

ПІДВИЩЕННЯ ОБ'ЄКТИВНОСТІ ВІДБОРУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ДЛЯ ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД

Князєв С. М. доктор філософії, провідний Науковий співробітник кафедри керівництва військами (силами) в мирний час командно-штабного інституту застосування військ (сил) Національний університет оборони України <https://orcid.org/0000-0002-9746-704X>
Михайлюк О. А. студентка факультету психології Українського державного Університету імені Михайла Драгоманова <https://orcid.org/0009-0006-3514-5471>

У статті представлений методичний підхід з відбору військовослужбовців Збройних Сил України для заміщення вакантних посад. Використовуючи зазначений методичний підхід, суб'єкти які відповідають за відбір та призначення військовослужбовців на посади отримують можливість провести необхідні числові розрахунки та надати обґрунтовані пропозиції керівникам військових організаційних структур щодо подальшого прийняття об'єктивного кадрового рішення.

Ключові слова: особисті якості; відбір; психологічні чинники; кадрове рішення; посада; методичний підхід.

Вступ. Застосування сучасних підходів кадрового менеджменту на всіх рівнях кадрової вертикалі та за всіма напрямками, що стосуються професійного розвитку військовослужбовців забезпечується впровадженням системних засобів до управління кар'єрою військовослужбовця, із застосуванням індивідуального підходу, забезпеченням прозорості та відкритості під час прийняття кадрових рішень на підставі всебічного об'єктивного оцінювання діяльності кожної особи та стимулювання її до ефективного виконання поставлених завдань.

Згідно зі світовим досвідом дослідники Мескон М., Альберт М. та Хедоури Ф. (1994) зазначають що, найбільш ефективне управління людськими ресурсами досягається за допомогою впровадження заходів кадрового менеджменту. Використання сучасних підходів кадрового менеджменту на всіх рівнях кадрової вертикалі та в усіх напрямках, пов'язаних з професійним розвитком військовослужбовців, забезпечується впровадженням системних засобів для управління їх кар'єрою. Це включає в себе застосування індивідуального підходу, забезпечення прозорості та відкритості під час прийняття кадрових рішень на основі об'єктивного оцінювання кожного військовослужбовця, з подальшим його призначенням на вакантну посаду.

Збройна агресія російської федерації суттєво актуалізувала проблему кадрового забезпечення ЗС України та зумовила активізацію механізмів її формування і реалізації.

Як наголосив перший заступник Міністра оборони генерал-лейтенант Олександр Павлюк (виступ першого заступника Міністра оборони України, 2024) «Вмотивований прогнозованим кар'єрним зростанням та фахово компетентний військовослужбовець – запорука професіоналізації Збройних Сил України».

У наказі Міністерства оборони України (2023) зазначається що одним із очікуваних результатів в розрізі реалізації питань управління персоналом є справедливий та об'єктивний відбір найкращих кандидатів на посади згідно з їхніми компетентностями.

Комплекс питань, пов'язаних з кар'єрним зростанням військовослужбовця у системі кадрового менеджменту ЗС України є ключовим питанням в оцінці стану військової кадрової політики. У наказі Міністерства оборони України (2019) визначено що під управлінням кар'єрою слід розуміти як комплекс заходів, який здійснюються відповідними командирами (начальниками) та службами персоналу з планування, організації, та здійснення контролю за проходженням військової служби з урахуванням їх особистих якостей та досягнень.

Відбір військовослужбовців Збройних Сил України для заміщення вакантних посад є незаперечним фактом того що це один із ключових підходів управління кар'єрою. Відбір військовослужбовців надасть змогу більш детально проаналізувати та врахувати особисті якості кожного військовослужбовця які будуть висуватися кандидатами для призначення на вакантну посаду. Також слід зауважити що, вибраний психологом правильний тест для визначення рівня особистих якостей військовослужбовця посилить вагомість значень, що в свою чергу надасть командирю (начальнику) прийняти об'єктивне та об'єктивне кадрове рішення.

Метою статті є викладення змісту методичного підходу з відбору військовослужбовців Збройних Сил України для заміщення вакантних посад та варіанту розрахунку за цим підходом.

