

МЕДВІДЬ М. М., кандидат економічних наук, старший науковий співробітник
Національна академія Національної гвардії України
Україна, м. Харків

МЕТОДОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: ПОНЯТІЙНО-КАТЕГОРІАЛЬНИЙ АПАРАТ

Змістом структури вчень є її *понятійно-категоріальний апарат* – система погоджених та взаємозалежних понять і категорій (позначених словами і словосполученнями), необхідних для пізнання явищ і процесів. Тому наше дослідження почнемо саме з понятійно-категоріального апарату, а виходячи з його актуальності, розглянемо спочатку поняття «службово-бойова діяльність».

У філософії *діяльність* позначає творчі, смислові та свідомі дії людини, сутність яких полягає у цілеспрямованих зміні та перетворенні навколишнього світу [1, с. 100].

Під *бойовою діяльністю* військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) прийнято розуміти підготовку і ведення бойових дій спільно з іншими військовими формуваннями (правоохоронними органами спеціального призначення) держави в особливий період або дій щодо знищення незаконного збройного формування у мирний час [2, с. 31].

Проте діяльність військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення не обмежується лише бойовими діями. Діяльність, яку вони здійснюють, також називають службово-бойовою. Учений у галузі військових наук О. М. Шмаков дає таке її визначення: службово-бойова діяльність – це діяльність, яка полягає у профілактичних, охоронних, режимних, захисних, ізоляційно-обмежувальних заходах та спеціальних (і навіть бойових) діях, які проводяться за звичайних обставин, за надзвичайних обставин та у воєнний час [2, с. 382; 3, с. 7]. Удосконаленню наукового супроводу службово-бойової діяльності сил охорони правопорядку присвячені праці вчених у галузі військових наук В. П. Городнова, Г. А. Дробахи, І. О. Кириченка [2], О. М. Шмакова [2; 3] та інших.

Для здійснення будь-якої діяльності, у тому числі службово-бойової, необхідні певні ресурси (у перекладі з французької – «допоміжні засоби»). У праці «Основы военно-экономических

знаний» звертається увага на те, що «в самом общем виде эффективность использования ресурсов, выделяемых на оборону, – это такая категория военной экономики, которая раскрывает взаимосвязь между результатами деятельности в области военного строительства и материальными, финансовыми, трудовыми затратами в данной области, а также отображает степень целесообразности использования этих затрат» [4, с. 187].

Виходячи з актуальності нашого дослідження, ми обмежимося лише людськими ресурсами.

Під поняттям «*людські ресурси*» Л. К. Семів розуміє «сукупність потенціалів людей (соціально-демографічні, освітньо-професійні, мотиваційні, інтелектуальні, духовно-інформаційні, інноваційні, креативні, культурні, етносоціальні тощо), які визначають їх здатність до праці, здатність до споживання матеріальних і духовних благ, здатність до саморозвитку, здатність творити інновації на основі нового знання у всіх сферах людської діяльності» [5, с. 31]. На її думку, «сутнісна характеристика людських ресурсів розкривається у постійній взаємодії між людьми шляхом вдосконалення їх власної соціалізації, взаємодії людини і природи, адаптації до нових соціальних умов, завдяки чому твориться розвиток суспільства як єдиного цілісного організму» [5, с. 31]. Це також стосується і формування суспільного блага – воєнної безпеки.

Розрізняють кількісні та якісні характеристики людських ресурсів. Якщо ми говоримо про людські ресурси, які використовуються у службово-бойовій діяльності, то кількісно вони характеризуються достатністю людей, здатних фізіологічно та розумово займатися службово-бойовою діяльністю. Стосовно якісних характеристик мова йде про достатність людей з необхідними військовими компетентностями для виконання службово-бойових завдань.

У нормативно-правових актах зустрічається таке поняття, як «військово-навчені людські ресурси» [6]. Це саме ті людські ресурси, які мають якісні характеристики для використання у службово-бойовій діяльності. До цієї категорії осіб належать військовослужбовці, резервісти та військовозобов'язані запасу першої категорії.

Військовослужбовці – особи, які проходять військову службу. Поділяються на тих, хто проходить військову службу за призовом, та тих, хто проходить військову службу за контрактом [7].

Резервісти – військовозобов'язані, які у добровільному порядку проходять службу у військовому резерві військових формувань [7].

Військовозобов'язані – особи, які перебувають у запасі для комплектування військових формувань на особливий період, а також для виконання робіт із забезпечення оборони держави. Запас військовозобов'язаних поділяється на військовозобов'язаних першої категорії, які проходили військову службу і здобули під час її проходження військово-облікову спеціальність, та військовозобов'язаних другої категорії, які не здобули військово-облікової спеціальності [7].

