

SECTION 9.

SCIENCES MILITAIRES, SÉCURITÉ NATIONALE ET SÉCURITÉ DE LA FRONTIÈRE DE L'ÉTAT

DOI 10.36074/logos-04.04.2025.025

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ НАУКОВИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Горбач Олександр Олексійович¹

1. ад'юнкт наукового відділу організації підготовки та атестації
науково-педагогічних кадрів

Національний університет оборони України, УКРАЇНА

ORCID ID: 0000-0002-7100-9059

Повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну, стратегічний курс держави на приєднання до європейської спільноти, прагнення якнайскоріше приєднатись до Північноатлантичного альянсу трансформує вищу освіту та наукову спільноту до нових викликів сьогодення, вирішення яких безпосередньо залежить від наукових та науково-педагогічних працівників (Н і НПП) та їхньої компетентності.

Таким чином, з новими викликами такими як, підготовка фахівців для Сил оборони, спроможних вести збройну боротьбу і одночасно спільно діяти зі збройними силами держав-членів НАТО [1], здійснення наукового обґрунтування рішень щодо удосконалення форм і способів ведення бойових дій, впровадження підходів НАТО до планування та ведення операцій, ефективного застосування нових зразків озброєння та техніки, наданої країнами-партнерами збільшується і кількість питань, які необхідно вирішувати Н і НПП. В свою чергу зростають і вимоги до компетентності Н і НПП відповідно до займаної посади.

Разом з тим аналіз існуючого стану ефективності комплектування посад Н і НПП які передбачають науковий ступінь (Н і НПП з НС), свідчить про проблеми з визначенням вимог до компетентності Н і НПП з НС для вирішення поставлених завдань [2], але існуючі підходи які визначають ефективність комплектування вищезгаданих посад не дозволяють врахувати рівень компетентності Н і НПП з НС за освітою до напряму діяльності за посадою.

Таким чином, проблема визначення ефективності комплектування посад Н і НПП які передбачають НС пов'язана з оцінкою рівня компетентності Н і

НПП з НС за освітою до напряму діяльності за посадою. Іншими словами, існує невідповідність між потребою оцінки рівня компетентності Н і НПП з НС та відсутністю можливості це здійснити через недосконалість підходів визначення рівня компетентності Н і НПП з НС за освітою до напряму діяльності за посадою. З огляду на реформування Збройних Сил України (ЗС України) та нинішню воєнно-політичну обстановку в країні, дослідження цього питання набуває особливої актуальності.

В Збройних Силах України дослідженнями стосовно оцінювання ефективності системи комплектування персоналом займались такі дослідники, як М.П. Думенко [3,4], А.А. Рибидайло [5], С.В Горбенко [6] та інші.

В статті [3] набула подальшого розвитку кількісна та якісна оцінка системи комплектування особовим складом ЗС України в умовах гібридної війни (особливого періоду). Дослідженням встановлено, що оцінка системи комплектування ЗС України особовим складом залежить від конкретних умов, які склалися з урахуванням таких чинників, як списочна чисельність особового складу; кількість штатно-посадових одиниць; індекс штату, на якому перебуває військова частини (орган військового управління); способи та принципи комплектування; наявність людських резервів; рівень військової освіти та якість підготовки, перепідготовки (підвищення кваліфікації) військовослужбовців тощо. В роботі запропонований методологічний підхід аналітичної оцінки розв'язується методом вкладених скалярних згорток векторного критерію із застосуванням нелінійної схеми компромісів, а якісна оцінка здійснюється на основі вербально-числової шкали Харрінгтона. Однак, запропонований підхід не дозволяє врахувати показники компетентності Н і НПП з НС умовам певної посади, як то професійна спрямованість, здатність до опанування нових технологій в проведенні викладання та досліджень, здатність швидкого реагування на зміну в обстановці т.п.

В роботі [4] запропоновано методичний підхід до оцінювання ефективності функціонування системи комплектування персоналом ЗС України, який дозволяє отримувати кількісні оцінки ефективності функціонування складових системи комплектування персоналом і системи у цілому як у поточний час, так і на періоді виконання завдань ЗС України. У даному дослідженні для визначення вагових коефіцієнтів складових системи комплектування персоналом ЗС України, використовується метод експертних оцінок. Це дозволяє врахувати такі показники як: робота кадрового органу щодо укомплектування Н і НПП з НС, підготовлений персонал Н і НПП з НС. Однак в цьому дослідженні не розглядається взаємозв'язок між ефективністю використання потенціалу Н і НПП з НС до ступеню реалізації можливості такого працівника так як не враховується показники компетентності Н і НПП з НС.



SECTION 9.

