

УДК 355.212.5

Хома В.В., к.військ.н.

Національний університет оборони України.

Показники оцінювання ефективності роботи військових комісаріатів з виявлення (залучення) громадян України на військову службу за контрактом

Показатели оценки эффективности работы военных комиссариатов по выявлению (привлечению) граждан Украины на военную службу по контракту

Performance evaluation of the effectiveness of the military commissariat of detection (attraction) Ukraine citizens for military service under the contract

Резюме. Запропоновано показники оцінювання ефективності роботи військових комісаріатів з виявлення (залучення) громадян України кандидатами для проходження військової служби за контрактом на посадах рядового, сержантського та старшинського складу.

Резюме. Предложены показатели оценивания эффективности работы военных комиссариатов по отбору граждан Украины кандидатами для прохождения военной службы по контракту на должностях рядового, сержантского и старшинского состава.

Resume. The indexes of evaluation of efficiency of work of soldiery commissariats are offered from the exposure (bringing in) of citizens of Ukraine by candidates for passing of military service by contract on positions of ordinary, non-commission officer and petty officer composition.

Ключові слова: відбір, прийняття на військову службу за контрактом.

Ключевые слова: отбор, принятие на военную службу по контракту.

Keywords: selection, acceptance on military service by contract.

Постановка проблеми. Однією з важливіших складових будівництва ЗС України є комплектування військових організаційних структур (ВОрС) військовослужбовцями військової служби за контрактом на посадах рядового, сержантського та старшинського складу [1].

Одним із головних чинників, що впливає на ефективність комплектування, є робота військових комісаріатів (ВК) як головних виконавців щодо виявлення бажаних та оформлення відповідних документів на кандидатів для проходження військової служби за контрактом (ВСзак) [2].

Водночас, на сьогодні не існує загальноприйнятого порядку оцінювання ефективності роботи ВК з виявлення (залучення) громадян України на ВСзак. Отже, вирішення науково-практичного завдання, яке дозволить оцінювати та максимально використовувати наявні людські ресурси із залучення громадян на ВСзак, є актуальним для ЗС України [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, які стосуються питань оцінювання ефективності діяльності установ у тому числі ВК за всім спектром завдань в цілому свідчить про те, що питання оцінювання ефективності роботи ВК щодо відбору громадян України на ВСзак не розглядалось, і тому продовжує залишатись актуальною науковою задачею.

Метою статті є висвітлення результатів розв'язування зазначеного завдання з визначенням показників оцінювання ефективності роботи ВК щодо відбору громадян України на ВСзак на посадах рядового, сержантського та старшинського складу.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні в державі продовжується процес планомірного переходу до комплектування ЗС України військовослужбовцями, які проходять ВСзак [6], шляхом щорічного поступового збільшення чисельності осіб рядового, сержантського та старшинського складу [7].

Нещодавно виконання завдань із виявлення (залучення), відбору і прийняття громадян України, які бажають проходити ВСзаК, покладалося на територіальні центри комплектування. Однак за певних причин вони були ліквідовані, тому з кінця 2012 року в Україні запроваджено нову систему комплектування ЗС України військовослужбовцями ВСзаК, яка передбачає виявлення (залучення) громадян, які бажають

проходити ВСзаК, на ВК та відбір і прийняття громадян України на ВСзаК на командирів (начальників) ВОРС.

Порядок виконання заходів комплектування військових організаційних структур громадянами України для проходження військової служби за контрактом відповідно до Тимчасової інструкції [8] представлений на рис. 1.

