

О. В. Устименко,
ст. наук. співробітник
Центру воєнно-стратегічних досліджень
Національного ун-ту оборони України,
здобувач кафедри національної безпеки НАДУ, м. Київ

УДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

У статті розглянуто існуючі методики оцінювання ефективності системи кадрового менеджменту в Збройних Силах України, надано пропозиції щодо удосконалення системи оцінки ефективності функціонування системи кадрового менеджменту в Збройних Силах України.

Ключові слова: Збройні Сили України, Концепція кадрової політики в Збройних Силах України, система кадрового менеджменту, ефективність управління кадрами.

У Державній програмі розвитку Збройних Сил України на 2006 – 2011 рр. зазначено, що “наявна система управління кар’єрою особового складу Збройних Сил не відповідає сучасним вимогам і принципам кадрової політики, прийнятим у збройних силах провідних країн світу, а система управління кадрами залишається багатоступеневою, ... неготовою забезпечити ефективне управління кадрами в сучасних умовах та потребує реформування ...”.

З метою підвищення ефективності державного управління кадровою політикою була розроблена і у листопаді 2007 р. наказом Міністра оборони України затверджено Концепцію кадрової політики в Збройних Силах України (далі – Концепція) [1].

У цілому ж у програмних документах підкреслено, що “основою нової кадрової політики є створення системи кадрового менеджменту централізованого типу, яка виключає суб’єктивізм у прийнятті кадрових рішень та суттєво підвищує ефективність управління кадрами” [2, ст. 45].

У попередніх дослідженнях було розглянуто питання оцінки ефективності системи кадрового менеджменту (далі – СКМ) в Збройних Силах України [3–5]. Окресливши цілі (завдання) СКМ, сформулювавши критерії їх досягнення, отримано функцію, що описує динамічний стан (зміни у часі) ефективності функціонування СКМ:

$$dE/dt = F \{ A(t), B(t), C(t), \dots X(t) \},$$

де $F \{ * \}$ – функціонал, що описує стан (ефективність) СКМ у певний проміжок часу; $A(t), B(t), C(t), \dots X(t)$ – функції, що описують критерії досягнення цілей за якими оцінюється нова СКМ, на момент часу t [3, с. 68].

Згідно з Концепцією, цілями СКМ є залишення на військовій службі та запобігання відтоку офіцерів, які мають оперативно-стратегічний та оперативно-тактичний рівень освіти, високий рівень професійної підготовки, пройшли підготовку за кордоном, є учасниками бойових дій, мають досвід служби в міжнародних штабних елементах або брали участь в миротворчих операціях, володіють іноземними мовами, мають наукові ступені (вчені звання), а також молодих офіцерів.

Серед функцій нами було запропоновано:

$N(t)$ – функція, що описує відсоток офіцерів що повторно підписують Контракт про проходження військової служби в ЗС України [6, с. 172] (далі контракт) у t -му році

$$N(t) = K(2)_t * 100 / K(1)_{t-5};$$

$A(t)$ – функція, що описує процеси звільнення офіцерів після завершення навчання у закордонному військовому навчальному закладі,

$$A(t) = \sum(K_{t-n} - X_{t-n}) * k_n;$$

$B(t)$ – функція, що описує процеси звільнення офіцерів, що володіють іноземними мовами,

$$B(t) = \sum(K_{t-n} - X_{t-n}) * k_n.$$

За результатами використання зазначеного вище математичного апарату було виявлено методичні прорахунки. Так при обчисленні функції $N(t)$, враховували лише відсоток офіцерів, що повторно підписують контракт, виходячи з положення нормативно-правових актів, що черговий контракт офіцер підписує через п'ять років. Втім проведені дослідження доводять, що непоодинокі випадки дострокового підписання контрактів, про що свідчать дані табл. 1.

