Тютюнник В. М.,
ад'юнкт кафедри менеджменту персоналу і підготовки військ (сил) командно-штабного інституту застосування військ (сил), полковник, Національний університет оборони України
(м. Київ, Україна)

ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ІНТЕРЕСАХ ОБОРОНИ ДЕРЖАВИ

Людський потенціал сьогодні становить стратегічну основу обороноздатності держави. У складній системі безпеки та оборони він виступає не лише одним із структурних елементів, а й ключовим ресурсом, що вимагає комплексного та системного підходу до його оцінки та розвитку. Від того, наскільки ретельно ми вивчимо спроможності кожного регіону з питань наявності людських ресурсів, залежить ефективність військової кадрової політики та національна безпека в цілому.

На жаль, сучасна законодавча база ще не в повній мірі відображає значення категорії людського потенціалу. Існуючі поняття "кадровий потенціал" та "людські ресурси" охоплюють лише частину картини – або вже діючих військовослужбовців, або тих, хто формально перебуває на обліку. Проте реальний людський потенціал значно ширший і глибший. Категорія "людського потенціалу" в сучасних законодавчих та нормативно-правових актах що регламентують систему комплектування Збройних Сил України (далі – ЗС України) та інших складових сил оборони в цій інтерпретації відсутня. Так в Концепції [1] визначено поняття "кадровий потенціал", він розглядається як сукупність кількісно-якісних характеристик кадрів, які визначають їх спроможності вирішувати поточні і перспективні завдання у сфері забезпечення боєздатності ЗС України. У цьому контексті мова йде про громадян які вже проходять військову службу тобто військовослужбовців. У Стратегії [2] є визначення "людські ресурси" – призовники, військовозобов'язані та резервісти (зі складу військового оперативного резерву) з відповідним потенціалом розвитку, які придатні до військової служби за станом здоров'я, мають визначений рівень фізичної підготовки і освіти та перебувають на військовому обліку для комплектування сил оборони України

Поява категорії людського потенціалу пов'язано з інтенсифікаційними процесами у військовій сфері, необхідністю переходу від кількісних показників комплектування військових організаційних структур особовим складом до якісних.

Категорія "людського потенціалу" на відміну від окремих категорій "кадровий потенціал" та "людські ресурси" являє собою поєднання якостей що визначають готовність громадян захищати свою Вітчизну, в тому числі їх

фізичний, психологічний та моральний потенціал, об'єм загальних і спеціальних знань і навичок.

Людський потенціал для комплектування Збройних Сил та інших складових сил оборони – це сукупність демографічних, соціальних, професійних, освітніх, фізичних та морально-психологічних характеристик населення, яка визначає спроможність забезпечити військові організаційні структури сил оборони особовим складом у мирний час та в особливий період.

Цей потенціал охоплює:

кількісні показники: чисельність населення, зокрема осіб призовного віку, військовозобов'язаних, резервістів;

якісні характеристики: стан здоров'я, рівень освіти, наявність військово-облікових спеціальностей, рівень фізичної підготовки, патріотичні настрої;

організаційні можливості: наявність людських ресурсів та ефективність роботи територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки (далі – ТЦК та СП), мобілізаційна інфраструктура, взаємодія з місцевими органами влади;

ресурсно-територіальні показники: рівень урбанізації, інфраструктуру регіону, безпекову ситуацію.

Мета оцінки людського потенціалу – забезпечити ефективне планування та проведення мобілізаційних заходів та заходів комплектування військових частин ЗС України та інших складових сил оборони особовим складом, а також їх прогнозування.

На відміну від поняття "людського ресурсу" людський потенціал являє собою поєднання сили та цінності, це стратегічний капітал, що потребує інвестування та розвитку. Зміст терміну "потенціалу" існує незалежно від того використовується він в цей час чи ні. За умови його використання це вже не потенціал, а фактор який має суттєвий вплив на систему комплектування. В мирний час частка використання цього потенціалу значно менша ніж в особливий період, це пов'язано з багатьма факторами, такими як: об'єм людських ресурсів необхідних для забезпечення виконання заходів оборони, втрати особового складу в ході виконання бойових завдань тощо. Втім саме у мирний час створюються умови що впливають на величину і якість людського потенціалу шляхом організації підготовки населення до виконання заходів оборони що являється умовою його успішного розвитку та використання.

