

Георгадзе О. А., кандидат військових наук, доцент¹

(0000-0002-9306-6660)

Горбач Р. Я.¹

(0009-0005-1897-1854)

Чайковська О. Є.²

(0000-0002-0656-9105)

¹ – Головне управління персоналу Генерального штабу Збройних Сил України, Київ

² – Командно-штабний інститут застосування військ (сил) Національного університету оборони України, Київ

Методичний підхід щодо оцінювання кандидатів на посаду командира бригади в умовах правового режиму воєнного стану

Резюме. У статті викладено методичний підхід щодо оцінювання кандидатів на посаду командира бригади в умовах правового режиму воєнного стану.

Ключові слова: рейтинг; оцінювання; кандидат на посаду; навченість; лідерські якості; досвід; військова освіта.

Постановка проблеми. Забезпечення прозорого і доброчесного підбору та призначення військовослужбовців на посади у Концепції військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України на період до 2028 року визначено ціллю № 1 напрямку управління персоналу. Очікуваним результатом є впровадження меритократичного та рейтингового принципу під час призначення військовослужбовців на вищі посади [1].

Кадрові рішення щодо призначення військовослужбовців на посади і переміщення по службі приймаються на підставі результатів атестування. Атестування військовослужбовців проводиться для забезпечення правильного добору, розстановки, виховання і вдосконалення підготовки військових кадрів шляхом об'єктивного оцінювання професійного рівня, ділових та моральних якостей кожного військовослужбовця, відповідності їх посаді, визначення перспективи службового використання, створення резерву кандидатів для просування по службі [2]. У Збройних Силах України (ЗС України) атестування військовослужбовців передбачає проведення комплексного та періодичного оцінювання. Комплексне оцінювання здійснюється для визначення відповідності військовослужбовців займаним посадам, створення Резерву для просування по службі за результатами оцінки їх службової діяльності за рік та прийняття рішень щодо їх подальшого службового становища (просування або переміщення військовослужбовців по службі, звільнення з військової служби) [3]. Військовослужбовці, які включені до Резерву для просування по службі, призначаються на вищі посади за

рейтинговим принципом та за умови відповідності вимогам до кандидатів на посади. Комплексне оцінювання передбачає проведення двох процедур: щорічного оцінювання службової діяльності військовослужбовців та незалежного оцінювання [4].

З введенням в Україні 24 лютого 2022 року правового режиму воєнного стану Збройні Сили переведені на організацію і штати воєнного часу та доукомплектовані особовим складом за рахунок призову військовозобов'язаних на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, у тому числі й офіцерами, для яких управління кар'єрою чинним законодавством не передбачено. У відповідності до вимог керівних документів [2–3], атестуванню під час особливого періоду підлягають лише військовослужбовці, які проходять військову службу за контрактом.

В особливий період просування військовослужбовців по службі здійснюється без врахування перебування в Резерві. Правовий режим воєнного стану є складовою особливого періоду, особливості проведення щорічного оцінювання військовослужбовців під час нього визначаються рішенням Міністра оборони України.

Для призначення військовослужбовців на вищі посади, передбачено комплекс заходів, пов'язаних з індивідуальним плануванням службової кар'єри військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом, що вимагає від командувачів (командирів, начальників) усіх рівнів виділення додаткового часу для їх здійснення, що в умовах правового режиму воєнного стану суттєво уповільнює прийняття кадрових рішень. Ураховуючи зазначене та з

метою оперативного прийняття відповідних кадрових рішень, Міністром оборони України у жовтні 2022 року було встановлено, що проведення щорічного оцінювання військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом, буде здійснено за окремим рішенням після закінчення виконання заходів правового режиму воєнного стану.

В умовах відбиття широкомасштабної збройної агресії Російської Федерації (РФ) створення дієвого кадрового резерву ЗС України набуває особливого значення. Аналіз службової діяльності офіцерського складу та прийняття обґрунтованих кадрових рішень, у тому числі щодо подальшого призначення на посади за рейтинговим принципом, потребує комплексного об'єктивного оцінювання. Відповідно до вимог Головнокомандувача Збройних Сил України основним критерієм призначення на посади командирів бригад (командного складу з'єднань та частин) є спроможність ефективно виконувати бойові завдання при збереженні життя та здоров'я підлеглих. Зазначене спонукає до пошуку обґрунтованого підходу для призначення офіцерів на посади командирів бригад з урахуванням їх навченості, лідерських якостей, набутого досвіду та наявності відповідного рівня військової освіти, що не можливо без використання відповідного науково-методичного апарату.

