

Удосконалена часткова методика оцінювання рівня компетентності осіб офіцерського складу для призначення в органи військового управління Збройних Сил України

Improved partial methodology for assessing the level of competence of officers for appointment to military administration bodies of the armed forces of Ukraine

Олександр Білик

ад'юнкт кафедри керівництва військами (силами) в мирний час, e-mail: alexanderbilyk@ukr.net, ORCID: 0000-0002-9472-2383

Національний університет оборони України, м. Київ, Україна

Olexandr Bilyk

PhD student, e-mail: alexanderbilyk@ukr.net, ORCID: 0000-0002-9472-2383

National defense university of Ukraine, Kyiv, Ukraine

Received: October 3, 2023 | Revised: October 18, 2023 | Accepted: October 31, 2023

DOI: 10.33445/sds.2023.13.5.3

Мета роботи: обґрунтування підходів щодо удосконалення часткової методики оцінювання рівня компетентності осіб офіцерського складу, призначених на посади у процесі підбору і розподілу осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України.

Метод дослідження: метод системного аналізу.

Результати дослідження: У статті викладено удосконалену часткову методику оцінювання рівня компетентності осіб офіцерського складу, призначених на посади у процесі підбору і розстановки їх в органах військового управління Збройних Сил України, яка дає змогу проаналізувати кожного військовослужбовця, спланованого на посаду, пов'язану із його професійними компетентностями, а також обґрунтовує рекомендації щодо її удосконалення.

Теоретична цінність дослідження: результати проведеного дослідження можуть бути використані під час підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України, а також у ході подальших досліджень з даного напрямку в наукових установах.

Тип статті: теоретична.

Purpose: is substantiation of approaches to improve the partial methodology for assessing the level of competence of officers appointed to positions in the process of selection and distribution of officers in the military management bodies of the Armed Forces of Ukraine.

Method: method of systematic analysis.

Findings: The article presents an improved partial methodology for assessing the level of competence of officers appointed to positions in the process of selection and placement of officers in the military command and control bodies of the Armed Forces of Ukraine, which allows analyzing each serviceman planned for a position related to his professional competencies, and also substantiates recommendations for its improvement.

Theoretical implications: the results of the study can be used in the selection and placement of officers in the military command and control bodies of the Armed Forces of Ukraine, as well as in further research in this area in scientific institutions.

Paper type: theoretical.

Ключові слова: підбір, розстановка, персонал, ефективність, оцінювання, компетентність.

Key words: selection, deployment, personnel, efficiency, evaluation, competence.

1. Вступ

Однією з умов ефективного реагування нашої держави на загрози національній безпеці, суверенітету та територіальній цілісності України, є спроможність особового складу Збройних Сил України виконувати покладені на нього завдання.

Крім того, в умовах відбиття збройної агресії російської федерації проти України та реалізації стратегічного курсу держави на приєднання до європейської спільноти та їх безпекових структур, Збройним Силам України потрібні компетентні фахівці з глибокими професійними знаннями, спроможні виконувати завдання із захисту держави і діяти спільно із збройними силами держав-членів НАТО.

Для того, щоб Збройні Сили України виконували покладене на них завдання важливо налагодити належне управління процесами, пов'язаними з їхньою організацією та

функціонуванням. Функціонування Збройних Сил України безпосередньо залежить від управління кадровими процесами, у тому числі й кадровими процесами в органах військового управління Збройних Сил України. Діяльність суб'єктів, що здійснюють управління Збройними Силами України, має бути чітко та детально врегульованою нормами, а підбір та розстановка осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України має здійснюватися згідно якісних та ефективних методик. Тому, у кожному органі військового управління обов'язково має проводитись робота з підбору, оцінки, підготовки, розстановки та організації подальшого супроводу кар'єрного просування осіб офіцерського складу, адже саме від цього залежать обороноздатність нашої держави.

У науковій літературі виділяються дві основні групи концепцій, які закладено в основу оцінювання ефективності управління персоналом [1]:

- ефективність кадрового менеджменту оцінюється із огляду на органічну єдність управління кадрами та рівня бойового потенціалу, але при цьому внесок кадрового менеджменту у формування показників бойового потенціалу не оцінюється;

- ефективність кадрового менеджменту оцінюється з огляду на бойовий потенціал військового формування, при цьому оцінюється саме ступінь впливу кадрового менеджменту на спроможність військ виконувати завдання за призначенням.

2. Теоретичні основи дослідження

Аналіз попередніх досліджень та публікацій з даного напрямку [1-4] засвідчив недостатню увагу вітчизняних науковців до питання підвищення ефективності підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України.

