саме такий підхід щодо тих, хто долучається або вже служить у СОУ, робить українську армію сильнішою, ніж армія агресора.

Аналіз останніх досліджень. Питання впливу стану мотивації особистості на успішність виконання завдань і впливу мотивації на ефективність організації досліджувалися багатьма закордонними та вітчизняними дослідниками переважно у сфері розвитку менеджменту та успішних бізнес-проектів [4-7].

Мотивацію служити у збройних силах вперше почали досліджувати після переходу армії США до служби на контрактній основі в 1973 р. [8]. Теоретичні напрацювання визначають у сучасній армії такі групи мотиваційних факторів до служби у війську: інституційні, професійні, індивідуалістичні та фактори внутрішньої мотивації, які пов'язані безпосередньо з виконанням завдання або належністю до певного військового підрозділу / частини. Показовим є загальний тренд щодо зростання ваги та ролі нематеріальних чинників у прийнятті рішення служити в армії. Складність умов служби, зокрема віддаленість від родин і соціального життя, підвищені ризики щодо власного життя і здоров'я, компенсується відчуттям залученості до реалізації великої мети, певного вагомого соціального статусу, атмосфери побратимства та єдності, а також гарантіями отримання певних матеріальних і соціальних переваг як під час служби, так і після її закінчення [9; 10].

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО ПЕРІОДУ УКРАЇНИ

Значний науковий доробок зроблено у вивченні системи мотивації в армії Ізраїлю (ЦАХАЛ), де з огляду на особливості політичної ситуації та географічного розташування збережений загальний військовий обов'язок [11; 12]. Можна зазначити про певну схожість Ізраїлю з Україною щодо безпекової ситуації у регіоні та чинників мотивації. Вивчався і досвід визначення мотиваційних чинників учасників миротворчих місій європейських країн у різних регіонах планети, де є військові конфлікти [13-16].

Також досліджувалися мотиви проходити строкову службу в окремих європейських країнах (Кіпр, Швеція, Австрія, Норвегія), де призов збережено або є суспільний запит чи дискусія щодо його відновлення [8; 12; 13].

Форсе ХХІ пояснює актуальність різних підходів до управління, які зменшують потребу в постійному керівництві кожним солдатом і маленьким підрозділом на рівні вибору способів і засобів досягнення визначених бойових завдань. Армійські організації будуть «з більш горизонтальними зв'язками та менш жорстко ієрархічними». Системи бойового командування неминуче міститимуть «ієрархічні та неієрархічні, або мережеві, інформаційні процеси». Нова розвідувальна архітектура «дасть змогу підлеглим краще використовувати ресурси та координувати зусилля на найнижчих тактичних рівнях» [17].

Інституційний тип мотивації служити є основним, на ньому історично ґрунтувалися призовні армії та загальний військовий обов'язок [8]. Для мотивації виживання та ідеологічної мотивації додаткових зусиль для залучення людей до війська не потрібно [11]. Проте це потребує належної актуалізації мотивації в суспільстві через пропаганду, опис безпекових викликів, доведення до кожного громадянина необхідності боротьби, стирання в образі ворога рис, притаманних людині, розбудови зв'язку між військовими та цивільними, формування національної ідентичності та психологічної мобілізації [13].

Детально інституційний тип мотивації було досліджено на прикладі Збройних сил Ізраїлю (IDF). Автори виокремлюють мотивацію виживання та ідеологічну мотивацію [11; 18]. Мотивація виживання характерна в ситуації непримиренної боротьби, коли вибір відсутній, а боротьба є безперечним пріоритетом для всього суспільства. Ухилення від служби засуджується в соціумі, індивідуальні інтереси повністю підпорядковуються суспільним цілям виживання, а громадяни готові до самопожертви. Ідеологічна мотивація ґрунтується на національній ідентичності та відданості певним цінностям або певній ідеологічній парадигмі чи релігійній ідеї, які визначають мету боротьби. Служба в армії позитивно впливає на соціальний статус. Цікавим є факт, що останніми роками зростає кількість рекрутів, які служать в армії Ізраїлю з ідеологічних причин або з мотивації виживання. Особливо це стосується окремих соціальних груп громадян, які живуть на прикордонних територіях, як

на «лінії фронту». Отже, страх, відчуття постійної загрози та сильна національна ідентичність були визначальними для масової мотивації служити в армії Ізраїлю [12].

Інституційні абстрактні чинники мотивації, історично характерні для призовної армії, в Україні залишаються головними та визначаються фактором війни українських громадян на власній території, не тільки за свою країну, а і за свій дім і своїх рідних, посилюються внутрішньою мотивацією жаги помсти за загиблих і зруйноване життя.

Другою групою мотиваційних факторів є професійні: військова служба це така ж професія чи робота, як інші. Перехід до контрактної армії визначив перехід від інституційної до професійної мотивації. У такому разі складні умови «праці» мають балансуватися фінансовою винагородою чи додатковою відпусткою [8]. Для цього типу мотивації характерне більш раціональне оцінювання недоліків і переваг, зокрема розміру та стабільності зарплатні чи можливості здобути професійні навички [18]. Така мотивація є основою контрактної армії. Урахування цих факторів мотивації вимагає від армії як працедавця змін і гнучкості, яку демонструють цивільні працедавці. Іншого шляху немає, позаяк збереження статус-кво загрожує провалом рекрутингу в контрактну армію [12].

Наступною групою мотиваційних факторів є індивідуалістичні. Суспільство розвивалося, з плином часу в дослідженнях виокремилася так звана індивідуалістична мотивація, що ґрунтується на здобутті особистісно значущого досвіду [18]. Індивідуалістична мотивація розглядає армію як інструмент особистого розвитку та досягнення власних цілей. Такий тип мотивації, наприклад, проявляється в бажанні служити в технологічних підрозділах для старту кар'єри в галузі комп'ютерних технологій. Прикладами індивідуалістичної мотивації, представленими в дослідженнях, є бажання проходити строкову службу в арміях Норвегії та Швеції, щоб спробувати нове, розвинути як особистість, опанувати професію, яка ляже в основу подальшої кар'єри, узяти участь у міжнародних місіях через цікавість до іншої країни та відчуття важливості своєї роботи [19].

Цікавим аспектом мотивації служити є еволюція традиційного сприйняття служби як обов'язкового атрибута «справжнього чоловіка» – маскуліності, коли суспільство визнає унікальний внесок армії в психологічну сепарацію від батьків, дорослішання, здобуття корисних навичок і розвиток здатності долати складнощі [7]. Також на поведінку людини істотно впливають соціальні норми. Людина часто робить те, що є прийнятним, звичним, легітимним, навіть модним у суспільстві. Зазвичай така нормативна мотивація є потужною, оскільки норма виростає з усвідомлення необхідності виживання або ідеологічних переконань.

Мотивація завжди є комплексною, її різні типи можуть поєднуватися, але загальний тренд –

зростання ваги індивідуалістичної мотивації [18]. Мотивація змінювалася у відповідь на зміну безпекового, економічного та соціального контекстів.

Наявні дослідження мотивації служити у війську уможливають висновок про те, що сучасне суспільство може бути надзвичайно розмаїтим у ставленні до служби в армії. Колективні та індивідуальні інтереси певною мірою конфліктують між собою, а різні вікові групи можуть мати різне сприйняття необхідності служити в армії [12; 13].