Таким чином виникає потреба у науковому обґрунтуванні методичного підходу щодо оцінювання кандидатів на посаду командира бригади в умовах правового режиму воєнного стану.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням дослідження оцінювання військовослужбовців була присвячена низка наукових публікацій [5–19].

Огляд нової технології комплексного оцінювання військовослужбовців, яка інтегрована до системи атестування військовослужбовців ЗС України, здійснено у роботі [5], де авторами було виявлено, що використання запропонованого порядку оцінювання дозволить підвищити ефективність системи оцінювання, мінімізувати суб'єктивний вплив на прийняття кадрових рішень, що надасть можливість визначити кращих військовослужбовців та надати їм перспективу для кар'єрного зростання. У роботі [6] розкриті особливості механізму оцінювання результату діяльності військовослужбовців та визначення їх рейтингу, а також наведені фактори, що

впливають на об'єктивність щорічного оцінювання та визначення рейтингу.

Дослідження особливостей та процедури проведення щорічного оцінювання військовослужбовців ЗС України в особливий період висвітлено в статті [7], де автори визначили, що щорічне оцінювання повинно проводитися у вигляді спостереження, вивчення і оцінювання службової діяльності за визначеними критеріями діяльності і проявами якостей. Обґрунтування критеріїв оцінювання персоналу ЗС України для впровадження їх у практичну діяльність кадрових органів під час реалізації управління кар'єрою військовослужбовців за військовими званнями розглянуто у роботі [8]. У статті [9] авторами проводиться аналіз формування рейтингу військовослужбовців з використанням методу кластерного аналізу.

Стаття [10] присвячена питанням комплектування вакантних посад підготовленим особовим складом. Запропонована методика розроблена з використанням методів факторного та кластерного аналізу. Наукова праця [11] присвячена обґрунтуванню пропозицій раціонального напряму застосування інформаційних технологій щодо автоматизації процесів управління кар'єрою військовослужбовців шляхом розроблення та впровадження технологій контролінгу. У роботі [12] було розроблено алгоритм роботи кадрових органів для оцінювання службової діяльності військовослужбовців у бойових умовах. Частково питання оцінювання військовослужбовців було розглянуто у працях [13–19], але в них враховано лише їх навченість (знання, уміння і навички) та не враховано наявність лідерських якостей, набутого досвіду тощо.

Розроблений попередниками науково-методичний апарат є базовою основою для подальшого удосконалення та може бути частково використаний під час оцінювання кандидатів на посаду командира бригади в умовах правового режиму воєнного стану.

Метою статті є висвітлення методичного підходу щодо оцінювання кандидатів на посаду командира бригади в умовах правового режиму воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Оцінювання офіцерського складу для визначення рейтингу кандидатів на посаду командира бригади в умовах правового режиму воєнного стану необхідно здійснювати з метою підвищення якості комплектування посад, призначаючи найбільш

підготовлених і вмотивованих офіцерів, здатних виконувати увесь спектр поставлених завдань. Зазначене потрібно проводити періодично, 1 раз у 6 місяців комісією з відбору кандидатів. На комісію з відбору кандидатів покладено завдання щодо розгляду документів кандидатів на посади, оцінювання їх діяльності, формування рейтингу офіцерів до призначення на посаду командира бригади. До складу комісії з відбору кандидатів входять: голова комісії, члени комісії та секретар комісії. Комісією з відбору кандидатів здійснюється перевірка та оцінюються офіцери за показниками, що безпосередньо впливають на виконання ними обов'язків за посадою.

