

ПОРЯДОК ПРАКТИЧНОГО ВИКОРИСТАННЯ КОМПЛЕКСНОЇ МЕТОДИКИ ОЦІНЮВАННЯ СИСТЕМИ КАДРОВИХ ОРГАНІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ОРГАНАМИ ВІЙСЬКОВОГО УПРАВЛІННЯ

У статті розглядається методичні підходи до практичного використання методики комплексного оцінювання ефективності функціонування системи кадрових органів Збройних Сил України на прогнозованому періоді забезпечення боєздатності військ за показником персонал.

Надається порядок формування вихідних даних, врахування позитивних і негативних факторів комплектування Збройних Сил України персоналом і оцінювання ефективності у цьому процесі функціонування системи кадрових органів.

Надають практичні приклади використання розробленого методичного підходу для отримання значень показників ефективності у функціонування системи кадрових органів за різними варіантами формування пропозицій до прийняття рішень на комплектування частин і підрозділів обраного умовного військового формування.

Новизною обраного підходу є оцінювання функціонування системи кадрових органів за кінцевим вкладом в боєздатність органів управління, частин і підрозділів ЗС України на оцінюваному періоді за показником укомплектованості персоналу.

Розроблений методичний підхід до використання розробленої методики оцінювання функціонування системи кадрових органів дозволяє його використовувати у практичній діяльності органів військового управління для оцінювання варіантів структур і змісту функціонування системи кадрових органів.

Ключові слова: система кадрових органів, система комплектування збройних сил, персонал, комплексне оцінювання ефективності, комплектування військ

Постановка проблеми: потреба в оцінюванні ефективності функціонування системи кадрових органів Збройних Сил України (ЗС України) існує у практичній діяльності органів військового управління безперервно. Разом з цим методики і методичні підходи до використання існуючих методів оцінюванні ефективності функціонування системи кадрових органів (СКО) ЗС України, у теперішній час знаходяться у процесі розробки і вдосконалення.

Вклад в ефективність функціонування СКО ЗС України вносять складові кадрових органів (КО) в усіх рівнях від Головного управління персоналу Генерального штабу Збройних Сил України (ЗС України) до відділень і окремих посад з кадрової роботи.

Система кадрових органів ЗС України забезпечує прогнозування чисельних і якісних показників укомплектованості окремих підрозділів, військових формувань, органів військового управління і ЗС України у цілому для формування управлінських рішень органами військового і державного управління на підтримання боєздатності військових формувань у потрібний (загрозливий) період і у мирний час. Це робить необхідним адекватно оцінювати ефективність СКО на усіх етапах відпрацювання управлінських рішень на комплектування ЗС України, що у свою чергу потребує не тільки розробки науково-методичного апарату, а і методичних підходів до його використання у практичній діяльності органами військового управління.

У роботі [1] розроблений науково-методичний апарат оцінювання ефективності функціонування кадрових органів ЗС України, наступним кроком стала робота з розробки методичних підходів до використання цього апарату у практичній роботі органів військового управління ЗС України, чим забезпечується практична оптимізація процесу функціонування СКО і покращення результатів укомплектованості військ персоналом у потрібний час вирішення ними покладених завдань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досвід практичного виконання вимог законодавчих і нормативних актів України, що регламентують проходження військової

служби громадянами України [2-4], що накопичений у Головному управлінні персоналу ЗС України виявив необхідність вдосконалення науково-методичних підходів щодо використання накопичених наукових результатів оцінювання функціонування СКО ЗС України у практичній діяльності органів військового управління.

У результаті практичного апробування були використані наукові здобутки відомих авторів, що досліджували теорію кадрового менеджменту у ЗС України, таких як І.О. Романенко [5], В.М. Артюх, І.С. Романченко, Ю.А. Гусак [6], О.В. Яцино [7], М.П. Думенко [8], управління кар'єрою персоналу [9], проблемних питань відтоку персоналу з збройних сил [10].

При використанні результатів розробки вказаних науково-методичних підходів оцінювання СКО у практичній роботі Головного управління персоналу ЗС України отримані оцінки функціонування СКО, які дозволяли проводити детальний аналіз ефективності функціонування більшості відокремлених складових СКО, без врахування їх впливу на кінцевий результат функціонування СКО у цілому, при наявності достатнього часу на аналіз і обробку результатів оцінювання. Були отримані оцінки, що дозволяли сформулювати пропозиції вдосконалення окремих важливих елементів комплектування та збереження персоналу, що вказані у працях [11], але залежність цих умов від ефективності функціонування СКО у цілому підтверджено не було.

У роботі використовувались результати вказаних наукових досліджень та результати, що отримані автором в ході практичного використання цих підходів для вдосконалення організаційної структури і змісту роботи СКО ЗС України в період останніх п'яти років.

Тому у статті розглянуте актуальне питання розробки методичного апарату для практичного використання науково-методичного апарату [1] комплексного оцінювання ефективності функціонування СКО ЗС України.

Мета статті. Подання результатів розробки методичних підходів до практичного використання розроблених методичних підходів до комплексного оцінювання ефективності функціонування СКО ЗС України.

Виклад основного матеріалу. Для практичного комплексного оцінювання ефективності функціонування СКО ЗС України в органах військового управління використовувались методичні підходи, що отримані автором у роботах з розробки комплексної методики оцінювання ефективності функціонування СКО ЗС України [12, 13] та інших працях, що присвячені прогнозуванню комплектування ЗС України персоналом.

