

Ємцов А. А. ¹	(0000-0001-7830-6542)
Агаєва Н. С. ¹	(0000-0003-4722-1014)
Шпанчук Г. В., кандидат військових наук, старший науковий співробітник ²	(0000-0001-5455-631X)
Смірнов І. І. ²	(0000-0002-6844-6290)

¹ – Науково-методичний центр кадрової політики Міністерства оборони України;

² – Національний університет оборони України імені Івана Черняховського, Київ

Управління кар'єрою військовослужбовців за військовими званнями – наближення до стандартів НАТО

Резюме. На підставі розгляду заходів щодо просування по службі військовослужбовців у збройних силах провідних країн світу у статті розглянуто проблематику оцінювання військовослужбовців Збройних Сил України з метою впровадження у практику діяльності служб персоналу, управління кар'єрою військовослужбовців за військовими званнями.

Ключові слова: атестування; кадровий менеджмент; управління персоналом; оцінювання; персонал; професійно важливі якості; служби персоналу.

Постановка проблеми. Однією з цілей проекту Статуту “Управління людськими ресурсами” є створення ефективної системи управління кар'єрою за військовими званнями, побудованої за принципами прийнятими у державах – членах НАТО. На сьогодні у Збройних Силах України управління кар'єрою військовослужбовців та просування по службі здійснюється за результатами їх діяльності на посаді на підставі різних видів оцінювання (щорічне, незалежне, комплексне), що відрізняється від заходів управління кар'єрою у державах – членах НАТО.

Необхідність реформування військової кадрової політики обумовлена накопиченням низки проблемних питань, ключовими з яких є наявність тенденції щодо скорочення кількості громадян з належними особистими морально-діловими та професійними якостями, які бажають проходити військову службу за контрактом, а також відтік певної кількості кваліфікованих і досвідчених військовослужбовців унаслідок відсутності у них бажання тривалого проходження військової служби за контрактом. Директор Департаменту кадрової політики МО України зазначив, що серед основних причин такого стану справ можна виділити недосконалість нинішньої системи управління кар'єрою військовослужбовців, яка не достатньо зорієнтована на чіткому баченні кожним військовослужбовцем свого кар'єрного зростання та перспективи проходження своєї військової служби.

У разі переходу Збройних Сил України до управління кар'єрою військовослужбовця

через присвоєння чергового військового звання постає питання, який захід стає головним – оцінювання чи атестування. Нагальним є завдання щодо аналізу досвіду держав – членів НАТО стосовно оцінювання та атестування військовослужбовців для просування по службі для обґрунтування критеріїв оцінювання персоналу Збройних Сил України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У роботах [1, 2] викладені наукові основи роботи органів військового управління щодо організації кадрової роботи для ефективного використання кадрового потенціалу Збройних Сил України та забезпечення якісної укомплектованості військ (сил) особовим складом, а також аналізу завдань управлінців щодо мотивації персоналу.

У роботах [3, 4] розглянуті питання управління кар'єрою військовослужбовців Збройних Сил України, які впроваджені у практику дій командирів і служб персоналу, зі спробою урахування досвіду держав – членів НАТО.

Водночас у наведених джерелах питання оцінювання персоналу у військових організаційних структурах залишається недостатньо вирішеним через наявні проблеми, пов'язані зазвичай з тим, що посадові особи інколи не розрізняють поняття оцінювання та атестування за цілями та змістом і не підкреслюють необхідність юридичного підґрунтя для прийняття кадрового рішення, яким є періодичне атестування військовослужбовця для просування його по службі за військовим

званням.

Метою статті є обґрунтування критеріїв оцінювання персоналу Збройних Сил України для впровадження їх у практику діяльності кадрових органів під час реалізації управління кар'єрою військовослужбовців за військовими званнями.

Виклад основного матеріалу. Досвід світової практики менеджменту людських ресурсів, кадрового менеджменту, перехід до професійної армії, нових принципів комплектування Збройних Сил свідчить про те, що без наукового підходу до розроблення проблем кадрової політики і цілеспрямованої підготовки управлінських кадрів відповідного напрямку досягти ефективних результатів неможливо.

Аналіз досвіду збройних сил держав – членів НАТО стосовно просування військовослужбовців. Як відомо, основним критерієм щодо просування по службі у деяких державах – членах НАТО є час перебування у відповідному військовому званні.

