

Актуальні питання розвитку Збройних Сил

УДК 355.02

О.Г. Водчиць¹, О.М. Семененко², Р.В. Бойко³, Ю.Б. Добровольський¹

¹ Національний авіаційний університет, Київ

² Центральний науково-дослідний інститут Збройних Сил України, Київ

³ Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського, Київ

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ТА ВИБОРУ РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ШЛЯХІВ ОПТИМІЗАЦІЇ СИСТЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

У статті авторами запропонований підхід до формування та вибору рекомендацій щодо шляхів оптимізації системи кадрового забезпечення Збройних Сил України.

Ключові слова: *кадрове забезпечення, оптимізація системи.*

Вступ

Актуальність проблеми та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Завдання, які постають перед Збройними Силами України сьогодні, вимагають від керівництва держави та її Збройних Сил (ЗС) вирішення в стислі терміни значного переліку важливих питань, які пов'язані із підвищенням рівня боєготовності та боєздатності власних ЗС. Одним з таких питань є питання приведення системи кадрового забезпечення (СКЗ) ЗС України у відповідність до сучасних реалій, з формуванням можливостей СКЗ щодо адаптації її до часових змін вимог до неї [1–7].

Реформування ЗС України та її СКЗ, особливо за останні 5-7 років супроводжується значними труднощами, що обумовлені об'єктивними протиріччями, прорахунками та помилками, які вимагають сьогодні досконалого теоретичного опрацювання та визначення відповідних методологічних підходів до практичного вирішення проблеми удосконалення СКЗ ЗС України в сучасних умовах розвитку ЗС [1–4].

Актуальність проведення досліджень питань кадрового забезпечення ЗС України викликана потребою удосконалення СКЗ ЗС України як однієї із головних складових сектору безпеки та оборони держави, та загострюється актуальністю цієї тематики в умовах ведення бойових дій, необхідності відновлення втраченого складу та збільшення потреби щодо мобілізації населення країни. Тому пошук шляхів оптимізації СКЗ ЗС України з урахуванням перспектив їх розвитку та змін в країні і навколо неї є одним із найважливіших питань сьогодення, які до теперішнього часу не вирішені.

Аналіз останніх досліджень, публікацій та ряду документів, які присвячені цьому питанню [1–11], свідчить про те, що проблемам підвищення ефективності реформування систем кадрового забезпечення ЗС України приділяється значна увага. Одним із основних проблематичних питань реформування СКЗ є питання обґрунтування вибору того чи іншого оптимального варіанту структурних змін в СКЗ в залежності від перебігу часу та умов навколишньої обстановки її функціонування. Особливої уваги це питання потребує в умовах постійних змін об'єктивних та суб'єктивних факторів навколо системи кадрового забезпечення ЗС України. Існуючи підходи до вибору оптимального варіанту структури СКЗ в більшості випадків уявляють собою прийняття одноосібних рішень на основі набору вихідної інформації щодо кількості органів системи кадрового забезпечення, їх функцій, вартісного показника утримання варіанту СКЗ тощо.

Але рішення щодо подальшої оптимізації СКЗ ЗС України повинно прийматися на основі розроблених та обґрунтованих рекомендацій щодо подальших структурних змін всієї системи кадрового забезпечення з урахуванням впливів усіх факторів на час прийняття рішення.

Тому, метою статті є визначення методичного підходу до формування та обґрунтованого вибору практичних рекомендацій щодо подальших шляхів оптимізації СКЗ ЗС України.

Викладення основних положень матеріалу статті

Сучасні потреби Збройних Сил (ЗС) України в особовому складі, необхідність підвищення мотива-

ції військової служби в суспільстві, задекларований перехід ЗС України до стандартів передових країн Європи вимагають удосконалення існуючої системи кадрового забезпечення ЗС України.

Сьогоднішній стан функціонування СКЗ ЗС України не задовольняє сучасним вимогам до неї, що чітко видно з існуючих проблем щодо задоволення потреб ЗС особовим складом в складних умовах, які склалися в наслідок прямої агресії проти України. Аналіз ефективності функціонування системи кадрового забезпечення ЗС України протягом 2007-2015 років показав, що показники оцінювання ефективності функціонування системи кадрового забезпечення ЗС України лише статистично відображають інформацію про результати виконання окремих заходів кадрового забезпечення ЗС України і не надають можливості на їх основі визначити шляхи та обґрунтувати практичні рекомендації щодо подальшого удосконалення СКЗ ЗС України в цілому [1–5].