Людським потенціалом є населення, яке за своїми віковими, фізичними, психічними, освітніми та правовими характеристиками може бути залучене до виконання обов'язків військової служби або інших завдань у сфері оборони держави. Відповідно до Закону [7] до складу такого потенціалу входять: допризовники, призовники, військовозобов'язані та резервісти.

Таким чином, людський потенціал – це не лише фактична кількість доступних для мобілізації осіб, але й людський капітал для довгострокового планування обороноздатності через підготовку, навчання та патріотичне виховання населення.

Ключовими моментами сутності людського потенціалу в інтересах сталого функціонування системи комплектування особовим складом сил оборони держави є важливими для забезпечення національної безпеки та готовності до реагування на можливі загрози. Основні аспекти, що мають безпосереднє значення можна поділити на кілька ключових компонентів: чисельність населення, демографічна структура, освітній рівень та професійні навички, інтелектуальний потенціал, психологічна стійкість в умовах бойових дій, готовність до мобілізації тощо.

Досліджуючи людський потенціал з точки зору залучення громадян до військової служби, необхідно розглядати цю категорію статично – через її структуру, і в динаміці – виходячи зі зміни умов і факторів в часі, які визначають умови його формування для його використання.

Для оцінки людського потенціалу щодо виконання військового обов'язку пропонується використовувати наступні показники та критерії, розподілені за ключовими категоріями:

демографічні показники: чисельність населення призовного віку (чоловіків та жінок, згідно із законодавством); вікова структура (розподіл за віковими групами; рівень природного приросту/зменшення громадян призивного віку у довгостроковій перспективі; рівень міграції (відтік або притік населення призовного віку);

показники стану здоров'я: відсоток осіб, визнаних придатними до військової служби (за даними військово-лікарських комісій), розподіл за категоріями придатності, поширеність хронічних захворювань серед населення призовного віку, рівень фізичної готовності (на основі нормативів, напр. біг, підтягування, тести на витривалість тощо);

*професійно-кваліфікаційні показники: к*ількість спеціалістів з критично важливими для армії професіями (ІТ, інженери, лікарі, водії, зв'язківці тощо); рівень освіти (% осіб з середньою, професійною та вищою освітою); досвід проходження військової служби або навчання (кількість резервістів, ветеранів, осіб зі спеціальним військовим вишколом);

*морально-психологічні показники: р*івень мотивації до проходження служби (опитування, соціологічні дослідження), рівень патріотичної свідомості (активність у волонтерських ініціативах, участь у військово-патріотичних заходах), відсоток ухиляння від призову або мобілізації, соціальна активність (участь у громадських організаціях, добровольчих формуваннях), наявність програм підтримки резервістів та ветеранів;

показники наявної інфраструктури та підготовки: кількість навчальних центрів, спортивних об'єктів, тирів що можуть бути використані для військової підготовки; рівень організації допризовної підготовки у школах та закладах вищої освіти (далі – ЗВО).

Такий підхід дозволяє об'єктивно оцінити людський потенціал *і*–го регіону стосовно виконання військового обов'язку та прийняти обґрунтовані рішення щодо політики залучення та призову громадян на військову службу.

Регіон із “*високим”* людським потенціалом, спроможний повністю забезпечити власні потреби в комплектуванні сил оборони особовим складом, має можливість створювати резерви та розвивати територіальну оборону без негативного впливу на економіку регіону.

Регіон із “*середнім”* людським потенціалом, у основному спроможний забезпечити комплектування сил оборони особовим складом, однак можливості щодо формування резервів та територіальної оборони обмежені та потребує додаткового планування.

