

섹션 9.

MILITARY SCIENCES, NATIONAL SECURITY AND SECURITY OF THE STATE BORDER

DOI 10.36074/logos-21.06.2024.019

АНАЛІЗ ЧИННИКІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ЯКІСТЬ ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ ДО ПРИЗНАЧЕННЯ НА ПОСАДИ

Сисолятин Денис Ігорович¹

1. начальник наукового відділу головних наукових співробітників – головний науковий співробітник науково-методичного центру організації наукової та науково-технічної діяльності
Національний університет оборони України, УКРАЇНА

Аналізом існуючої системи кадрового менеджменту військовослужбовців, яка є перехідною (спільно із застарілими формами управління персоналом, такими як: порядок призначення військовослужбовців на посади, присвоєння військових звань, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, використовуються новітні: удосконалена система атестування військовослужбовців, використання ІАС “Персонал” для підготовки пропозицій до кадрових рішень, удосконалений порядок формування Резерву кандидатів для просування по службі за рейтинговим принципом тощо) виявлено ряд суттєвих проблем, основними з яких є:

1. Для призначення на посади мають розглядатись військовослужбовці, які прагнуть до постійного кар’єрного росту, але на даний час немає такої можливості, тому що військовослужбовець не обізнаний з перспективами свого кар’єрного росту навіть в найближчий перспективі (на строк дії контракту).

Об’єктом дослідження виступатиме вибір ефективного способу доведення службами персоналу до військовослужбовця алгоритму управління кар’єрою та індивідуального плану управління кар’єрою.

На об’єкт дослідження впливатимуть наступні чинники:

- зовнішні – стан, в якому перебувають Збройні Сили; організаційно-штатна структура служб персоналу; рівень органу військового управління, до якого необхідно довести інформацію (тактичний, оперативний або стратегічний); кількість особового складу, до якого треба довести інформацію;

- внутрішні – фахова підготовленість представників служб персоналу; матеріально-технічне забезпечення служб персоналу; наявність особового складу в пункті (поза нього) постійної дислокації; якість контролю за діяльністю служб персоналу.

2. Є потреба у зменшенні часу від моменту доведення до військовослужбовця інформації про можливе майбутнє призначення на відповідну посаду до реалізації такого кадрового рішення, але немає такої можливості, тому що відсутній чіткий алгоритм порядку розгляду та прийняття такого рішення, з визначеними мінімально необхідними часовими показниками та переліком документів, що підлягають розгляду.

Об'єктом дослідження виступатиме процес розгляду кандидата до призначення на посаду та вивчення відповідних документів.

На об'єкт дослідження впливатимуть наступні чинники:

- зовнішні – стан, в якому перебувають Збройні Сили; рівень органу військового управління; номенклатура посад, яка належить відповідному командирю (начальнику) для прийняття кадрових прийнятих рішень;

- внутрішні – виконання посадових обов'язків командиром (начальником); аналіз попередніх перевірок з питань порядку прийняття кадрових рішень; стандартизація критеріїв, за якими розглядається кандидат; рівень професійної підготовленості посадових осіб служб персоналу.

3. Є потреба у зменшенні впливу соціальних складових на якість виконання військовослужбовцем функціональних обов'язків за займаною посадою, але немає такої можливості, тому що економічна можливість держави не може забезпечити виконання соціальних гарантій військовослужбовця в повному обсязі.

Об'єктом дослідження виступатиме рівень впливу проблемних питань соціального та правового напрямку на відволікання військовослужбовця від ефективного виконання службових обов'язків.

На об'єкт дослідження впливатимуть наступні чинники:

- зовнішні – закріплені на законодавчому рівні соціальні гарантії військовослужбовців; стан, в якому перебувають Збройні Сили; соціальне середовище, в якому росла та виховувалася людина; рівень особистісного психологічного портрету людини; сімейний стан військовослужбовця;

- внутрішні – приналежність до виду, окремого роду військ (сил); укомплектованість військової частини належною кількістю матеріально-технічних засобів; психологічна готовність до соціальних умов проходження військової служби; тривалість виконання бойових (спеціальних) завдань; умови, в яких військовослужбовець перебуває поза пунктом постійної дислокації.