Для оцінювання обрана система показників, що визначена у керівних документах [14], що використовують органи військового управління (ОВУ) у практичній діяльності з організації роботи із забезпечення персоналом ЗС України.

У проведених практичних дослідженнях оцінювання ефективності функціонування СКО використовувались групи показників оцінювання реалізації військової кадрової політики на яку впливає СКО шляхами залучення персоналу на військову службу, забезпечення ефективного кадрового менеджменту і оптимізацією підготовки кадрів.

За напрямком залучення персоналу на військову службу розглядалися показники: загальний рівень укомплектування Збройних Сил професійним особовим складом відповідно до визначеної потреби військ (сил), збільшення (підтримання) рівня укомплектування бойових військових частин військовослужбовцями військової служби за контрактом, рівень укомплектування військовослужбовцями за контрактом, співвідношення категорій особового складу відповідно до їх структури та штатної чисельності та інші.

Оцінювання СКО за напрямком кадрового менеджменту здійснювалось за рівнем укомплектування бойових військових частин військовослужбовцями військової служби за контрактом, загальним рівнем нормативно-правових, програмних та керівних документів з питань комплектування Збройних Сил, загальним рівнем охоплення посад за якими здійснюється управління кар'єрою військовослужбовців, рівнем удосконалення планування кадрових ресурсів та іншими.

Оцінювання функціонування СКО за напрямком підготовки кадрів здійснювалось за загальним рівнями охоплення посад за якими здійснюється управління кар'єрним зростанням протягом всієї служби та підтримання високої бойової готовності військ (сил), розміщення випускників ВВНЗ (НЗ) згідно обсягів державного замовлення, підготовленого резерву громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу та іншими.

Система кадрових органів розглянута у складі системи комплектування персоналом (СКП) ЗС України і оцінювалась за її вкладом у результат її функціонування. Метою оцінювання ефективності функціонування СКО є визначення шляхів забезпечення бойової готовності органів військового управління, військових частин, підрозділів ЗС України за складовою укомплектованості і підготовки персоналу у визначений період виконання завдань за призначенням.

При прогнозуванні укомплектованості ЗС України і ефективності СКО у прогнозованих умовах комплектування органам військового управління необхідно враховувати у першу чергу наступні негативні фактори:

змінність національних інтересів та політики держави у сфері національної безпеки і оборони, державної кадрової політики у військовій сфері, внутрішньополітичної діяльності органів державної влади з питань розвитку ЗС України;

значні економічні обмеження у розвитку ЗС України;

недосконалість соціальних гарантій для військовослужбовців;

ускладнення демографічної ситуації у майбутньому;

значне звільнення і значна ротація військовослужбовців;

недосконалі управлінські рішення щодо управління кар'єрним ростом персоналу.

Для прогнозування можливостей поповнення ЗС України підготовленим персоналом повинні бути розглянуті усі джерела поповнення і їх можливості, а саме – це призов підготовленого персоналу з складу резерву і військовозобов'язаних, у тому числі і цивільних, з їх подальшою підготовкою у навчальних закладах і навчальних підрозділах, а також перерозподілу осіб персоналу в межах ЗС України.

Для визначення ефективності функціонування СКО у комплектуванні ЗС України підготовленим персоналом необхідно використовувати результати оцінювання долі впливу КО на загальний результат функціонування СКП.

Основним критерієм оцінювання СКП є перевищення значення (К) співвідношення чисельності підготовленого персоналу (S) до штатної чисельності військового часу H_m ОВУ, військових частин і підрозділів, з урахуванням військових-облікових спеціальностей і відмінностей у штатах різних індексів. Особливості комплектування ОВУ, військових частин і підрозділів враховуються у встановлених нормах їх укомплектованості (нормативних документах) (K). K – нормативно встановлене значення співвідношення укомплектованості (встановлюється у відсотках) для окремої m-ї структурної одиниці (військового формування підрозділу). Результат укомплектованості K_m оцінюється за наступним виразом

$$K_m = \frac{S_m}{H_m} \times 100\% ,$$

де S_m – чисельність особового складу за списком (при наявності обмежень на укомплектованість за спеціальностями визначається окремо для спеціальностей, які визначають бойову готовність, здатність);

H_m – кількість посад за штатом (при наявності обмежень на укомплектованість за спеціальностями визначається окремо для спеціальностей, які визначають бойову готовність, здатність);

m – індекс структурної одиниці.

Структурні одиниці m пропонується визначати при проведенні оцінювання наступним чином:

1 – органи військового управління (ОВУ), 1.1 – ОВУ1, 1.2 – ОВУ2 ... 1. n – ОВУn;

2 – військові частини (в/ч), 2.1 – в/ч 1, 2.3 – в/ч 2, ..., 2.k – в/ч k.
 3 – підрозділи, 3.1 – підрозділ 1, 3.2 – підрозділ 2, ..., 3.l – підрозділ l,
 й інші;
 n, k і l – кількість структурних одиниць у групі.

Рівень укомплектованості K_m оцінюється окремо у поточний час $t_{\text{пот}}$ і плановому періоді (періодах) застосування ЗС України ($T_{\text{пл}}$).