Дослідженням питань, пов'язаних із оцінюванням рівня компетентності осіб офіцерського складу, призначених на посади у процесі підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України займалися такі дослідники, як Є.Ф. Шелест [2], С.В. Горбенко [3], В.Г. Лішавський [4].

У статті [2] Є.Ф. Шелест запропонував удосконалену методичку оцінювання ефективності способів комплектування Збройних Сил України особовим складом. У дослідженні автора загальним показником оцінювання ефективності способів комплектування Збройних Сил України особовим складом обрано коефіцієнт бойової готовності Збройних Сил України. Використаний дослідником підхід до оцінювання ефективності способів комплектування Збройних Сил України особовим складом дає змогу оцінити рівні укомплектованості та вплив на її бойову готовність, проте не враховує низку показників важливих для забезпечення ефективності підбору і розстановки кадрів в органах військового управління. Зокрема, у цій методиці не враховано показники спроможності осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України виконувати покладені на них обов'язки, показники загального рівня компетентності осіб, призначених на посади у процесі підбору і розстановки кадрів в органі військового управління Збройних Сил України та набутий особами офіцерського складу досвід. Отже така методика може бути використана для оцінювання ефективності підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України лише частково.

У науковій праці [3] С.В. Горбенко теоретично узагальнено питання підвищення ефективності комплектування посад офіцерського складу Збройних Сил України в особливий період, що полягає в удосконаленні методички оцінювання ефективності комплектування посад офіцерського складу військових частин Збройних Сил України в особливий період. З точки зору автора, оцінювання ефективності комплектування посад офіцерського складу Збройних Сил України здійснюється на наступних етапах: визначення вихідних даних, проведення розрахунків, аналіз результатів досліджень і розроблення рекомендацій щодо

підвищення ефективності комплектування посад офіцерського складу Збройних Сил України. На думку дослідника, після розрахунку узагальненого показника оцінювання ефективності комплектування посад офіцерського складу Збройних Сил України та порівняння його з потрібним рівнем можна зробити висновок про ефективність комплектування посад офіцерського складу Збройних Сил України. З однієї сторони, методика може бути використана для оцінювання ефективності підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління передусім для забезпечення виконання кількісних показників. Втім, ця методика не дає можливості оцінити рівень компетентності осіб офіцерського складу, призначених на посади у процесі підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України.

Лішавський В.Г. є автором удосконаленої методики оцінювання ефективності підготовки військового резерву людських ресурсів Сухопутних військ Збройних Сил України [4]. Дослідником обрано коефіцієнт готовності військового резерву людських ресурсів Сухопутних військ Збройних Сил України до виконання завдань на час, як загальний показник рівня ефективності підготовки військового резерву людських ресурсів. За допомогою використаного дослідником підходу до оцінювання ефективності підготовки військового резерву людських ресурсів Сухопутних військ Збройних Сил України за допомогою часткових показників, можна оцінити рівень підготовки військового резерву. Втім, ця методика, не враховує оцінювання рівня компетентності осіб офіцерського складу, призначених на посади у процесі підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України.

Загалом, на сьогодні у науковій літературі відсутня єдність поглядів щодо методики оцінювання ефективності підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України. Часткові методики, які входять до складу цієї методики, також фактично не досліджувались вітчизняними дослідниками. Не є виключенням у даному контексті часткова методика оцінювання рівня компетентності осіб офіцерського складу, які плануються до призначення на відповідні посади у процесі підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органі військового управління Збройних Сил України, яка дозволяє оцінити здатність осіб офіцерського складу забезпечувати виконання покладених на орган військового управління Збройних Сил України функцій, а також застосовувати спеціальні знання, уміння та навички для виконання завдань та обов'язків, покладених на визначену посаду.

Тому виникає потреба у науковому обґрунтуванні підходів щодо удосконалення часткової методики оцінювання рівня компетентності осіб офіцерського складу, призначених на посади у процесі підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України.

3. Постановка проблеми

Аналіз наукової літератури засвідчив недостатню увагу вітчизняних науковців до питання підвищення ефективності підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України. Для обґрунтування рекомендацій з підвищення ефективності підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України важливо вирішити низку завдань, серед яких важливим є формування якісної методики оцінювання ефективності підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України.

Наявні у науковій літературі методичні підходи можуть бути використані в органах військового управління Збройних Сил України лише частково. Це спонукає до вирішення науково-теоретичного завдання щодо удосконалення часткової методики оцінювання рівня

компетентності осіб офіцерського складу, призначених на посади у процесі підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України. Зазначене свідчить про актуальність теми, яка розглядається.