Відповідно до тенденцій розвитку ЗС України ефективність діяльності командирів бригад набуває нових рис завдяки поєднанню процесів керівництва і військового лідерства. Керівництво підтримує стабільність і контрольованість процесів, забезпечуючи моніторинг результатів діяльності, а військове лідерство стимулює позитивні зміни, зосереджуючись на взаємодії з особовим складом. Військове лідерство виражає тенденцію до особистої залученості у процес діяльності, готовність і прагнення офіцера до реалізації ініціативних і відповідальних професійних дій, міру позитивного самоставлення до себе як суб'єкта професійної діяльності і передбачає здатність до інтеграції та саморегуляції на користь

$$C(t) = N(t) \cdot q_n + L(t) \cdot q_l + D(t) \cdot q_d + O(t) \cdot q_o, (1)$$

де $N(t)$ – показник, що характеризує навченість офіцера за фахом на дискретний момент часу;

$L(t)$ – показник, що характеризує лідерські якості офіцера на дискретний момент часу;

$D(t)$ – показник, що характеризує набутий досвід офіцером на дискретний момент часу;

$O(t)$ – показник, що характеризує військову освіту офіцера на дискретний момент часу;

q_n, q_l, q_d, q_o – вагові коефіцієнти важливості показників $N(t), L(t), D(t), O(t)$.

Визначення вагових коефіцієнтів q_n, q_l, q_d, q_o важливості показників $N(t), L(t), D(t), O(t)$ проводилося методом експертного оцінювання. Загальна чисельність залучених експертів склала 20 чоловік. Під час проведення експертизи були використані аналітичні методи отримання, обробки та уточнення експертних вимірювань.

Для отримання інформації від експертів було використано індивідуальний експертний

поставленої мети, подолання фрагментарності і забезпечення стабільності діяльності, збереження її особливостей у разі змін, ускладнення умов діяльності [20].

Враховуючи досвід виконання обов'язків командирами бригад у ході відбиття широкомасштабної збройної агресії РФ, до зазначених показників пропонується віднести:

навченість за фахом (рівень знань, умінь і навичок);

лідерські якості;

набутий досвід;

військову освіту.

З огляду на зазначене, в роботі представлені результати проведеного дослідження, на основі якого розроблено математичний апарат та система показників для комплексного оцінювання рейтингу кандидатів на посаду командира бригади.

Зважаючи на те, що навченість офіцера за фахом не залежить від його лідерських якостей, набутого ним досвіду і його військової освіти, а отже і їх показники не залежні один від одного, то для розрахунку оцінки офіцера для визначення рейтингу кандидатів на посаду командира бригади в умовах правового режиму воєнного стану на дискретний момент часу $C(t)$ пропонується використати адитивну агрегацію:

метод – анкетування, яке проводилося з кожним експертом незалежно один від одного.

З цією метою була розроблена анкета, у якій експертам було запропоновано висловити їхню думку щодо важливості показників. Кожному показнику надавалася оцінка, яка характеризувала його відносну значимість у зазначеному переліку, при цьому сума оцінок була рівною 100. Після обробки анкет отримано середні значення експертної оцінки по кожному показнику, яка характеризує їх узагальнену думку та ступінь узгодженості експертів щодо цієї оцінки.

За результатами експертного оцінювання визначені вагові коефіцієнти важливості показників для визначення рейтингу кандидатів на посаду командира бригади: $q_n = 0,33$; $q_l = 0,34$; $q_d = 0,23$; $q_o = 0,1$.

Перевірку навченості офіцера за фахом здійснює комісія з відбору кандидатів. Для перевірки винесено питання, які офіцер повинен знати та практично виконувати на

посаді командира бригади.

Оцінку навченості офіцера за фахом $N(t)$ пропонується визначати за залежністю, яка враховує рівень його знань, умінь і навичок. Зважаючи на те, що знання не залежать від умінь і навичок, а отже і їх показники не залежні один від одного, то для розрахунку рівня навченості офіцера за фахом пропонується використовувати адитивну агрегацію:

$$N(t) = K_k(t) \cdot q_k + K_s(t) \cdot q_s, \quad (2)$$

де $K_k(t)$ – показник, який характеризує рівень знань офіцера на дискретний момент часу;

$K_s(t)$ – показник, який характеризує рівень умінь і навичок офіцера на дискретний момент часу;

$q_k; q_s$ – вагові коефіцієнти важливості показників $K_k(t); K_s(t)$.

За результатами експертного оцінювання визначені вагові коефіцієнти важливості показників, які характеризують навченість офіцера за фахом: $q_k = 0,42$; $q_s = 0,58$.