Період оцінювання обраний 5 років, за який забезпечується підготовка офіцерів у ВВНЗ, і який є найбільш тривалим з періодів підготовки військових фахівців. Дискретність проведення оцінювань обрано один раз на півроку $\Delta T_{\text{оцін}} = (0; 0,5; 1; 1,5; 2; 2,5; 3; 3,5; 4; 4,5; 5)$.

СКП має забезпечувати підтримання K_m на рівні не менше ніж заданий на протязі усього періоду оцінювання.

СКО впливає на укомплектованість персоналом ЗС України через виконання покладених на них функцій, які визначаються у [14, 15].

Критерієм позитивного оцінювання діяльності КО на відповідному рівні їх функціонування є забезпечення боєздатності військових формувань за складовою персонал, а у випадку їх небоєздатності, їх чисельність персоналу не зараховується C_m до позитивної оцінки укомплектованості ОВУ, військових частин і підрозділів. Тому для загального оцінювання ефективності СКО можливо використовувати узагальнений показник, який враховує негативні і позитивні результати комплектування персоналом. Вплив КО на результати комплектування персоналом органів військового управління і військових частин оцінюється через показники, що вказують на готовність органів управління (A_i), військових частин (A_n) (підрозділів) (A_m) до застосування, і вимірюється показниками їх готовності до виконання завдань за призначенням, що мають дискретні значення: 1 (готові) або 0 (не готові). Ці значення враховуються для визначення чисельності персоналу, що буде зарахована для позитивного або негативного оцінювання результату функціонування СКП.

Для вказаних показників і критеріїв оцінювання складових функціонування СКО використовується загальні показники оцінювання ефективності у поточний час ($t_{\text{пот}}$) і за період оцінювання ($T_{\text{оцін}}$)

$$W_{m t_{\text{пот}}} = \frac{S_m - C_m}{H_m} .$$

Цей показник характеризує долю персоналу, що використовується за призначенням та його чисельність забезпечує боєздатність m-х структурних елементів (ОВУ, частин, підрозділів) за показником укомплектованості персоналом.

При проведенні оцінювання на певному періоді ($T_{\text{оцін}}$) проводиться усереднення значення W_m у i-х періодах $\Delta T_{\text{оцін}} = (0; 0,5; 1; 1,5; 2; 2,5; 3; 3,5; 4; 4,5; 5)$ із визначенням значення показника на кожному інтервалі оцінювання.

$$W_{\Delta T_{\text{оцін}}} \leq \frac{\sum_{i=1}^n W_i}{n} \cdot 100\% ,$$

$i=1 \dots n$

n – кількість періодів оцінювання.

При сумарному оцінюванні такий підхід дозволить отримати значення відносних оцінок ефективності функціонування СКО за складовою персонал та оцінювати ефективність функціонування на рівнях комплектування від підрозділів до з'єднання (об'єднання) і виду Збройних Сил.

Загальним показником оцінювання ефективності функціонування СКО за усіма вище вказаними складовими є зважена сума значень вказаних показників за період застосування ЗС України ($T_{\text{пл}}$):

$$W_{\text{персонал}} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n V_m W_m,$$

де n – кількість використаних для оцінювання структурних одиниць, з m індексами, що описані вище.

Слід зазначити, що значення $W_{\text{персонал}}$ буде мати обмеження, з причини нормування його складових, а тому для порівняння варіантів СКО необхідно оцінювати отримане значення відносно його максимуму $W_{\text{персонал max}}$. Максимальні значення показників укомплектованості $W_{\text{персонал max}}$ визначаються експертним шляхом за досвідом функціонування СКО у три попередні періоди.

Нижче (у табл. 1) наведені результати практичних розрахунків значення показника ефективності функціонування СКО для обраного складу військ.

Таблиця 1

Розрахункові значення показників ефективності функціонування СКО
за її складовими

	V_1	W_y	V_2	$W_{\text{в/ч}}$	V_3	$W_{\text{підр}}$	$W/3$
$W_{\text{персонал}}$	0,4	0,28	0,4	0,30	0,2	0,12	0,23
$W_{\text{персонал max}}$	0,4	0,38	0,4	0,38	0,2	0,19	0,32
$W_{\text{персонал}} / W_{\text{персонал max}}$	1	0,74	1	0,79	1	0,63	0,71

Значення $W_{\text{персонал}}=0,71$ вказує на те, що існуюча СКО використовує можливості на 71% від максимальних.

Значення коефіцієнтів V_m обираються за ступенем значущості вкладу ОВУ, військової частини або підрозділу у боєздатність вищого.

У роботі визначені наступні градації важливості щодо вкладу у боєздатність вищого військового формування:

- визначає боєздатність;
- впливає на боєздатність;
- суттєво не впливає на боєздатність;
- не впливає на боєздатність.

На початковому етапі вагові коефіцієнти V_m встановлюються метод експертних оцінок, але у подальшому уточнюються методами статистики з урахуванням практично отриманих результатів (наприклад на навчаннях або за результатами бойового застосування військ). Сума V_m , що використовуються в оцінюванні має дорівнювати 1. Значення V_m приведені у табл. 2.

Таблиця 2

Значення V_m , що використовуються у роботі

№ з/п	Градації важливості коефіцієнтів V_m	V_m	
		Мирний час	Особливий період
1.	Визначає боєздатність	0,6	0,8
2.	Впливає на боєздатність	0,4	0,6
3.	Суттєво не впливає на боєздатність	0,2	0,4
4.	Не впливає на боєздатність	0	0,2

Критерій оцінювання ефективності функціонування СКО – це не зменшення (утримання) потрібного рівня чисельності боєздатних ОВУ, військових частин, підрозділів у видах, родах

і спеціальних військах ЗС України, за період застосування Збройних Сил.