섹션 9.

MILITARY SCIENCES, NATIONAL SECURITY AND SECURITY OF THE STATE BORDER

4. Є потреба у комплектуванні ЗС України громадянами України, які на високому рівні опанували програму освіти та мають здібності до саморозвитку й навчання (озброєння та військова техніка постійно вдосконалюється та виходить на новий технологічний рівень), але немає такої можливості, тому що в наявній системі оцінювання службової діяльності військовослужбовця підкритерії, за якими здійснюється оцінювання індивідуальних спроможностей кандидата, не дають змогу оцінити рівень таких здібностей та максимально ефективно планувати його подальше службове використання (напрямо службової діяльності).

Об'єктом дослідження виступатиме формування підкритеріїв критерію "індивідуальні спроможності кандидата" щорічного оцінювання військовослужбовців.

На об'єкт дослідження впливатимуть наступні чинники:

- зовнішні – стан, в якому перебувають Збройні Сили; рівень оволодіння матеріалу під час здобуття всіх рівнів освіти; стан розвинення здібностей військовослужбовця та його здатність до розвитку й навчання;

- внутрішні – формальний або навпаки авторитарний підхід командирів (начальників) до проведення оцінювання військовослужбовців; небажання відповідних посадових осіб удосконалювати систему оцінювання військовослужбовців; не адаптованість критеріїв оцінювання до задоволення існуючої потреби; відсутність досліджень із зазначеного питання.

5. Є потреба у комплектуванні посад професійно підготовленим особовим складом, але немає такої можливості, тому що під час відбору кандидатів до призначення на посади не в повній мірі враховуються знання та навички, отримані військовослужбовцем.

Об'єктом дослідження виступатиме процес врахування знань та навичок, набутих військовослужбовцем.

На об'єкт дослідження впливатимуть наступні чинники:

- зовнішні – стан, в якому перебувають Збройні Сили; наявність вакантних посад за різними напрямами службової діяльності;

- внутрішні – визначений порядок просування по службі виключно на основі результативності виконання обов'язків за займаною посадою; терміновість укомплектування вакантних посад; направлення офіцерів на курси підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації) на основі визначених потреб (без врахування додаткових знань та навичок військовослужбовців); рівень професійної підготовки фахівців служб персоналу; відсутність контролю за ефективністю відбору кандидатів до призначення на посади; небажання військовослужбовців змінювати напрям діяльності.

б. Є потреба в просуванні по служби виключно тих військовослужбовців, які в повному обсязі опанували попередні посади та імовірно готові до виконання обов'язків на вищій посаді, але немає такої можливості, тому що діюча система атестування дає можливість оцінити результативність виконання обов'язків виключно за займаною посадою, а досвід тимчасового виконання обов'язків за вакантною (тимчасовою) посадою, на яку сплановано військовослужбовця, не враховуються під час оцінювання службової діяльності.

Об'єктом дослідження виступатиме вплив критерію оцінювання "Результативність тимчасового виконання обов'язків за вакантною (тимчасовою) посадою", на ефективність відбору кандидатів до призначення на посади.

На об'єкт дослідження впливатимуть наступні чинники:

- зовнішні – стан, в якому перебувають Збройні Сили; необхідність у терміновому укомплектуванні вакантних посад;

- внутрішні – формальний або навпаки авторитарний підхід командирів (начальників) до проведення оцінювання військовослужбовців; не адаптованість критеріїв оцінювання до задоволення існуючої потреби; направлення офіцерів на курси підготовки на основі визначених потреб, але без врахування досвіду тимчасового виконання обов'язків за вакантною (тимчасовою) посадою, на яку сплановано військовослужбовця; відсутність досліджень із зазначеного питання.

Таким чином, зазначені проблеми призводять до невідповідності між потребами Збройних Сил України в укомплектуванні підготовленим та вмотивованим персоналом, спроможним виконувати завдання за призначенням, в його ефективному використанні та можливостями командирів (начальників) і служб персоналу, забезпечити реалізацію цих потреб.

