

# Комплексна методика оцінки ефективності мобілізації людських ресурсів на території відповідальності

Дмитро Маліцький<sup>1 А</sup>

<sup>А</sup> Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського, пр-кт Повітрофлотський 28, м. Київ, 03049, Україна

Received: July 30, 2021 | Revised: August 24, 2021 | Accepted: August 31, 2021

DOI: 10.33445/sds.2021.11.4.8

## Анотація

У статті на основі результатів системного аналізу основних факторів, що впливають на проведення мобілізації людських ресурсів на території відповідальності, здійснюється вибір та обґрунтування показників оцінювання її ефективності. Викладається удосконалена комплексна методика оцінювання ефективності мобілізації людських ресурсів на території відповідальності за допомогою якої проводиться оцінка рівня спроможності регіону забезпечити гарантоване комплектування військ (сил) людськими мобілізаційними ресурсами.

**Ключові слова:** мобілізація, ефективність, показники, оцінювання.

## Постановка проблеми

Станом на сьогодні, необхідність впровадження нових підходів щодо забезпечення гарантованого комплектування військ (сил) людськими мобілізаційними ресурсами потребує розробки науково-методичного апарату з оцінювання ефективності мобілізації людських ресурсів на території відповідальності. На основі науково-методичного апарату з оцінювання складових ефективності мобілізації людських ресурсів та досвіду її проведення протягом шести черг, у статті викладена комплексна методика оцінювання ефективності

мобілізації людських ресурсів на території відповідальності, яка побудована на розрахунку багатокритеріальної безрозмірної оцінки, що дає змогу не тільки оцінити мобілізаційну готовність територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки (ТЦК та СП), але й врахувати вплив регіону по забезпеченню заходів мобілізації людських ресурсів та задоволенні потреби військових організаційних структур людськими ресурсами за мобілізаційними нарядами.

## Аналіз останніх досліджень та публікацій

За допомогою різних наукових підходів можливо оцінити результати складових ефективності мобілізації людських ресурсів, отримати комплексну безрозмірну оцінку. Проте, дослідники виходили з тих наукових завдань, які були обґрунтовані актуальними проблемами практики свого часу, застосовували такі показники і критерії, які найбільш повно відображали процеси, що розглядалися [1, 3, 9, 10]. У публікаціях не досліджено систему мобілізаційного розгортання та механізму переведення

військових комісаріатів (ТЦК та СП) на функціонування в умовах особливого періоду; не досліджено роботу військових комісаріатів (ТЦК та СП) всіх рівнів щодо оповіщення, збору та поставки мобілізаційних ресурсів та вплив регіону по забезпеченню заходів мобілізації людських ресурсів та задоволенні потреби військових організаційних структур людськими ресурсами за мобілізаційними нарядами.

Тому, зазначені методики оцінки ефективності мобілізації людських ресурсів потребують удосконалення.

<sup>1</sup> Corresponding author: ад'юнкт кафедри керівництва військами (силами) в мирний час, e-mail: mda701@ukr.net

## Постановка завдання

Існуючий математичний апарат з оцінювання складових ефективності мобілізації людських ресурсів на території відповідальності не забезпечує об'єктивне оцінювання результатів мобілізації людських ресурсів, що вимагає нагального вирішення

наукового завдання, яке полягає в удосконаленні комплексної методики оцінювання ефективності мобілізації людських ресурсів на території відповідальності.

## Виклад основного матеріалу

Мобілізація людських ресурсів розглянута за досвідом шести черг часткової мобілізації протягом 2014-2015 років, яка спрямована на досягнення якісного та гарантованого комплектування військ (сил) людськими мобілізаційними ресурсами.

Для аналізу мобілізації людських ресурсів на території відповідальності було застосовано системний підхід, який дозволив визначити ієрархію її побудови та провести декомпозицію за елементами. Так як мобілізація людських ресурсів на території відповідальності є категорією комплексною та багатоплановою, то для отримання раціонального варіанту оцінки її ефективності потрібно застосувати системний підхід, який передбачає багатокритеріальне оцінювання [2]. Отже, оцінка буде характеризуватись багатокритеріальною функціональною залежністю, яка визначатиметься найбільш суттєвими показниками, котрі можуть відрізнятися характером, направленістю та інтенсивністю впливу. Тим самим буде забезпечена її більша точність.

