

УДК 355.212.5

В.П. Городнов, Г.О. Радіонов

Академія внутрішніх військ МВС України, Харків

ВИМОГИ ДО ПОКАЗНИКІВ ШТАБНОЇ МЕТОДИКИ ОЦІНЮВАННЯ ПОТРЕБ В ПІДГОТОВЦІ ОФІЦЕРСЬКИХ КАДРІВ ДЛЯ ПОПОВНЕННЯ НЕКОМПЛЕКТУ В ЛІНІЙНИХ ЧАСТИНАХ ТА ПІДРОЗДІЛАХ ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК МВС УКРАЇНИ

В статті розглянуто принципи визначення потреб в підготовці офіцерських кадрів для поповнення некомплекту у внутрішніх військах МВС України існуючої методики. Визначено цілі моделювання та вимоги до показників методики оцінювання потреб, обґрунтовано показники ефективності та критерій ефективності штабної методики оцінювання потреб, намічено шляхи вирішення задач моделювання.

Ключові слова: поповнення некомплекту, офіцерські кадри.

Вступ

Постановка проблеми. Складність прогнозу некомплекту офіцерських кадрів в лінійних частинах та підрозділах внутрішніх військ МВС України на визначений момент часу полягає в тому, що момент часу звільнення офіцерів – це випадкова безперервна величина, яка залежить від факторів та параметрів, що впливають на процес звільнення.

Такий прогноз необхідний для визначення потреби в підготовці офіцерських кадрів для поповнення некомплекту. Врахування малої кількості значущих факторів призводить до значних відмінностей між кількістю підготовлених офіцерів та величиною некомплекту офіцерських кадрів [3, 6, 7].

Для поповнення некомплекту офіцерських кадрів, який виникає під час звільнення офіцерів за різних причин, треба вміти прогнозувати величину цього некомплекту. Під час прогнозування необхідно враховувати найбільш суттєві фактори та параметри, які впливають на потребу в офіцерських кадрах на визначений момент часу, ступінь впливу та закономірність врахування цих факторів.

Склад та можливий взаємозв'язок найбільш суттєвих факторів та параметрів, що визначають процеси підготовки та працевлаштування офіцерських кадрів, не визначені.

Значущим фактором в оцінюванні потреб в підготовці офіцерських кадрів для поповнення некомплекту в лінійних частинах та підрозділах внутрішніх військ МВС України є необхідність служби офіцера з ненормованим робочим днем. Це пояснюється наявністю раптово виникаючих завдань. Але ступінь впливу та спосіб врахування для цього фактора не визначені.

У відповідності з [4] встановлений граничний вік перебування на військовій службі. Цей фактор безпосередньо впливає на оцінювання потреб в підготовці офіцерських кадрів для поповнення некомплекту в лінійних частинах та підрозділах внутрішніх військ МВС України.

Задача полягає у визначенні вимог до показників оцінювання потреб в підготовці офіцерських кадрів для поповнення некомплекту в лінійних частинах та підрозділах внутрішніх військ МВС України.

Аналіз останніх досягнень та публікацій. На теперішній час у внутрішніх військах існує методика [5], за допомогою якої можливе прогнозування стану укомплектованості офіцерських посад через визначений проміжок часу. Але в цій методиці враховуються тільки деякі суттєві фактори та параметри, такі як: кількість вакантних офіцерських посад, інтенсивність звільнення офіцерів і т.д. [3].

Існуюча методика [5] заснована на розрахунку можливої кількості звільнених офіцерів, яка розраховується як середнє значення кількості звільнених офіцерів за попередні роки. При використанні такого підходу не враховується ступінь впливу кожного з значущих факторів на кількість звільнених офіцерів. Це ставить під сумнів придатність розрахованих показників. На основі результатів проведеного аналізу [6, 7] за час використання методики [5] можна зробити наступні висновки:

- кількість підготовлених офіцерських кадрів менше кількості звільнених офіцерів;

- потреба в офіцерських кадрах значно перевищує кількість офіцерів, що проходять підготовку.