Теоретичне підґрунтя. Аналіз попередніх досліджень та публікацій з даного напрямку дослідження (Турейчук та ін., 2018; Князев, 2021; Дехтяренко, 2022; Боднар та ін., 2023) дає змогу констатувати, що не існує єдиного підходу щодо створення методичного підходу з відбору військовослужбовців Збройних Сил України для заміщення вакантних посад. Методичні підходи, які є, стосуються переважно виявлення закономірностей та обґрунтування принципів щодо його проведення. Так, у роботі Князева С.М. (2021) розглядалися фактори які впливають на процес управління кар'єрою військовослужбовців Збройних Сил України. У цій роботі автор зазначає що вплив командира (начальника) на кар'єру військовослужбовця є беззаперечним та вирішальним у її формуванні. У статті Боднара О. та ін. (2023) розглядався методичний підхід щодо уніфікованої оцінки ступеня професійної придатності військовозобов'язаних, автори Обґрунтували застосування універсальної вербально-числової шкали Харрінгтона для уніфікації професійного відбору резервістів на посади відповідно до військових облікових спеціальностей (ВОС) та розробки вирішального правила оцінки професійної придатності. Значне місце в сучасних дослідженнях щодо загальних підходів з відбору військовослужбовців приділяються роботі над виявленням закономірностей та обґрунтуванням принципів, які його керують. За думкою вчених (Дехтяренко, 2022; Кокун

та ін., 2021), ці аспекти мають бути основою для розробки методології, вибору методів розв'язання цих завдань, вибору організаційних форм проведення професійного відбору та визначення його впливу на загальну ефективність діяльності щодо заміщення вакантних посад.

У сучасних умовах фахівці служб персоналу використовують активні методи відбору персоналу, спрямовані на залучення в військові організаційні структури якнайбільшої кількості військовослужбовців, які б відповідали посадам на які вони призначаються.

Зазвичай, відбір кандидатів відбувається поетапно (*Алгоритм роботи військового психолога*, 2016, с. 147). На кожному етапі відсіваються кандидати, у яких виявлені явні невідповідності до вимог які висувуються до посади. Загальні характеристики та освіта кандидата на посаду оцінюються на основі наданих ним документів. Досвід проходження служби підтверджується послужним списком особової справи або довідки про проходження служби. Наявність спеціальних навичок визначають фахівці у відповідних галузях з використанням аналогічної методики, адаптованої до конкретної сфери діяльності. Стан здоров'я визначається медичним оглядом. Практика діяльності фахівців служб персоналу дає підстави стверджувати що встановлення відповідності особистих якостей кандидата які висувуються до вимог посади є одним із найскладніших завдань.

Основні методи відбору, що застосовуються фахівцями служб персоналу: співбесіда (інтерв'ю), аналіз документів, тестування. Проте валідність і надійність цих методів не є абсолютними, і жоден з них не забезпечує повної і точної інформації про кандидата. Кожен метод має свої переваги та недоліки.

Зазначене спонукає до пошуку та реалізації нових підходів щодо відбору військовослужбовців Збройних Сил України для заміщення вакантних посад.

У той же час, аналіз літературних джерел дозволяє стверджувати, що розроблений попередниками науково-методичний апарат є базовою основою для подальшого удосконалення та може бути використаний частково у методичному підході відбору військовослужбовців

Збройних Сил України для заміщення вакантних посад.

Методи дослідження. У процесі роботи були використані загально-наукові методи дослідження: тестування, експертна оцінка, аналіз, синтез та моделювання.

Результати і обговорення. Одним із основних напрямків розвитку військової кадрової політики є залучення на військову службу. Залучення на військову службу – це процес вирішення завдань із комплектування ЗС України вмотивованими військовослужбовцями з відповідними особистісними якостями та у відповідній кількості, що включає комплекс заходів щодо

професійної орієнтації, відбору та прийняття (призову) громадян на військову службу. Для забезпечення справедливого та об'єктивного відбору найкращих кандидатів на посади згідно з їхніми особистими якостями необхідна дієвий методичний підхід прийняття рішення щодо відбору таких кандидатів з подальшим їх призначенням на вакантні посади.

Проаналізувавши наукову працю Турейчука та ін., (2018), нами була побудована загальна структура вимог до кандидата, який планується до призначення на вакантну посаду (табл.1).

Таблиця 1.

Структура вимог до кандидата на посаду.

Освітній рівень	Вимагається певний рівень освіти, який залежить від конкретної посади або спеціальності
Фізична підготовка	Кандидат повинен мати певний рівень фізичної підготовки, який може бути перевірений під час здачі фізичних нормативів
Професійні знання, уміння та навички	Кандидат повинен мати необхідні для посади знання, уміння та практичні навички
Досвід проходження служби на певних посадах	Деякі посади можуть вимагати певного рівня досвіду військової служби за необхідним напрямком або в конкретній сфері
Характеристики особистості (особисті якості)	До вимог також можуть входити певні особисті якості, такі як лідерські здібності, емоційний стан, психологічний характер тощо
Вікові обмеження	Деякі посади можуть мати обмеження за віком, яким кандидат повинен відповідати

Високі вимоги до кандидата в свою чергу, зменшують кількість відібраних військовослужбовців та ускладнюють процедуру відбору.