Таблиця 1

Проходження служби офіцерами-випускниками тактичного рівня підготовки

Рік		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Усього
Випуск ТР для ЗСУ		3937	3788	3762	3408	3158	2624	1981	1538	1173	1115	1020	811	28315
Звільнено по випуску			50	111	111	142	191	49	71	46	47	54		872
Випускники 2000	Підписали контракт	3937		1	2		2508	99	43	321	28	1537	188	
	Звільнено	37	165	252	256	383	333	228	89	71	22	132	34	2002
Випускники 2001	Підписали контракт		3738		3	2	13	2216	40	54	341	43	1395	
	Звільнено		46	166	231	430	274	357	80	39	51	26	143	1843
Випускники 2002	Підписали контракт			3651			28	26	2020	32	37	430	30	
	Звільнено			29	218	401	330	233	366	32	17	71	30	1727
Випускники 2003	Підписали контракт				3297		35	36	13	1960	25	57	332	
	Звільнено				38	303	293	230	68	321	16	28	88	1385
Випускники 2004	Підписали контракт					3016	5	48	33	10	1837	42	63	
	Звільнено					79	308	229	96	39	332	20	29	1132
Випускники 2005	Підписали контракт						2433	3	27	25	7	1463	35	
	Звільнено						80	213	100	45	42	428	17	925
Випускники 2006	Підписали контракт							1932	4	37	30	12	1055	
	Звільнено							33	125	67	51	33	485	794
Випускники 2007	Підписали контракт								1467	18	3	6	9	
	Звільнено								3	22	37	33	16	111
Випускники 2008	Підписали контракт									1127	22	8	2	
	Звільнено									7	18	31	21	77
Випускники 2009	Підписали контракт										1068	3	1	
	Звільнено										4	15	13	32
Випускники 2010	Підписали контракт											966		
	Звільнено											5	7	12
Випускники 2011	Підписали контракт												811	
	Звільнено													
Усього	Підписали контракт	3937	3738	3652	3302	3018	5022	4360	3647	3584	3398	4567	3921	
	Звільнено	37	211	447	743	1596	1618	1523	927	643	590	822	883	10040

У ході проведених досліджень виявлено, що це відбувається у разі підписання контракту при направленні за кордон для проходження військової служби чи на навчання, вступу до Національного університету оборони України та ін. Крім того, досліджуючи ефективність СКМ, доцільно було б враховувати показники укомплектованості первинних офіцерських посад.

Завдання даного дослідження полягає в тому, щоб удосконалити методикку оцінки ефективності СКМ у Збройних Силах України. Визначимо функцію $N(t)$ як таку, що характеризує ефективність роботи СКМ по запобіганню відтоку молодих офіцерів. Крім того у ході роботи дослідимо вплив нової системи кадрового менеджменту централізованого типу на ефективність СКМ, щодо запобіганню відтоку молодих офіцерів.

$N(t)$ – функція, що характеризує ефективність роботи СКМ по запобіганню відтоку молодих офіцерів.

Теоретично найвища ефективність роботи СКМ по запобіганню відтоку молодих офіцерів у випадку коли 100% первинних офіцерських посад укомплектовано, та повторно підписали контракт всі випускники ВВНЗ та ВВП ВНЗ. У цьому випадку $N(t) = 1$.

Реально ж чим вищий відсоток укомплектованості первинних офіцерських посад та більша кількість офіцерів, що підписують другий контракт про проходження військової служби, тим більше значення $N(t)$:

$$N(t) = (P_t / 100) * (K(2)_t / K(1)_{t-5}),$$

де P_t – відсоток укомплектованості первинних офіцерських посад у t -му році;

$K(k)_t$ – кількість офіцерів, що заключили k -й контракт у t -му році.

Розглянемо динаміку підписання повторних контрактів та звільнення молодих офіцерів, що закінчили ВВНЗ та ВВП ВНЗ протягом 2000 – 2011 рр. Задля цього, використавши дані щодо проходження служби офіцерами-випускниками тактичного рівня підготовки, (див. табл.1), дослідимо, як змінюється протягом цього часу відсоток молодих офіцерів, що звільняються, та тих, що повторно підписують контракт і продовжують службу в лавах Збройних Сил України (табл. 2).