Вказаний підхід дозволив отримати кількісні оцінки ефективності функціонування СКО для порівняння варіантів її структур і варіантів рішень на організацію функціонування СКО, що дозволяє керівникам кадрових органів вищого рівня приймати рішення на організацію функціонування СКО ЗС України.

Проведене імітаційне моделювання процесу комплектування персоналом ЗС України. Сформовані бази даних для їх окремого ведення і уточнення за усією номенклатурою військових формувань, категорій військових звань, спеціальностей і спеціалізацій. Експеримент проведений на прикладі чотирьох умовних бригад і їх підрозділів.

Для прогнозування зменшення і поповнення чисельності персоналу обрані лінійні закони, що корегуються по чотирьох контрольних періодах. Параметри законів зменшення чисельності персоналу встановлюються коефіцієнтами $K_{\Delta T03}$, $K_{\Delta T06}$, $K_{\Delta T09}$, $K_{\Delta T12}$ кожного підрозділу окремо, а поповнення чисельності персоналу $K_{\text{привиз}} \Delta T03(\Delta T06, \Delta T09, \Delta T12)$, $K_{\text{менедж}} \Delta T03(\Delta T06, \Delta T09, \Delta T12)$, $K_{\text{підгот}} \Delta T03(\Delta T06, \Delta T09, \Delta T12)$ корегуються за результатом комплектування попередніх періодів.

Оцінювання ефективності функціонування СКО здійснюється за алгоритмом, що приведений на рис. 1.

1) Блок 1. В базу даних вносяться:

період прогнозування ефективності функціонування СКО;

періоди контролю ефективності функціонування СКО;

штатна чисельність ОВУ, військових частин, підрозділів за категоріями по різних індексах штатів (початкова);

спискова чисельність ОВУ, військових частин, підрозділів за категоріями (початкова);

норми (коефіцієнти) звільнення (переміщення) особового складу ОВУ, військових частин, підрозділів за категоріями по періодам $\Delta T03$, $\Delta T06$, $\Delta T09$, $\Delta T12$;

норми (коефіцієнти) поповнення особового складу у залежності від його некомплекту для ОВУ, військових частин, підрозділів за категоріями по періодам $\Delta T03$, $\Delta T06$, $\Delta T09$ (для врахування призиву, кадрового менеджменту, підготовки;

значення коефіцієнтів, що визначають боєздатність ОВУ, військових частин, підрозділів на показником укомплектованості підготовленим персоналом, які встановлюється для кожного окремо.

2) Блок 2. Обчислення прогнозованих значень укомплектованості ОВУ, частин і підрозділів.

Враховується, що комплектування ОВУ і підрозділів буде здійснюватися з урахуванням їх пріоритетів і наявних ресурсів. Ресурси розподіляються між ОВУ і підрозділами для забезпечення максимального забезпечення боєздатних ОВУ, частин і підрозділів по показнику укомплектованості підготовленим персоналом.

3) Блок 3. Обчислення значення комплексного показника ефективності функціонування СКО W_i вирази 4 і 5.

4) Блок 4. Зміна початкових даних списової чисельності, за якими введено категорії оцінювання комплектування.

5) Блок 5. Вибір варіанту функціонування СКО, фіксація чисельних значень вхідних та значень показників оцінювання ефективності функціонування СКО. Порівняння отриманих даних з тими, значеннями що володіє існуюча СКО.

6) Блок 6. Обирання структури і параметрів функціонування СКО для наступного періоду оцінювання.

Фіксація вхідних даних попереднього за період, для збільшення періоду планування (аналізу) укомплектованості частин і підрозділів ЗС України персоналом.

Для змінювання функції (залежності) комплектування персоналом передбачена можливість зміни законів комплектування і зменшення чисельності персоналу.

На прикладі комплектування персоналом чотирьох бригад, що різні за штатом, початковою списковою чисельністю, умовами їх комплектування, і критеріями укомплектованості отримані наступні результати.

У табл. 3 приведені результати розрахунків укомплектування офіцерським (керівним) складом управління і командного складу підрозділів чотирьох бригад, ефективність функціонування СКО складає $W_1=0,71$.