На практиці в даний час найбільш поширеним методом відбору військовослужбовців є співбесіда.

Безумовно, співбесіда є невід'ємним етапом відбору військовослужбовця перед призначенням на посаду. Проте існує цілий ряд проблем, які знижують її ефективність в якості інструменту відбору персоналу. Основа цих проблем має емоційний і психологічний характер. Стереотипи, перше враження, фізична привабливість (або її відсутність), манери, моральний стан, і інші фактори впливають на сприйняття кандидата інтерв'юером, основною причиною яких можна назвати суб'єктивність інтерв'юера. На основі вищезазначеного пропонується доповнити етапи відбору відповідними ступенями, оцінка на яких не буде залежить від суб'єктивного фактора та надасть більш об'єктивний та стійкий результат. Для зменшення ефекту суб'єктивності бажано використовувати як рекомендаційне рішення

результат, отриманий за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення.

У статті представлений методичний підхід, який на основі результатів психологічного тестування дозволяє отримати об'єктивну оцінку щодо того, наскільки особисті якості кандидата відповідають вимогам до вакантної посади. Під час формування методичного підходу щодо прийняття рішення про відбір кандидата на вакантну посаду пропонується застосувати ряд етапів. Розглянемо зміст кожного із етапів.

Етап 1. Обраний тест комплексної оцінки особистості — опитувальник Р.Б. Кеттелла (*Збірник методик*, 2012, с.433), що дозволяє оцінити ступінь володіння особистісними якостями (16 якостей).

Етап 2. Методом кластерного аналізу проведено класифікацію ВОС за вимогами, що висувуються до військовослужбовців. За основу класифікації були взяті результати досліджень М.П. Думенка, в яких порівнюються різні напрямки діяльності та надаються пропозиції щодо формалізації критеріїв оцінювання службової діяльності військовослужбовці такі як особистісні

якості та навички персоналу. Частина спеціальностей нами не була врахована на основі того факту, що особисті якості не є основними за характером службової діяльності військовослужбовців на таких посадах а можуть бути враховані лише частково. Результатом класифікації ВОС стали дві спеціальності: командний профіль, інженерний і технічний профіль.

Етап 3. За допомогою методу експертної оцінки були визначені оптимальні рівні володіння особистими якостями для кожної спеціальності, комбінація яких складає вимоги до військовослужбовця який планується призначитися на посаду. Також за допомогою методу експертної оцінки було виявлено, наскільки є важливі певні особисті якості військовослужбовця для успішного виконання завдань за призначенням. Для проведення експертної оцінки була сформована група експертів до якої входили фахівці служб персоналу, науково-педагогічні працівники військових навчальних закладів та практичний психолог з досвідом роботи в області профорієнтації. В опитувальнику експертам пропонувалося призначити значення коефіцієнтам важливості особистих якостей для певної спеціальності (у діапазоні від 0 до 1) і визначити оптимальні рівні володіння цими якостями (у діапазоні від 1 до 10). Для кожної групи спеціальності були обчислені середні показники узагальненої оцінки експертів щодо рівня володіння і ваг важливості розглянутих особистих якостей. Далі у запропонованому методичному підході авторами було прийнято рішення використовувати медіану як найбільш стійку по відношенню до спостережень експертів які різко виділяються.

Остаточні ваги важливості кожного з 16-ти факторів отримані методом нормування, при цьому сума ваг важливості 16-ти факторів стає рівною одиниці. У відповідності з яким спочатку розраховуються відносні ваги важливості для кожного експерта, щоб згладити їх різниці у сприйнятті та привести оцінки до єдиної шкали, а потім результуючі ваги.

На основі оцінки i -го експерта, обчислення відносної ваги j -го фактору розраховується за допомогою виразу:

$$w_{ij} = \frac{b_{ij}}{\sum_{j=1}^{16} b_{ij}}, \quad (1)$$

де b_{ij} - важливість j -го фактору для i -го експерта.

Результуюча вага j -го фактору розраховуватиметься таким чином:

$$w_j = \frac{\sum_{i=1}^n w_{ij}}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^{16} w_{ij}}. \quad (2)$$

При визначенні узгодженості думок групи експертів, використовувався коефіцієнт конкордації Кендалла, та визначався за виразом:

$$Q = \frac{12 \cdot S}{m^2 \cdot (n^3 - n)}, \quad \text{де}$$

$$S = \sum_{j=1}^n \left(\sum_{i=1}^m x_{ij} - \frac{m(n+1)}{2} \right)^2, \quad (3)$$

де m - кількість експертів;

n - кількість факторів;

x_{ij} - оптимальна ступінь володіння j -им фактором на основі оцінки i -го експерта.