У ході мобілізації людських ресурсів на території відповідальності вирішується множина завдань і реалізується множина функцій, які на різних етапах функціонування мають різну значимість і тому по-різному впливають на узагальнений показник.

Отже, узагальнений показник оцінки ефективності мобілізації людських ресурсів на території відповідальності повинен відповідати меті дослідження та реагувати на вплив факторів, тобто бути адекватним. Фізичний зміст узагальненого показника повинен вказувати на ступінь досягнення кінцевої мети мобілізації людських ресурсів – спроможності регіону забезпечити якісне та гарантоване

комплектування військ (сил) людськими мобілізаційними ресурсами.

Тому, основним критерієм оцінювання ефективності мобілізації людських ресурсів на території відповідальності доцільно вибрати безрозмірну величину  $E_{МЛР}(t)$ , якій привласнимо описані вище характеристики на дискретний час  $t$ . Обираємо її в якості узагальненого показника, за допомогою якого будемо визначати спроможність регіону забезпечити гарантоване та якісне комплектування військ (сил) людськими мобілізаційними ресурсами. Узагальнений показник носить імовірнісний характер, тому приймаємо його значення в межах від 0 до 1 і може бути записано, як:

$$0 < E_{МЛР}(t) \leq 1, \quad (1)$$

Пропонується мати систему показників, яка буде складатися з узагальненого показника, часткових показників та показників, які також носять імовірнісний характер, тому їх значення також приймаються в межах від 0 до 1.

Ефективність складових мобілізації людських ресурсів пропонується оцінювати за частковими показниками, які здійснюють безпосередній вплив на спроможність регіону забезпечити якісне та гарантоване комплектування військ (сил) людськими мобілізаційними ресурсами. До таких показників відносяться: "мобілізаційна готовність ТЦК та СП", "здатність регіону по забезпеченню заходів мобілізації людських ресурсів" та "здатність регіону задовольнити за мобілізаційними нарядами потребу військових організаційних структур людськими ресурсами".

Тоді функціональна залежність матиме наступний вигляд:

$$E_{MLP}(t) = f_{MLP}\{S_{TЦК та СП}(t); S_{заб. MLP}(t); S_{ЛМР}(t)\}, \quad (2)$$

де  $S_{TЦК та СП}(t)$ ;  $S_{заб. MLP}(t)$ ;  $S_{ЛМР}(t)$  – часткові показники “мобілізаційна готовність ТЦК та СП”, “здатність регіону по забезпеченню заходів мобілізації людських ресурсів” та “здатність регіону задовольнити за мобілізаційними нарядами потребу військових організаційних структур людськими ресурсами” на дискретний момент часу  $t$ ;

Кожен з часткових показників складається із сукупності показників, які характеризують і розкривають їх фізичний зміст та визначатимуть відповідний рівень безрозмірною величиною.

Фізичний зміст часткового показника “мобілізаційна готовність ТЦК та СП”  $S_{TЦК та СП}$  полягає в тому, що він характеризує здатність ТЦК та СП на час  $t$  здійснити комплекс заходів спрямованих на гарантоване виконання завдань щодо поставки мобілізаційних ресурсів на комплектування військ (сил).