4. Результати

Математична модель оцінювання ефективності підбору і розстановки осіб офіцерського складу в Генеральному штабі Збройних Сил України, має враховувати наступні аспекти:

- заповнення вакантних посад;
- час роботи служби персоналу щодо планування підбору і розстановки осіб офіцерського складу;
- результативність підбору і розстановки осіб офіцерського складу;
- наявний людський ресурс;
- компетентності осіб офіцерського складу, яку плануються до призначення на посади.

Перераховані аспекти мають стати основою формування математичної моделі оцінювання ефективності підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України.

Ефективність підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України обчислюється у такий спосіб:

$$W_{pr}(t) = N_{zp}(t) \cdot q_{zp} + N_t(t) \cdot q_t + N_r(t) \cdot q_r + N_{rz}(t) \cdot q_{rz} + N_k(t) \cdot q_k,$$

- де,
- N_{zp} – рівень заповнення вакантних посад органу військового управління Збройних Сил України [0...1];
 - N_t – часовий показник роботи служби персоналу щодо планування підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України [0...1];
 - N_r – рівень результативності підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органі військового управління Збройних Сил України [0...1];
 - N_{rz} – рівень якості забезпечення людськими ресурсами органу військового управління Збройних Сил України [0...1];
 - N_k – рівень компетентності осіб офіцерського складу, призначених на посади у процесі підбору і розстановки кадрів в органі військового управління Збройних Сил України [0...1];
 - $q_{zp}, q_t, q_r, q_{rz}, q_k$ – вагові коефіцієнти, які відображають значимість показників для забезпечення ефективності підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України [0...1].

Методика дозволяє провести оцінювання рівня готовності органу військового управління Збройних Сил України виконувати поставлені перед ним завдання, яка досягається за рахунок проведення заходів підбору і розстановки осіб офіцерського складу.

Дослідження методики оцінювання ефективності підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України засвідчило наявність потреби у науковому обґрунтуванні низки проблемних питань з пошуку та реалізації нових підходів щодо оцінювання рівнів професійної компетентності осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України. Саме тому, існує необхідність у пошуку шляхів удосконалення часткової методики оцінювання рівнів професійної

компетентності осіб офіцерського складу, призначених на посади у процесі підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органі військового управління Збройних Сил України, як складової комплексної методики оцінювання ефективності підбору і розстановки кадрів в органах військового управління Збройних Сил України.

Так, термін “компетентність” визначається в Законі України “Про державну службу” від 10.12.2015 № 889-VIII [5], як “здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов’язків, навчання, професійного та особистісного розвитку”. Отже, рівень компетентності осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України можна пояснити, як певну систему показників, які засвідчують здатність осіб офіцерського складу забезпечувати виконання покладених на орган військового управління Збройних Сил України функцій, а також застосовувати спеціальні знання, уміння та навички для виконання завдань та обов’язків, покладених на окрему посаду.

Рівень компетентності осіб офіцерського складу, призначених на посади у процесі підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України обчислюється за формулою:

$$N_k = M_i \cdot q_i + M_d \cdot q_d,$$

- де M_i – кількість балів, отриманих за всіма професійними компетентностями конкретною особою офіцерського складу, призначеною на посаду у процесі підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органі військового управління Збройних Сил України;
- M_d – показник, який враховує практичний досвід j -ої особи офіцерського складу на посаді;
- q_i та q_d – вагові коефіцієнти, які відображають значимість показників M_i та M_d для оцінювання рівня компетентності осіб офіцерського складу, призначених на посади у процесі підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органі військового управління Збройних Сил України.

Першим показником, який враховується при обчисленні рівня компетентності осіб офіцерського складу, призначених на посади у процесі підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органі військового управління Збройних Сил України, є кількість балів, отриманих за всіма професійними компетентностями конкретною особою офіцерського складу, призначеною на посаду у процесі підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органі військового управління Збройних Сил України. Так, показник M_i визначається, як сума балів, набраними за всіма професійними компетентностями. За величиною цього показника визначається здатність осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України виконувати покладені на них обов’язки. У такому разі, кількість балів, отриманих за всіма професійними компетентностями конкретною особою офіцерського складу, яка планується до призначення на відповідну посаду у процесі підбору і розстановки осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України буде розраховуватись за формулою:

$$M_i(t) = \frac{\sum_{i=1}^I U_i(t)}{P},$$

- де $U_i(t)$ – кількість балів, отриманих за певну професійну компетентність;
- I – кількість професійних компетентностей;
- P – максимальна сума балів, яка може бути отримана за всіма професійними компетентностями.