Проведені розрахунки за виразом (3), показали що для даного дослідження коефіцієнт конкордації становить $Q=0,85827$.

Математичне сподівання кожного фактора визначалось за виразом:

$$M_j = \sum_{i=1}^m x_{ij}, \quad (4)$$

де m - кількість експертів;

x_{ij} - оптимальна ступінь володіння j -им фактором на основі оцінки i -го експерта.

Медіана розраховується як середнє число із групи чисел, тобто значення половини чисел більші за медіану, а значення іншої половини – менші, це у випадку якщо число із групи чисел не чотне. Якщо n — парне число, і середніх числа два, то медіана буде середнім арифметичним цих двох чисел.

Відповідно отримуємо вираз:

$$X_{med} = X_{(R)}, \quad (5)$$

де R – ранг порядкової статистики і при n чотному визначається як $R = 0.5 \cdot (n + 1)$, а при n не чотному визначається як:

$$X_{med} = (X_{((n+1)/2)} + X_{(n/2)}) / 2. \quad (6)$$

Обробка результатів експертного оцінювання для першої групи спеціальності "командний профіль" наведені у таблиці 2.

Етап 4. На основі отриманих результатів, застосовуючи апарат нечіткі множини, був розроблений методичний підхід для оптимізації відбору кандидата на вакантну посаду.

Методичний підхід дозволяє приймати рішення щодо вибору найкращого військовослужбовця, шляхом порівняння кожного кандидата із вимогами які регламентуються до посади з урахуванням важливості розглянутих особистих якостей військовослужбовця для відповідної

спеціальності (ВОС). В даному випадку проводиться оцінка лише особистих якостей, оскільки припускається, що професійні характеристики та спеціальні навички враховані на попередніх етапах відбору.

В запропонованій моделі X_1, X_2, \dots, X_n – кандидати які плануються для призначення на посаду – представлені нечіткими змінними, в склад яких входять $x_{i1}, x_{i2}, \dots, x_{i16}$, особисті якості i – го кандидата який планується до призначення на посаду. Ступінь володіння особистими якостями визначається за допомогою тесту Р.Б. Кеттелла і становлять від 1 до 10. Проміжок від 1 до 10 охоплює різноманітні можливі значення x_{ij} і є універсальним множини U . При цьому u виступає як загальне позначення елементів множини U та вважається базовою змінною для x_{ij} .

Таблиця 2.

Результати експертного оцінювання за спеціальністю "командний профіль".

Перелік факторів	Оптимальна ступінь володіння фактором		Ваги важливості W_j
	Медіана X_{med}, u_j^*	Математичне очікування M_j	
Фактор А - "замкнутість-товариськість"	8,0	8,4	0,077
Фактор В - "інтелект"	9,0	8,8	0,074
Фактор С - "емоційна нестійкість - емоційна стійкість"	9,0	9,0	0,079
Фактор Е - "підпорядкованість - домінантність"	7,0	6,8	0,060
Фактор F - "стриманість - експресивність"	3,0	4,2	0,072
Фактор G - "підвласність почуттям - висока нормативність поведінки"	9,0	8,8	0,072
Фактор Н - "нерішучість - сміливість"	8,0	8,4	0,066
Фактор І - "жорстокість - чутливість"	5,0	4,6	0,047
Фактор L - "довірливість - підозрливість"	5,0	4,8	0,044
Фактор М - "практичність - розвинута уява"	5,0	5,0	0,058
Фактор N - "прямолінійність - дипломатичність"	8,0	8,0	0,060
Фактор О - "впевненість у собі - тривожність"	2,0	2,2	0,064
Фактор Q1 - "консерватизм - радикалізм"	6,0	6,2	0,051
Фактор Q2 - "конформізм - нонконформізм"	6,0	7,0	0,050
Фактор Q3 - "низький самоконтроль - високий самоконтроль"	9,0	7,4	0,075
Фактор Q4 - "розслаблення - напруженість"	6,0	6,4	0,052

Використовуючи результати експертного оцінювання оптимального володіння особистими якостями кандидата, потрібно сформулювати обмеження до вимог які висуваються до кандидата, в моделі ці обмеження будуть виступати у якості нечіткої множини $R(x_{ij})$. Ці обмеження у

відповідності кожного значення x_{ij} складуть міру приналежності підмножини $R(x_{ij})$. Ця характеристика, що відображає ступінь відповідності значення u обмеженню R , називається сумісністю u з R і позначається як $c_{x_{ij}}(u)$.