За таким принципом військовослужбовець фактично просувається по службі у разі отримання чергового військового звання. До цього моменту він може пересуватися по різних посадах, які відповідають визначеній категорії військових звань і його спеціальності (спеціалізації). Його можуть призначити і на посаду з вищим військовим званням, але він отримає лише тимчасове військове звання з метою забезпечення субординації з іншими військовослужбовцями військової частини або підрозділу. Однак справжнє просування здійснюється за умови отримання постійного чергового військового звання, що передбачає зміну статусу і підвищення грошового утримання (грошового забезпечення) та інших виплат.

У збройних силах провідних країн світу (США, Велика Британія, Іспанія, Франція) у військових частинах є спеціальна категорія експертів, які безпосередньо займаються питаннями оцінювання діяльності військовослужбовця у складі комісій. Такими комісіями є: Вищі Ради видів Збройних Сил; Комітети оцінювання; комісії з відбору кандидатів на вищі посади; комісії для розгляду кандидатур на присвоєння чергових військових звань; тимчасові комітети оцінювання у підрозділах, центрах і закладах.

Усі вони керуються єдиними документами, нормативами і критеріями, які водночас мають особливості для різних видів і родів військ, спеціальностей, посад.

У Збройних силах США немає різниці у порядку та змісті оцінювання військовослужбовця у будь-яких умовах його службової діяльності, оскільки оцінювання здійснюється постійно, за кожен дію військовослужбовця і за великим обсягом критеріїв (більш ніж 100).

Відповідно до ADRP 6-22 і ADP 6-0 [5] вимоги щодо характеристик об'єднують якості та вміння, які вимагаються від офіцерів. Загальне визначення кожної якості або вміння відображаються у додатковій оціночній формі/анкеті.

Оцінювання офіцерського складу проводиться щорічно. Командування Збройних сил США вимагає від командирів і начальників неформального підходу до уважного і об'єктивного оцінювання ділових і особистісних якостей офіцера.

На погляд фахівців провідних країн світу, завдяки відповідальній роботі кар'єрних менеджерів оцінні документи мають об'єктивно відображати якості військовослужбовця і давати змогу більш раціонально управляти їх кар'єрою, а командирам надавати рекомендації і впливати на кар'єрне планування. Система навчання та підготовки військовослужбовця є одним із головних елементів у їх успішній кар'єрі.

Починаючи з кінця 90-х років у збройних силах держав – членів НАТО (США, Велика Британія, Іспанія, Туреччина) діє процес реформування та удосконалення систем оцінювання військового і цивільного персоналу збройних сил.

Такі системи дають змогу оцінювати результати службової діяльності військовослужбовця та визначати розвиток його подальшої кар'єри, забезпечувати принципівість і об'єктивність, бути спрямованими на професійне та особистісне вдосконалення якостей, підвищення професіоналізму військовослужбовця.

У Франції [6] визначають, що атестування це захід командування, яке полягає в оцінюванні моральних, розумових і професійних даних військовослужбовця, його фізичного стану, характеру проходження служби та його здатності виконувати в даний час і надалі посадові обов'язки вищого рівня.

У процесі оцінювання визнається потенціал і придатність військовослужбовця до виконання майбутніх посадових обов'язків у інших галузях (профілях) діяльності: оперативна (командний і штабний), інформаційні комунікації (інженерно-технічний, викладацький), людські ресурси та

міжнародні відносини (гуманітарний), тилова (допоміжний) [7].

В Іспанії, згідно з [8, 9] щодо оцінки особового складу збройних сил і надання підвищень, оцінювання військовослужбовця проводяться за такими цілями:

визначити наявність достатнього рівня підготовки задля отримання підвищення;

відібрати кандидатів на підготовчі курси до призначення;

призначити військовослужбовців на командні посади у підрозділі, центрі або якомусь закладі, що потребують великої відповідальності та професійних компетенцій;

виявити недостатню професійну підготовку не лише окремого військовослужбовця, а й відповідної категорії;

виявити слабкість психологічних якостей і морально-психологічного стану підрозділів, військових частин.

Періодичність проведення оцінювання для військовослужбовців залежить від мети їх проведення та від категорії військовослужбовців, оскільки задля отримання підвищення необхідно, щоб минуло достатньо часу (відповідно до статті 31 Королівського наказу – 4–6 років), а також необхідно протягом певного часу обіймати відповідну для цього посаду (відповідно до статті 33 Королівського наказу – 2–3 роки).