Згідно основних вимог призначення військовослужбовців на посади, що знайшли своє відображення у Положенні про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України [6], військовослужбовці призначаються на посади і переміщуються по службі за основною або спорідненою спеціальністю з урахуванням досвіду служби, рівня їх професійної компетентності, особистих якостей і досягнень та відповідності характеристикам посад, а для доукомплектування Збройних Сил України в умовах особливого періоду військовослужбовці можуть призначатися на посади, передбачені штатами воєнного часу, за новою спеціальністю з урахуванням набутого досвіду.

Саме набутий під час проходження військової служби досвід військовослужбовців дозволяє їм якісно та ефективно виконувати функціональні обов'язки.

Оцінку рівня практичного досвіду служби особи офіцерського складу на посаді пропонується визначати за залежністю, яка враховує участь військовослужбовця в заходах пов'язаних з посадою на яку розглядається:

$$M_d(t) = \frac{U_j}{U_n \cdot e^{\left(\frac{U_j - U_n}{U_n}\right)}}$$

де U_j – кількість заходів, в яких приймала участь j -а особа офіцерського складу за останні три роки, пов'язаних з посадою на яку розглядається;

U_n – загальна кількість заходів, які були виконані органом військового управління протягом останніх трьох років.

5. Висновки

Отже, у статті висвітлена удосконалена часткова методика оцінювання рівнів професійної компетентності осіб офіцерського складу в органах військового управління Збройних Сил України, яка на відміну від існуючих методик, дозволяє оцінити професійні компетентності кожного військовослужбовця та набутий ним досвід під час проходження військової служби та забезпечить більш точне визначення рівня компетентностей осіб офіцерського складу з метою покращення підбору і розстановки їх в органах військового управління Збройних Сил України.

6. Фінансування

Це дослідження не отримало конкретної фінансової підтримки.

7. Конкуруючі інтереси

Автори заявляють, що у них немає конкуруючих інтересів.

Список використаних джерел

1. Романченко І. С. Методика раціонального розподілу осіб офіцерського складу по посадах / І. С. Романченко, В.М. Артюх // Системи озброєння і військова техніка. – Х.: ХУПС, 2009. – №2 (18). – С. 166-171.
2. Шелест Є. Ф., Горда М.Я., Лішавський В.Г. Основи створення нової структури військового резерву людських ресурсів // Наука і оборона. – 2004. –

References

1. Romanchenko I. S., Artyukh V. M. (2009). Methodology of rational distribution of officers by positions. *Armament systems and military equipment*. Kharkiv: KHUPS, №2 (18). P. 166-171.
2. Shelest E. F., Gorda M. Y., Lishavsky V. G. (2004). Fundamentals of creating a new structure of the military reserve of human resources. *Science and Defense*. №1. С. 20-25.

- №1. – С. 20-25.
3. Горбенко С.В. Визначення раціонального способу комплектування Збройних Сил України офіцерським складом: Наука і техніка Повітряних Сил Збройних Сил України. Харків: ХНУПС ім. І.Кожедуба, 2016. Вип. №4 (25) С. 125-127.
 4. Лішавський В.Г. Комплектування війська: служба за контрактом плюс резерв. – “Народна Армія”, 07.07.2004.
 5. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради. 2016. № 4. ст.43
 6. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України: Указ Президента України від 10.12.2008 № 1153/2008. Офіційний вісник України. 2008 р. № 95. стор. 9. стаття 3129. код акта 45142/2008
 3. Gorbenko S.V. (2016). Determination of the rational way of manning the Armed Forces of Ukraine with officers: *Science and technology of the Air Force of the Armed Forces of Ukraine*. Kharkiv: KhNUPS named after I. Kozhedub, Issue №4 (25). P. 125-127.
 4. Lishavsky V.G. Manning the troops: contract service plus reserve – “Narodna Armiya”, 07.07.2004.
 5. On civil service: Law of Ukraine of 10.12.2015 No. 889-VIII. Bulletin of the Verkhovna Rada. 2016. No. 4. p.43
 6. On the Regulation on the Military Service of Citizens of Ukraine in the Armed Forces of Ukraine: Decree of the President of Ukraine of 10.12.2008 No. 1153/2008. Official Gazette of Ukraine. 2008, No. 95. pp. 9. article 3129. act code 45142/2008