Такого масштабу війни, як в Україні, не було в Європі з часів Другої світової війни, а суспільство відтоді пройшло через низку трансформацій соціального та економічного характеру. Велика війна спричинила процес переосмислення призову – питання відновлення строкової служби та призову на порядку денному в ЄС [13]. Австрія та Швейцарія продовжили призов, Норвегія розширила його на жінок, Литва та Швеція відновили призов. Франція почала впроваджувати систему національної служби для безпекових і цивільних завдань. Нідерланди, Німеччина та Італія дискутують щодо відновлення призову.

Попри наявність значної кількості досліджень мотивації служити в армії, бракує комплексного дослідження впливу всіх мотиваційних чинників на прийняття рішення громадянином щодо приєднання або продовження служби в армії, методичного забезпечення моніторингу змін і поточного оцінювання стану мотивації.

Метою статті є обґрунтування необхідності та розроблення методики оцінювання поточного стану мотивації громадян служити в силах оборони України під час тривалої широкомасштабної війни.

Методика оцінювання повинна враховувати вагу чинників мотивації, які досліджуються в загальній системі мотиваційних чинників під час прийняття рішення особою щодо мобілізації або продовження служби. Наявність такої методики дасть змогу організувати та проводити постійний моніторинг і визначити, які чинники сприяють мобілізації чоловіків і жінок до ЗСУ на сучасному етапі збройної боротьби; як система мотивації змінюється з часом; які механізми публічного управління і на якому рівні потрібно задіяти, щоб мотивувати громадян приєднуватися до СОРУ.

Основні результати дослідження. Спробою об'єднати різні чинники мотивації громадян до служби в армії є інтегрована типологія, що диференціює мотиви за конкретними, які надають якісь матеріальні переваги зразу або в майбутньому (гроші, стабільна робота, соціально-економічні переваги, підготовка до майбутньої кар'єри, полегшення доступу до освіти тощо), та абстрактними, які надають морально-психологічні переваги, з орієнтацією або на себе (особисті досягнення, особистий розвиток, робота з людьми, яких поважаєш, самоповага тощо) або на інших членів суспільства (безпека та захист, допомога іншим, демократичний лад, обов'язок перед країною,

лідерство, командна робота, суспільна солідарність тощо) [20].

Отже, пропонується визначити шість основних кластерів (блоків) чинників мотивації – три блоки зовнішньої мотивації (інституційної, професійної та індивідуальної), кожен з яких складається з конкретних та / або абстрактних мотиваційних чинників, а також три блоки внутрішніх мотиваційних чинників: відчуття належності до конкретної групи, команди, організації (належність до певного роду військ (морської піхоти, десантно-штурмових військ), конкретної бойової бригади, конкретного підрозділу, групи побратимів); мотивації, яка пов'язана з виконанням конкретного завдання; мотивації, яка пов'язана з особистим мотивом (втратаю рідних, свого побратима, знайомого, своєї землі або майна тощо). Кластери-блоки внутрішньої мотивації теж мають конкретні та / або абстрактні мотиваційні чинники, наприклад доплати за ефективність бойової дії під час виконання завдання, належність до елітного підрозділу, який має краще озброєння, гордість за те, що ти найкращий та компетентний для виконання поставлених бойових завдань.

Схема розподілу мотиваційних чинників по мотиваційних кластерах-блоках («дерево мотивації») представлена на рис. 1. Кожний мотиваційний чинник і інтеграція їх у кластер розглядається як частинка загального мотиваційного потенціалу, який спонукає, заохочує, надихає, мотивує чи в інший спосіб позитивно впливає або може вплинути на рішення особи офіційно мобілізуватися або продовжити службу в СОРУ.

Оскільки передбачається, що визначення якісного значення того або іншого чинника мотивації та кластера-блоку можливо шляхом організації відповідного соціологічного опитування, окремим завданням є формулювання запитань, які б розкривали зміст кластера-блоку чинників мотивації, які представлені на рис. 1. Спробуємо визначити смислові напрями, які надалі дадуть змогу це зробити.

I. Інституційна мотивація конкретна: висока грошова винагорода за вступ до СОРУ та безпосередню участь у бойових діях; високі соціальні гарантії як військовослужбовця та учасника бойових дій – пільги на отримання житла, комунальні послуги, проїзд, медичне забезпечення, організацію власного бізнесу, освіту; стабільна поважна робота; високий рівень життя родини; пільги членам родини учасника бойових дій на освіту дітей; набуття в армії корисних навичок для подальшого життя; перспективи побудови власної кар'єри після служби на публічній службі або в приватному секторі тощо. **Інституційна абстрактна:** виконати свій обов'язок перед країною, захистити свою країну; зробити щось корисне для країни; відчуття патріотизму; відчуття суспільної солідарності; відчуття власної національної ідентичності; бажання забезпечити виживання народу своєї національної спільноти; відчуття необхідності боротьби задля виживання власного народу, громади, родини; цінність великої мети як «творця сучасної

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО ПЕРІОДУ УКРАЇНИ

історії»; захистити свою гідність, права та свободи, свій уклад життя.

II. Професійна конкретна мотивація, коли служба розглядається як робота, відповідно оцінюється її привабливість порівняно з іншими професійними можливостями: стабільна висока грошова винагорода; можливості здобути унікальні професійні навички; забезпечення службовим / постійним житлом; велика відпустка тощо. Професійна абстрактна: високий соціальний статус професії військовослужбовця; гордість від відчуття приналежності до СОУ; перспективи побудови успішної власної кар'єри в армії тощо.

III. Індивідуальна конкретна мотивація:

можливість спробувати нове та здобути знання, навички, вміння; розвинутися як особистість для подальшої успішності в житті; опанувати певну професію, яка ляже в основу подальшої кар'єри; мандрувати завдяки участі в міжнародних місіях через цікавість до іншої країни тощо. Індивідуальна абстрактна: гордість за власне рішення приєднатися до СОУ, бажання мати особисті унікальні досягнення та особистий розвиток, бажання пригод та адреналіну; маскулінність – відчуття роботи для справжніх чоловіків; перспективи набуття навичок долати життєві складнощі; психологічна сепарація від батьків: дід і батько служив і я буду; відповідність соціальній нормі тощо.