Основними проблемними питаннями, які потребують негайного вирішення в процесі удосконалення системи кадрового забезпечення ЗС України є: невідповідність кадрового потенціалу держави сучасним потребам ЗС України; неспроможність існуючої структури СКЗ ЗС України забезпечити створення (наращування) необхідного кадрового потенціалу ЗС України у визначені строки; недосконалість або відсутність загальноприйнятих методичних підходів щодо оцінювання ефективності функціонування СКЗ ЗС України та обґрунтування шляхів та рекомендацій щодо її оптимізації; необґрунтованість управлінських рішень щодо зміни структури СКЗ ЗС України або вибору різних перспективних шляхів її розвитку. Результати аналізу існуючих підходів до формування та вибору рекомендацій щодо шляхів оптимізації системи кадрового забезпечення ЗС України свідчать, що вони не носять послідовного характеру та однобічно розкривають результати виконання окремих заходів комплектування ЗС України. Відсутність єдиних методичних підходів до оцінювання ефективності функціонування СКЗ ЗС України та вибору рекомендацій щодо шляхів оптимізації системи кадрового забезпечення ЗС України ускладнює завдання її удосконалення в найближчі строки.

Тому авторами пропонується методичний підхід до формування та вибору рекомендацій щодо шляхів оптимізації системи кадрового забезпечення ЗС України з урахуванням положень методики оцінки ефективності функціонування систем (органів) комплектування ЗС України особовим складом [7] (рис. 1).

Запропонований методичний підхід складається з п'яти блоків. Перший – аналітичний блок призначений для формування вихідної інформації для

визначення подальших можливих шляхів оптимізації СКЗ ЗС України.

Результатами першого блоку є аналітична оцінка перспектив розвитку ЗС України та визначення поглядів щодо необхідних обсягів їх кадрового забезпечення на наступні періоди розвитку ЗС України (прогнозне оцінювання обрису ЗС та формування (уточнення) вимог до їх кадрового забезпечення). Ця оцінка складається з оцінок отриманих в результаті аналізу:

сутності та змісту існуючої СКЗ ЗС України (оцінка ефективності її функціонування);

можливостей держави щодо забезпеченості функціонування СКЗ ЗС України (оцінка ресурсних можливостей держави);

нормативно-правової бази щодо функціонування СКЗ ЗС України (оцінка її відповідності сучасним реаліям);

суспільно-політичної направленості розвитку держави (оцінка її впливу на ефективність функціонування СКЗ ЗС України).

Другий – визначальний блок, в якому безпосередньо визначаються можливі шляхи оптимізації СКЗ ЗС України з урахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх факторів оптимізації, а також суб'єктивних та об'єктивних факторів. Визначені 8-м шляхів оптимізації. Кожен з шляхів має різні варіанти їх подальшої реалізації в залежності від впливів факторів визначених груп (рис. 1). Проведений розподіл факторів за суб'єктивними та об'єктивними проведений на основі експертного опитування. Кількість факторів може змінюватися, а також деякі фактори можуть переходити з однієї групи до іншої в залежності від групи фахівців, які визначають їх вплив на визначені шляхи оптимізації СКЗ ЗС України, на час її проведення.

Третій – оціночно-вибірковий блок, в ньому проводиться безпосередня оцінка впливу факторів на вибір шляхів оптимізації СКЗ ЗС України на час оптимізації. На основі цих оцінок здійснюється вибір найбільш оптимальних варіантів шляхів розвитку СКЗ ЗС України. На основі вибраних варіантів розробляються необхідні практичні рекомендації щодо подальших шляхів оптимізації СКЗ ЗС України на час оцінювання. В загальному вигляді ці рекомендації повинні бути поділені на теоретичні та практичні.

Четвертий – розподільний блок розподіляє сформовані рекомендації щодо можливих шляхів оптимізації СКЗ ЗС України за рівнями їх практичної реалізації:

державний рівень;

рівень Міністерства оборони та Генерального штабу ЗС України;

внутрішній рівень СКЗ ЗС України (рівень саморегуляції).