Оцінку рівня знань офіцера розраховано за результатами тестування, яке проводити з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. На тестування виносяться запитання із питань бойового застосування та повсякденної діяльності військової частини. Загальна кількість запитань, яка виноситься на перевірку складає 20, що забезпечить об'єктивну та всебічну оцінку знань офіцера в обсязі посади на яку він претендує. Розрахунок показника “знання офіцера” визначається за залежністю:

$$K_k(t) = X(t) / X_{max}, \quad (3)$$

де $X(t)$ – кількість балів, отримана офіцером за результатами тестування на дискретний момент часу;

X_{max} – максимальна кількість балів, яку можливо отримати за результатами тестування.

Оцінку рівня умінь і навичок офіцера пропонується здійснювати за результатами проведення тактичної літучки. Під час

$$R_s(t) = \left(y + z / y^* + z^* \right) \cdot w_y;$$

де y – кількість виконаних критично важливих елементів розділу оціночного листа;

z – кількість виконаних інших елементів розділу оціночного листа;

y^* – загальна кількість критично важливих елементів розділу оціночного листа;

z^* – загальна кількість інших елементів розділу оціночного листа;

тактичної літучки здійснити перевірку здатності кандидата прийняти рішення командиром бригади на бій та відображення його на робочій карті. Для оцінювання результатів тактичної літучки розробляється оціночний лист (checklist), який складається з розділів, що відображають питання за якими перевірятимуться офіцери. Для кандидатів на посаду командира бригади зазначеними розділами запропоновані: оцінка противника; напрямок, зосередження основних зусиль (головний напрямок); способи розгрому противника (якого противника, де, в якій послідовності та як розгромити із зазначенням порядку вогневого ураження і заходів щодо введення його в оману); бойовий порядок бригади; система позицій, районів і рубежів; заходи безпеки застосування; основні питання взаємодії; організація управління та питання всебічного забезпечення.

Розрахунок показника “уміння і навички офіцера” визначаємо за залежністю:

$$K_s(t) = \sum_{s=1}^S R_s(t) / S, \quad (4)$$

де $R_s(t)$ – показник, який характеризує оцінку за результатами s -го розділу оціночного листа на дискретний момент часу;

S – кількість розділів оціночного листа.

Розділ оціночного листа складається із елементів, які необхідно виконати офіцеру. Для кандидатів на посаду командира бригади зазначеними елементами для розділу оцінки противника можуть бути: склад, стан, положення частин та підрозділів – їх бойовий склад, місцезнаходження частин та підрозділів; побудову бойового (похідного) порядку; укомплектованість особовим складом, наявність бойового досвіду та його морально-психологічний стан; наявність, технічний стан та можливості озброєння і військової техніки.

У кожному розділі можуть визначатися критично важливі елементи, які обов'язкові до виконання. Розрахунок оцінки за результатами виконання s -го розділу оціночного листа пропонується здійснювати наступним чином:

$$w_y = \begin{cases} 1, & y = y^* \\ 0, & y < y^* \end{cases}, \quad (5)$$

w_y – індекс валідності кінцевого результату за критично важливими елементами (умова обов'язкового повного виконання).

Оцінювання лідерських якостей кандидатів пропонується здійснювати у два етапи. Перший етап організовує прямий начальник того, хто підлягає оцінці, другий – комісія з відбору кандидатів. Оцінку

лідерських якостей $L(t)$ пропонується визначати за залежністю, яка враховує результати оцінювання за двома етапами:

$$L(t) = (L_1(t) + L_2(t))/2, \quad (6)$$

де $L_1(t)$ – оцінка лідерських якостей кандидата за результатами оцінювання на першому етапі;

$L_2(t)$ – оцінка лідерських якостей кандидата за результатами оцінювання на другому етапі.

Під час першого етапу оцінювання проводиться у військових організаційних структурах, де проходять військову службу кандидати на посаду командира бригади методом “Оцінка 360°”. Сутність зазначеного методу полягає в тому, що кандидата на посаду командира бригади оцінюють військовослужбовці із його оточення (7-13 осіб), при умові спільної служби не менше 3 місяців. Під час вибору оцінювачів необхідно враховувати, що оцінювати можуть лише ті військовослужбовці, які безпосередньо входять до комунікаційної групи з кандидатом на посаду та являються представниками різних категорій військовослужбовців: прямі начальники (1-3 осіб); співслужбовці, які подібні за службовим становищем (2-4 осіб); підлеглі (4-6 осіб).