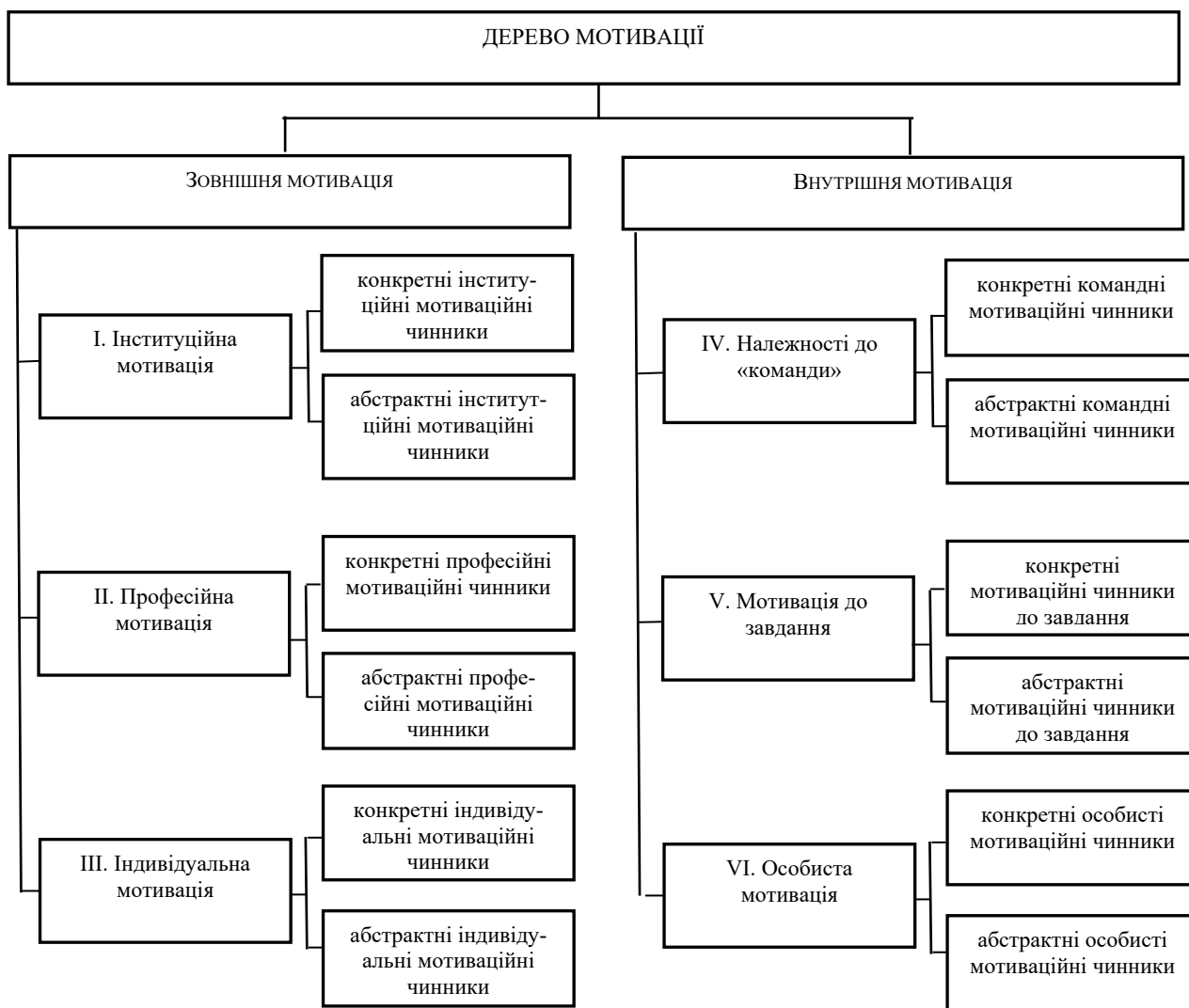


Рис. 1. Дерево мотивації громадян щодо служби в силах оборони

Джерело: розробка авторів.

V. Мотивації, які пов'язані з виконанням конкретного завдання: почуття власного вибору способу та бойових засобів, якими виконується завдання, що призведе до успішного та ефективного виконання поставленого завдання; відчуття власної компетентності щодо здатності виконати завдання

найкраще; упевненість у власному бойовому досвіді: відчуття значущості завдання для отримання спільної перемоги в бою / операції; відчуття здатності контролювати хід виконання завдання і добиватися прогресу; матеріальна й моральна винагорода за успішність виконання завдання (наприклад за

знищену / захоплену техніку противника або взяття в полон супротивників) тощо.

VI. Особиста внутрішня мотивація, яка пов'язана з війною на власній землі та особистим відчуттям втрати важливого, що має персональну цінність. Конкретні командні мотиваційні чинники: бажання повернути свою власну землю, дім, село, місто тощо. Абстрактні: особисте відчуття помсти за загиблих під час війни рідних, побратимів; бажання помститися за зруйноване довоєнне життя або знищені окупантами села, міста, власне житло, майно тощо.

Мотивація є комплексною, її різні складові можуть поєднуватися або посилювати один одного. У різних осіб кластери-блоки мотиваційних чинників або конкретні чинники можуть мати різну силу впливу на прийняття рішення мобілізуватися. Тому кожний із запропонованих мотиваційних кластерів-блоків може справляти вирішальний вплив на прийняття рішення конкретною особою щодо мобілізації або продовження служби в СОУ.

Структурно мотиваційний потенціал може розглядатися як з погляду ресурсного компонента, що характеризує можливості окремих мотиваційних чинників і кластерів, куди вони входять, суттєво впливати на рішення долучитися до СОУ, так і з погляду результативного компонента, що відображає поточний результат використання ресурсних можливостей, тобто той, що характеризує досягнутий рівень реалізації мотиваційного потенціалу в прийнятті рішення – по суті, його вагу та ефективність впливу на прийняття позитивного рішення.

Відповідно, для оцінювання фактичного стану мотивації необхідна сукупність показників, що відображають його ресурсний і результативний компоненти. Тоді можна буде визначити спроможність усього мотиваційного комплексу.

Для визначення рівня достатності потенціалу повинна бути розроблена нормативна модель, що характеризує граничні параметри його задовільного й незадовільного стану.

Зіставлення фактичних і нормативних показників дасть змогу виділити сильні й слабкі сторони розвитку процесів у мотиваційній сфері та в кожному кластері-блоці мотивації. Це стане основою для розроблення заходів, спрямованих на підтримання позитивних і подолання негативних тенденцій у сфері мотивації до служби в СОУ.

У межах такої методології кількісного оцінювання мотиваційного потенціалу здійснюється формулювання параметричної структури кожного окремо взятого кластера-блоку мотивації, який повинний містити 10-20 чинників мотивації, які його характеризують, з відповідними суб'єктивними характеристиками стану.

Припустимо, що кожний мотиваційний чинник (а надалі мотиваційний кластер як сума значень мотиваційних чинників) вносить свою частку в прийняття рішення приєднатися або продовжити службу в СОУ. Тоді максимальний мотиваційний

потенціал можливо представити як суму максимумів мотиваційних потенціалів чинників або максимальну суму мотиваційних кластерів, які формуються додаванням потенціалів їхніх чинників:

$$\Pi_{max} = \sum_{i=1}^n \Pi_i^{max}, \quad (1)$$

де: Π_{max} – максимально можливий мотиваційний потенціал;

Π_i^{max} – максимальне значення i -го чинника мотиваційного потенціалу;

n – кількість мотиваційних чинників.

Аналогічно можна розраховувати поточний мотиваційний потенціал:

$$\Pi_{пот} = \sum_{i=1}^n \Pi_i, \quad (2)$$

де Π_i – поточне значення i -го мотиваційного чинника.

Тоді ступінь реалізації мотиваційного потенціалу в прийнятті рішення бути в СОУ можна представити як відношення значення поточного мотиваційного потенціалу до максимального:

$$K_n = \frac{\Pi_{пот}}{\Pi_{max}}. \quad (3)$$

Зробимо припущення: 1) якщо $0 < K_n \leq 0,33$ – власне рішення бути в СОУ прийнято не буде; 2) якщо $0,33 < K_n < 0,5$ – імовірність прийняття рішення бути в СОУ є низькою. Це зони незадовільного та кризового стану мотивації; 3) якщо $0,5 \leq K_n \leq 0,68$ – імовірність прийняття рішення бути в СОУ висока; $0,68 < K_n \leq 1$ – рішення буде прийнято. Такий розподіл імовірностей щодо прийняття рішення відповідає нормальному закону розподілу імовірностей.