Останнім часом все частіше використовується універсальний комплексний метод оцінних центрів, який увібрав у себе елементи багатьох методів, для досягнення максимально об'єктивного аналізу персоналу. Цей метод має 25 критеріїв, за якими оцінюється людини. Оцінювання проводиться групою експертів і націлене на з'ясування здатностей кандидата, що дають йому право претендувати на інші посади, зокрема на підвищення за посадою. Для прийняття рішення про просування по службі завдяки присвоєнню чергового військового звання потрібно проведення атестування після закінчення терміну перебування у військовому званні.

Велика Британія, Німеччина і Франція у питаннях оцінювання особового складу мають науково обґрунтовану (з урахуванням місії їх збройних сил і менталітету громадян) базу оцінних критеріїв, спеціальні кадрові центри, які займаються питаннями персонального вивчення, оцінювання, підготовки і підбору персоналу, з використанням зустрічей та проведення співбесід з кандидатами на відповідні посади, враховуючи їх потенціал, професіоналізм і особисті психологічні якості.

Результати проведеного аналізу основних елементів систем атестування збройних сил держав – членів НАТО порівняно з вітчизняною системою (періодичність, предмет і система оцінювання) свідчать, що ці системи приблизно схожі та базуються на єдиному науково-методичному підґрунті – застосуванні теорій кадрового менеджменту, управління людськими ресурсами, управління персоналом.

Аналіз основних положень управління кар'єрою військовослужбовців у ЗС України. У процесі розроблення системи оцінювання військовослужбовця та результатів його діяльності під час управління кар'єрою за військовими званнями необхідно вирішити, з якою періодичністю та на підставі яких критеріїв робитиметься оцінювання, що саме в діяльності військовослужбовця потрібно оцінити.

Система оцінювання службової діяльності військовослужбовців є складовою загальної системи оцінювання персоналу, яка складається з двох процесів: оцінювання та атестування персоналу. Кожний з цих процесів має свою мету та зміст діяльності командирів та Служб персоналу, що треба розділяти.

Оцінювання та атестування – це два різних процеси за цілями, періодичністю, змістом, нормативним і юридичним статусом.

Оцінювання військовослужбовця здійснюється для: визначення рівня підготовленості, компетенції, успішності та результатів діяльності; розуміння як його діяльність впливає на досягнення результатів діяльності підрозділу (військової частини, установи); планування його навчання та розвитку, управління кар'єрою протягом служби.

Мета оцінювання – скласти уявлення, судження про кого-небудь, визначити значення, цінність, гідність, роль, характер, наявність тих або інших якостей.

Оцінювання персоналу – це цілеспрямований процес встановлення відповідності багатьох якісних характеристик персоналу вимогам професійної діяльності, готовності до виконання бойових завдань, можливості мати резерв на просування по службі для комплектування керівних посад.

Оцінювання працівників – це процес дослідження і вимірювання певних професійно-значущих характеристик чи досягнутих результатів професійної діяльності працівника (групи працівників) та порівняння їх зі встановленими параметрами (нормами, вимогами, стандартами, еталонами тощо)

професійної діяльності [10].

Оцінювання – це постійний процес, протягом якого визначаються успіхи кожного окремого військовослужбовця під час виконання обов'язків на своїй посаді, завдань та нормативів бойової підготовки, бойових завдань в умовах бойових дій. Оцінювання є самостійним елементом у системі управління кар'єрою, його здійснюють безпосередні командири (начальники) відповідно до вимог Статутів Збройних Сил України, залежно від рівня посадових обов'язків (щоденно, щотижнево, щомісячно, щорічно).

Нинішню систему оцінювання військовослужбовців, можна розглядати у вигляді “комплексного оцінювання”, яке включає “щорічне оцінювання” і здійснюється прямими командирами (начальниками) та “незалежне оцінювання” військовослужбовців, яке здійснюється визначеними представниками Головної інспекції Міністерства оборони України або комісій з перевірки військ (сил), утворених наказами Командувачів видів (родів військ), командирів.

За результатами щорічного оцінювання здійснюється ретельний аналіз досягнень і недоліків у процесі бойової підготовки підрозділів (військових частин, установ) для поліпшення стану бойової готовності та бойової підготовки військ, підвищення рівня підготовленості кожного окремого військовослужбовця для якісного виконання своїх посадових обов'язків.

Атестування персоналу в умовах управління кар'єрою за військовими званнями стає найважливішим елементом в управлінні персоналом збройних сил, кар'єрою окремого військовослужбовця, яке полягає у періодичному огляді військовослужбовців певної категорії (залежно від терміну перебування у відповідному військовому званні) на професійну придатність, відповідність займаній посаді за спеціальністю, але головне, для прийняття кадрового рішення на майбутнє їх використання, на присвоєння чергового військового звання. Саме це показує досвід провідних країн світу.