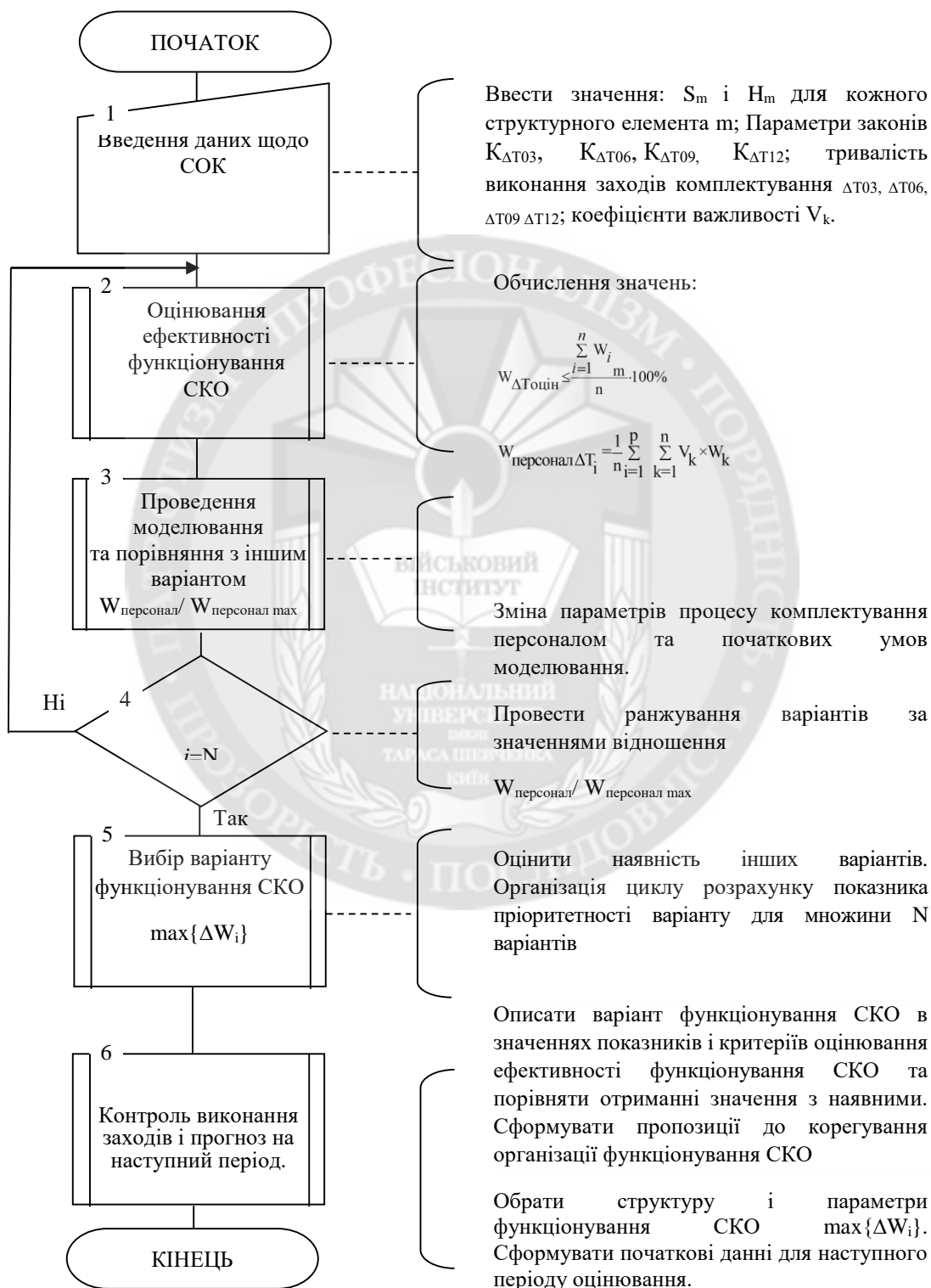


Рисунок 1 – Алгоритм моделювання процесу оцінювання функціонування СКО

Таблиця 3

Результати розрахунків укомплектування офіцерським (керівним) складом управління і командного складу бригад

Керівний (офіцерський склад)										
Середня укомплектованість 0,93, ефективність СКО за $\Delta T_1 - \Delta T_4$ $W_1 = 0,71$										
Призив: К призив ΔT		0,3	0,5	0,5	0,5					
		8	9	7	7					
Менеджмент: К менедж ΔT		0,1	0,1	0,1	0,1					
		3	3	3	3					
Навчання К навчан. ΔT		0,1	0,1	0,1	0,1					
		3	3	3	3					
Всього		13	14	12	12					
Штат		ΔT_0	ΔT_0	ΔT_0	ΔT_1					
	ΔT_0	3	6	9	2			0,02	0,04	0,01
1 бр	239	214	221	225	234	245		5,4	9,94	3,52
Укомплектовані		220	222	230	221					
Не розміщені		1	3	4	25	0,71		ΔT_03	ΔT_06	ΔT_09
У 1 бр	35	33	35	33	35	34	+	0	3	0
У11 бат	10	9	9	9	10	9	+	1	0	0
У12 бат	10	8	9	9	9	8	Небоездатна	0	0	1
У13 бат	10	10	10	10	9	9	+	0	0	1
У14 бат	10	7	8	8	8	7	Небоездатна	0	0	1
У 2 бр	30	29	28	29	31	30	+	3	0	0
У21 бат	9	8	8	8	9	8	+	0	1	0
У22 бат	9	7	7	8	8	7	Небоездатна	0	0	1
У23 бат	9	6	6	7	7	7	Небоездатна	0	0	0
У 3 бр	25	24	25	23	24	24	+	0	3	0
У31 бат	8	8	7	8	8	7	+	1	0	0
У32 бат	8	7	7	8	8	7	+	0	0	0
У33 бат	8	7	7	8	8	7	+	0	0	0
У 4 бр	34	29	31	30	31	32	Небоездатна	0	3	0
У41 бат	8	8	7	8	8	7	+	1	0	0
У42 бат	8	7	7	8	8	7	+	0	0	0
У43 бат	8	7	7	8	8	7	+	0	0	0

Результати вказують на те, що на четвертому етапі комплектування не були використані резерви 25-х осіб, хоча кількість персоналу, що була надана системою комплектування була достатня. Початкові умови комплектування вимагали диференційованого підходу до звільнення персоналу і перерозподілу між бригадами і їх підрозділами.