В методиках, що використовуються для розрахунку потреб в персоналі [2] враховується множина факторів та параметрів, таких як працездатність виробничої програми, робочий час спеціаліста згідно трудового договору та ін. Але не враховані такі значущі фактори, як звільнення за станом здоров'я, переведенні до інших структур зі зміною спеціальності, звільнення за вироком суду тощо. В методиках [2] враховані фактори, не притаманні внутрішнім військам (об'єм виготовленої продукції, нормований робочий день). Застосування методик [2] у випадку прогнозування потреб в офіцерських кадрах для поповнення некомплекту може призвести до отримання невірних результатів. Причиною може бути нехтування значущими факторами та параметрами

рами, які суттєво впливають на показники методики (кількість відрахованих під час підготовки у ВВНЗ, кількість скорочених посад у ході проведення організаційно-штатних заходів та інші).

Актуальність розробки вимог до показників методики оцінювання потреб в підготовці офіцерських кадрів для поповнення некомплекту в лінійних частинах та підрозділах внутрішніх військ МВС України полягає у:

- забезпеченні відповідності показників цілям та завданням оцінювання потреб;
- забезпеченні зручності розрахунку та використання показників;
- забезпеченні чутливості показників до змін значущих факторів, що впливають на оцінювання потреб;
- забезпеченні зрозумілого фізичного змісту показників методики оцінювання потреб в підготовці офіцерських кадрів.

Метою статті є визначення вимог до показників штабної методики оцінювання потреб в підготовці офіцерських кадрів, до складу та до можливого взаємного зв'язку найбільш суттєвих факторів та параметрів, що визначають процеси підготовки та працевлаштування офіцерських кадрів внутрішніх військ МВС України.

Виклад основного матеріалу

Реальний процес формування вакантних посад розвивається у часі у зв'язку зі звільненням офіцерів з внутрішніх військ. Звільнення офіцерів може відбуватись у заздалегідь невідомі моменти часу, як правило, поодинокі, у виключних випадках групами з заздалегідь невідомою кількістю офіцерів у групі. Причина звільнення заздалегідь невідома. Для поповнення некомплекту щорічно підготовлюється деяка заздалегідь невідома кількість офіцерів. Час, що витрачається на підготовку, є відомою величиною.

Таблиця 1

Шкала значущих факторів та параметрів, які впливають на моделювання оцінювання потреб у підготовці офіцерських кадрів

№	Найменування факторів та параметрів, які враховуються в моделях	Вага (α_i) фактора, параметра	Спосіб* врахування факторів та параметрів в моделях	
			Розробляема	Існуючі
1.	Наявність вакантних посад	0,072464	Н	Ф
2.	Кількість звільнених офіцерів	0,072464	Н	Н
3.	Причини звільнення	0,072464	Ф	К
4.	Загальна укомплектованість військ	0,072464	Н	Н
5.	Термін підготовки офіцера	0,065217	Н	П
6.	Кількість навчальних місць у ВВНЗ	0,065217	Ф	П
7.	Кількість офіцерів, переведених з інших структур	0,057971	Н	Н
8.	Кількість відрахованих за час навчання	0,057971	Н	Н
9.	Кількість підготовлених кадрів за попередні роки	0,057971	Н	Н
10.	Чисельність особового складу, що проходить підготовку	0,057971	Н	Н
11.	Службове навантаження офіцерів	0,050725	Ф	–
12.	Перспективи скорочення або введення нових посад	0,050725	П	К
13.	Принцип комплектування військ	0,036232	Ф	–
14.	Штатно-посадова структура військ	0,036232	Ф	П
15.	Термін служби офіцера	0,036232	П	–
16.	Завдання, які виконуються внутрішніми військами	0,036232	Ф	–
17.	Забезпеченість офіцерів	0,028986	К	–
18.	Вартість підготовки	0,021739	К	–
19.	Укомплектованість навчального закладу професорсько-викладацьким складом	0,021739	П	–
20.	Термін укладання першого контракту	0,014493	П	–
21.	Інші фактори та параметри	0,014493	К	К

* Примітка. Способи врахування факторів та параметрів позначені: Н – безпосередній облік, П – просте узагальнення, Ф – функціональне узагальнення, К – непрямий облік. (Способи врахування факторів та параметрів згідно [1])

Більшість відмічених параметрів випадкові, що потребує використання методів та моделей теорії ймовірностей. Метою моделювання визначимо оцінку потреб в підготовці офіцерських кадрів для поповнення некомплекту у внутрішніх військах МВС України.