Для оцінювання лідерських якостей кандидата на посаду командира бригади Головним управлінням персоналу Генерального штабу ЗС України розроблена анкета, у якій атрибути та компетенції моделі формування військового лідерства згруповані в блоки

(військові цінності та самовіддана служба, емпатія, військова постанова (виправка), стійкість та впевненість, ментальна гнучкість та інноваційність, досвідченість та розсудливість, культура спілкування, особистий приклад, веде за собою / будує довіру, комунікаційні навички, створює сприятливе середовище / сприяє згуртованості колективу, розвиває себе та інших, досягає / отримує результат).

Оцінка лідерських якостей кандидата за результатами оцінювання на першому етапі розраховується за залежністю:

$$L_1(t) = \sum_{b=1}^B E_b(t) / B, \quad (7)$$

де $E_b(t)$ – показник, який характеризує оцінку за результатами оцінювання b -го блоку анкети на дискретний момент часу;

B – кількість блоків у анкеті.

Кожен блок анкети складається із запитань, на які оцінювачі мають відповісти чи підходить кандидат по параметрам (+, -).

Оцінка за b -й блок анкети визначаємо за залежністю:

$$E_b(t) = V(t) / U, \quad (8)$$

де $V(t)$ – кількість позитивних відповідей на запитання блоку анкети;

U – загальна кількість запитань за блок анкети.

Другий етап оцінювання лідерських якостей проводиться безпосередньо комісією з відбору кандидатів. Оцінювання лідерських якостей кандидата на посаду командира бригади на другому етапі пропонується проводити за допомогою стандартизованих тестових методик “Діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)”, “Визначення рівня емоційного інтелекту (Н. Холл)” та “Діагностика комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2)”.

Оцінка лідерських якостей кандидата за результатами оцінювання на другому етапі розраховується за залежністю:

$$L_2(t) = (G_1(t) + G_2(t) + G_3(t)) / 3, \quad (9)$$

де $G_1(t)$ – показник, який характеризує оцінку лідерських якостей кандидата за результатами методики “Діагностика лідерських здібностей”;

$G_2(t)$ – показник, який характеризує оцінку лідерських якостей кандидата за результатами методики “Визначення рівня емоційного інтелекту”;

$G_3(t)$ – показник, який характеризує оцінку лідерських якостей кандидата за результатами методики “Діагностика комунікативних і організаторських схильностей”.

За методикою “Діагностика лідерських здібностей” у кандидата визначається його здатність буди лідером. Оцінка лідерських якостей кандидата за результатами методики “Діагностика лідерських здібностей” $G_1(t)$ визначається за залежністю:

$$G_1(t) = G_{1z}(t) / 50, \quad (10)$$

де $G_{1z}(t)$ – кількість правильних відповідей наданих кандидатом за результатами тестування на дискретний момент часу;

50 – загальна кількість запитань у методиці.

За методикою “Визначення рівня емоційного інтелекту” у кандидата визначається його здатність розуміти відносини особистості, які репрезентуються в емоціях, а також управляти емоційною сферою на основі ухвалення рішень. Оцінка

лідерських якостей кандидата за результатами методики “Визначення рівня емоційного інтелекту” $G_2(t)$ визначається за залежністю:

$$G_1(t) = G_{ei}(t)/90, \quad (11)$$

де $G_{ei}(t)$ – кількість балів набраних кандидатом за результатами тестування на дискретний момент часу;

90 – максимальна кількість балів, яка може бути набрана кандидатом за результатами тестування.

За методикою “Діагностика комунікативних і організаторських схильностей” у кандидата визначається його рівень комунікативних і організаторських схильностей особистості. Оцінка лідерських якостей кандидата за результатами методики “Діагностика комунікативних і організаторських схильностей” $G_3(t)$ визначається за залежністю:

$$G_3(t) = G_{ko}(t)/40, \quad (12)$$

де $G_{ko}(t)$ – кількість балів набраних кандидатом за результатами тестування на дискретний момент часу;

40 – максимальна кількість балів, яка може бути набрана кандидатом за результатами тестування.