Для подальшого оцінювання необхідно отримати прогнозовані значення максимальних показників комплектування і максимальні значення показника ефективності $W_{\text{персонал max}}$ та обчислити їх відношення $W_{\text{персонал}} / W_{\text{персонал max}}$.

У табл. 4 приведені результати розрахунків укомплектування підрозділів бригад персоналом за і-ю спеціальність, що визначають боєздатність підрозділу (частини). Ефективність функціонування СКО складає $W_2=0,75$.

Таблиця 4

Результати розрахунків укомплектування підрозділів бригад персоналом за і-ю спеціальність

Посади, що визначають боєздатність (і-ї спеціальності)										
Середня укомплектованість – 0,81, ефективність СКО за $\Delta T_1-\Delta T_4$ $W_2=0,75$										
Призив К		призив ΔT	0,03	0,03	0,03	0,03				
			20	20	25	25				
Менеджмент		К								
менедж ΔT			0,1	0,1	0,1	0,1				
			68	68	68	68				
Навчання К		навчан.								
ΔT			0,1	0,1	0,1	0,1				
			68	68	68	68				
Зменшення чисельності персоналу										
Всього			156	156	161	161				
Штат		ΔT_0	ΔT_0	ΔT_0	ΔT_0	ΔT_1				
		1	3	6	9	2		0,03	0,08	0,08
1 бр	4268	3588	3615	3419	3206	3367	0,81	130	351	374
Комплект			3514	3245	3032	3137				
Резерв			101	174	174	231	0,75	ΔT_{03}	ΔT_{06}	ΔT_{09}
1 бр	43	43	43	39	36	37	+	0	4	4
11	12	12	11	10	10	9	+	1	1	1
111 р	95	95	86	80	76	79	+	10	9	8
112 р	95	95	86	80	60	63	+	10	9	24
113 р	95	95	86	80	76	79	+	10	9	8
12	12	12	12	11	11	11	+	0	1	0
121 р	95	95	95	86	81	83	+	0	10	9
122 р	95	95	95	86	81	83	+	0	10	9
123 р	95	95	95	86	81	83	+	0	10	9
13	12	12	12	11	10	10	+	0	1	1
131 р	95	90	93	88	82	85	+	0	9	9
132 р	95	50	53	52	50	53	НБГ	0	5	5
133 р	95	50	53	52	50	53	НБГ	0	5	5
134 р	95	50	53	52	50	53	НБГ	0	5	5
14	2	2	2	2	2	1	+	0	0	0
141 р	12	12	11	10	10	9	+	1	1	1
142 р	12	12	11	10	10	9	+	1	1	1
143 р	12	12	11	10	10	9	+	1	1	1
2 бр	43	43	43	39	36	37	+	0	4	4
...
...
...

Результати вказують на те, що стратегія рівномірно-пропорційного комплектування підрозділів персоналом за і-ю спеціальність не дозволила відновити боєздатність 132, 134, 133 рот, але дозволила утримувати боєздатність інших, при досить щільному звільненні персоналу.

Початкові умови комплектування були сприятливими, але КО не обрали потрібних параметрів закону комплектування і не забезпечили диференційований підхід до використання резерву для його перерозподілу між бригадами і їх підрозділами.

Для подальшого оцінювання необхідно отримати прогнозовані значення максимальних показників комплектування і максимальні значення показника ефективності $W_{\text{персонал max}}$ та обчислити їх відношення $W_{\text{персонал}} / W_{\text{персонал max}}$.

В роботі проведені оцінювання ефективності СКО за усіма спеціальностями і спеціалізаціями посад, що визначають боєздатність підрозділів бригад і бригад у цілому.

Результати вказують на те, що КО необхідно ретельно врахувати початкові умови комплектування.

У табл. 5 приведені результати розрахунків узагальненого показника ефективності функціонування СКО за чотири періоди за складовими укомплектування офіцерським складом і посадами, що визначають боєздатність частин і підрозділів, з урахуванням їх специфіки. Значення узагальненого показника ефективності функціонування СКО складає $W=0,23$. Для оцінювання відносної ефективності, як реалізації від максимальних можливостей СКО з комплектування, проведене умовне визначення максимальних значень показників укомплектованості усіх вище вказаних структурних елементів з таблиць 1-4, що дозволило отримати $W_{\text{max}}=0,32$. Значення W / W_{max} приведені у табл. 5.

Таблиця 5

Результати розрахунків значення узагальненого показника ефективності функціонування СКО

Оцінювання значення узагальненого показника ефективності функціонування СКО за чотири періоди							
	K_1	W_1	K_2	W_2	K_3	W_3	$W/3$
W	0,4	0,28	0,4	0,30	0,2	0,12	0,23
W_{max}	0,4	0,38	0,4	0,38	0,2	0,19	0,32
W / W_{max}	1	0,74	1	0,79	1	0,63	0,71

Значення $W/W_{\text{max}} = 0,71$ вказує на те, що СКО реалізовує власні можливості з урахуванням результатів функціонування зовнішньої системи комплектування за 71%.