Періодичне проведення атестування персоналу дає змогу органам військового управління та Службі персоналу (*J-1*) не лише дізнатися про рівень професійної підготовки відповідної категорії військових фахівців, а й оцінити:

наскільки рівень їх підготовки та результати діяльності відповідають займаним посадам;

який потенціал має відповідна категорія для створення якісного резерву для просування по службі на вищі посади;

необхідність додаткового навчання (підготовки, перепідготовки) та змін у системах підготовки (системі освіти);

майбутню кар'єру для продовження служби.

Атестування персоналу являє собою юридичну основу для просування по службі, перепризначень, присвоєння чергового військового звання, нагороджень, визначення розмірів грошового забезпечення, пониження в посаді чи звільнення у запас або відставку, тобто за висновками атестування приймаються кадрові рішення. Тільки атестація законодавчо закріплена в Україні як форма оцінювання персоналу. За результатами атестації, наприклад, можна на законних підставах звільнити співробітника, чого не можна зробити за підсумками будь-якого оцінювання, будь-яким методом (метод “360 градусів”, поліграфічне дослідження або ін.).

Атестування є заключним етапом у процесі оцінювання військовослужбовця для прийняття кадрового рішення про його подальше використання і здійснюється з урахуванням результатів усіх “систематичних”, “щорічних” і “незалежних” оцінювань за визначений період. Атестування проводиться із залученням спеціальних, частіше незалежних атестаційних комісій, до складу яких залучаються фахівці різних напрямів діяльності, різних органів військового управління, фахівці служб персоналу. Отже потрібно розуміти, що оцінювання персоналу – процес визначення професійно-важливих якостей, можливостей і здібностей військовослужбовця для виконання відповідних посадових обов'язків. Процес атестування військовослужбовців потребує врахування всіх попередніх заходів щодо оцінювання військовослужбовця для прийняття відповідального кадрового рішення про подальше його використання.

В умовах оцінювання військовослужбовців Збройних Сил України для управління кар'єрою за військовими званнями атестування стає основним змістом діяльності атестаційних комісій, які й прийматимуть остаточне кадрове рішення про присвоєння чергового військового звання та подальшого службового використання військовослужбовця. Для прийняття виваженого рішення атестаційним комісіям потрібно мати обґрунтовані результати всіх попередніх оцінювань військовослужбовця та

додаткового незалежного оцінювання членами комісії під час проведення атестаційних заходів.

На сьогодні основним змістом діяльності командирів і фахівців Служб персоналу, що їм повинно визначати зміст оцінювання, буде, насамперед, їх готовність та спроможність оцінити професійно-важливі якості конкретного військовослужбовця, які мають бути відображеними у нових Паспортах посад, а саме:

військово-професійні якості (відповідальність та компетентність, лідерство, самостійність);

ділові якості (стиль керівництва та результативність діяльності, формування морально-психологічного клімату у підрозділі, організація та проведення заходів бойової підготовки, виконавча дисципліна);

психологічні якості (нервово-психічна стійкість, сила та рухомість темпераменту, риси характеру).

Це потребує надати командирам і фахівцям Служб персоналу додаткові знання та апарат для проведення анкетування, тестування, методів співбесід з персоналом під час його оцінювання. Система оцінювання має відповісти на питання: наскільки ефективно виконує свої обов'язки визначена категорія військовослужбовців, де слабке місце у комплектуванні підрозділів і військових частин, підготовці персоналу, яких заходів необхідно вжити для вирішення цих проблем. На сьогодні ще не відпрацьовано механізму визначення такої оцінки.

Важливими під час оцінювання та атестування є вірно визначені та обґрунтовані критерії оцінювання результатів діяльності військовослужбовця на посаді. Критерії оцінювання службової діяльності військовослужбовців не залежать від системи прийняття кадрового рішення про просування військовослужбовця в умовах управління кар'єрою військовослужбовців за військовими званнями, оскільки оцінювання здійснюється за результатами діяльності на конкретній посаді, під час виконання визначених посадою обов'язків. Отже головне – діяльність військовослужбовця на посаді, розвиненість його професійно важливих якостей, їх збіг або наближення до вимог конкретної посади, наявність потенціалу та мотивів для подальшого проходження військової служби. Вимоги посад різні за рівнем, за спеціальністю, типом діяльності, тому і критерії оцінювання не можуть бути єдиними для капітана-командира механізованої роти, капітана-

бортінженера літака або капітан-лейтенанта.