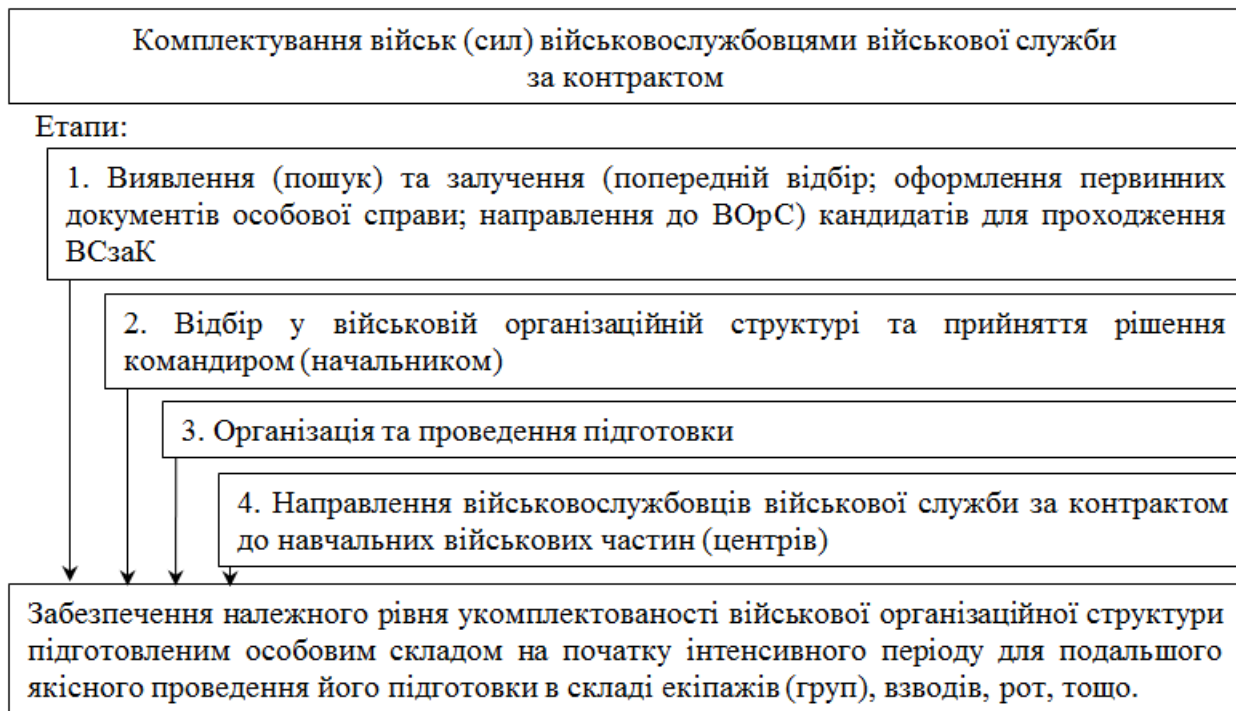


Рис. 1. Порядок виконання заходів комплектування військових організаційних структур громадянами України для проходження військової служби за контрактом

Цей процес можна умовно поділити на етапи: виявлення, відбір та прийняття громадян України на ВСзаК, які є явищами послідовними та взаємозалежними. Тому слід чітко розмежувати роботу ВК щодо виявлення (залучення) та оформлення кандидатів і роботу ВОРС з відбору та прийняття громадян України на ВСзаК.

З огляду на те, що ВК виконують значну кількість багато не менш важливих завдань, питання виявлення (залучення) кандидатів на ВСзаК не є першочерговим.

Безперечним є той факт, що ефективність виявлення (залучення) визначатиме ефективність відбору та прийняття громадян України на ВСзаК, тому перш за все слід встановити ознаки (показники) оцінювання роботи ВК з виявлення (залучення) громадян України для проходження ВСзаК.

Порядок та терміни проведення заходів із виявлення (залучення) громадян України до проходження ВСзаК визначаються відповідними

керівними документами та строками, які встановлені вищою за ієрархією ВОРС.

ВК на першому етапі здійснюють виявлення (пошук) та залучення (попередній відбір; оформлення первинних документів особової справи; направлення до ВОРС) кандидатів для проходження ВСзаК із числа громадян, які раніше не проходили військової служби, та військовозобов'язаних, придатних за станом здоров'я та рівнем освіти, відповідно до чинного законодавства.

Тобто, первинна ефективність роботи ВК із виявлення (залучення) громадян України для проходження ВСзаК ($E_{ВК}$) за звітний період, повинна характеризуватися відносним кількісним значенням громадян залучених кандидатами до загальної (потенційної) чисельності можливих кандидатів. Цю ефективність можна розрахувати залежністю:

$$E_{BK} = \frac{N_{залуч.}}{N_{потенц.}}, \quad (1)$$

де $N_{залуч.}$ – кількість громадян залучених кандидатами на військову службу;

$N_{потенц.}$ – загальна (потенційна) чисельність можливих кандидатів на військову службу за контрактом.