Відсоток офіцерів – випускників в лавах Збройних Сил України
(зріз за роками)

	Роки	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Випускники (за роками)	2000	100%	99%	95%	88%	82%	72%	64%	58%	56%	54%	53%	50%	49%
	2001		99%	97%	93%	87%	76%	68%	59%	57%	56%	54%	54%	50%
	2002			97%	96%	90%	80%	71%	65%	55%	54%	54%	52%	51%
	2003				97%	96%	87%	78%	70%	69%	60%	60%	59%	56%
	2004					96%	93%	83%	76%	73%	72%	61%	61%	60%
	2005						93%	90%	82%	78%	76%	74%	58%	57%
	2006							98%	96%	90%	86%	84%	82%	57%
	2007								95%	95%	94%	91%	89%	88%
	2008									96%	95%	94%	91%	90%
	2009										96%	95%	94%	93%
	2010											95%	94%	94%
	2011												100%	н.д

Урахуємо відсоток укомплектованості первинних офіцерських посад (табл. 3).

Відсоток укомплектованості первинних офіцерських посад
за видами Збройних Сил України

Роки		2006	2007	2008	2009	2010	2011
% укомплектованості	СВ	93,2	92,2	88,1	83,1	72,7	61,4
	ПС	92,0	92,0	82,0	75,0	68,0	65,0
	ВМС	85,8	93,5	96,3	84,7	73,8	67,8

Обрахувавши значення $N(t)$, отримуємо:

$$N(2006) = 0,557; \quad N(2007) = 0,524; \quad N(2008) = 0,546;$$

$$N(2009) = 0,533; \quad N(2010) = 0,455; \quad N(2011) = 0,362.$$

У графічному виконанні це має такий вигляд (рис. 1):

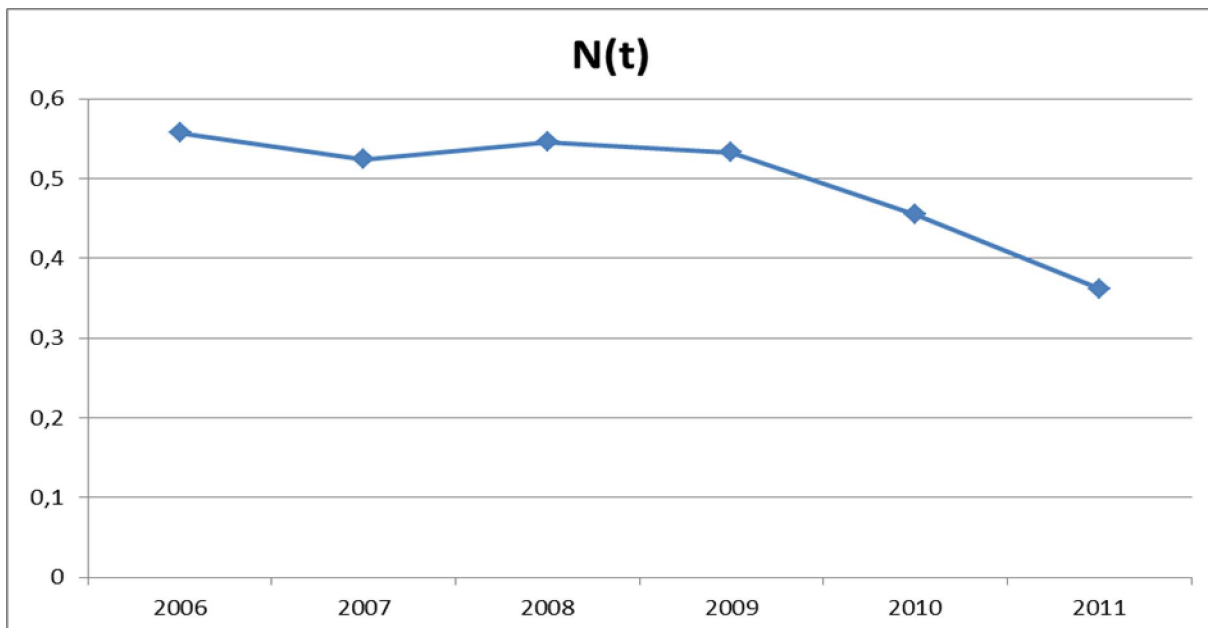


Рис. 1. Ефективність роботи СКМ по запобіганню відтоку молодих офіцерів

Отримані дані дозволяють стверджувати, що ефективність СКМ по запобіганню відтоку молодих офіцерів погіршилася, а отже завдання щодо запобігання відтоку молодих офіцерів нова система кадрового менеджменту централізованого типу не виконала.