Регіон з “низьким” людським потенціалом, неспроможний самостійно закрити потреби в комплектуванні сил оборони особовим складом і потребує зовнішньої допомоги. Формування резервів неможливе, а організація територіальної оборони суттєво ускладнена.

На основі оцінки людського потенціалу можна будувати прогнози, а органам військового управління об’єктивно розподіляти плани по регіонах та приймати обґрунтовані управлінські рішення.

Для оцінювання людського потенціалу необхідна якісна статистична база даних від Державної служби статистики, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства освіти і науки та інших відомств. Однак найбільш ефективний результат може забезпечити співпраця суб’єкта оцінювання з обласним ТЦК та СП, який є органом адміністрування Єдиного державного реєстру призовників, військовозобов’язаних та резервістів [7] має доступ до відповідних даних у межах своїх повноважень.

Узагальнені облікові дані, доступні в інформаційно-комунікаційній системі “Оберіг”, дозволяють здійснити збір і систематизацію необхідної інформації відповідно до показників запропонованої математичної моделі, а також оперативно та з високою точністю отримати результат.

Для інтеграції цієї ідеї в діяльність органів державної влади та військового управління необхідно розробити програмний продукт (модуль), який буде функціональною частиною ІКС “Оберіг” і призначено для визначення людського потенціалу регіону. Аналогічний модуль може бути розроблений і на стратегічному рівні, це дасть змогу використовувати отримані результати під час визначення планових показників призову громадян під час мобілізації, планових показників залучення громадян на військову службу за контрактом тощо.

Таким чином, держава, яка серйозно ставиться до своєї безпеки, інвестує не лише в техніку та зброю, а перш за все – у своїх людей, створюючи цілісну систему від школяра до ветерана. Ці моменти утворюють комплексну картину, що визначає здатність ефективно комплектувати особовим складом та підтримувати сили оборони держави.

Таким чином оцінювання людського потенціалу потребує системного підходу, який розглядається не лише як кількісний показник, а як комплексна багаторівнева система. Цей підхід дозволяє перейти від узагальнених оцінок до цілеспрямованого аналізу. Цей процес є практичним інструментом для моніторингу та аналізу наявних людських ресурсів на регіональному рівні та забезпечить органи державної влади та військового управління об'єктивною

інформаційною базою для планування комплектування, оптимізації призову та розподілу людських ресурсів.

Сьогодні як ніколи актуальною стає істина: держава, що серйозно ставиться до своєї безпеки, інвестує перш за все у своїх людей. Від школяра до ветерана – такий ланцюг безперервної підготовки та підтримки становить основу сучасної системи оборони.

Оцінка людського потенціалу – це не просто академічне дослідження. Це практичний інструмент зміцнення національної безпеки, що дозволяє оптимально використовувати найцінніший ресурс кожної країни – її народ.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Концепції військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України на період до 2028 року: Наказ Міністерства оборони України від 27 жовтня 2023 р. № 637.
2. Про затвердження Стратегії залучення, розвитку та утримання людського капіталу в силах оборони України на період до 2027 року : Наказ Міністерства оборони України від 26 грудня 2024 р. № 862.
3. Джаін І.О. (2002) Оцінка трудового потенціалу: монографія. Суми: ІТД “Університетська книга”. 250 с.
4. Долішній М.І. (1994) Соціально психологічні компоненти трудового потенціалу // Демографічні аспекти відтворення трудового потенціалу. – К.: Наукова думка, 1994. – Ч. 3. – С. 86–92.
5. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика: У 2 ч. / Долішній М.І., Злупко С.М., Бандур С.І. та ін.. / Під ред. М.І.Долішнього, С.М. Злупко. – К.: Наукова думка, 1994 Ч.1. – 264 с.
6. Экономический потенциал административных и производственных систем: монографія / О.Ф. Балацкий, 2022. 976 с.
7. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 р. № 2232-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. 7 лип.
8. Про Єдиний державний реєстр призовників, військовозобов’язаних та резервістів: Закон України від 16 березня 2017 р. № 1951-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 18. 5 трав.