Однак у ВОрС здійснюється безпосередній відбір та прийняття рішення командиром (начальником) на укладання контракту. Тому показник ефективності відбору ВК кандидатів до ВОрС ($E_{від.}$) характеризує якість відбору кандидатів для проходження служби і розраховується як коефіцієнт співвідношення кількості повернутих кандидатів за станом здоров'я, відмовою від навчання, низькими морально-діловими якостями тощо до кількості громадян залучених ВК кандидатами на військову службу за контрактом:

$$E_{від.} = 1 - \frac{N_{поверн.}}{N_{залуч.}}, \quad (2)$$

де $N_{поверн.}$ – кількість повернутих кандидатів;

Відомо, що з числа відібраних кандидатів певна кількість громадян вже раніше проходила військову службу (строкову або за контрактом), тому процес призначення кандидатів на посади за прямим посадовим призначенням (ППП) – $E_{ППП}$ (тобто тих, кого не потрібно готувати) характеризуватиме якість відбору за ППП і розраховується як співвідношення кількості кандидатів, які призначені на посади за ППП до кількості призначених кандидатів:

$$E_{ППП} = \frac{N_{ППП}}{N_{заг.} - N_{поверн.}} = \frac{N_{ППП}}{N_{призн.}}, \quad (3)$$

де $N_{ППП}$ – кількість кандидатів, які призначені на посади за ППП;

$N_{заг.}$ – загальна кількість кандидатів;

$N_{призн.}$ – кількість призначених кандидатів.

Крім цього, певна кількість кандидатів призначатиметься на посади за військово-обліковими спеціальностями (ВОС) або спорідненими ВОС (це ті кандидати, кого можна підготувати безпосередньо у ВОрС). Тому наступним показником доцільно обрати кількість кандидатів призначених за ВОС ($E_{ВОС}$), який характеризує якість відбору за

ВОС і розраховується як співвідношення кількості кандидатів, які призначені на посади за ВОС до загальної кількості призначених кандидатів:

$$E_{ВОС} = \frac{N_{ВОС}}{N_{заг.} - N_{поверн.}} = \frac{N_{ВОС}}{N_{призн.}}, \quad (4)$$

де $N_{ВОС}$ – кількість кандидатів, які призначені на посади за ВОС.

Відповідно, ефективність призначення кандидатів ($E_{призн.}$) до ВОрС буде визначатися:

$$E_{призн.} = \frac{N_{ППП} + N_{ВОС}}{N_{призн.}} = E_{ППП} + E_{ВОС},$$

при $N_{ППП} + N_{ВОС} \neq N_{призн.}$ (5)

Отже, ефективність роботи ВК із виявлення (залучення) громадян України на військову службу за контрактом ($E_{виявл.}$) за звітний період характеризується відносним кількісним значенням кандидатів, які призначені на посади за ППП та ВОС до загальної (потенційної) чисельності можливих кандидатів на військову службу за контрактом. Цю ефективність можна розрахувати залежністю:

$$E_{виявл.} = \frac{N_{ППП} + N_{ВОС}}{N_{потенц.}} \quad (6)$$

Після перетворень, враховуючи (1–5), формулу (6) можна подати у вигляді:

$$E_{виявл.} = E_{BK} \cdot E_{від.} (E_{ППП} + E_{ВОС}) = E_{BK} \cdot E_{від.} \cdot E_{призн.} \quad (7)$$

за умови, що кількісні значення показників більше у правій частині виразу не дорівнюють "0".

Зважаючи на те, що зазначені показники є взаємопов'язаними, то для визначення середнього геометричного доцільно застосувати мультиплікативну агрегацію вигляду:

$$E_{виявл.} = E_{BK}^{k_{BK}} E_{від.}^{k_{від.}} E_{призн.}^{k_{призн.}}$$

Вагові коефіцієнти k зазвичай визначаються методом експертних оцінок. У даній статті не постає завдання визначення пріоритетів критеріїв, тому ваги усіх часткових показників приймаються рівними $k = 1/M$ (в даному випадку $M=3$, а отже $k = 1/3$). 3