До показників, які здійснюють безпосередній вплив на рівень мобілізаційної готовності ТЦК та СП відносяться: ПЕРСОНАЛ, ПІДГОТОВЛЕНІСТЬ, РЕСУРСИ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. Тоді функціональна залежність матиме наступний вигляд:

$$S_{TЦК та СП}(t) = f_{TЦК та СП}\{L(t); P(t); R(t); Z(t)\}, \quad (3)$$

де  $L(t)$  – показник ПЕРСОНАЛ, який характеризує рівень укомплектованості ТЦК та СП особовим складом і їх морально-психологічний стан на дискретний момент часу;

$P(t)$  – показник ПІДГОТОВЛЕНІСТЬ, який характеризує рівень навченості особового складу та їх злагоженість на дискретний момент часу;

$R(t)$  – показник РЕСУРСИ, який характеризує повноту та якість укомплектованості команд людськими мобілізаційними ресурсами на дискретний момент часу;

$Z(t)$  – показник ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, який характеризує рівень забезпеченості ТЦК та СП: справними штатними зразками озброєння та військової техніки; придатними до використання матеріально-технічними засобами; програмними продуктами планування та аналізу результатів проведення

заходів мобілізації людських ресурсів (інформаційно-аналітичне забезпечення) на дискретний момент часу.

Фізичний зміст часткового показника “здатність регіону по забезпеченню заходів мобілізації людських ресурсів”  $S_{заб. MLP}(t)$  полягає в тому, що він характеризує спроможність регіону забезпечити виконання заходів мобілізації на час  $t$ .

До показників, які здійснюють безпосередній вплив на рівень здатності регіону по забезпеченню заходів мобілізації людських ресурсів відносяться: діяльність державних (місцевих) органів влади у виконанні заходів мобілізації людських ресурсів, суспільно-політична обстановка в регіоні та фінансове забезпечення заходів мобілізації. Тоді функціональна залежність матиме наступний вигляд:

$$S_{заб. MLP} S_{заб. MLP}(t) = f_{заб. MLP}\{D(t); C(t); F(t)\}(t), \quad (4)$$

де  $D(t)$  – показник, який характеризує діяльність державних (місцевих) органів влади у виконанні заходів мобілізації людських ресурсів на час  $t$ ;

$C(t)$  – показник, який характеризує суспільно-політичну обстановку в регіоні на час  $t$ ;

$F(t)$  – показник, який характеризує фінансове забезпечення заходів мобілізації людських ресурсів на час  $t$ .

Фізичний зміст часткового показника “здатність регіону задовольнити за мобілізаційними нарядами потребу військових організаційних структур

людськими ресурсами"  $S_{ЛМР}(t)$  полягає в тому, що він характеризує повноту задоволення мобілізаційної потреби людськими ресурсами регіону та їх розподіл за військово-обліковими спеціальностями під час мобілізації на час  $t$ .

До показників, які здійснюють безпосередній вплив на рівень здатності регіону задовольнити за мобілізаційними нарядами потребу військових організаційних структур людськими ресурсами відносяться:

$$S_{ЛМР}(t) = f_{ЛМР} \{X(t); W(t)\}, \quad (5)$$

де  $X(t)$  – показник, який характеризує наявність на обліку у регіоні людських мобілізаційних ресурсів, які відповідають умовам призначення на час  $t$ ;

$W(t)$  – показник, який характеризує повноту задоволення мобілізаційної потреби людськими ресурсами регіону за військово-обліковими спеціальностями на час  $t$ .

Багатокритеріальну задачу можна звести до однокритеріальної методом згортки показників. Зазначені показники усіх рівнів

$$E_{МЛР}(t) = S_{ТЦК \text{ та } СП}(t) \cdot q_{S_{ТЦК \text{ та } СП}} + S_{заб. МЛР}(t) \cdot q_{S_{заб. МЛР}} + S_{ЛМР}(t) \cdot q_{S_{ЛМР}}, \quad (6)$$

де  $S_{ТЦК \text{ та } СП}(t)$ ;  $S_{заб. МЛР}(t)$ ;  $S_{ЛМР}(t)$  – часткові показники "мобілізаційна готовність ТЦК та СП", "здатність регіону по забезпеченню заходів мобілізації людських ресурсів" та "здатність регіону задовольнити за мобілізаційними нарядами потребу військових організаційних структур людськими ресурсами" на дискретний момент часу  $t$ ;

$q_{S_{ТЦК \text{ та } СП}}$ ,  $q_{S_{заб. МЛР}}$ ,  $q_{S_{ЛМР}}$  – вагові коефіцієнти показників.