SCIENCES MILITAIRES, SÉCURITÉ NATIONALE ET SÉCURITÉ DE LA FRONTIÈRE DE L'ÉTAT

В статті [5] розглянуто питання особливостей розроблення та використання ключових показників ефективності у системі кадрового менеджменту ЗС України на основі концепції контролінгу, та запропоновано підходи до розроблення та впровадження у діяльність кадрових органів ключових показників ефективності для оцінювання складових елементів системи кадрового менеджменту відповідно до планування основі спроможностей. Але в цьому дослідженні не розглянуто чинники, що впливають на систему кадрового менеджменту ЗС України, а отже не дозволяє врахувати чинники, які впливають ефективність комплектування посад Н і НПП які передбачають науковий ступінь, та не дозволяють врахувати показники компетентності Н і НПП з НС при призначенні на відповідні посади.

У науковій праці [6] удосконалено методику оцінювання ефективності комплектування посад офіцерського складу військових частин ЗС України в особливий період, та визначено раціональний спосіб комплектування ЗС України офіцерським складом. Показником раціонального способу комплектування, в зазначеній методиці, виступав критерій “ефективність-вартість”. З однієї сторони, методика може бути використана для оцінювання ефективності комплектування посад Н і НПП передусім для забезпечення виконання кількісних показників. Але, ця методика не дає можливості оцінити рівень компетентності Н і НПП з НС призначених на посади які передбачають НС.

Отже, проблема ефективності комплектування персоналом ЗС України активно досліджується та підкреслює актуальність напрямку вибраного дослідження. Але залишається не вирішеним питанням оцінки рівня компетентності Н і НПП з НС та вимагає врахування нових показників компетентності вищезгаданих працівників.

Разом з тим, в проаналізованих дослідженнях, не розглядаються показники компетентності Н і НПП з НС до напряму діяльності за посадою, що в свою чергу не дозволяє об'єктивно оцінити рівень компетентності таких працівників.

Проаналізовані наукові дослідження відтворюють методи та підходи, які дозволяють отримати якісні оцінки результатів функціонування елементів системи комплектування персоналом, системи кадрового менеджменту, або кадрових органів, проте у вказаних дослідженнях аналізуються методи, які не дозволяють оцінити ефективність використання кадрового потенціалу Н і НПП з НС враховуючи рівень компетентності НПП і НП з НС до напряму діяльності за посадою.

Таким чином, подальше дослідження з обґрунтуванням показників компетентності Н і НПП залишається на сьогодні важливим та актуальним.

Дослідження буде ґрунтуватись на декомпозиції оцінки рівня компетентності Н і НПП з НС та базуватись на використанні методу системного аналізу – дерево цілей, який дозволить структурувати процес оцінки, розкласти загальну ціль на цілі меншого рівня ієрархії та конкретні показники, що зробить проведення оцінки більш об'єктивною та комплексною.

Подальше дослідження буде спрямоване розробку моделі оцінки рівня компетентності Н і НПП.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- [1] Свобода, Р. (2025, 3 лютого). «Корпусна система потрібна»: Зеленський про доповідь Сирського щодо модернізації армії. Радіо Свобода. <https://www.radiosvoboda.org/a/news-zelensky-modernizatsia-armii/33301879.html>.
- [2] Gurkovskiy, V., Semenenko, L., Romanenko, Y., Dobrovolskiy, Y., Polishchuk, O., & Tkach, I. (2024). Військова педагогіка як складова кадрового менеджменту в Силах оборони України: Онтологічний вимір. *Journal of Scientific Papers "Social Development and Security"*, 14(6), 112–126. <https://doi.org/10.33445/sds.2024.14.6.12>.
- [3] Dumenko, M. (2019). Методологічні основи оцінювання ефективності системи комплектування особовим складом Збройних Сил України в умовах гібридної війни (особливого періоду). *Сучасні інформаційні технології у сфері безпеки та оборони*, 34(1), 167–174. <https://doi.org/10.33099/2311-7249/2019-34-1-167-174>.
- [4] Dumenko, M. (2019). Методичний підхід до оцінювання ефективності системи комплектування персоналом Збройних Сил України в умовах гібридної війни (особливого періоду). *Сучасні інформаційні технології у сфері безпеки та оборони*, 35(2), 133–138. <https://doi.org/10.33099/2311-7249/2019-35-2-133-138>.
- [5] Рибидайло, А. А., Прокопенко, О. С., Турейчук, А. М., & Руденська, Г. В. (2019). Ключові показники ефективності управління персоналом збройних сил. *Збірник наукових праць центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ імені Івана Черняхівського*, (1-65), 65–74. <https://doi.org/10.33099/2304-2745/2019-1-65/65-74>.
- [6] Горбенко, С. (2016). Визначення раціонального способу комплектування Збройних Сил України офіцерським складом. *Наука і техніка повітряних сил збройних сил України*. харків: ХНУПС ім. І. Кожедуба, (4 (25)), 125–127.