Критерії оцінювання персоналу збройних сил можливо звести до груп, що було визначено під час проведення експертного опитування військових фахівців, у результаті чого запропоновані такі групи критеріїв:

До першої групи віднесені критерії результативності (результат діяльності):

рівень бойової і мобілізаційної готовності структурних підрозділів, військових частин;

готовність структурних підрозділів, військових частин до виконання завдань за призначенням;

результативність діяльності на пряму за який відповідає командир, начальник, офіцер;

стан військової дисципліни офіцерів структурного підрозділу;

наявність державних нагород (ордени, медалі, відзнаки), заохочень, особисті порушення військової дисципліни, особисті правопорушення.

Перша група критеріїв визначається відповідно до вимог Статутів Збройних Сил України, нормативних документів, інструкцій з експлуатації озброєння та військової техніки, виконання функціональних обов'язків за відповідними посадами, підсумками бойової підготовки.

Друга група – це критерії компетентності (професійні компетенції, рівень підготовленості, знань, розвиток умінь), а саме:

рівень індивідуальної підготовки офіцерів (рівень знань, умінь і навичок, які необхідні для виконання функціональних обов'язків на займаних посадах);

уміння аналізувати службові ситуації та знаходити (розробляти) шляхи вирішення проблем;

уміння діяти в екстремальних ситуаціях; ефективність керівництва підлеглими;

уміння навчати підлеглих;

організаторські здібності офіцерів;

вміння висловлювати свої думки (усно, письмово).

Друга група критеріїв визначається насамперед зважаючи на вимоги відповідних посад, на вимоги освітньо-кваліфікаційних характеристик, кваліфікаційних характеристик підготовки військових фахівців за відповідними спеціальностями, нормативи бойової підготовки, досвід участі у бойових діях, військових навчаннях, бойових стрільбах, морських походах відповідно до Програм бойової (індивідуальної) підготовки, організації служби військ.

Третя група – критерії оцінювання

особистих якостей, до яких відносяться:

лідерські якості (активність, комунікабельність, здатність організувати процес, брати на себе відповідальність тощо);

мотиваційна спрямованість на виконання завдання, на власні інтереси, на взаємовідносини з підлеглими та старшими командирами (начальниками);

поведінкова реакція в службових ситуаціях (стиль діяльності: авторитарний, демократичний, ліберальний);

творчість мислення, здатність приймати швидкі і неординарні рішення в нестандартних ситуаціях;

рівень особистого самоконтролю, особливо в стресових ситуаціях;

міра особистої конфліктності та здатність вирішувати міжособистісні та колективні конфлікти, налагоджувати позитивний клімат у колективах;

нервово-психічна стійкість;

наявність акцентованих рис характеру (таких, які наближаються до граней допустимих норм);

спроможність підтримувати високу працездатність в умовах значних фізичних та емоціональних навантажень;

фізичний розвиток;

стан здоров'я.

Ця група визначається постійним спостереженням за поведінкою та діями військовослужбовця з боку командира та фахівців структур морально-психологічного забезпечення, результатів психологічного супроводження військової служби.

Підсумовуючи розгляд результатів експертного опитування можна сформулювати групи загальних критеріїв оцінювання для офіцерського складу, якщо не поділяти їх за профілями діяльності, а структурувати за ступенем повторюваності (рис. 1):

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ



Рис. 1. Групи загальних критеріїв оцінювання офіцерського складу

Втілення у практику діяльності командирів і фахівців служб персоналу основних правил, прийомів, методів і технологій оцінювання та атестування військовослужбовців у процесі управління кар'єрою за військовими званнями потребує ще достатньо зусиль щодо опанування ними.

Проведення атестування незалежними

атестаційними комісіями, які пропонують або приймають кадрові рішення щодо просування по службі військовослужбовців відповідних категорій посад, військових звань, змісту діяльності потребує зі свого боку нових вимог до членів комісій і фахівців Служб персоналу. Вони повинні не лише на підставі паперових матеріалів пропонувати просування по службі,

а й на підставі результатів особистих співбесід з можливими кандидатами на просування визначати їх професійно-важливі якості та можливості, здатності до виконання нових вищих посадових обов'язків.