За результатами проведеного аналізу видно, що зростає відсоток офіцерів, які не підписують повторний контракт, звільняючись з лав Збройних Сил України (табл. 4).

Таблиця 4

Офіцери, випускники 2000 – 2006 рр., що звільнилися після закінчення першого контракту

Роки	Випускники ВВНЗ та ВНП ВНЗ						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Кількість звільнених після закінчення першого контракту	333	357	366	321	332	428	485
Відсоток	8%	9%	10%	9%	11%	16%	24%

Дослідимо динаміку звільнення із лав ЗС України військових фахівців тактичного рівня підготовки, в залежності від року випуску (рис. 2).

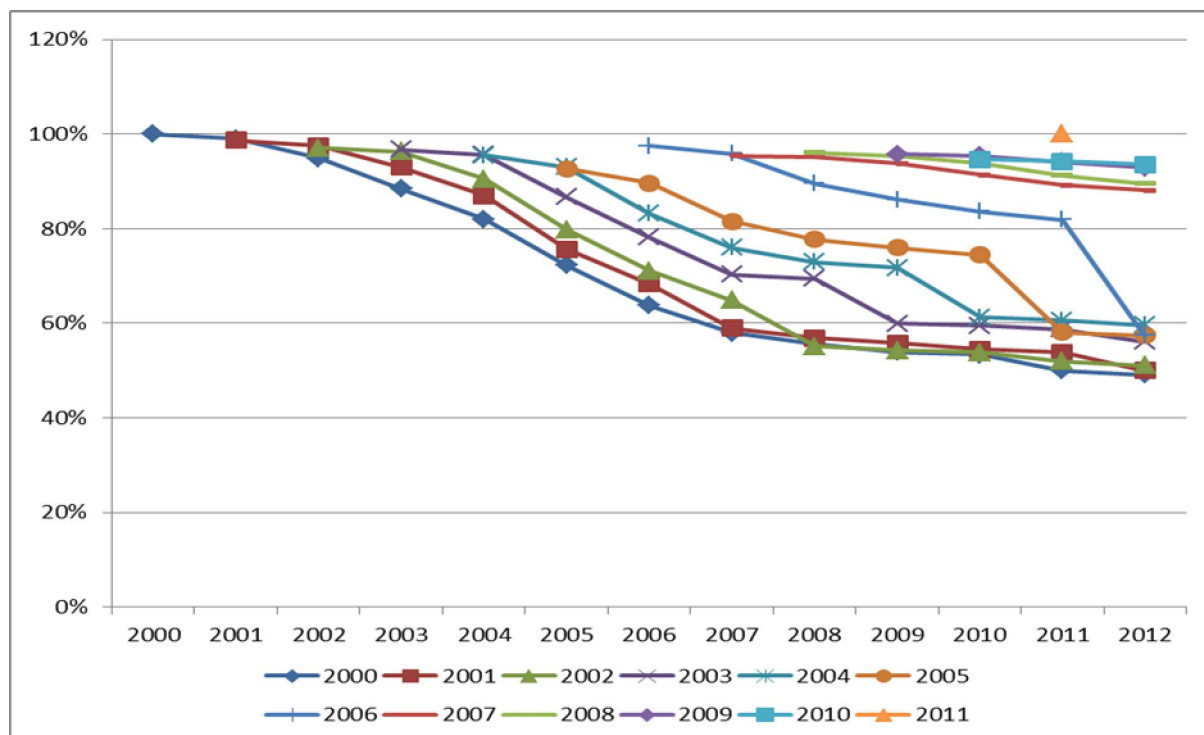


Рис. 2. Унормована характеристика звільнення із лав ЗС України військових фахівців тактичного рівня підготовки різних років випуску

У ході вдосконалення методики оцінки ефективності СКМ у Збройних Силах України було обґрунтовано визначення функції $N(t)$ як такої, що характеризує ефективність роботи СКМ по запобіганню відтоку молодих офіцерів.

