

ТКАЧЕНКО *Олександр Вікторович,*
кандидат юридичних наук,
старший дослідник
Київський інститут Національної гвардії
України

ОЦІНЮВАННЯ, ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Ефективність функціонування системи військової служби є ключовою перевагою будь-якої держави на міжнародній арені. Політична та економічна напруженість у державі посилює вимоги до сучасного військового управління, ефективність якого залежить, передусім, від ефективно налагоджених процесів проходження військової служби. Безумовно, що на сьогоднішній день на ситуацію щодо проходження військової служби в Україні, певною мірою вплинула військова агресія російської федерації. Проте, незважаючи на участь військовослужбовців Збройних сил України, Національної гвардії України, інших військових формувань утворених відповідно до законодавства України у відсічі збройної агресії, проведення комплексу заходів з оцінки службової діяльності військовослужбовців мають місце у повсякденній діяльності військ, оскільки така діяльність спрямована на забезпечення якісного комплектування військових підрозділів особовим складом, спроможним виконувати завдання за призначенням та його ефективно використання.

Кар'єра військовослужбовця, особливо офіцера, пов'язана з безперервним навчанням та вдосконаленням здобутих навичок, а для частини військовослужбовців особистий розвиток є одним із головних мотивів перебування на службі. Будь-яка армія зацікавлена в тому, щоб військовослужбовець залишався на військовій службі настільки довго, наскільки він може приносити користь системі. Зокрема, враховуючи, що його цінність зростає із кожним роком служби через набуття ним досвіду. З огляду на це, надзвичайно важливим та актуальним є питання системного, якісного та об'єктивного оцінювання ефективності службової діяльності військовослужбовців.

Ефективність роботи будь-якої організації (державної, військової, приватної) залежить не лише від якісно розроблених планів та організації роботи на їх реалізацію, а, перш за все, від самих людей, їх працездатності, ініціативності та наполегливості в реалізації цих планів; від професійної компетентності та ділової активності, прагнення до самовдосконалення та самореалізації працівників (службовців, військовослужбовців) залежать результати роботи відповідної установи.

Важливість аналізу та врахування показників оцінки ефективності службової діяльності військовослужбовців є актуальною з урахуванням євроінтеграційних прагнень України, адже розвиток, а в окремих аспектах і реформування умов проходження військової служби має відбуватись із

врахуванням аналогічного досвіду країн ЄС. Перспективою професійного формування військовослужбовця, його самореалізації на військовій службі є постійний розвиток його кар'єрних нахилів, де поряд з його морально-діловими якостями, професійним знаннями та іншими критеріями, мають бути враховані показники оцінки ефективності його службової діяльності протягом певного періоду, які, у свою чергу, є підґрунтям для розвитку його подальшої кар'єри військовослужбовця. У свою чергу, неврахування показників ефективності діяльності військовослужбовця, може негативно вплинути на функціонування системи військової служби України в цілому, а також відповідного військового підрозділу, зокрема.

Доцільно зазначити, що однією із цілей реалізації державної політики у военній сфері, які визначені Стратегією воєнної безпеки України, затвердженою Указом Президента України від 25 березня 2021 року № 121/2021, є створення професійного особового складу Збройних Сил України та інших складових сил оборони, який перебуває в центрі уваги держави, підтримується вдосконаленими системами кадрового менеджменту, а також зміцнення кадрового потенціалу Збройних Сил України та інших складових сил оборони, ефективно управління кар'єрним зростанням особового складу із забезпеченням професійного просування осіб за чітко визначеними, прозорими, справедливими критеріями, що ґрунтуються на знаннях, уміннях, цінностях, досвіді, доброчесності.

Найефективніший метод управління кадровим потенціалом – результат його оцінки за параметрами, що характеризують професійний успіх та професійну діяльність військовослужбовців.

Оцінювання службової діяльності військовослужбовців є складовим елементом атестування військовослужбовців, метою якого є оцінка відповідності їх займаним посадам, ефективності виконання посадових обов'язків та планування подальшої кар'єри, є одним з основних елементів кадрового менеджменту. Показники оцінки ефективності службової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України, можна поділити на загальні (характерні для всіх військовослужбовців), які розроблені та затверджені Головним управлінням Національної гвардії України та спеціальні, які залежать від особливостей діяльності відповідної військової частини, які розробляються та затверджуються керівником територіального управління, оперативно-територіального об'єднання, з'єднання, військовою частиною чи підрозділу, навчального закладу, навчального центру.

Результати атестування є основою для прийняття кадрових рішень і на нашу думку є дієвим механізмом, за допомогою якого здійснюється оцінювання результатів діяльності військовослужбовця за багатьма аспектами. Проте, даний механізм втрачає своє значення у випадку формального або у разі не об'єктивного його проведення. Також, даний механізм та його результати взагалі не мають сенсу у разі оцінювання військовослужбовців на основі індивідуального ставлення (позитивного або негативного) командира до підлеглого військовослужбовця.

З метою вдосконалення системи оцінювання ефективності службової діяльності військовослужбовців можемо звернути увагу та запозичити окремих іноземний досвід. Зокрема, утворення незалежної аналітичної структури, яка б всебічно вивчала професійні досягнення, а також соціальні та економічні проблеми військовослужбовців і їхніх родин та надавала б командирам рекомендації щодо подальшого ефективного використання військовослужбовця [1, с. 31].

Оцінювання військовослужбовців має бути частиною системи кар'єрного зростання та розвитку або ж механізмом, який надасть змогу командирам та і самим військовослужбовцям приймати рішення щодо доцільності подальшого проходження військової служби. Прикладом такої системи є підхід армії США «розвивайся або звільняйся», за яким армія позбувається тих військовослужбовців, які не отримують підвищення по службі. Потрібно зауважити, що в США певні рівні посад чітко відповідають певним військовим званням. Таким чином вони уникають ситуацій, коли військовослужбовці зі званням сержант обіймають посади командирів взводів, а полковники виконують роботу лейтенантів [1, с.18].

Вдосконалення системи оцінки ефективності службової діяльності військовослужбовців сприятиме поліпшенню кадрової ситуації у військах, проте навіть це не означатиме, що перед Національною гвардією України, Збройними Силами України, іншими військовими формуваннями сектору безпеки та оборони України не постануть нові виклики, пов'язані з особовим складом, якістю виконання ними службових обов'язків. Воєнний стан в Україні показав, що не всі проблеми полягають у матеріальній площині, значна їхня кількість стосується ціннісної складової кожної конкретної людини. З плином часу та усуненням матеріальних проблем ціннісна складова зростатиме, відтак ефективний механізм оцінювання результатів службової діяльності військовослужбовців, визначення показників (критеріїв) за якими буде здійснюватися оцінювання, його повноцінне впровадження в повсякденну діяльність військ набуде значної ваги та може стати дієвим інструментом кадрового менеджменту.

Список використаних джерел:

1. Чому військовослужбовці звільняються з армії. Дослідження. Публічна версія. URL: <https://www.irf.ua/wp-content/uploads/2021/06/zvit-ua-digital.pdf> (дата звернення: 12.09.2023).