Оцінювання показника, який характеризує набутий досвід офіцером $D(t)$, здійснюється службами персоналу та пропонується визначати за залежністю, яка враховує їх досвід проходження військової служби на посадах та участь у бойових діях під час відсічі широкомасштабної збройної агресії російської федерації. Оскільки досвід проходження військової служби на посадах не залежить від їх участі у бойових діях під час відсічі широкомасштабної збройної агресії РФ, а отже і їх показники не залежні один від одного, то для оцінювання набутого офіцером досвіду $D(t)$ на дискретний момент часу пропонується використовувати адитивну агрегацію:

$$D(t) = J(t) \cdot q_j + H(t) \cdot q_h, \quad (13)$$

де $J(t)$ – показник, що характеризує досвід проходження кандидатом військової служби на посадах;

$H(t)$ – показник, що характеризує участь кандидата у бойових діях під час відсічі широкомасштабної збройної агресії російської федерації;

q_j, q_h – вагові коефіцієнти показників $J(t); H(t)$.

Враховуючи цикл управління кар’єрою

у ЗС провідних країн світу та результати проведених досліджень [21–22] засвідчили, що для досягнення стійких навичок посадовим особам необхідно, щоб строк перебування на посаді становив три роки. Але в умовах правового режиму воєнного стану є необхідність зменшення тривалості перебування на займаній посаді на тактичному рівні, тому пропонується розглядати середній строк досягнення стійких навичок під час перебування на посаді до двох років включно.

Показник “досвід проходження військової служби на посадах” $J(t)$ характеризує досвід проходження військової служби кандидата на посаду командира бригади протягом останніх двох років. Його значення розраховується за залежністю:

$$J(t) = \sum_{i=1}^I J_i(t) / I, \quad (14)$$

де $J_i(t)$ – показник, що характеризує досвід проходження військової служби кандидатом на i -й посаді протягом останніх двох років;

I – кількість посад на яких перебував кандидат на посаду командира бригади протягом останніх двох років.

Для оцінки значення зазначеного показника пропонується використовувати розроблену шкалу оцінки, яку наведено в Табл. 1.

Показник “участь у бойових діях” $H(t)$ характеризує участь кандидата на посаду командира бригади у бойових діях протягом останніх двох років. Для оцінки значення зазначеного показника пропонується використовувати розроблену шкалу оцінки, яку наведено в Табл. 2.

Розрахунок значень показників “досвід проходження військової служби на посадах” та “участь у бойових діях” необхідно здійснювати прямопропорційно від тривалості перебування кандидата на i -й посаді та його участі у бойових діях під час відсічі широкомасштабної збройної агресії РФ.

Показник “військова освіта” характеризує наявність у кандидата на посаду командира бригади диплому (сертифікату) про військову (професійно-військову) освіту відповідного рівня, а саме: оперативного (оперативно-тактичного), тактичного рівнів військової освіти, курсів професійної військової освіти (L-2, L-3), військової підготовки за програмою підготовки офіцерів запасу.

Для оцінки показника “військова освіта” $O(t)$ пропонується використовувати розроблену нами шкалу оцінки, яку наведено

в Табл. 3.

Таблиця 1

Оцінка значення показника “досвід проходження військової служби на посадах”

Посада кандидата	Значення показника			
	Час проходження служби			
	2 роки	1 рік	6 місяців	1 місяць
Начальник штабу – заступник командира бригади	1,0	0,88	0,7	0,45
Заступник командира бригади	0,95	0,83	0,65	0,4
Командир окремого батальйону	0,85	0,73	0,55	0,3
Начальник оперативного відділення	0,7	0,58	0,4	0,15
Начальник командного пункту – заступник начальника штабу з бойового управління	0,7	0,58	0,4	0,15
Начальник відділу (головний спеціаліст) органів військового управління	0,7	0,58	0,4	0,15
Командир батальйону	0,65	0,53	0,35	0,1

Таблиця 2

Оцінка значення показника “участь у бойових діях”

Термін участі кандидата у бойових діях	Значення показника
2 роки і більше	1,0
1,5 роки	0,88
1 рік	0,7
6 місяців	0,46
3 місяці	0,31
менше 3 місяців	0

Таблиця 3

Оцінка значення показника “військова освіта”

Військова (професійно-військова) освіта	Значення показника
Оперативний (оперативно-тактичний) рівень	1,0
Курси L-3	0,85
Курси L-2	0,7
Тактичний рівень	0,5
Військова підготовка за програмою підготовки офіцерів запасу	0,3

Якщо у кандидата на посаду декілька рівнів військової (професійно-військової) освіти, то приймається значення найвищого рівня.