Часткові методики оцінювання рівня мобілізаційної готовності територіального центру комплектування та соціальної підтримки і рівня здатності регіону по забезпеченню проведення заходів мобілізації людських ресурсів мною були розглянуті в попередніх статтях [7, 8].

Оцінку рівня здатності регіону задовольнити за мобілізаційними нарядами

наявність на обліку у регіоні людських мобілізаційних ресурсів, які відповідають умовам призначення, з урахуванням їх прибуття на збірні пункти ТЦК та СП і придатності за станом здоров'я; повнота задоволення мобілізаційної потреби людськими ресурсами регіону за військово-обліковими спеціальностями.

Тоді функціональна залежність матиме наступний вигляд:

можуть мати як рівну, так і різну значимість або вагомість. Тому під час їх згортки будуть застосовані відповідні вагові коефіцієнти. Розрахунок вагових коефіцієнтів проводиться методом експертного оцінювання [4].

Зважаючи на те, що часткові показники не залежні один від одного, то для визначення узагальненого показника  $E_{МЛР}(t)$  пропонується використовувати адитивну агрегацію [5]:

потребу військових організаційних структур людськими ресурсами пропонується визначати за частковим показником, який характеризує повноту задоволення мобілізаційної потреби людськими ресурсами регіону та їх розподіл за військово-обліковими спеціальностями під час мобілізації. До показників, які здійснюють безпосередній вплив на рівень здатності регіону задовольнити за мобілізаційними нарядами потребу військових організаційних структур людськими ресурсами відносяться: наявність на обліку у регіоні людських мобілізаційних ресурсів, які відповідають умовам призначення, з урахуванням їх прибуття на збірні пункти ТЦК та СП і придатності за станом здоров'я; повнота задоволення мобілізаційної потреби людськими ресурсами регіону за військово-обліковими спеціальностями.

Зважаючи на те, що зазначені показники не залежні один від одного, то для оцінювання рівня здатності регіону задовольнити за мобілізаційними нарядами

$$S_{ЛМР}(t) = X(t) \cdot q_X + W(t) \cdot q_W, \quad (7)$$

де  $X(t); W(t)$  – показники, які характеризують наявність на обліку у регіоні людських мобілізаційних ресурсів, які відповідають умовам призначення, з урахуванням їх прибуття на збірні пункти ТЦК та СП і придатності за станом здоров'я та повноту задоволення мобілізаційної потреби людськими ресурсами регіону за військово-обліковими спеціальностями на час  $t$ ;

$q_X; q_W$  – вагові коефіцієнти показників  $X(t); W(t)$ .

Розрахунок зазначеного показника  $X(t)$  пропонується визначати за залежністю, яка враховує співвідношення кількості військовозобов'язаних, яких регіон буде здатний поставити у військові організаційні структури для задоволення їх потреби за мобілізаційними нарядами:

$$N' = N_{ВУП} - \Delta N_{опов} - \Delta N_{ухил} - \Delta N_{здор}, \quad (9)$$

де  $N_{ВУП}$  – кількість військовозобов'язаних, які відповідають умовам призначення, тобто, у яких ВОС (або його заміна) відповідає посадам мобілізаційних нарядів військових організаційних структур;

$\Delta N_{опов}$  – прогнозована кількість військовозобов'язаних, які не будуть своєчасно оповіщені про їх виклик на пункти попереднього збору військовозобов'язаних;

$\Delta N_{ухил}$  – прогнозована кількість військовозобов'язаних, які ухилитимуться від призову на військову службу;

$\Delta N_{здор}$  – прогнозована кількість військовозобов'язаних, які за станом здоров'я не можуть бути призвані на військову службу.