Погоджуємося з професором О. Ф. Новіковою, яка звертає увагу на те, що «для високого ступеня життєздатності, відтворення і розвитку системи необхідно володіти не лише ресурсами, а й залучати накопичені, але не використововані резерви. Взаємозв'язок понять «потенціал», «ресурси» і «резерви» полягає у тому, що резерви є тим джерелом, з якого будуть черпатися ресурси у разі їх використання та реалізації» [8, с. 214].

У нормативно-правових актах зустрічається таке поняття, як «військовий резерв людських ресурсів» [9]. *Військовий резерв людських ресурсів* є важливим елементом воєнного потенціалу держави. Він безпосередньо впливає на військове будівництво і зумовлює кількісний та якісний склад військ (сил) у мирний час, а також можливості поповнення Збройних Сил України та інших військових формувань, нових з'єднань і військових частин в особливий період [10, с. 29]. На відміну від поняття «військово-навчені людські ресурси», до поняття «військовий резерв людських ресурсів» входять військовозобов'язані другої категорії і не враховуються військовослужбовці.

Узагальнюючи підходи до тлумачення сутності людських ресурсів уцілому, В. Г. Никифорова робить висновок, що людські ресурси розглядають із позицій теорії людського капіталу, яку розвивали Г. Беккер, М. Блауг, Т. Шульц, Л. Туроу, С. А. Дятлов, М. М. Критський, В. П. Антонюк, О. А. Грішнова, Г. І. Євтушенко, М. Курносова, В. Г. Зінов, В. Щетинін та інші, а також із позицій теорії людського розвитку, якій приділяли увагу у своїх дослідженнях А. Сен, М. Уль-Хак, К. Гріфінн, Д. Найт, Л. К. Семів, Л. С. Шевченко [11, с. 63].

Як вважає Л. С. Шевченко, теорія людського капіталу відображає ресурсний підхід до людини, розглядаючи її як фактор виробництва, людину-ресурс, у той час як теорія людського розвитку обґрунтовує можливості розвитку людини – мети суспільства [12, с. 19].

Поділяємо думку згаданих учених, при цьому вважаємо за доцільне додати таке: оскільки метою формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності є збереження всього населення держави, яке також трактується як людські ресурси, то вони більшою мірою відповідають теорії людського розвитку.

На *формування людських ресурсів* уцілому впливають такі процеси, як народження дітей, досягнення ними працездатного віку, здобуття освіти тощо. Впливають й інші демографічні та міграційні процеси. Відповідно у *формуванні людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності* важливу роль відіграють такі процеси, як військово-патріотичне виховання, профорієнтаційна робота, військова підготовка й освіта з метою формування у людей необхідних військових компетентностей.

У науковій літературі зустрічається поняття «розвиток людських ресурсів». Так, Л. К. Семів трактує його як «примноження і якісне зростання потенціалів людини, розвиток і збагачення цілого сектора можливостей, якими людина володіє і які вона пізніше зможе реалізувати на благо собі і суспільства» [5, с. 31]. Під розвитком людських ресурсів В. Г. Никифоренко розуміє «процес цілеспрямованого перманентного кількісного та якісного накопичення і примноження якостей людей, що за відповідних мотивації та умов можуть бути реалізовані задля особистого і суспільного прогресу» [11, с. 65].

Під *розвитком людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності* пропонуємо розуміти постійне підвищення кваліфікації, перепідготовку людей з метою формування у них нових військових компетентностей, необхідних для створення такого суспільного блага, як воєнна безпека, в інших, нових умовах. Пропоноване нами визначення не суперечать наведеному вище.

На формування і розвиток людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності впливають розподіл і перерозподіл людських ресурсів між сегментами ринку праці, між підприємствами (організаціями, установами) та між регіонами. Такий розподіл і перерозподіл здійснюються завдяки функціонуванню ринку праці.

Використання людських ресурсів полягає в їх функціонуванні на підприємствах, у галузях, регіонах, економіці вцілому. Використання людських ресурсів у службово-бойовій діяльності полягає у забезпеченні умов функціонування людей у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення з

метою створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів.

Серед наукових праць, присвячених розвитку та використанню людських ресурсів, необхідно виділити статті В. Г. Щербак [13; 14]. Сутність концепції людських ресурсів учена розглядає як системи управління ризиками, що виникають з конфлікту інтересів керівників і працівників, звертає увагу на те, що люди є надбання підприємства в конкурентній боротьбі і їх слід стимулювати, розвивати разом з іншими ресурсами. «Основними методами управління людськими ресурсами з метою зниження кадрових ризиків є: система адекватної компенсації трудовитрат працівників як у грошовій формі, так і у формі пільг; система мотивації до роботи, що підвищує задоволеність людини своєю працею і справедливістю оцінки своєї ролі на підприємстві; система планування чисельності персоналу; система кваліфікаційних вимог для оцінювання якості виробничої поведінки працівників; система атестації для перевірки відповідності кожного працівника вимогам до якості його праці; система організації професійного навчання для підвищення рівня якісного складу працівників» [14, с. 15, 16]. Такі системи мають місце і у військових формуваннях (правоохоронних органах спеціального призначення) проте дещо відрізняються, оскільки враховують специфіку проходження військової служби.