Висновки. Розроблений методичний підхід до оцінювання ефективності функціонування СКО ґрунтується на методах системного аналізу, аналізу ієрархій, кваліметрії, статистики, аналізу і синтезу складних систем військового призначення і дозволяє оцінювати ступінь реалізації можливостей СКО з урахуванням результатів функціонування зовнішніх системи (комплектування, управління, забезпечення і інших) і внутрішніх підсистем і ресурсів СКО.

Розроблений математичний апарат дозволяє зручно його використовувати у практичній діяльності органів військового управління і кадрових органах для оцінювання ефективності системи кадрових органів при вирішенні завдань з комплектування персоналом військових формувань на різних етапах виконання завдань ЗС України та для різних початкових умов комплектування.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Думенко М.П. Комплексне оцінювання ефективності функціонування системи кадрових органів) “Збірник наукових праць Національного університету оборони України “Труди Університету”. 2020. №1 (156) С. 217-232.
2. “Про Збройні Сили України”: Закон України від 06.12.91 № 1934-ХІІ.
3. “Про військовий обов’язок і військову службу”: Закон України від 04.04.06 № 3597-ІV.
4. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”: Закон України від 20.12.91 № 2012-ХІІ.
5. Романенко І.О. Формалізація процесів координаційного управління системою підготовки військ (сил) / І.О. Романенко // Наука і техніка Повітряних Сил Збройних Сил України. – 2009. – № 1(1). – С. 3-6.
6. Артюх В.М., Романченко І.С., Гусак Ю.А. Забезпечення комплектування Збройних Сил України особовим складом: стан, проблеми та напрями удосконалення // Наука і оборона №1, 2010. – С.13-21.
7. Яцино О.В. Система кадрового забезпечення у Збройних Силах України: проблемні питання та напрями їх вирішення / О.В. Яцино // Системи озброєння і військова техніка. – 2012. – № 4(32). – С. 200-205.
8. Думенко М.П. Роль і місце кадрової політики у Збройних Силах України. [Електрон. ресурс].– Режим доступу: www.ualogos.kiev.ua/fulltext.html?id=1917.
9. Pradeep Sofat Human Resource Management in the Armed Forces Monograph, 2016 – 203 p. Режим доступу: <https://idsa.in/monograph/human-resource-management-in-the-armed-forces>
10. Агентство Bloomberg. Article. US military can improve personnel practices. Режим доступу: <https://www.bloomberg.com/opinion/articles/2018-10-19/u-s-military-can-improve-personnel-practices>
11. Self-organization and management of social system / Ulrich H. ed./ Springer Sériés in Synergetics: Springer-Verlag, 1984. - P. 26.
12. Думенко М.П. Методологічні основи системи комплектування ЗС України в умовах гібридної війни (особливого періоду) Науковий журнал / “Сучасні інформаційні технології в сфері безпеки та оборони”. Національний університет оборони України, 2019. - №1 (34) С. 167-174.
13. Думенко М.П. Методичний підхід до оцінювання ефективності системи комплектування персоналом ЗС України в умовах гібридної війни (особливого періоду) Науковий журнал / “Сучасні інформаційні технології в сфері безпеки та оборони”. Національний університет оборони України, 2019. - №2 (35) С. 127-133.
14. “Положення про кадрові органи Збройних Сил України та Типових нормативів утримання кадрових органів військового управління, з’єднань, військових частин, установ, організацій”, що затверджені наказом Міністра оборони України від 05.06.2009 № 301.
15. “Про затвердження Концепції військової кадрової політики у Збройних Силах України”, наказ Міністра оборони України від 26.06.2017 №342 (План дій (дорожня карта) реалізації Концепції військової кадрової політики у Збройних Силах України на період до 2020 року, затверджений тимчасово виконуючим обов’язки Міністра оборони України від 06.11.2017 року).

REFERENCES:

1. Dumenko M.P. (2020). Kompleksne ocinjuvannja efektyvnosti funkcionuvannja systemy kadrovyyh organiv) “Zbirnyk naukovyyh prac' Nacional'nogo universytetu oborony Ukrai'ny “Trudy Universytetu”. no. 1 (156), pp. 217-232.
2. “Pro Zbrojni Syly Ukrai'ny”: Zakon Ukrai'ny vid 06.12.91 № 1934-III.
3. “Pro vijs'kovyj obov'jazok i vijs'kovu sluzhbu”: Zakon Ukrai'ny vid 04.04.06 № 3597-IV.
4. Pro social'nyj i pravovyj zahyst vijs'kovosluzhbovciv ta chleniv i'h simej”: Zakon Ukrai'ny vid 20.12.91 № 2012-XII.
5. Romanenko I.O. (2009). Formalizacija procesiv koordynacijnogo upravlinnja systemoju pidgotovky vijs'k (syl). *Nauka i tehnik Povitryjnyh Syl Zbrojnyh Syl Ukrai'n*, no. 1(1), p. 3-6.
6. Artjuh V.M., Romanchenko I.S. and Gusak Ju.A. (2010). Zabezpechennja komplektuvannja Zbrojnyh Syl Ukrai'ny osobovym skladom: stan, problemy ta naprjamy. *Nauka i oborona*, №1, pp.13-21.
7. Jacyno O.V. (2012). Systema kadrovogo zabezpechennja u Zbrojnyh Sylah Ukrai'ny: problemni pytannja ta naprjamky i'h vyrishennja. *Systemy ozbrojennja i vijs'kova tehnik*, no. 4(32), pp. 200-205.