Висновки. Отже успішне впровадження управління кар'єрою за військовими званнями залежить від удосконалення діяльності командирів і фахівців служб персоналу, органів морально-психологічного забезпечення, органів фінансового забезпечення щодо оволодіння методами, заходами та принципами саме оцінювання та атестування у системі управління персоналом. Забезпечення ефективності цієї діяльності потребує організації та поширення професіографічних досліджень щодо визначення переліку професійно важливих якостей на кожному окрему посаду, розроблення нових Паспортів посад з урахуванням особистісних якостей кандидатів на просування по службі, визначення нової системи грошового забезпечення військовослужбовців і визнання атестування головним принципом управління кар'єрою за військовими званнями. Виконання цих завдань потребує змін у методологічних підходах до організації процесу і функціонування сучасної системи кадрового менеджменту в Збройних Силах України як у цілому, так і в її окремих аспектах.

Перспективами подальшого дослідження є удосконалення й адаптація системи оцінювання та атестування персоналу для військових організаційних структур Збройних Сил України, які націлені на відповідність вимогам стандартів НАТО з питань управління персоналом. Напрями подальшого дослідження полягають в обґрунтуванні принципів і послідовності дій

відповідних Служб персоналу та атестаційних комісій у процесі організації та проведенні атестування під час управління кар'єрою військовослужбовців за військовими званнями.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Яшкіна Н. В. Грейдинг як сучасний метод оцінювання ефективності праці персоналу. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-17-61> (дата звернення: 02.12.2021).
2. Управління персоналом у Збройних Силах України : підручник / колектив авторів. Київ : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2017. 404 с.
3. Методичні рекомендації з порядку організації і проведення атестування військовослужбовців Збройних Сил України : затв. директором Департаменту кадрової політики МО України від 11.09.2009 р. № 8426 (із змінами). Київ : МО України, 2016. 96 с.
4. Порадник командирам (начальникам) з питань роботи з персоналом Збройних Сил України : метод. посіб. / О. В. Яцино та ін. Київ : НМЦ КП МО України, 2021. 228 с.
5. Армійська доктрина 6-22, ADP 6-0. Вимоги щодо характеристик персоналу. США.
6. Про атестування офіцерів діючої армії та офіцерів резерву, офіцерів вільного найму СВ, ВМС, ВПС : Інструкція № 2450. Франція.
7. Калинин А. Е. Порядок прохождения военной службы в зарубежных государствах (США, Великобритания, Франция, ФРГ и др.) // Военно-правовое обозрение. 2002. № 2. URL: <https://votnprav.ru> (дата звернення: 12.12.2021).
8. Про організацію особового складу у збройних силах Іспанії (документ № 1; глава II розділу VII "Процес оцінювання" і глава I розділу VIII "Порядок підвищення по службі") : Закон від 18.05.1999 р. № 17/1999.
9. Королівський декрет від 28.09.2001 р. № 1064/2001. Регламент процесу оцінювання та просування по службі (документ № 2). Іспанія.
10. Цимбалюк С. О., Білик О. М. Оцінювання персоналу: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2021. 311 с.

Стаття надійшла до редакційної колегії 04.01.2022

Career management of military personnel by military ranks - approaching NATO standards

Annotation

With the transition of the Armed Forces of Ukraine to the management of the career of a serviceman due to the assignment of another military rank, the question arises as to which measure becomes the main one – assessment or certification. There is an urgent need to analyze the experience of NATO member states in the evaluation and certification of servicemen for promotion to substantiate the criteria for evaluating personnel of the Armed Forces of Ukraine.

The purpose of the article is to substantiate the criteria for evaluating the personnel of the Armed Forces of Ukraine for their implementation in the practice of personnel bodies in the implementation of career management of servicemen by military rank.

The results of the analysis of the main elements of the certification systems of servicemen of the armed forces of NATO member states in comparison with the domestic system (periodicity, subject and evaluation system) show that these systems are approximately similar and based on a single scientific and methodological basis – application of personnel management human resources, personnel management.

The criteria for evaluating the personnel of the armed forces were reduced to three groups, which was substantiated during an expert survey of military specialists.

Successful implementation of military management career depends on improving the activities of commanders and specialists of personnel services, moral and psychological support bodies, financial support bodies to acquirement the methods, measures and principles of assessment and certification carried out in the personnel management system.

Ensuring the effectiveness of this activity requires:

organization and dissemination of professional research;

development of new Passports of positions taking into account personal qualities of candidates;

determination of a new system of monetary support for servicemen;

Recognition of certification as the main principle of career management for military ranks.

Keywords: certification; personnel management; personnel management; evaluation; personnel; professionally important qualities; personnel services.