Під час організованого опитування респондентів щодо впливу того або іншого чинника мотивації та мотиваційного кластера на рішення бути в СОУ отримаємо якісні суб'єктивні характеристики чинника в можливих варіантах відповідей: демотивує, не впливає, мотивує (трохи – задовільно), добре мотивує, відмінно мотивує – заохочує, яким можна присвоїти відповідні числові значення (табл. 1).

Такий спосіб оцінювання кожного мотиваційного чинника дає змогу кількісно оцінити стан мотивації кожного, хто бере участь в опитуванні, і водночас визначати тенденції змін у сфері мотивації.

Критерій являє собою правило, на підставі якого виноситься судження або визначається оцінка рівня мотивації і стан окремих базових мотиваційних складових. Під критерієм пропонується розуміти міру реалізації мети – максимум мотивації, коли $K_n \rightarrow 1$, а під показником – поточний рівень мотиваційного потенціалу та поточні значення потенціалів мотиваційних кластерів. У такий спосіб можна побічно судити про динаміку змін у сфері

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО ПЕРІОДУ УКРАЇНИ

мотивації, зміну ваги та значень мотиваційних кластерів. Перелік критеріїв і показників національної безпеки повинен бути гранично компактним, а

показники – забезпечувати як поточні оцінки, так і розкриття тенденцій наростання проблем у мотиваційній сфері.

Таблиця 1

Числові значення суб'єктивних оцінок стану мотиваційного чинника

Оцінка	Демотивує	Не визначився	Мотивує	Добре мотивує	Відмінно мотивує – спонукає
Значення	-1	0	1	2	3

Джерело: розробка авторів.

Алгоритм оцінювання потенціалу мотивації може бути представлений у вигляді чотирьох послідовно здійснених етапів (табл. 2).

Водночас реалізація представленого алгоритму вимагає розв'язання низки методологічних проблем.

Проблема 1. Обумовлена необхідністю ретельного вибору та формулювання сукупності запитань в опитуванні як чинників мотивації і показників кожного мотиваційного кластера-блоку, що характеризують ресурсну й результативну складові мотиваційного потенціалу. Вибір узагальнювальних показників мотивації характеристик кожного

кластера-блоку здійснюється з огляду на такі положення: система показників мотиваційного кластера повинна забезпечувати комплексну характеристику мотиваційного кластера, а сукупність індикаторів-запитань має бути гнучкою, тобто відображати всі зміни, що відбуваються в мотиваційній сфері; кількість чинників мотивації (запитань-характеристик) повинна бути обмеженою і сталою для забезпечення коректного порівняльного оцінювання мотиваційного потенціалу в різні періоди часу, у різних вікових групах громадян або в різних регіонах країни.

Таблиця 2

Алгоритм оцінювання мотиваційного потенціалу

Найменування етапу	Завдання етапу
I. Опис нормативної моделі стану мотиваційного потенціалу через систему якісних вимог до ресурсних і результативних характеристик (конкретного й абстрактного) до кожного кластера-блоку мотиваційного потенціалу	Визначення переліку важливих чинників / запитань для респондентів, які характеризують мотиваційний потенціал, установлення граничних характеристик – критеріїв, які будуть використовуватися для оцінювання
II. Оцінювання фактичного (поточного) стану мотиваційного потенціалу (ураховуючи розроблену нормативну модель)	Аналіз неузгодженості нормативних і фактичних параметрів мотиваційного потенціалу – виділення його сильних і слабких сторін
III. Характеристика можливих напрямів посилення мотиваційного потенціалу (ураховуючи результати проведеного аналізу)	Формування мотиваційного профілю, його зонування. Визначення напрямів і способів дії щодо посилення окремих складових мотиваційного потенціалу
IV. Порівняльне оцінювання стану мотивації як відносно абсолютного максимуму мотивації, так і відносно зіставлення поточних значень попередніх вимірювань. Визначення тенденцій змін кожного кластера та мотивації загалом і способів подальшої дії	

Джерело: розробка авторів.

Тому всі узагальнювальні показники були та характеризують мотиваційний потенціал (рис. 2). згруповані в шість блоків, що підлягають оцінюванню

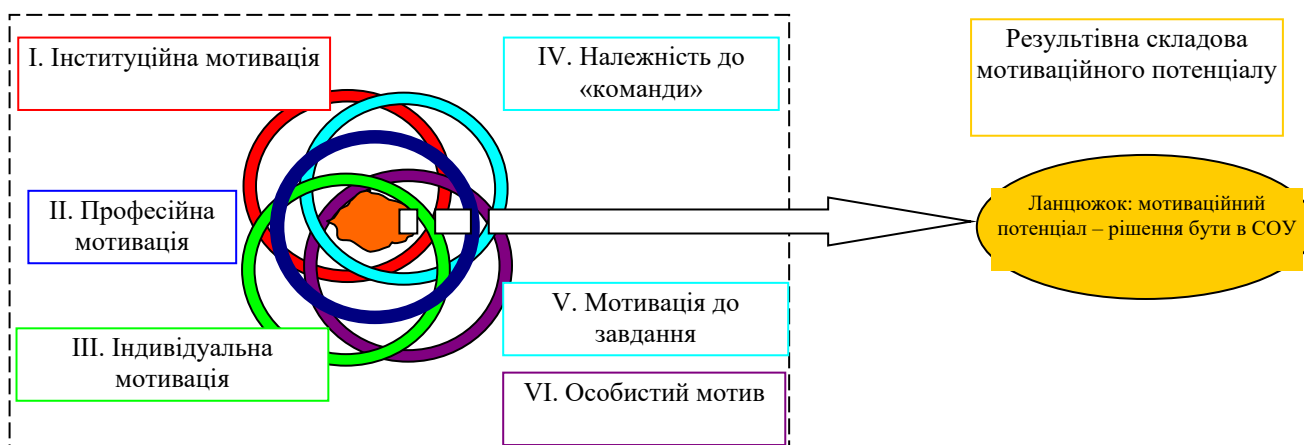


Рис. 2. Кластери-блоки стану мотиваційного потенціалу, які підлягають оцінюванню

Джерело: розробка авторів.

Проблема 2. Впливає з необхідності визначення граничних станів обраних узагальнювальних показників. Пропонуємо визначати стани мотиваційних кластерів-блоків з огляду на таке: кожний мотиваційний блок складається з hb мотиваційних чинників, що її характеризують (як визначено в табл. 1), де h – кількість чинників, а b – номер кластера-блоку. Тоді поточний мотиваційний потенціал блоку буде дорівнювати:

$$\Pi_{\text{пот}}^b = \sum_{j=1}^{h_b} \Pi_j^b, \quad (4)$$

де: Π_j^b – числове значення потенціалу j -го чинника кластера-блоку b .

Відповідно до (1) і значень табл. 1 максимальний мотиваційний потенціал кластера – $\Pi_{\text{max}}^b = 3 \times h_b$, а відповідно до (3) ступінь реалізації мотиваційного потенціалу кластера –

$$K_{\Pi}^b = \frac{\Pi_{\text{пот}}^b}{\Pi_{\text{max}}^b}.$$

Тоді граничні стани кластера-блоку можна визначати за аналогією з припущенням (1).