Процедура відбору за максимальним рейтингом дозволяє забезпечити призначення на посади найбільш підготовлених офіцерів, виходячи з комплексного оцінювання їхніх професійних якостей, навченості, лідерських здібностей та бойового досвіду. Такий підхід сприяє об'єктивності та підвищенню ефективності кадрових рішень у ЗС України.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, у статті висвітлено методичний підхід щодо оцінювання кандидатів на посаду командира бригади в умовах правового режиму воєнного стану, який дозволяє визначити їх рейтинг та надасть можливість укомплектувати посади найбільш підготовленими і вмотивованими офіцерами. До показників, за якими оцінюються

кандидати на посаду командира бригади віднесено: навченість за фахом, лідерські якості, їх досвід та військова освіта.

Результати проведеного дослідження можуть бути використані під час визначення рейтингу кандидатів на посаду командира бригади відповідними комісіями, а також у ході подальших досліджень з даного напрямку у наукових установах.

Перспективами подальших наукових досліджень у даному напрямі може бути обґрунтування рекомендацій членам комісії та посадовим особам служб персоналу щодо організації та здійснення заходів з оцінювання кандидатів для визначення їх рейтингу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Про затвердження Концепції військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України на період до 2028 року : наказ

- Міністерства оборони України від 27.10.2023 № 637.
2. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України (зі змінами) : Указ Президента України від 10.12.2008 № 1153/2008.
3. Про затвердження Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України (зі змінами) : наказ Міністра оборони України від 10.04.2009 № 170.
4. Методичні рекомендації з порядку організації і проведення атестування військовослужбовців Збройних Сил України : затв. Директором ДКП МО України від 19.04.2017 № 328 (зі змінами).
5. Малюга А. В., Смцов А. А., Чернобригченко О.М. Технологія комплексного оцінювання військовослужбовців в системі атестування військовослужбовців Збройних Сил України // Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил. Харків. 2014. № 3. С. 32–34.
6. Прокопенко О. С. Особливості щорічного оцінювання, визначення рейтингу офіцерського складу та фактори, що впливають на їх об'єктивність // Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. 2014. № 2 (51). С. 71–75.
7. Полонський А. В., Андрусяк М.Г., Машталір В. В., Тіхонов Г. М., Тіхонов І. М. Оцінювання військовослужбовців Збройних Сил України: поточний стан та перспективи розвитку // Збірник наукових праць Харківського національного університету Повітряних Сил. 2018. № 4. С. 23–27.
8. Смцов А. А., Агаєва Н. С., Шпанчук Г. В., Смірнов І. І. Управління кар'єрою військовослужбовців за військовими званнями – наближення до стандартів НАТО // Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. 2022. № 1 (74). С. 78–85. <https://doi.org/10.33099/2304-2745/2022-1-74/78-85>.
9. Думенко М. П., Прокопенко О. С. Оцінювання військовослужбовців під час формування списку резерву щодо укомплектування підготовленим особовим складом // Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. 2019. № 1 (65). С. 118–124.
10. Думенко М. П. Методика формування резерву кандидатів до призначення на визначену вакантну посаду // Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. 2018. № 3 (64). С. 136–141.
11. Прокопенко О. С., Рибидайло А. А., Васюхно С. І. Застосування технології контролінгу для управління кар'єрою військовослужбовців // Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. 2020. № 1 (68). С. 66–73. DOI: <https://doi.org/10.33099/2304-2745/2020-0/66-73>.
12. Рибидайло А. А., Турейчук А. М., Прокопенко О. С., Левшенко О. С. Ключові показники ефективності управління персоналом збройних сил // Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. 2016. № 3 (58). С. 54–59.
13. Vynokurov D., Heorhadze O. Partial methodology for assessing the younger specialists competence level in the training center // Journal of Scientific Papers “VUZF REVIEW”. 2020. Vol. 5, No. 1. P. 50–53. DOI: <https://doi.org/10.38188/2534-9228.20.1.07>.
14. Георгадзе О. А., Харабара В. І. Часткова методика оцінювання рівня підготовленості танкової бригади у ході відновлення боєздатності // Journal of Scientific Papers “Social development and security”. 2019. Vol. 9, № 4. С. 131–142. DOI: <https://doi.org/10.33445/sds.2019.9.4.10>.
15. Piekhota S. G., Heorhadze O. A., Kharabara V. I. Partial methodology for assessing the level of learning of tactical aviation brigade personnel. Political Science and Security Studies Journal. Vol. 2, No. 1. P. 68–73. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4818549>.
16. Георгадзе О. А., Макаліш О. В. Методичний підхід до оцінювання рівня навченості органів військового управління тактичного рівня // Збірник наукових праць Центру військово-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. 2016. № 3 (58). С. 104–108. DOI: <https://doi.org/10.33099/2304-2745/2016-3-58/104-108>.
17. Георгадзе О. А., Пампуха І. В., Шевчук В. В., Пехота С. Г., Чайковська О. Є. Методичний підхід до оцінювання ефективності індивідуальної підготовки офіцерського складу науково-педагогічних працівників у вищих військових навчальних закладах // Збірник наукових праць військового інституту Київського Національного університету імені Тараса Шевченка. 2022. № 76. С. 130–138. DOI: <https://doi.org/10.17721/2519-481X/2022/76-11>.
18. Георгадзе О. А., Петров В. А. Часткова методика оцінювання рівня компетентностей з вогневої підготовки у громадян України, які навчаються за програмою підготовки офіцерів запасу // Збірник наукових праць військового інституту Київського Національного університету імені Тараса Шевченка. 2023. № 81. С. 47–54. DOI: <https://doi.org/10.17721/2519-481X/2023/81-05>.