За результатами дослідження можна спрогнозувати і подальше зниження показників укомплектованості посад молодшого офіцерського складу в Збройних Силах України. Зменшення показників щодо звільнення офіцерів протягом першого контракту нівелюється значним зростанням кількості офіцерів, що не підписують повторний контракт, звільняючись після п'яти років служби. Причому це зростання не можна пояснити, посиляючись на зменшення випуску фахівців системою військової освіти, оскільки зростає абсолютна кількість офіцерів що приймають рішення не підписувати повторний контракт щодо проходження служби в лавах Збройних Силах України (див. табл. 4).

Проведений аналіз не дозволяє стверджувати, що нова централізована система кадрового менеджменту суттєво підвищує ефективність управління кадрами, а дані щодо зниження укомплектованості посад молодшого офіцерського складу ставлять під сумнів твердження, що “збереженню військових кадрів сприяло також запровадження системи кадрового забезпечення централізованого типу, нової системи комплектування військ (сил) військовослужбовцями за контрактом...”, як це зазначається у “Білій книзі” [7, с. 15].

Подальше вдосконалення запропонованої методики можливе в напрямі оцінки ефективності функціонування СКМ в інших розрізах, як то: якісного укомплектування офіцерським складом з урахуванням перспективної оргштатної структури Збройних Сил; створення чіткого механізму кар’єрного зростання в залежності від компетентності та результатів бойової підготовки підрозділів; інше. Крім того удосконалена методика визначення ефективності СКМ, щодо запобігання відтоку молодих офіцерів, дозволить спрогнозувати потребу Збройних Сил України у фахівцях тактичного рівня підготовки.

Список використаних джерел

1. Концепція кадрової політики в Збройних силах України: затверджена наказом Міністра оборони України 27.11.2007 р. № 659. – К. : МОУ, 2007. – 35 с.
2. Біла книга – 2008: оборонна політика України. – К. : Військо України, 2009. – 99 с.
3. *Устименко О. В.* Оцінка ефективності системи кадрового менеджменту в Збройних Силах України / О. В. Устименко // Вісник НАДУ. – 2010. – № 3. – С. 63–70.
4. *Устименко О. В.* Оцінка ефективності функціонування системи кадрового менеджменту в Збройних Силах України / О. В. Устименко // Труды університету : зб. наук. праць. – 2010. – № 2 (95). – С. 281–287.
5. *Драган М. Г.* Державна кадрова політика в Збройних Силах України / М. Г. Драган, С. І. Ніколаєнко, О. В. Устименко // Труды університету : зб. наук. праць. – 2010. – № 1(94). – С. 17–22.
6. Государственное управление в сфере национальной безопасности: словарь-справочник / [состав. : Г. П. Сытник, В. И. Абрамов, В. Ф. Смолянюк и др.] ; под. общ. редакцией Г. П. Сытника. – К. : НАДУ, 2012. – 496 с.
7. Біла книга – 2010: оборонна політика України. – К. : Військо України, 2011. – 80 с.

Ustimenko A. V. Personnel management system in the Armed Forces of Ukraine estimation of effectiveness is improvement.

The article deals analysis the methodology efficiency personnel management system in the Armed Forces of Ukraine and call attention to advanced system of assessment efficiency personnel management system in the Armed Forces of Ukraine.

Key words: Ukrainian Armed Forces, Personnel Policy Concept in the Armed Forces of Ukraine, personnel management system, effectiveness of personnel administration.

Устименко А. В. Усовершенствование оценки эффективности системы кадрового менеджмента в Вооруженных Силах Украины.

В статье рассмотрены существующие методики оценивания эффективности системы кадрового менеджмента в Вооруженных Силах Украины, внесены предложения по усовершенствованию системы оценки эффективности функционирования системы кадрового менеджмента в Вооруженных Силах Украины.

Ключевые слова: Вооруженные Силы Украины, Концепция кадровой политики в Вооруженных Силах Украины, система кадрового менеджмента, эффективность управления кадрами.