урахуванням зазначеного ефективність роботи ВК з виявлення (залучення) громадян України на військову службу за контрактом ($E_{\text{виявл.}(залуч.)}$) буде визначатись за залежністю:

$$E_{\text{виявл.}(залуч.)} = \sqrt[3]{E_{\text{ВК}} \cdot E_{\text{від.}} \cdot E_{\text{призн.}}}$$

Приклад: якщо – $E_{\text{ВК}}$ (первинна ефективність роботи ВК із виявлення (залучення) громадян України для проходження ВСзак) оцінено "0,9", $E_{\text{від.}}$ (ефективність відбору ВК кандидатів до ВОрС) оцінено "0,8" та $E_{\text{призн.}}$ (ефективність призначення кандидатів до ВОрС) оцінено "0,7", то узагальнена оцінка $E_{\text{виявл.}(залуч.)}$ (ефективність роботи ВК із виявлення (залучення) громадян України на військову службу за контрактом) буде визначатись:

$$E_{\text{виявл.}(залуч.)} = \sqrt[3]{0,9 \cdot 0,8 \cdot 0,7} = \sqrt[3]{0,504} = 0,796.$$

Якщо один із показників оцінено "0", наступним етапом по закінченню оцінювання буде виявлення причин та прийняття рішення щодо підвищення значення даного показника.

Висновки. Таким чином, обґрунтовано підхід до формування узагальненого показника оцінки ефективності роботи ВК із виявлення (залучення) громадян України на військову службу за контрактом. При цьому часткові показники мають бути приведені до єдиної шкали. З усього переліку часткових показників обрано лише ті, які безпосередньо характеризують ефективність етапу виявлення (залучення), відбору та прийняття громадян України на ВСзак у рамках визначеного завдання.

Використання цього підходу для оцінювання ефективності роботи ВК із виявлення (залучення) громадян України кандидатами на ВСзак надасть можливість органам військового управління оцінювати виконання зазначених заходів за звітні періоди.

Крім того, результати оцінювання дозволять визначити пріоритети та у подальшому конкретні заходи, що спрямовані на забезпечення належного рівня укомплектованості ВОрС військовослужбовцями ВСзак на посадах рядового, сержантського та старшинського складу.

Таким чином, у статті обґрунтовано підходи щодо вирішення науково-практичного завдання визначення показників оцінювання ефективності роботи ВК із виявлення (залучення) громадян України на ВСзак.

Подальші дослідження доцільно присвятити вибору показників оцінювання ефективності діяльності військових організаційних структур та визначення пріоритетних критеріїв.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Державна програма переходу ЗС України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом. – К.: МО України, 2004. – 16с. *Указ Президента України від 17.04.02 року № 348/2002.*
2. Про військовий обов'язок та військову службу: Закон України від 21 січня 2010 року № 1834 VI.
3. Концепція кадрової політики у Збройних Силах України [Текст]: наказ Міністра оборони України від 27.11.07 № 659 "Про затвердження Концепції кадрової політики у Збройних Силах України". – К.: АУ ГШ ЗС України, 2007. – 32 с.
4. Гусак Ю.А. Марковська модель процесу забезпечення комплектування Збройних Сил України особовим складом [Текст] // 36. Наук. Праць ЦНДІ ЗС України. – К.: ЦНДІ ЗС України. – 2009. – № 4(50). – С. 196 – 213.
5. Кадрова політика в Збройних Силах України: історія, досвід, методологія: монографія / за редакцією О.В. Яцино, О.В. Коня – К.: Департамент кадрової політики Міністерства оборони України, Науково-методичний центр кадрової політики Міністерства оборони України, 2011. – 239 с.
6. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України (Указ Президента України від 10.12.08 №1153/2008)
7. Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України / Наказ Міністра оборони України від 10.04.09 № 170.
8. Тимчасова інструкція про порядок виконання Алгоритму прийняття та підготовки військовослужбовців за контрактом у військових частинах Збройних Сил України: за станом на 14 груд. 2012 р. – К.: ГШ ЗСУ, 2012. – (Нормативний документ Генерального штабу ЗС України).

Рецензент: Пеньковський В.І. – к.т.н., с.н.с., ЦВСД НУО України.

Поступила в редакцію 25.03.13