Проблема 3. Пов'язана з формуванням нормативної моделі стану мотиваційного потенціалу. Її вирішення нам видається у визначенні системи нерівностей, що погоджують узагальнювальні показники з їхніми граничними характеристиками (табл. 3).

Таблиця 3

Нормативна модель оцінювання мотиваційного потенціалу

Вигляд нерівності	Характеристика стану потенціалу безпеки
$0 < K_{\Pi} \leq 0,33$	Незадовільний стан, що вимагає радикальних перетворень у системі мотивації. Класифікується як незадовільний стан мотиваційного потенціалу
$0,33 < K_{\Pi} < 0,5$	Кризовий стан, що вимагає обмежених змін, щоб досягти бажаного рівня мотивації
$0,5 \leq K_{\Pi} \leq 0,68$	Задовільний стан, адекватний потрібному рівню мотивації. Вимагає змін, які спрямовані на підтримання позитивної динаміки. Класифікується як достатній потенціал мотивації
$0,68 < K_{\Pi} \leq 1$	Високий рівень мотиваційного потенціалу. Не вимагає суттєвих змін

Джерело: розробка авторів.

Такий підхід дає змогу агрегувати окремі характеристики потенціалу й відобразити їх графічно у вигляді сукупності координат єдиної шкали. Отримані координати потенціалу можуть бути

графічно відображені у вигляді певного мотиваційного профілю. Залежно від рівня концентрації розрахованих координат на ньому можуть бути виділені три зони (рис. 3).

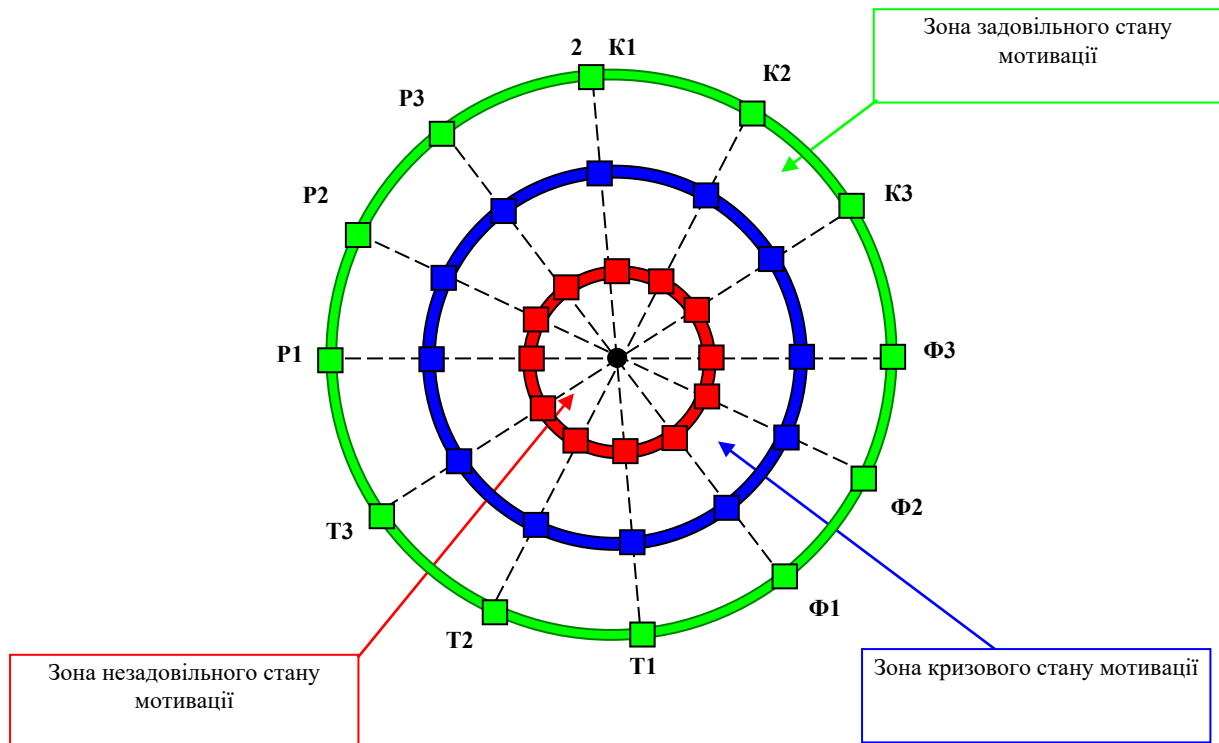


Рис. 3. Зонування профілю мотиваційного стану

Джерело: розробка авторів.

1. Зона незадовільного стану мотиваційного потенціалу або потенціалу мотиваційного кластера-блоку. Відбиває негативні тенденції у формуванні мотиваційного потенціалу, що вимагає прийняття відповідних управлінських рішень і розроблення системи заходів, спрямованих на підвищення ресурсної та, відповідно, результативної складової мотиваційного потенціалу.

2. Зона кризового стану. Свідчить про недостатній рівень мотивації у формуванні рішення бути в СОУ й необхідність пошуку шляхів поліпшення мотивації через вплив на той або інший мотиваційний кластер-блок.

3. Зона задовільного стану. Для неї характерний вихід з траєкторії кризового розвитку мотивації, вона вимагає розроблення заходів, спрямованих на підтримання позитивної динаміки сформованої ситуації.

Результати представленого зонування є основою визначення напрямів реалізації перетворень у сфері мотивації і можуть використовуватися в запропонованій методиці порівняльного оцінювання стану мотивації, що містить певний порядок дій.

1. Формуємо перелік чинників-запитань, що визначають потенціал кожного мотиваційного кластера-блоку та найбільш повно характеризують стан мотивації. Очевидно, що не всі кластери-блоки мотивації однаково впливають на загальний стан мотивації; крім того, ступінь їхнього впливу може змінюватися в часі, залежати від завдань опитування, що пов'язано з віком респондентів або територією. Тому виникає завдання ранжування мотиваційних блоків за ступенем їхнього впливу на загальну величину мотиваційного потенціалу.

2. Завдання ранжування ваги впливу кожного кластера-блоку на результат прийняття рішення бути в СОУ можливо визначити так.

Кожен блок мотиваційних чинників (від I до VI) має свій перелік чинників (h_b), який його характеризує. За результатами опитування і присвоєння числових значень з табл. 1 кожному мотиваційному чиннику отримуємо значення умовного потенціалу кожного чинника (Π_j^b), а сума їх – умовний поточний потенціал блоку ($\Pi_{\text{пот}}^b$). Тоді середнє значення мотиваційних чинників у блоці можна визначити як $\Pi_{\text{сер}}^b = \frac{\Pi_{\text{пот}}^b}{h_b}$. Значення

середніх чинників будуть визначати ранг мотиваційного кластера-блоку – від 1 (найменше значення) до 6 (найбільше значення). Після ранжування мотиваційних блоків-чинників

визначаємо їхню «вагу» ($\alpha_b = \frac{\min \Pi_{\text{сер}}^b}{\sum_{j=1}^b \Pi_{\text{сер}}^b}$,

$0 < \alpha_b < 1$) у системі мотиваційних чинників для мотиваційних блоків як співвідношення мінімального середнього значення чинників мотиваційного блоку

($\min \Pi_{\text{сер}}^b$) з рангом 1 та суми середніх значень чинників усіх мотиваційних блоків.