Оптимальний рівень володіння j -ю особистою якістю позначається u_j^* (табл.2). Тоді нечітке обмеження множини $R(x_{ij})$ для i -го кандидата та j -ї особистої якості (фактору) визначається за виразом:

$$c_{x_{ij}}(u) = \begin{cases} 1 - \frac{|u - u_j^*|}{11 - u}, & u < 0,5 \\ 1 - \frac{|u - u_j^*|}{u}, & u \geq 0,5 \end{cases}, \quad (7)$$

Даний вираз дозволить з більшою точністю визначити значення $c_{x_{ij}}(u)$ - ступінь відповідності значення u обмеженню R , шляхом підстановки відповідних значень u та u_j^* для кожної особистої якості (фактору).

Для того щоб визначити кандидата ступінь якого відповідає вимогам до посади потрібно шляхом експертного оцінювання визначити ваги важливості кожної якості (фактору). Потім ступінь відповідності кандидата до призначення посаду за відповідними критеріями а саме за особистими якістьями (табл.1) пропонується визначити за виразом:

$$P_{\text{зот}} = \sum_{j=1}^{16} c_{x_{ij}}(u) W_j, \quad (8)$$

де $P_{\text{зот}}$ - ступінь відповідності кандидата до призначення на посаду;

W_j та j - ваги важливості кожного із компонентів особистих якостей (факторів) $x_{i1}, x_{i2}, \dots, x_{i16}$, для i -го кандидата який планується до призначення на посаду;

$c_{x_{ij}}(u)$ - Міра відповідності значення j -го компоненту $x_{i1}, x_{i2}, \dots, x_{i16}$ нечіткому обмеженню $R(x_{ij})$ для i -го кандидата який планується до призначення на посаду.

Запропонований підхід вимірювання відповідності полягає використанні функції належності. Ця функція визначає, наскільки значення x_{i1} , відповідає обмеженням нечіткої множини $R(x_{ij})$. Зазвичай вона повертає число від 0 до 1, де 0 означає повну невідповідність, а 1 - повну відповідність.

І тому максимальне значення $P_{\text{зот}}$ буде становити 1 що означає про повну відповідність а 0 не відповідність до призначення на посаду.

Звичайно, в запропонований методичний підхід також можна включити інші умови наприклад мінімальний рівень володіння певним фактором (особистою якістю).

Розглянемо більш детально зазначений методичний підхід на конкретному прикладі під час прийняття кадрового рішення щодо призначення військовослужбовця на вакантну посаду. До призначення на умовну посаду 29 групи ВОС «Мобілізаційна, кадрова та організаційно-штатна робота» яка відноситься до командного профілю плануються 3 військовослужбовця: X1 – K1, X2 – K2, X3 – K3. Визначимо ступінь відповідності одного із військовослужбовців K1 до вимог які висуваються. Для цього він має скласти тест Р.Б. Кеттелла, за результатами якого у нього мають бути результати по кожному із 16 факторів в межах від 0 до 1. Компонентами X1 як ми вже розглядали вище будуть нечіткі змінні x_{i1}, x_{i2}, x_{i16} особистих якостей військовослужбовця. Зазначенні нечіткі змінні будуть мати деяку характеристику $x_{ij}, U, R(x_{ij}; u)$ де x_{ij} - найменування особистих якостей (фактору), U універсальний множник значень x_{ij} , u - набір особистих якостей (отримані в результаті тестування) якими володіє військовослужбовець який планується до призначення на посаду. Нехай $u = [7; 8; 10; 6; 4; 9; 7; 5; 3; 6; 6; 3; 6; 5; 10; 4]$, $R(x_{ij}; u)$ - Нечітка підмножина множини U . являє собою нечітке обмеження для призначення змінної u , визначається за виразом (7).

За допомогою отриманих результатів тестування за виразом (7) отримаємо значення $c_{x_{ij}}(u)$ для фактору А де x_{ij} - "замкнутість-товариськість", u - 7, u^* - 8 (табл.2),

$$c_{\text{замкнутість-товариськість}}(u) = 1 - \frac{|7-8|}{7} = 0,857$$

За таким же принципом розраховуємо значення для інших факторів і отримуємо наступні значення:

Питання психології

$$c_{x_1}(u) = 0,857; c_{x_2}(u) = 0,875; c_{x_3}(u) = 0,9; c_{x_4}(u) = 0,833; c_{x_5}(u) = 0,857; \\ c_{x_6}(u) = 1; c_{x_7}(u) = 0,857; c_{x_8}(u) = 1; c_{x_9}(u) = 0,75; c_{x_{10}}(u) = 0,833; \\ c_{x_{11}}(u) = 0,666; c_{x_{12}}(u) = 0,875; c_{x_{13}}(u) = 1; c_{x_{14}}(u) = 0,833; c_{x_{15}}(u) = 0,9; \\ c_{x_{16}}(u) = 0,5.$$

Далі після отримання всіх значень за кожним фактором за допомогою виразу (8) та вагів важливості фактору визначаємо відповідність К1 (військовослужбовця) до

$$P_{zom} = 0,857 \cdot 0,077 + 0,875 \cdot 0,074 + 0,9 \cdot 0,079 + 0,833 \cdot 0,06 + 0,857 \cdot 0,072 + \\ + 1 \cdot 0,072 + 0,857 \cdot 0,066 + 1 \cdot 0,047 + 0,75 \cdot 0,044 + 0,833 \cdot 0,058 + 0,666 \cdot 0,06 + \\ + 0,8758 \cdot 0,064 + 1 \cdot 0,51 + 0,833 \cdot 0,05 + 0,9 \cdot 0,075 + 0,5 \cdot 0,052 = 0,852.$$

Таким же чином розраховуємо P_{zom} для наступних К2, К3 (військовослужбовців). Підсумовуючи отримані результати ми отримаємо показник який визначить хто із кандидатів найбільше підходить до призначення на вакантну посаду.

Етап 5. На основі отриманих значень кожного кандидата який планується до призначення на посаду приймається кадрове рішення щодо відбору та призначення військовослужбовця на вакантну посаду, вимогам яким він відповідає.

Висновки.

Представлений методичний підхід, на основі результатів психологічного тестування дозволяє отримати об'єктивну оцінку щодо того, наскільки особисті якості кандидата відповідають вимогам до вакантної посади.

Під час формування методичного підходу щодо прийняття рішення про відбір кандидата на вакантну посаду пропонується застосувати ряд етапів, а саме:

Етап 1. Вибір тесту для виявлення особистих якостей кандидата

вимог які висуваються щодо призначення на вакантну посаду. За виразом (8) отримуємо наступні показники:

Етап 2. Класифікація спеціальностей та аналіз вимог, які висуваються до кандидата перед призначенням на посаду за відповідною ВОС

Етап 3. Експертне оцінювання щодо визначення оптимального рівня особистих якостей для кожної спеціальності (посади).

Етап 4. Розробка методичного підходу для оптимізації відбору кандидата на вакантну посаду.

Етап 5. Прийняття кадрового рішення щодо відбору та призначення військовослужбовця на вакантну посаду.

Запропонований методичний підхід, який за результатами виконання процедури оцінки особистісних якостей кандидата за допомогою тесту Р.Б. Кеттела полягає у визначенні ступеня відповідності військовослужбовця до призначення на вакантну посаду та введенні отриманих результатів цього тесту в математичну модель. Такий підхід дозволить отримати об'єктивні рекомендації щодо прийняття кадрового рішення командиром (начальником) стосовно запропонованого кандидата, який найбільше підходить для заміщення вакантної посади.

Список використаних джерел

1. Алгоритм роботи військового психолога щодо психологічного забезпечення професійної діяльності особового складу Збройних Сил України (методичні рекомендації) / Міністерство оборони України, Наук.- дослід. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України: Н.А. Агаєв, О.Г. Скрипкін, А.Б. Дейко, В.В. Поливаний, О.В. Еверт. – К.: НДЦ ГП ЗС України, 2016. – 147 с.

2. Боднар О., Пампуха І., Харабара В., Білик О.. Методичний підхід щодо уніфікованої оцінки ступеня професійної придатності військовозобов'язаних, Journal of Scientific Papers "Social Development and Security", Vol. 12, No. 5, – 2022, – С. 21-28.

3. Виступ першого заступника Міністра оборони України URL: <https://www.mil.gov.ua/news/2024/01/24/general-lejtenant-oleksandr-pavlyuk-vmotivovanij-ta-kompetentnij-vijskovosluzhbovecz-%E2%80%93-zaporuka-profesionalizaczii-zbrojnih-sil-ukraini/> (дата звернення: 29.01.2024).

4. Дехтяренко І. Теоретико-методологічні засади здійснення професійного психологічного відбору військовослужбовців до Національної гвардії України "Юридична психологія", 2 (31), – 2022, С. 47-54.