Звернемося до терміна *методології*. Це вчення про структуру, логічну організацію, методи і засоби діяльності [15, с. 164]. У нашому випадку формування і розвиток людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності є та діяльність, яка стає предметом пізнання, навчання і раціоналізації.

Методологічне знання може виступати у формі приписів і норм, в яких фіксуються зміст і послідовність певних видів діяльності. Таку методологію називають нормативною [15, с. 164]. У ході проведення дослідження ми повернемося саме до нормативної методології.

Вважається також, що наука вісілому за сутністю є методологічним засобом практичної діяльності суспільства [15, с. 164]. А практика породжує зміну існуючих теоретичних концепцій, трансформує теоретичні парадигми, зокрема, щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності.

Підсумовуючи зазначене вище, пропонуємо під *методологією формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності* розуміти вчення про організацію

діяльності щодо військово-патріотичного виховання, профорієнтаційної роботи, військової підготовки й освіти, підвищення кваліфікації, перепідготовки людей та забезпечення умов їх функціонування у військових формуваннях і правоохоронних органах спеціального призначення з метою створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сучасний словник із суспільних наук [Текст] / За ред. О. Г. Данильяна, М. І. Панова. – Х.: Прапор, 2006. – 432 с.
2. Шмаков О. М. Словник офіцера внутрішніх військ з воєнно-наукових питань [Текст] / О. М. Шмаков; 5-те вид., переробл. і доповн. – Х.: Акад. ВВ МВС України, 2009. – 518 с.
3. Шляхи вдосконалення наукового супроводу службово-бойової діяльності сил охорони правопорядку [Текст] / І. О. Кириченко, В. Ю. Богданович, О. М. Шмаков та ін. // Честь і закон. – 2009. – № 1. – С. 3–23.
4. Власєвич Ю. Е. Основы военно-экономических знаний [Текст] / Ю. Е. Власєвич, А. С. Сухогузов, В. А. Зубков. – М.: Воениздат, 1989. – 271 с.
5. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір [Текст]: монографія / Л. К. Семів. – Л.: ІРД НАН України, 2004. – 392 с.
6. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію [Електронний ресурс] // Закон України від 21.10.1993 р. № 3543-ХІІ: за станом на 5 лют. 2015 р. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3543-12> (дата звернення: 05.02.15). – Назва з екрана.
7. Про військовий обов'язок і військову службу [Електронний ресурс] // Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ: за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2232-12> (дата звернення: 10.06.14). – Назва з екрана.
8. Новікова О. Ф. Формування та використання соціального потенціалу сталого розвитку: концептуальні підходи [Текст] / О. Ф. Новікова // Управління економікою: теорія та практика. – 2013. – № 20. – С. 209–235.
9. Про затвердження структури військового резерву людських ресурсів [Електронний ресурс] // Постанова Кабінету Міністрів України від 12.11.2014 р. № 607: за станом на 5 лют. 2015 р. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/607-2014-%D0%BF> (дата звернення: 05.02.15). – Назва з екрана.
10. Середенко М. М. Аналіз втрат мобілізаційних ресурсів, напрямки та перспективи розвитку системи комплектування Збройних Сил України військовозобов'язаними та резервістами [Текст] / М. М. Середенко, Г. В. Єфімов, О. О. Фургес // Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил ім. Івана Кожедуба. – Х.: ХУПС, 2013. – Вип. 4 (37). – С. 28–34.

11. Никифоренко В. Г. Сучасні підходи до оновлення понять щодо розвитку людських ресурсів [Текст] / В. Г. Никифоренко // Економіка розвитку. – 2013. – № 2 (66). – С. 60–66.
12. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз [Текст]: монографія / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін.; за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. – Х.: Право, 2010. – 448 с.
13. Щербак В. Г. Кадрові ризики в системі менеджменту персоналу [Текст] / В. Г. Щербак, О. П. Пугачов // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 2. – С. 12–16.
14. Щербак В. Г. Парадигма глобального менеджменту в системі управління людськими ресурсами у транснаціональних корпораціях [Текст] / В. Г. Щербак, О. В. Щербак // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1. – С. 16–20.
15. Большая советская энциклопедия [Текст]: в 30 т. – Т. 16. – М.: Сов. энцикл., 1974. – 615 с.