Вірогідність правильності ранжування і визначення «ваги» визначається за допомогою критерію погодженості результатів опитування респондентів.

$$M(\rho) = \frac{1}{N} \sum_{k=1}^N \rho_k \cdot \eta_k, \quad (5)$$

де: ρ_k – імовірність збігу думок респондентів з представленою послідовністю. Визначається як відношення кількості «згодних» до загальної кількості мотиваційних показників кластера-блоку;

η_k – частота влучення подій у статистичні класи;

K – кількість класів;

N – кількість опитуваних респондентів.

Думки учасників опитування вважаються погодженими, якщо критерій погодженості перебуває

в межах $0,68 \leq M(\rho) \leq 1$. Збіжність послідовності математичних очікувань $Mm1(\rho) < Mm2(\rho) < Mm3(\rho)$ визначає можливість домогтися погодженої думки на вибір послідовності, яка ранжується для m турів опитування.

3. Коли погоджена і відома «вага» кожного з блоків мотиваційного потенціалу, визначаємо їхню значущість за бальною шкалою. Значущість b -го показника виражається в балах, через «вагу» найменшого блоку мотивації α_b^{\min} , якому відповідає 1 бал у ранжуванні.

$$f_b = \frac{\alpha_b}{\alpha_b^{\min}}. \quad (6)$$

4. Будуємо кругову діаграму, для чого:

– визначаємо величину сектора, що відповідає найменшому показнику блоку мотиваційного потенціалу. Для цього розділяємо коло (360°) на кількість балів, що відповідає залежності:

$$C = \sum_1^b f_b + 1, \quad (7)$$

де b – кількість блоків, які характеризують мотиваційний потенціал. Тоді мінімальний сектор буде мати величину:

$$S_{\min} = \frac{360}{C}; \quad (8)$$

– визначаємо величину сектора, що займає b -й блок мотиваційного потенціалу. Очевидно, що кожен з блоків буде займати сектор, що складається з f_b елементарних секторів: $S_b = S_{\min} \times f_b$;

– проводимо радіальну координату посередині кожного b -го сектора;

– розділяємо радіальні координати від центра кола на три частини, які відповідають оцінці з табл. 1. Припускаємо, що середня оцінка чинників мотиваційного блоку знаходиться в межах від 0 до 3;

– відкладаємо середнє значення ($\Pi_{сер}^b$) кожного b -го кластера-блоку мотиваційного потенціалу на відповідній йому радіальній координаті та будуємо сектор з радіусом R_b , який відповідає значенню показника.

Площа отриманої фігури буде графічно відображати поточний стан мотиваційного потенціалу кластера-блоку: $S_b = \frac{\pi}{360} (R_b)^2 \gamma_b$, де γ_b – значення кута сектора. Повторюючи процедури 1-4, будуємо кругові діаграми, що характеризують поточні мотиваційні потенціали всіх блоків.

5. Підсумовуючи площі секторів, обчислюємо площу, що відповідає «якості» поточного мотиваційного потенціалу:

$$S_M^{пот} = \sum_{j=1}^b S_b, \quad (9)$$

де $S_M^{пот}$ – сума площі секторів блоків, що відповідає стану поточного мотиваційного потенціалу загалом. Якщо розрахувати й побудувати кругову діаграму стану мотиваційного потенціалу для інших періодів часу або інших умов дослідження, то можемо порівняти потенціали мотиваційних станів і виявити

певні тенденції його змін і змін, які відбуваються в мотиваційних кластерах-блоках.

6. Визначасмо співвідношення відповідних площ фігур, що відповідають поточним мотиваційним потенціалам на певні періоди часу, для того або іншого регіону країни, для певних вікових груп, які досліджуються. Отримана відносна величина характеризує кількісні та якісні (поліпшення чи погіршення) зміни мотиваційного потенціалу:

$$k = \frac{S_M^{пот(i)}}{S_M^{пот(j)}}, \quad (10)$$

де k – коефіцієнт, що показує в скільки разів мотиваційний потенціал i -го вимірювання відрізняється від j -го вимірювання. Так само можемо прослідкувати зміни в мотиваційних кластерах-блоках.

Отже, вищевикладені методичні підходи до оцінювання мотиваційного потенціалу дають змогу порівнювати мотиваційні потенціали, відслідковувати тенденції змін мотивації у часі та з'ясувати, чи відповідає стан мотивації вимогам мобілізації.

Приклад побудови кругової діаграми для двох станів мотиваційних потенціалів

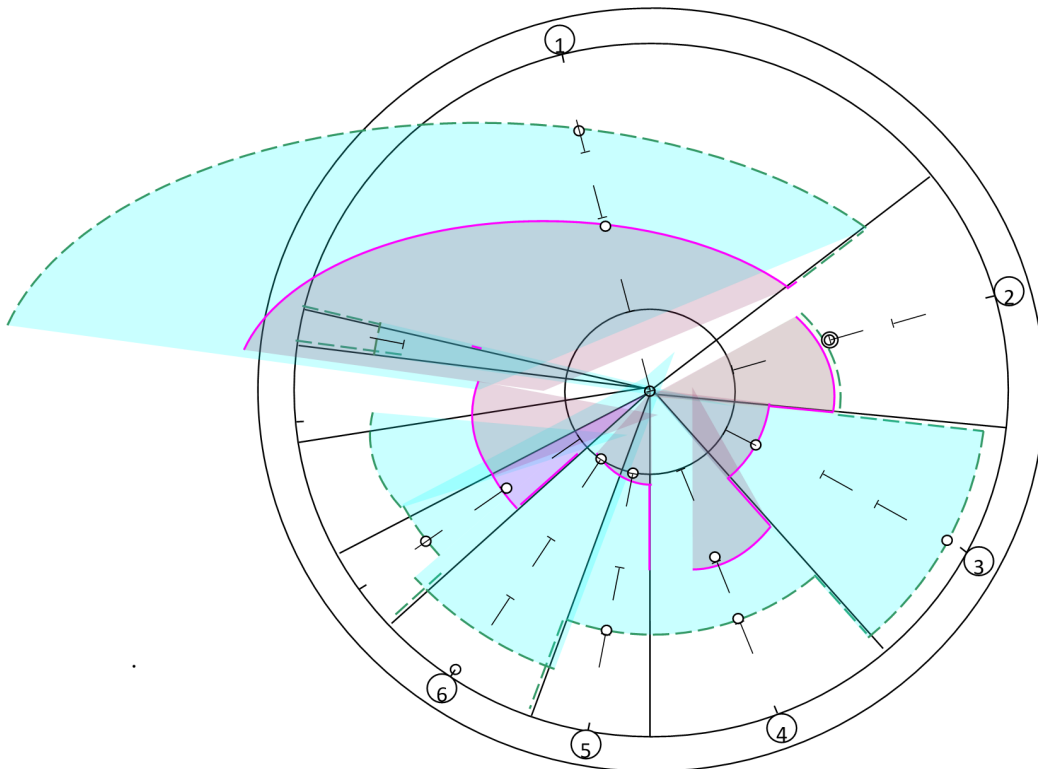


Рис. 4. Приклад побудови кругової діаграми для двох станів мотиваційних потенціалів

Джерело: розробка авторів.