5. Князев С. М. Аналіз факторів та їх впливів на процес управління кар'єрою військовослужбовців Збройних Сил України. Матеріали науково-практичного семінару Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського 2021 р. (01 жовтня) – С. 63-65.
6. Кокун О.М., Мороз В.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С. Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження : метод. посіб. К. : 7БЦ, 2021. 170 с.
7. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. – 433 с.
8. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основи менеджменту / Пер. с англ. - М., 1994.
9. Наказ Міністерства оборони України від 27.10.2023 р. №637/нм “Про затвердження концепції військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України на період до 2028 року”.
10. Наказ Міністерства оборони України від 20.12.2019 р. №653 “Питання управління кар'єрою військовослужбовців Збройних Сил України, які проходять військову службу за контрактом”.
11. Теорія планування експериментів: Лабораторний практикум [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. спеціальності 131 «Прикладна механіка», спеціалізації «Технологія машинобудування» / С.М. Лапач ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електронні текстові дані (1 файл: 2,14 Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2020. – 125 с.
12. Турейчук А.М., Рибидайло А.А., Прокопенко О.С., Руденська Г.В.. Особливості розроблення вимог до кандидатів на посади військовослужбовців “Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ імені Івана Черняхівського”, 3 (64), – 2018, С.77-82

References

1. Alhorytm roboty viiskovoho psykholoha shchodo psykholohichnoho zabezpechennia profesiinoi diialnosti osobovoho skladu Zbroinykh Syl Ukrainy (metodychni rekomendatsii) [Algorithm of the work of a military psychologist regarding the psychological support of the professional activity of the personnel of the Armed Forces of Ukraine (methodological recommendations)] / Ministerstvo oborony Ukrainy, Nauk.- doslid. tsentr humanitar. problem Zbroinykh Syl Ukrainy: N.A. Ahaiev, O.H. Skrypkin, A.B. Deiko, V.V. Polyvaniuk, O.V. Evert. – K.: NDTs HP ZS Ukrainy, 2016. – 147 s. (in Ukrainian)
2. Bodnar O., Pampukha I., Kharabara V., Bilyk O.. Metodychnyi pidkhid shchodo unifikovanoi otsinky stupenia profesiinoi prydatnosti viiskovozoboviazanykh, [A methodical approach to the unified assessment of the degree of professional suitability of conscripts] Journal of Scientific Papers “Social Development and Security”, Vol. 12, No. 5, – 2022, – S. 21-28. (in Ukrainian)
3. Vystup pershoho zastupnyka Ministra oborony Ukrainy [Speech of the First Deputy Minister of Defense of Ukraine] URL: <https://www.mil.gov.ua/news/2024/01/24/general-lejtenant-oleksandr-pavlyuk-vmotivovanij-ta-kompetentnij-vijskovosluzhbovecz-%E2%80%93-zaporuka-profesionalizaczii-zbrojnih-sil-ukraini/>. (in Ukrainian)
4. Dekhtiarenko I. Teoretyko-metodolohichni zasady zdiisnennia profesiinoho psykholohichnoho vidboru viiskovosluzhbovtsiv do Natsionalnoi hvardii Ukrainy “Iurydychna psykholohiia”, 2 (31), – 2022, S. 47-54. (in Ukrainian)
5. Kniaziev S. M. Analiz faktoriv ta yikh vplyviv na protses upravlinnia karieroju viiskovosluzhbovtsiv Zbroinykh Syl Ukrainy. [Analysis of factors and their influence on the career management process of servicemen of the Armed Forces of Ukraine] Materialy naukovo-pratychnoho seminaru Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy imeni Ivana Cherniakhovskoho 2021 r. (01 zhovtnia) – S. 63-65. (in Ukrainian)
6. Kokun O.M., Moroz V.M., Pishko I.O., Lozinska N.S. Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti viiskovosluzhbovtsiv viiskovoi sluzhby za kontraktom do vykonannia zavdan za pryznachenniam pid chas boiovoho zlahodzhennia [Formation of the psychological readiness of military servicemen under contract to perform assigned tasks during combat coordination]: metod. posib. K. : 7BTs, 2021. 170 s. (in Ukrainian)
7. Kokun O.M., Pishko I.O., Lozinska N.S., Kopanytsia O.V., Herasyenko M.V., Tkachenko V.V. Zbirnyk metodyk diahnostryky liderskykh yakosteï kursantskoho, serzhantskoho ta ofiterskoho skladu: [A collection of methods for diagnosing leadership qualities of cadets, sergeants and officers] Metodychnyi posibnyk. – K.: NDTs HP ZSU, 2012. – 433 s. (in Ukrainian)
8. Meskon M., Albert M., Khedoury F. Osnovy menedzhmentu [Basics of management] / Per. s anhl. - M., 1994. (in Ukrainian)
9. Nakaz Ministerstva oborony Ukrainy vid 27.10.2023 r. №637/nm “Pro zatverdzhennia kontseptsii viiskovoi kadrovoi polityky v systemi Ministerstva oborony Ukrainy na period do 2028 roku” [On the approval of the concept of military personnel policy in the system of the Ministry of Defense of Ukraine for the period until 2028]. (in Ukrainian)
10. Nakaz Ministerstva oborony Ukrainy vid 20.12.2019 r. №653 “Pytannia upravlinnia karieroju viiskovosluzhbovtsiv Zbroinykh Syl Ukrainy, yaki prokhodiat viiskovu sluzhbu za kontraktom” [The issue of career management of servicemen of the Armed Forces of Ukraine, who undergo military service under a contract]. (in Ukrainian)