Враховуючи цілі моделювання показник ефективності повинен відповідати таким вимогам:

- 1) вказувати найбільш ймовірне число вакант-

них посад на прогнозує мий момент часу у відносних одиницях та абсолютних величинах згідно військово-облікових спеціальностей;

- 2) вказувати кількість офіцерських кадрів;

- 3) змінювати своє значення при зміні будь-якого з значущих факторів;

- 4) використовуватись у відділ комплектування та кадрової роботи.

Таблиця 2

Взаємозв'язок шуканих параметрів з вихідними даними

Шукані параметри	Вихідні дані																						
	Наявність вакантних посад	Кількість звільнених офіцерів	Причини звільнення	Загальна укомплектованість військ	Термін підготовки офіцера	Кількість навчальних місць у ВВНЗ	Кількість офіцерів, переведених з інших структур	Кількість відрахованих за час підготовки	Кількість підготовлених кадрів за попередні роки	Чисельність особового складу, який проходить підготовку	Службове навантаження офіцерів	Перспективи скорочення або введення нових посад	Принципи комплектування військ	Штатно-посадова структура військ	Термін служби офіцера	Завдання, які виконуються внутрішніми військами	Забезпеченість офіцерів	Вартість підготовки	Укомплектованість навчального закладу професорсько-викладацьким складом	Термін укладання першого контракту	Кількість офіцерів, яку необхідно підготувати	Розподіл офіцерів згідно військово-облікових спеціальностей	Об'єм набору курсантів у ВВНЗ
Кількість офіцерських кадрів, яку необхідно підготувати на деякий визначений момент часу	+	+	+	+	+	+	+	-	+	-	+	+	+	+	+	+	+	-	-	+	-	-	+
Розподіл кількості офіцерських кадрів згідно військово-облікових спеціальностей	+	+	+	+	-	-	-	-	+	-	+	+	+	-	+	-	-	-	-	-	+	-	+
Об'єм набору курсантів у ВВНЗ з урахуванням втрат за час навчання	+	+	-	+	+	+	-	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	+	+	-	+	-	-

Примітка. Спосіб позначення взаємозв'язку: "+" – є взаємозв'язок, "-" – немає взаємозв'язку.

Кожне звільнення посади з будь-якої причини відбувається у заздалегідь невідомий (тому – випадковий) момент часу. При цьому може змінитись загальна кількість вакантних посад або тільки якісний показник вакантної посади (наприклад, підвищення у посаді у межах внутрішніх військ).

Враховуючи перераховані вимоги показниками ефективності можуть бути:

- кількість офіцерських кадрів, яку необхідно підготувати згідно посад та військово-облікових спеціальностей;

- об'єм набору курсантів у ВВНЗ з урахуванням втрат за час навчання.

Критерієм ефективності може бути ступінь наближення кількості підготовлених офіцерів до кількості вакантних посад на момент закінчення підго-

товки (в ідеальному випадку це відношення дорівнює одиниці).

Враховуючи наявність випадкових факторів та параметрів, які впливають на звільнення офіцерів, шуканими показниками можуть бути:

а) вектор математичних сподівань кількості офіцерських кадрів, яку необхідно підготувати на деякий визначений момент часу в цілому та згідно посад та військово-облікових спеціальностей;

б) вектор дисперсій кількості офіцерських кадрів, яку необхідно підготувати на деякий визначений момент часу в цілому та згідно посад та військово-облікових спеціальностей;

в) вектор довірчих ймовірностей та довірчих інтервалів кількості офіцерських кадрів, яку необхідно підготувати на деякий визначений момент часу в цілому та згідно посад та військово-облікових спеціальностей;

г) вектор об'єму набору курсантів у ВВНЗ з урахуванням втрат за час навчання.