Кількість військовозобов'язаних, які відповідають умовам призначення  $N_{ВУП}$  розраховується за залежністю:

$$N_{ВУП} = N_{ПП} - N_{НВУП}, \quad (10)$$

потребу військових організаційних структур людськими ресурсами пропонується використовувати адитивну агрегацію:

$$X(t) = \frac{N'}{Q_{потр}}, \quad (8)$$

де  $N'$  – кількість військовозобов'язаних, які відповідають умовам призначення, з урахуванням їх прибуття на збірні пункти ТЦК та СП і придатності за станом здоров'я, яких регіон буде здатний поставити у військові організаційні структури на час  $t$ ;

$Q_{потр}$  – потреба військових організаційних структур у людських ресурсах за мобілізаційними нарядами.

Кількість військовозобов'язаних, які відповідають умовам призначення, з урахуванням їх прибуття на збірні пункти ТЦК та СП і придатності за станом здоров'я, яких регіон буде здатний поставити у військові організаційні структури для задоволення їх потреби у людських мобілізаційних ресурсах, розраховується залежністю:

де  $N_{ПП}$  – прогнозована кількість військовозобов'язаних, які підлягають призову під час мобілізації;

$N_{НВУП}$  – кількість військовозобов'язаних, у яких ВОС (або його заміна) не відповідає умовам призначення на посади визначених мобілізаційними нарядами військових організаційних структур.

Прогнозована кількість військовозобов'язаних, які підлягають призову під час мобілізації  $N_{ПП}$  розраховується за залежністю:

$$N_{ПП} = N - N_{НП}, \quad (11)$$

де  $N$  – кількість військовозобов'язаних, які перебувають на військовому обліку у ТЦК та СП,

$N_{НП}$  – кількість військовозобов'язаних, які згідно ст. 23 Закону України "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію" не підлягають призову під час мобілізації.

Прогнозування кількості військово-зобов'язаних, які не будуть своєчасно оповіщені про їх виклик на пункти попереднього збору військовозобов'язаних  $\Delta N_{\text{опов}}$ , які ухилятимуться від призову на військову службу  $\Delta N_{\text{ухил}}$  та які за станом здоров'я не можуть бути призвані на військову службу  $\Delta N_{\text{здор}}$  здійснюється з урахуванням величини коефіцієнтів, які корегують здатність регіону задовольняти потребу військово-організаційних структур у людських мобілізаційних ресурсах. Значення відповідних коефіцієнтів були отримані шляхом обробки статистичних даних щодо результатів призову військовозобов'язаних за досвідом шести черг часткової мобілізації в Україні.

Визначення прогнозованої кількості військовозобов'язаних, які не будуть своєчасно оповіщені про їх виклик на пункти попереднього збору військовозобов'язаних розраховується за залежністю:

$$\Delta N_{\text{опов}} = N_{\text{ВУП}} \cdot K_{\text{опов}} \cdot K_{\text{корд}}, \quad (12)$$

$$W(t) = \begin{cases} N_{\text{ВОС}i} = \frac{N_{\text{ВОС}i} + N_{\text{ВОС зам.}i}}{N_{\text{ВОС потр.}i}} \\ N_{\text{ВОС}i} = \min \end{cases}; \quad (15)$$

де  $N_{\text{ВОС}i}$  – кількість військово-зобов'язаних, які необхідні для комплектування військових організаційних структур згідно мобілізаційних нарядів;

$N_{\text{ВОС}i}$  – кількість військовозобов'язаних визначеної ВОС, які прибули на пункти збору ТЦК та СП та придатні за станом здоров'я;

$N_{\text{ВОС зам.}i}$  – кількість військово-зобов'язаних відповідно до переліку допустимої заміни ВОС, які прибули на пункти збору ТЦК та СП та придатні за станом здоров'я;

$N_{\text{ВОС потр.}i}$  – кількість військово-зобов'язаних визначеної ВОС, необхідних для комплектування мобілізаційного наряду.

Таким чином, удосконалено часткову

де  $K_{\text{корд}}$  – коефіцієнт, що враховує зниження величини  $\Delta N_{\text{опов}}$  у разі введення обмежень на виїзд за кордон. При введенні таких обмежень його величина складає 0,975, при відсутності обмежень – 1.