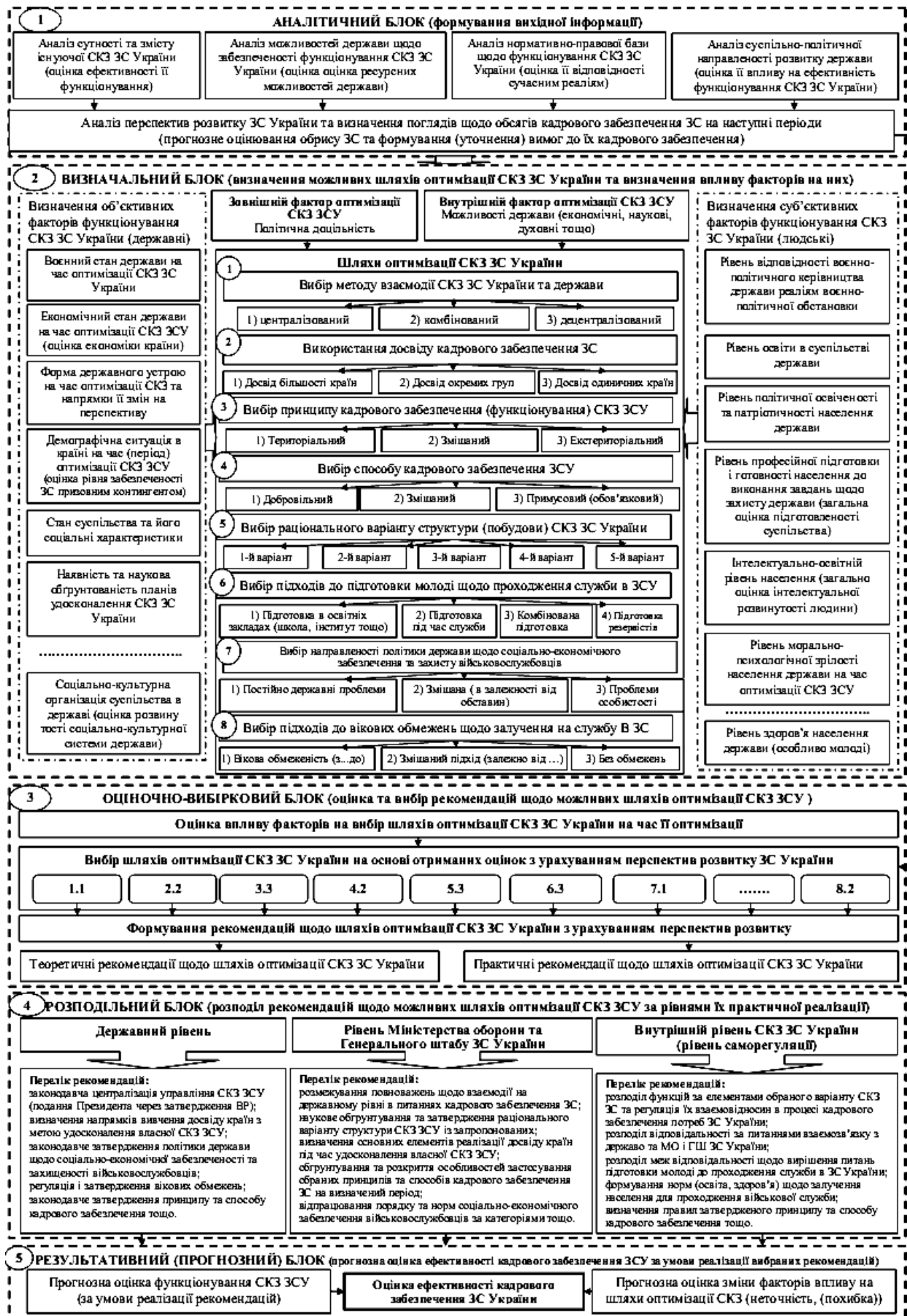


Рис. 1. Методичний підхід до формування та вибору рекомендацій щодо шляхів оптимізації СКЗ ЗС України

П'ятий – результативний або прогнозний блок визначає можливі прогнозні зміни щодо ефективності функціонування СКЗ ЗС України за умови реалізації вибраних практичних рекомендацій відповідно до обраних варіантів шляхів її удосконалення на час оптимізації всієї системи кадрового забезпечення. Оцінювання повинно проводитися відповідно до визначеного в [7] методичного підходу щодо оцінювання ефективності функціонування системи (органів) кадрового забезпечення.