8. Dumenko M.P. Rol' i misce kadrovoi' polityky u Zbrojnyh Sylah Ukrainy. [Elektron. resurs].– Rezhym dostupu: www.ualogos.kiev.ua/fulltext.html?id=1917.

9. Pradeep Sofat Human Resource Management in the Armed Forces Monograph, 2016 – 203 p. Режим доступу: <https://idsa.in/monograph/human-resource-management-in-the-armed-forces>

10. Агентство Bloomberg. Article. US military can improve personnel practices. Режим доступу: <https://www.bloomberg.com/opinion/articles/2018-10-19/u-s-military-can-improve-personnel-practices>

11. Self-organization and management of social system / Ulrich H. ed./ Springer Sériés in Synergetics: Springer-Verlag, 1984. - P. 26.

12. Dumenko M.P. (2019). Metodologichni osnovy systemy komplektuvannja ZS Ukrainy v umovah gibrydnoi' vijny (osoblyvogo periodu). *Suchasni informacijni tehnologij v sferi bezpeky ta oborony*. Nacional'nyj universytet oborony Ukrainy, no.1 (34), pp. 167-174.

13. Dumenko M.P. (2019). Metodychnyj pidhid do ocinjuvannja efektyvnosti systemy komplektuvannja personalom ZS Ukrainy v umovah gibrydnoi' vijny (osoblyvogo periodu). *Suchasni informacijni tehnologij v sferi bezpeky ta oborony*. Nacional'nyj universytet oborony Ukrainy, no. 2 (35), pp. 127-133.

14. “Polozhennja pro kadrovi organy Zbrojnyh Syl Ukrainy ta Typovyh normatyviv utrymannja kadrovych organiv vijs'kovogo upravlinnja, z'jednan', vijs'kovykh chastyn, ustanov, organizacij”, shho zatverdzeni nakazom Ministra oborony Ukrainy vid 05.06.2009 № 301.

15. “Pro zatverdzhennja Konceptii' vijs'kovoï kadrovoi' polityky u Zbrojnyh Sylah Ukrainy”, nakaz Ministra oborony Ukrainy vid 26.06.2017 №342 (Plan dij (dorozhnja karta) realizacii' Konceptii' vijs'kovoï kadrovoi' polityky u Zbrojnyh Sylah Ukrainy na period do 2020 roku, zatverdzhenyj tymchasovo vykonujuchym obov'jazky Ministra oborony Ukrainy vid 06.11.2017 roku).

к.воен.н. Думенко Н.П.

ПОРЯДОК ПРАКТИЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМПЛЕКСНОЙ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ СИСТЕМЫ КАДРОВЫХ ОРГАНОВ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ УКРАИНЫ ОРГАНАМИ ВОЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

В статье рассматриваются методические подходы к практическому использованию методики комплексной оценки эффективности функционирования системы кадровых органов Вооруженных Сил Украины на прогнозируемом периоде обеспечения боеспособности войск по показателю персонал.

Предоставляется порядок формирования исходных данных, учета положительных и отрицательных факторов комплектования Вооруженных Сил Украины персоналом и оценки эффективности в этом процессе функционирования системы кадровых органов.

Предоставляются практические примеры использования разработанного методического подхода для получения значений показателей эффективности в функционировании системы кадровых органов по различным вариантам формирования предложений к принятию решений на комплектование частей и подразделений избранного условного военного формирования.

Новизной выбранного подхода является оценка функционирования системы кадровых органов по конечному вкладу в боеспособность органов управления, частей и подразделений ВС Украины на оцениваемом периоде по показателю укомплектованности персонала.

Разработанный методический подход к использованию разработанной методики оценки функционирования системы кадровых органов позволяет его использовать в практической деятельности органов военного управления для оценки вариантов структур и содержания функционирования системы кадровых органов.

Ключевые слова: система кадровых органов, система комплектования вооруженных сил, персонал, комплексная оценка эффективности, комплектование войск.

Ph.D. Dumenko M.P.

THE ORDER OF PRACTICAL USE OF THE COMPLEX METHODOLOGY OF EVALUATION OF THE SYSTEM OF HUMAN BODIES OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE

The article discusses methodical approaches to the practical use of the methodology of complex evaluation of the effectiveness of the personnel system of the personnel of the Armed Forces of Ukraine in the forecast period of ensuring the combat readiness of the troops in terms of personnel.

The procedure for the formation of baseline data, taking into account the positive and negative factors of staffing of the Armed Forces of Ukraine with personnel and assessing the effectiveness of the system of personnel bodies in this process are given.

Practical examples of the use of the developed methodological approach for obtaining the values of efficiency indicators in the functioning of the system of personnel bodies under different variants of the formation of proposals before deciding on the manning of units and units of the selected conventional military formation are provided.

The novelty of the chosen approach is to evaluate the functioning of the system of personnel bodies by the final contribution to the combat capability of the governing bodies, units and divisions of the Armed Forces of Ukraine for the estimated period according to the staffing level.

The developed methodical approach to the use of the developed methodology for evaluating the functioning of the personnel system allows it to be used in the practical activity of the military management bodies for evaluating variants of the structures and the content of the functioning of the personnel bodies system.

Keywords: system of personnel bodies, system of manning of armed forces, personnel, complex evaluation of efficiency, manning of troops.