Визначення прогнозованої кількості військовозобов'язаних, які ухилятимуться від призову на військову службу розраховується за залежністю:

$$\Delta N_{\text{ухил}} = (N_{\text{ВУП}} - \Delta N_{\text{опов}}) \cdot K_{\text{ухил}}, \quad (13)$$

Визначення прогнозованої кількості військовозобов'язаних, які за станом здоров'я не можуть бути призвані на військову службу визначається за залежністю:

$$\Delta N_{\text{здор}} = (N_{\text{ВУП}} - \Delta N_{\text{опов}} - \Delta N_{\text{ухил}}) \cdot K_{\text{здор}}, \quad (14)$$

Розрахунок зазначеного показника  $W(t)$  пропонується визначати за залежністю, яка враховує рівень задоволення потреби у військово-облікових спеціальностях за рахунок ресурсів, які відповідають умовам призначення, які прибули на збірні пункти ТЦК та СП і придатні за станом здоров'я:

методику оцінювання рівня здатності регіону задовольнити за мобілізаційними нарядами потребу військових організаційних структур людськими ресурсами, яка на відміну від існуючих враховує наявність на обліку у регіоні людських мобілізаційних ресурсів, які відповідають умовам призначення, з урахуванням їх прибуття на збірні пункти ТЦК та СП і придатності за станом здоров'я та повноту задоволення мобілізаційної потреби за військово-обліковими спеціальностями.

Відповідно до встановленої системи оцінювання мобілізаційної готовності ТЦК та СП та враховуючи досвід проведення шести черг часткової мобілізації, командно-штабних мобілізаційних навчань, визначимо значення критеріїв до узагальненого показника  $E_{\text{МЛР}}(t)$ . Отже, оцінка

спроможності регіону забезпечити якісне та гарантоване комплектування військ (сил) людськими мобілізаційними ресурсами (ефективність мобілізації людських ресурсів на території відповідальності) виставляється як СПРОМОЖНИЙ, ОБМЕЖЕНО СПРОМОЖНИЙ або НЕ СПРОМОЖНИЙ.

Для переведення отриманої кількісної

оцінки  $E_{МЛР}(t)$  в якісну, пропонується використати універсальну шкалу Харінгтона [6], у відповідності до якої, кожній якісній оцінці відповідає кількісна величина  $E_{МЛР}(t)$  у певних межах. Універсальна шкала Харінгтона переведення кількісних оцінок в якісні наведена у табл. 1.

**Таблиця 1. – Універсальна шкала Харінгтона переведення кількісних оцінок в якісні**

Оцінка за шкалою Харінгтона	Порогові значення		Інтервал значень	Відповідність критерію
	min	max		
“дуже добре”	0,8	1	≥ 0,63	СПРОМОЖНИЙ
“добре”	0,63	0,8		
“задовільно”	0,37	0,63	≥ 0,37 – 0,63 <	ЧАСТКОВО СПРОМОЖНИЙ
“погано”	0,2	0,37	< 0,37	НЕСПРОМОЖНИЙ
“дуже погано”	0	0,2		

Співставимо якісні оцінки з категоріями й визначимо відповідні порогові значення  $E_{МЛР}(t)$ . Отже, ефективність мобілізації людських ресурсів на території відповідальності на оцінку СПРОМОЖНИЙ матиме величину в межах  $0,63 \leq E_{МЛР}(t) \leq 1$ ; ЧАСТКОВО СПРОМОЖНИЙ –  $0,37 \leq E_{МЛР}(t) < 0,63$ ; НЕСПРОМОЖНИЙ –  $E_{МЛР}(t) < 0,37$ .

Відповідність критерію на оцінку СПРОМОЖНИЙ було взято в межах від 0,63 до 1 тому, що відповідно до нормативного документу щодо оцінювання мобілізаційної готовності ТЦК та СП значення показника приймається не нижче 0,7. Але, як було зазначено вище, на ефективність мобілізації людських ресурсів на території відповідальності крім оцінювання мобілізаційної готовності ТЦК та СП також впливає здатність регіону забезпечити заходи мобілізації людських ресурсів та задовольнити потребу військових організаційних структур людськими ресурсами за мобілізаційними

нарядами. Тому, безрозмірна оцінка ефективності мобілізації людських ресурсів на території відповідальності буде нижче 0,7.