Висновки

Запропонований в статті підхід до формування та вибору рекомендацій щодо шляхів оптимізації СКЗ ЗС України дозволить обґрунтовано приймати рішення подальшого удосконалення СКЗ ЗС України в цілому та уникати одноосібних рішень щодо її реформування та розвитку. Тобто ці рішення стануть більш практичними та науково обґрунтованими. Формування прогнозних оцінок ефективності функціонування СКЗ дозволить ефективно формувати плани розвитку СКЗ ЗС України на перспективу та коригувати їх у разі змін факторів, які впливають на шляхи її оптимізації. Подальшими напрямками досліджень за питанням, що розглянуто в статті, є проблемні питання щодо формування практичних оцінок реалізації обраних рекомендацій щодо подальшого розвитку СКЗ ЗС України.

Список літератури

1. Концепція кадрової політики в Збройних Силах України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mil.gov.ua/.../konceptziya-kadrovoi-politiki.
2. Директива «Про основні заходи кадрового забезпечення Збройних Сил України на період до 2017 року» [Електрон. ресурс]. – Режим доступу до директиви: www.mil.gov.ua/.../direktiva-pro-osnovni-zahodi-kadrovogo-zabezpechennya.
3. Механізми реалізації кадрової політики в системі збройних сил [Електронний ресурс]. – Режим доступу: mydisser.com/ua/catalog/view/386/822/11627.html.
4. Думенко, М. П. Роль і місце кадрової політики у збройних силах України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ualogos.kiev.ua/fulltext.html?id=1917.
5. Про затвердження Змін до Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України / Наказ Міністра оборони України №181 від 12.03.2013 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0693-13>.
6. Яцино, О.В. Система кадрового забезпечення у Збройних Силах України: проблемні питання та напрямки їх вирішення [Текст] / О.В. Яцино // Системи озброєння і військова техніка. – Х.: ХУПС, 2012. – № 4(32) – С. 200-205.
7. Семененко, О. М. Методика оцінки ефективності функціонування системи (органів) комплектування Збройних Сил України особовим складом [Текст] / О.Г.Водчиць, Ю.Б.Добровольський, А.Д.Бердочник // Наука і техніка Повітряних Сил Збройних Сил України. – Х.: ХУПС, 2014. – № 3(16) – С. 14-17.
8. Інтегрування функцій та структур Міністерства оборони України і Генерального штабу / Аналітична записка НІСД / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.defense-ua.com/rus/hotnews/?id=36611&prn=yes>.
9. Щодо реінтегрування функцій та структур Міністерства оборони України і Генерального штабу Збройних Сил України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1361>.
10. Указ Президента України «Про затвердження положень про Міністерство оборони України та Генеральний штаб Збройних Сил України» від 21 серпня 1997 року №888: [Електронний ресурс]. – Режим доступу до тексту указу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=888%2F97>.
11. Указ Президента України «Про Положення про Міністерство оборони України та Положення про Генеральний штаб Збройних Сил України» від 6 квітня 2011 року № 406 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до тексту указу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=406%2F2011>.

Надійшла до редколегії 10.09.2015

Рецензент: канд. техн. наук, проф. Ю.І. Миргород, Харківський університет Повітряних Сил ім. І. Кожедуба, Харків.

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ И ВЫБОРУ РЕКОМЕНДАЦИЙ К ПУТЯМ ОПТИМИЗАЦИИ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ УКРАИНЫ

А.Г. Водчиц, О.М. Семененко, Р.В. Бойко, Ю.Б. Добровольський

В статье авторами предложен подход к формированию и выбору рекомендаций относительно путей оптимизации системы кадрового обеспечения Вооруженных Сил Украины.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, оптимизация системы.

METHODOICAL APPROACHES TO FORMATION AND ELECTIONS RECOMMENDATIONS TO THE WAYS OF OPTIMIZING THE SYSTEM STAFFING ARMED FORCES OF UKRAINE

O.G. Vodchic, O.M. Semenenko, R.V. Boyko, Yu.B. Dobrovolskiy

The author proposes an approach to the selection and formation of recommendations on how to optimize the system of staffing the Armed Forces of Ukraine.

Keywords: staffing, system optimization.