На основі проведеного аналізу літератури визначено значущі фактори та параметри, які впливають на моделювання оцінювання потреб в підготовці офіцерських кадрів, сформована шкала значущих факторів та параметрів, яка подана в табл. 1.

Взаємозв'язок шуканих факторів та параметрів з вихідними даними наведено у табл. 2.

Вихідні дані для розробки та використання методики необхідно отримувати у відділах комплектування та кадрової роботи головного управління внутрішніх військ МВС України та у вищих військових навчальних закладах (Академія внутрішніх військ МВС України та факультет внутрішніх військ Київського національного університету внутрішніх справ).

Необхідність розроблення такої методики полягає у:

– додатковому врахуванні таких значущих факторів та параметрів, як кількість скорочених посад у ході проведення організаційно-штатних заходів,

кількість вакантних посад на момент початку прогнозування, підвищення точності прогнозу потреб в підготовці офіцерських кадрів для внутрішніх військ МВС України до значення, достатнього для поповнення некомплекту офіцерських кадрів внутрішніх військ при заданому показнику укомплектованості.

Висновок

В статті розроблені вимоги до показників штабної методики оцінювання потреб в підготовці офіцерських кадрів для поповнення некомплекту в лінійних частинах та підрозділах внутрішніх військ МВС України, визначено показники ефективності методики для подальшого моделювання.

Список літератури

1. Городнов В.П. Методи кількісної оцінки ріше нь та моделювання службово-бойових дій частин і підрозділів внутрішніх військ: навч. посіб. / В.П. Городнов. – Х.: Акад. ВВ МВС України, 2006. – 266 с.
2. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. ТЗЗ пособ. / авт.-сост. Г.В. Щёкин. 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 280 с.
3. Лейтенанти у війську: з турботою про їх сьогодення, з думками про їхнє майбутнє [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела: <http://www.vu.mil.gov.ua> – Сайт Збройних Сил України.
4. Указ Президента України від 7 листопада 2001 року N 1053/2001 про затвердження положень про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України.
5. Методика формування державного замовлення на підготовку офіцерських кадрів різних освітньо-кваліфікаційних рівнів.
6. Біла книга 2008: Внутрішні війська.
7. Біла книга 2009: Внутрішні війська.

Надійшла до редколегії 18.03.2011

Рецензент: д-р військ. наук, проф. Г.А. Дробаха, Харківський університет Повітряних Сил ім. І. Кожедуба, Харків.

ТРЕБОВАНИЯ К ПОКАЗАТЕЛЯМ ШТАБНОЙ МЕТОДИКИ ОЦЕНИВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ПОДГОТОВКЕ ОФИЦЕРСКИХ КАДРОВ ДЛЯ ПОПОЛНЕНИЯ НЕКОМПЛЕКТА В ЛИНЕЙНЫХ ЧАСТЯХ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ВНУТРЕННИХ ВОЙСК МВД УКРАИНЫ

В.П. Городнов, Г.А. Радионов

В статье рассмотрены принципы определения потребностей в подготовке офицерских кадров для пополнения некомплекта во внутренних войсках МВД Украины существующей методики. Определены цели моделирования и требования к показателям методики оценивания потребностей, обоснованы показатели эффективности и критерии эффективности штабной методики оценивания потребностей, определены пути решения задач моделирования.

Ключевые слова: пополнение некомплекта, офицерские кадры.

REQUIREMENTS OF AIR FORCE EVALUATION METHODOLOGY NEED FOR TRAINING OFFICERS TO REPLENISH DEFICIENCY IN LINEAR UNITS AND ELEMENTS OF INTERIOR MINISTRY TROOPS UKRAINE

V.P. Gorodnov, G.A. Radyonov

In the article the principles for determining the need for training officers for the replenishment of deficiency in the internal troops of MIA of Ukraine of the existing methodology. Goals of modeling and requirements to the needs assessment methodology, grounded performance criteria and performance of staff needs assessment methodology, outlines ways to address the problems of modeling.

Keywords: reinforcement of the deficiency, officer material.