Таким чином, критерієм ефективності мобілізації людських ресурсів на території відповідальності будемо вважати величину  $E_{МЛР}(t) \geq 0,63$ , яка відповідає оцінці СПРОМОЖНИЙ. Вибраний критерій має конкретний фізичний зміст та виражає величину внеску мобілізації людських ресурсів на території відповідальності і реагує на зміну кількісного та якісного його стану.

Після розрахунку узагальненого показника оцінювання ефективності мобілізації людських ресурсів на території відповідальності  $E_{МЛР}(t)$  та порівняння його з необхідним рівнем, можна зробити висновок щодо відповідності реального стану спроможності регіону забезпечити якісне та гарантоване комплектування військ (сил) людськими мобілізаційними ресурсами.

## Висновки

Таким чином, у статті було удосконалено комплексну методичку оцінювання ефективності мобілізації людських мобілізаційних ресурсів на території відповідальності, яка дозволяє провести кількісну оцінку спроможності регіону забезпечити гарантоване комплектування

військ (сил) людськими мобілізаційними ресурсами, а також виявити “слабкі” місця в організації і проведенні мобілізації людських ресурсів, що викликає необхідність розробки рекомендацій щодо підвищення ефективності мобілізації людських мобілізаційних ресурсів на території відповідальності.

Перспективами подальших наукових досліджень у даному напрямі може бути обґрунтування рекомендацій з підвищення

ефективності мобілізації транспортних ресурсів на території відповідальності.

### Список використаних джерел

1. Талалай В. Д. Основні положення методичного апарату оцінювання ефективності системи мобілізаційного розгортання Збройних Сил України. Київ: ХУПС, 2016. № 48 (3).
2. Dmytro Vynokurov, & Oleksandr Heorhadze. (2021). Comprehensive methodology for evaluating the effectiveness of training the variable composition of the training center. *Political Science and Security Studies Journal*, 2(2), 77-85. DOI: 10.5281/zenodo.5071081
3. Heorhadze, O., & Kharabara, V. (2019). Partial method of assessment of tank brigade preparedness level during combat readiness recovery. *Journal of Scientific Papers «Social Development and Security»*, 9(4), 131-142. DOI: 10.33445/sds.2019.9.4.10
4. Обробка і аналіз статистичних і експертних даних: навч. посіб. / колектив авторів. Київ : НУОУ, 2011. 122 с.
5. Шевченко В.Л. Якісна схожість згорток в математичних моделях процесів розвитку складних систем. Збірник наукових праць "Телекомунікаційні та інформаційні технології". 2014. (№ 3). С. 32–38.
6. Харрингтон Д.Э. Управление качеством в американских корпорациях: Сокр. пер. с англ. / Авт. вступ. ст. и науч. ред. Л.А. Конарева.: Экономика, Москва. 1990. 272 с.
7. Малицький Д. А. Методика оцінювання рівня мобілізаційної готовності територіального центру комплектування та соціальної підтримки. Збірник наукових праць Національного університету оборони України "Труди університету". 2021. (№ 2(165)). С. 224-236.
8. Malitskyi, D. (2021). Methods for assessing the level of the region's capacity to ensure the implementation of human resources mobilization activities. *Political Science and Security Studies Journal*, 2(1), 62-67. DOI: 10.5281/zenodo.4698678
9. Ярощук М.В. Основні підходи до оцінювання ефективності діяльності органів державної влади. Університетські наукові записки. 2011. (№ 2 (38)). С. 389-395.
10. Сидоров А.А. Методичні підходи до оцінки ефективності діяльності органів державної влади і місцевого самоуправління. Доповіді ТУСУРа. 2014. (№ 1 (31)). С. 209-213.