19. Георгадзе О. А., Пехота С. Г., Чайковська О. Є., Кондратюк С. М., Черномаз О. О., Ключак О. М. Методичний підхід до оцінювання рівня боєздатності військової частини // Збірник наукових праць військового інституту Київського Національного університету імені Тараса Шевченка. 2023. № 80. С. 14–24. DOI: <https://doi.org/10.17721/2519-481X/2023/80-02>.
20. Ковальчук О. П. Психологічні особливості військового лідерства у професійній практиці офіцера // Вісник Національного університету оборони України. 2021. Вип. 6 (64). С. 65–70. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-21-64-6-65-70>.
21. Георгадзе О. А., Петров В. А. Часткова методика оцінювання рівня методичної діяльності кафедри військової підготовки // Сучасні інформаційні технології у сфері безпеки та оборони. 2022. № 1 (43). С. 99–104. DOI: <https://doi.org/10.33099/2311-7249/2022-43-1-99-104>.
22. Георгадзе О. А., Салаш О. А. Часткова методика оцінювання стану колективної підготовки органів військового управління // Збірник наукових праць військового інституту Київського Національного університету імені Тараса Шевченка. 2022. № 77. С. 161–171. DOI: <https://doi.org/10.17721/2519-481X/2022/77-14>.

Стаття надійшла до редакційної колегії 10.03.2025

Methodical approach to evaluating candidates for the position of brigade commander under the legal regime of martial law

Annotation

In the context of countering the large-scale armed aggression of the Russian Federation (RF), the creation of an effective personnel reserve of the Armed Forces of Ukraine is of particular importance. The analysis of the service performance of officers and the adoption of sound personnel decisions, including those related to further appointment to positions based on the rating principle, require a comprehensive objective assessment. In accordance with the requirements of the Commander-in-Chief of the Armed Forces of Ukraine, the main criterion for appointment to the positions of brigade commanders (command staff of formations and units) is the ability to effectively perform combat missions while preserving the lives and health of subordinates. This prompts the search for a reasonable approach to the appointment of officers to the positions of brigade commanders, taking into account their training, leadership qualities, experience and the availability of an appropriate level of military education, which is impossible without the use of the relevant scientific and methodological apparatus.

The purpose of the article is to highlight the methodological approach to the assessment of candidates for the position of a brigade commander under the legal regime of martial law.

The article highlights the methodological approach to evaluating candidates for the position of a brigade commander under the legal regime of martial law, which allows determining their rating and will enable filling the positions with the most trained and motivated officers. The indicators by which candidates for the position of brigade commander are evaluated include: professional training, leadership qualities, their experience and military education.

The results of the study can be used in determining the rating of candidates for the position of brigade commander by the relevant commissions, as well as in further research in this area in scientific institutions.

Keywords: rating; evaluation; candidate for the position; education; leadership qualities; experience; military education.