11. Teoriia planuvannia eksperymentiv [Theory of experiment planning]: Laboratornyi praktykum [Elektronnyi resurs] : navch. posib. dlia stud. spetsialnosti 131 «Prykladna mekhanika», spetsializatsii «Tekhnolohiia mashynobuduvannia» / S.M. Lapach ; KPI im. Ihoria Sikorskoho. – Elektronni tekstovi danni (1 fail: 2,14 Mbait). – Kyiv : KPI im. Ihoria Sikorskoho, 2020. – 125 s. (in Ukrainian)

12. Tureichuk A.M., Rybydailo A.A., Prokopenko O.S., Rudenska H.V.. Osoblyvosti rozroblennia vymoh do kandydativ na posady viiskovosluzhbovtiv [Peculiarities of the development of requirements for candidates for the positions of military personnel] “Zbirnyk naukovykh prats Tsentru voienno-stratehichnykh doslidzhen NUOU imeni Ivana Cherniakhovskoho”, 3 (64), – 2018, S.77-82. (in Ukrainian)

Summary

INCREASING THE OBJECTIVITY OF THE SELECTION OF MILITARY OFFICERS OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE FOR FILLING VACANCIES

Kniaziev S. M. Doctor of Philosophy, leading researcher of the department of command of troops (forces) in peacetime of the command and staff institute of the use of troops (forces) of the National University of Defense of Ukraine

Mykhailiuk O. A. a student of the Faculty of Psychology of Mykhailo Drahomanov Ukrainian State University

Abstract. The article presents a methodical approach to the selection of servicemen of the Armed Forces of Ukraine to fill vacant positions. Using the specified methodical approach, subjects responsible for the selection and appointment of military personnel to positions get the opportunity to conduct the necessary numerical calculations and provide reasonable proposals to the leaders of military organizational structures regarding the further adoption of an objective personnel decision.

During the formation of a methodological approach to making a decision on the selection of a candidate for a vacant position, it is proposed to apply a number of stages, namely:

Stage 1. Choosing a test to identify the candidate's personal qualities

Stage 2. Classification of specialties and analysis of the requirements that are put forward to the candidate before appointment to a position under the relevant MOS

Stage 3. Expert evaluation to determine the optimal level of personal qualities for each specialty (position).

Stage 4. Development of a methodological approach to optimize the selection of a candidate for a vacant position.

Stage 5. Making a personnel decision on the selection and appointment of a serviceman to a vacant position.

A methodical approach is proposed, which, based on the results of the procedure for assessing the personal qualities of a candidate with the help of the R.B. Cattell test, consists in determining the degree of suitability of a serviceman for appointment to a vacant position and entering the results of this test into a mathematical model.

This approach will allow you to get objective recommendations for making a personnel decision by the commander (chief) regarding the proposed candidate who is most suitable for filling the vacant position.

The purpose of the article is to outline the content of the methodical approach to the selection of servicemen of the Armed Forces of Ukraine to fill vacant positions and the calculation option based on this approach.

Methods. In the process of work, general scientific research methods were used: testing, expert assessment, analysis, synthesis and modeling.

Results. The proposed methodical approach, based on the results of the procedure for assessing the candidate's personal qualities using the R.B. test. Kettel consists in determining the degree of suitability of a serviceman for appointment to a vacant position and entering the obtained results of this test into a mathematical model. This approach will make it possible to obtain objective recommendations for making a personnel decision by the commander (chief) regarding the proposed candidate who is most suitable for filling the vacant position.

Keywords: personal qualities; selection; psychological factors; personnel decision; position; methodical approach.

Методика – Князєв С. М.

Перевірка, – Михайлюк О. А.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

The authors declare that they have no conflict of interest.

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 02.04.24.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 29.04.24.

© 2024. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.