## **Комплексная методика оценки эффективности мобилизации людских ресурсов на территории ответственности**

**Дмитрий Малицкий**<sup>1 А</sup>

<sup>1</sup> **Corresponding author:** ад'юнкт кафедри управління військами (силами) в мирне время, e-mail: mda701@ukr.net

<sup>А</sup> Национальный университет обороны Украины имени Ивана Черняховского, пр-кт Воздухофлотский 28, м. Киев, 03049, Украина

### **Аннотация**

В статье на основе результатов системного анализа основных факторов, что влияют на проведение мобилизации людских ресурсов на территории ответственности, осуществляется выбор и обоснование показателей оценивания ее эффективности. Излагается усовершенствованная комплексная методика оценивания эффективности мобилизации людских ресурсов на территории ответственности с помощью которой проводится оценка уровня способности региону обеспечить гарантированное комплектование войск (сил) людскими мобилизационными ресурсами.

**Ключевые слова:** мобилизация, эффективность, показатели, оценивание.



# Comprehensive methodology for assessing the effectiveness of mobilizing human resources in the area of responsibility

Dmytro Malitskyi<sup>1 A</sup>

<sup>1</sup> Corresponding author: PhD student of the department of leadership of troops (forces) in peacetime, e-mail: mda701@ukr.net

<sup>A</sup> National Defence University of Ukraine named after Ivan Cherniachovskyi, 28, Povitroflotsky, ave, Kyiv, 03049, Ukraine

## Abstract

In the article, based on the results of the system analysis of the main factors that affect the mobilization of human resources in the territory of responsibility, the selection and substantiation of indicators for assessing its effectiveness are carried out. An improved comprehensive methodology for assessing the effectiveness of the mobilization of human resources in the territory of responsibility is presented, with the help of which the level of the region's ability to ensure the guaranteed manning of troops (forces) with human mobilization resources is assessed.

**Keywords:** mobilization, efficiency, indicators, evaluation.

## References

1. Talalai V.D. (2016) Basic provisions of the methodical apparatus for evaluating the effectiveness of the system of mobilization deployment of the Armed Forces of Ukraine. (№ 48 (3)). Harkiv: HUPS, [in Ukraine].
2. Dmytro Vynokurov, & Oleksandr Heorhadze. (2021). Comprehensive methodology for evaluating the effectiveness of training the variable composition of the training center. *Political Science and Security Studies Journal*, 2(2), 77-85. DOI: 10.5281/zenodo.5071081 [in Poland].
3. Heorhadze, O., & Kharabara, V. (2019). Partial method of assessment of tank brigade preparedness level during combat readiness recovery. *Journal of Scientific Papers «Social Development and Security»*, 9(4), 131-142. DOI: 10.33445/sds.2019.9.4.10
4. *Processing and analysis of statistical and expert data* (navch. posib) / team of authors. Kyiv: NUOU, (2011) [in Ukraine].
5. Shevchenko V.L. (2014) *There is a clear similarity in mathematical models of folding systems development* (a collection of scientific works) "Telecommunications and information technologies". (No. 3). Kyiv: [in Ukraine].
6. Harrington D.E. (1990) *Quality Management in American Corporations*: Abbr. per. from English / Auth. entry Art. and scientific. ed. L.A. Konareva (Economics). Moscow: [in Russian].
7. Dmytro Malitskyi. (2021) *Methodology for assessing the level of mobilization readiness of the territorial center for completing and social education*. *Zbirnik naukovykh prats of the National University of Defense of Ukraine "Trudy Universitetu"*. (No. 2 (165)). Kyiv: [in Ukraine].
8. Malitskyi, D. (2021). Methods for assessing the level of the region's capacity to ensure the implementation of human resources mobilization activities. *Political Science and Security Studies Journal*, 2(1), 62-67. DOI: 10.5281/zenodo.4698678.
9. Yaroshchuk M.V. (2011) *Basic approaches to assessing the effectiveness of public authorities*. *University scientific notes*. (№ 2 (38)). Khmelnytskyi: [in Ukraine].
10. Sidorov A.A. (2014) *Methodical approaches to assessing the effectiveness of public authorities and local government*. Reports of TUSUR. (№ 1 (31)). Tomsk: [in Russian].