Однією з позитивних якостей запропонованого методичного підходу (водночас з наочністю і простотою) є його уніфікованість і універсальність. Методику можуть використовувати як служби морально-психологічного забезпечення в частинах, підрозділах, ТЦКСП, так і органи публічної влади для вивчення загального стану мотивації. Простота й

можливість реалізації методики на ЕОМ дає змогу охопити максимальне широке коло респондентів і підвищити вірогідність прийняття правильних управлінських рішень щодо покращення стану мотивації.

Винятково важливе значення має психоемоційний стан учасника опитування, особливо під час

екзистенційної, непримиренної війни на своїй території. Цілком можливо, що вирішальний вплив на прийняття рішення долучитися або продовжити службу в СОУ може справляти один конкретний мотиваційний чинник, наприклад жага помсти за загиблих під час війни рідних, нестримне бажання захистити свій народ, свою націю, бажання служити в славетній частині (підрозділі), звільнити від окупації своє село або місто, мати високу грошову винагороду й підтримати свою родину, яка у скрутному становищі, стати видатним командиром / командувачем. Долю таких відповідей можливо визначити під час опитування, якщо додавати в кожному блоці опитування пряме запитання: чи є в переліку чинник, який однозначно спонукає Вас приєднатися до сил оборони України, чи можете Ви такий чинник визначити самостійно? Надалі середню оцінку такого чинника, можливо, потрібно буде збільшувати на частку однозначних відповідей, яка визначається під час опитування.

Висновки. Розроблені методичні підходи та запропонована методика оцінювання мотиваційного потенціалу мають важливі потенційні переваги у вивченні мотиваційної сфери під час повномасштабної війни. Основні з них:

1. Запропонована методика універсальна, її можна використовувати на різних рівнях: у службах морально-психологічного забезпечення для вивчення та аналізу стану мотивації військовослужбовців частин / підрозділів і відслідковування тенденцій змін стану мотивації; у територіальних центрах комплектування і соціальної підтримки для вивчення мотивації громадян, які підлягають мобілізації, та тих, хто перебуває на обліку; в органах публічної влади всіх рівнів, які безпосередньо відповідають за процес мобілізації громадян у СОУ на території. Простота та можливість реалізувати методику на ЕОМ дають змогу охопити максимально широке коло респондентів і підвищити вірогідність прийняття правильних управлінських рішень щодо підвищення рівня мотивації.

2. Методичні підходи дають критерії оцінювання поточного стану мотивації, ураховують вагу чинників мотивації та мотиваційних кластерів-блоків у загальній системі мотиваційних чинників під час прийняття рішення особою щодо мобілізації або продовження служби.

3. Методика дає змогу проводити порівняння станів мотивації, відслідковувати тенденції змін, організувати та проводити постійний, системний моніторинг і визначати, які чинники сприяють мобілізації чоловіків і жінок до ЗСУ на сучасному етапі збройної боротьби; визначати, як система мотивації змінюється з часом; з'ясувати, які механізми публічного управління і на якому рівні потрібно використати, щоб мотивувати громадян приєднуватися до сил оборони України.

Отже, у статті представлена цілісна система дослідження мотивації військовослужбовців. Рекомендуємо зробити дослідження стану мотивації

пріоритетною для подальшого вивчення і розвитку у відповідних наукових закладах Міністерства оборони України, інших науково-дослідних установах.

Пропонується: продовжувати розвиток методичного апарату досліджень, які зосереджені на виявленні мотиваційних чинників і станів мотивації, розробленні методів проведення соціологічних досліджень, що сприяють вивченню мотивації та обґрунтуванню способів дії, здатних ці стани підтримувати на доцільному рівні; розроблення та удосконалення різних діагностичних методик, відповідного інструментарію дослідження мотивації військово-професійної діяльності військовослужбовців; організувати систематичне вимірювання мотивації в СОУ та тестування її зв'язку з ефективністю бойових підрозділів та їхньою готовністю; розробити ефективні механізми публічного управління щодо посилення мотивації до вступу та подальшого проходження військової служби й найбільш ефективних важелів, що впливатимуть на мотивацію військово-професійної діяльності військовослужбовців і громадян України, які підлягають мобілізації; розробити механізми ефективного стимулювання мотивації на відповідних управлінських рівнях і внести їх до системи навчання представників органів публічної влади, військових командирів / начальників усіх рівнів та під час підготовки підрозділів і частин ЗСУ.

Усе вищезначене вимагає зміни системи управління процесами мотивації мобілізації, забезпечення взаємоузгодженості політики органів публічного управління всіх рівнів, системи морально-психологічного забезпечення в Збройних силах України, трансформації характеру методів стимулювання мотивації в умовах війни.

Список використаних джерел

1. Комплексне порівняльне дослідження «Як війна змінила мене та країну. Підсумки року». Соціологічна група «Рейтинг»: сайт. 21.02.2023. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/kompleksne_dosl_dzhennya_yak_v_yna_zm_nila_mene_ta_kra_nu_p_dsum_ki_roku.html

2. Про затвердження Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів: постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2022 р. № 1487. *Законодавство України*: сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1487-2022-%D0%BF#Text>

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо окремих питань проходження військової служби, мобілізації та військового обліку: проєкт закону від 30.01.2024 р. № 10 449. *Верховна Рада України*: сайт. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/43604>

4. Argyris C., Schön D. A. *Theory in practice: Increasing professional effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass, 1974. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/bs.3830390308>. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/074171367602700109>

5. Bandura A. Self-regulation of motivation and action through goal systems. *Cognitive perspectives on emotion and motivation* Cambridge. Cambridge University Press, 1988. Pp. 37-61. DOI: http://dx.doi.org/10.1007/978-94-009-2792-6_2
6. Deci E. L., Ryan R. M. The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1987. Vol. 53(6). Pp. 1024-1027. URL: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1987_DeciRyan_JPSP.pdf. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.53.6.1024>
7. Efthymiou S. A. *Army and society: positive motivations for enlistment*. Birmingham Newman University, 2015. URL: <https://www.researchgate.net/publication/344649896>
8. Moskos C. C. From institution to occupation: Trends in military organization. *Armed forces & society*. 1977. Vol. 4(1). Pp. 41-50. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0095327x7700400103>
9. *Force 2001: A program guide to the U. S. Navy*. United States, Navy Department, 1993. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=wwZ9plJAQvMC&printsec=frontcover&hl=uk#v=onepage&q&f=false>
10. Griffith J. Institutional motives for serving in the US Army National Guard: Implications for recruitment, retention, and readiness. *Armed Forces & Society*. 2008. Vol. 34(2). Pp. 230-258. DOI: <https://doi.org/10.1177/0095327X06293864>
11. Gal R. Motivation levels for IDF enlistment over the years. *Military service in Israel: Challenges and Ramifications*. Tel Aviv: Institute for National Security Studies, 2016. Pp. 49-60. URL: <https://ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/center-for-securities-studies/resources/docs/INSS%20memo159.pdf>
12. Tamari D. «The People's Army», Put to the Test'. *Military Service in Israel: Challenges and Ramifications*. Tel Aviv: Institute for National Security Studies, 2016. Pp. 35-48. URL: <https://ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/center-for-securities-studies/resources/docs/INSS%20memo159.pdf>
13. Strand S. *Military recruitment and conscription in the 21st century*. Wien: Österreichisches Institut für Internationale Politik, 2023. URL: <http://www.jstor.org/stable/resrep47131>
14. McMahon C. J., Bernard C. J. Storm clouds on the horizon. *Naval War College Review*. 2019. Vol. 72(3). Pp. 84-100. URL: <https://digital-commons.usnwc.edu/nwc-review/vol72/iss3/7>
15. Strand S. *The «Scandinavian model» of military conscription: a formula for democratic defence forces in 21st century Europe?* Wien: Österreichisches Institut für Internationale Politik, 2021. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-77365-1>
16. Orozobekova A. The mobilization and recruitment of foreign fighters: the case of Islamic state, 2012-2014. *Connections: The Quarterly Journal*. 2016. Vol. 15(3). Pp. 83-100. DOI: <https://doi.org/10.11610/Connections.15.3.07>
17. A Concept for the Evolution of Full-dimensional Operations for the Strategic Army of the Early Twenty-First Century. 1994. URL: <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA314276.pdf>
18. Battistelli F. Peacekeeping and the postmodern soldier. *Armed Forces & Society*. 1997. Vol. 23(3). Pp. 467-484. DOI: <https://doi.org/10.1177/0095327x9702300308>
19. Österberg J., Nilsson J., Hellum N. (2020). The motivation to serve in the military among Swedish and Norwegian soldiers. A comparative study. *Journal of Defense Resources Management*. 2020. Vol. 11(1). Pp. 30-42. URL: <https://www.proquest.com/openview/be018642db7f905fb4bb27900688a70/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1876336>
20. Eighmey J. Why do youth enlist? Identification of underlying themes. *Armed Forces & Society*. 2006. Vol. 32(2). Pp. 307-328. DOI: <https://doi.org/10.1177/0095327X05281017>

References

1. Kompleksne porivnyal'ne doslidzhennya «Yak viyna zminyla mene ta krayinu. Pidsumky roku» [Comprehensive comparative study «How the war changed me and the country. Results of the year»] (2023, Feb 21). *Sociological group «Rating»*: Website. Retrieved from https://ratinggroup.ua/research/ukraine/kompleksne_dosl_dzhennya_yak_v_yna_zm_mene_ta_kra_nu_p_dsum_ki_roku.html [in Ukrainian].
2. Pro zatverdzhennya Poryadku orhanizatsiyi ta vedennya viys'kovoho obliku pryzovnykiv, viys'kovozobov'yazanykh ta rezervistiv [On the approval of the Procedure for the organization and maintenance of military records of conscripts, conscripts and reservists] (2022). Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine, adopted on 2022, Dec 30, 1487. *Legislation of Ukraine*: Website. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1487-2022-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
3. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny shchodo okremykh pytan' prokhodzhennya viys'kovoyi sluzhby, mobilizatsiyi ta viys'kovoho obliku [On amendments to some legislative acts of Ukraine regarding certain issues of military service, mobilization and military registration] (2024). Draft law, registered on 2024, Jan 30, 10 449. *Verkhovna Rada of Ukraine*: Website. Retrieved from <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/43604> [in Ukrainian].
4. Argyris, C., & Schön, D. A. (1974). *Theory in practice: Increasing professional effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/bs.3830390308>. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/074171367602700109>
5. Bandura, A. (1988). Self-regulation of motivation and action through goal systems. In *Cognitive perspectives on emotion and motivation* (pp. 37-61). Cambridge: Cambridge University Press. DOI: http://dx.doi.org/10.1007/978-94-009-2792-6_2
6. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1024-1027. Retrieved from https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1987_DeciRyan_JPSP.pdf. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.53.6.1024>

7. Efthymiou, S. A. (2015). *Army and society: positive motivations for enlistment*. Birmingham Newman University. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/344649896>
8. Moskos, C. C. (1977). From institution to occupation: Trends in military organization. *Armed forces & society*, 4(1), 41-50. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0095327x7700400103>
9. *Force 2001: A program guide to the U. S. Navy* (1993). United States, Navy Department. Retrieved from <https://books.google.com.ua/books?id=vvZ9plJAQvMC&printsec=frontcover&hl=uk#v=onepage&q&f=false>
10. Griffith, J. (2008). Institutional motives for serving in the US Army National Guard: Implications for recruitment, retention, and readiness. *Armed Forces & Society*, 34(2), 230-258. DOI: <https://doi.org/10.1177/0095327X06293864>
11. Gal, R. (2016). Motivation levels for IDF enlistment over the years. In *Military service in Israel: Challenges and Ramifications* (pp. 49-60). Tel Aviv: Institute for National Security Studies. Retrieved from <https://ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/center-for-securities-studies/resources/docs/INSS%20memo159.pdf>
12. Tamari, D. (2016). «The People's Army», Put to the Test'. In *Military Service in Israel: Challenges and Ramifications* (pp. 35-48). Tel Aviv: Institute for National Security Studies. Retrieved from <https://ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/center-for-securities-studies/resources/docs/INSS%20memo159.pdf>
13. Strand, S. (2023). *Military recruitment and conscription in the 21st century*. Wien: Österreichisches Institut für Internationale Politik. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/resrep47131>
14. McMahon, C. J., & Bernard, C. J. (2019). Storm clouds on the horizon. *Naval War College Review*, 72(3), 84-100. Retrieved from <https://digital-commons.usnwc.edu/nwc-review/vol72/iss3/7>
15. Strand, S. (2021). *The «Scandinavian model» of military conscription: a formula for democratic defence forces in 21st century Europe?* Wien: Österreichisches Institut für Internationale Politik. Retrieved from <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-77365-1>
16. Orozobekova, A. (2016). The mobilization and recruitment of foreign fighters: the case of Islamic state, 2012-2014. *Connections: The Quarterly Journal*, 15(3), 83-100. DOI: <https://doi.org/10.11610/Connections.15.3.07>
17. *A Concept for the Evolution of Full-dimensional Operations for the Strategic Army of the Early Twenty-First Century* (1994). Retrieved from <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA314276.pdf>
18. Battistelli, F. (1997). Peacekeeping and the postmodern soldier. *Armed Forces & Society*, 23(3), 467-484. DOI: <https://doi.org/10.1177/0095327x9702300308>
19. Österberg, J., Nilsson, J., & Hellum, N. (2020). The motivation to serve in the military among Swedish and Norwegian soldiers. A comparative study. *Journal of Defense Resources Management*, 11(1), 30-42. Retrieved from <https://www.proquest.com/openview/be018642db7f905fb44bb27900688a70/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1876336>
20. Eighmey, J. (2006). Why do youth enlist? Identification of underlying themes. *Armed Forces & Society*, 32(2), 307-328. DOI: <https://doi.org/10.1177/0095327X05281017>

Надійшло 19.02.2024 р.

Scientific-practical journal "REGIONAL ECONOMY"



Scientific-practical journal "Regional economy" is a specialized scientific-practical publication, which highlights such theoretical and applied issues: the formation and implementation of state regional policy in Ukraine, the problems of socio-economic life of the regions, territorial development, environmental management and ecological security, social policy, cross-border cooperation, rural development, investment and innovation policy, Finance and banking.

Journal "Regional economy" is included in the List of scientific professional publications of Ukraine in the field of economic sciences (Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine dated by 7.10.2015 №1021).

The journal is included in the international scientometric database Index Copernicus, Poland - with 2012.

The journal's website: www.re.gov.ua