

БОЄЗДАТНІСТЬ ОРГАНІВ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖСПЕЦТРАНС-СЛУЖБИ ПРИ ПЕРЕХОДІ ЇХ З МИРНОГО НА ВОЄННИЙ СТАН

Досліджено залежність втрат виробничих можливостей від працездатності органів управління, в результаті чого розроблена методика індивідуальної оцінки кваліфікації посадових осіб та визначення рівня професійної підготовки органу управління в цілому з врахуванням значущості його структурних елементів.

Исследована зависимость потерь производственных возможностей от работоспособности органов управления, в результате чего разработана методика индивидуальной оценки квалификации должностных лиц и определения уровня профессиональной подготовки органа управления в целом с учетом значимости его структурных элементов.

The article studies dependence of production capabilities losses on the efficiency of managing bodies and on this basis develops a method of individual qualification assessment of the officials and determination of the professional level of the managing body as a whole, taking into account the significance of its structural elements.

Збройні сили України та Держспецтрансслужба відповідно до прийнятої і реалізованої військової доктрини у мирний час утримуються в чисельності, що забезпечує підтримку в постійній бойовій готовності тільки мінімально необхідної кількості з'єднань і частин і вміст бази мобілізаційного розгортання.

Досвід показує, що з'єднання і частини Держспецтрансслужби після переходу (відмобілізування і переходу) з мирного на воєнний стан до моменту завершення бойового злягодження не завжди можуть вважатися повністю боєздатними. Це відноситься як до органів управління, так і до виробничих підрозділів. За даними деяких фахівців, виробничі підрозділи приблизно через добу-дві робіт на реальних об'єктах досягають штатної продуктивності, а органи управління стають повністю працездатними тільки на третю-четверту добу для батальйонної ланки.

Якщо після відмобілізування всі частини об'єднаного загону (обз) укомплектовані особовим складом, технікою й озброєнням у відповідності зі штатом, то всі заходи мирного часу по забезпеченню бойової і мобілізаційної готовності виконані в повному обсязі. Бойова і мобілізаційна готовність для такого формування досягнута.

Отже, всі окремі частини (обз) у цьому випадку мають штатні виробничі можливості. Однак у дослідженнях В. П. Гладких, Х. И. Камалова, Е. И. Шехтмана переконливо показано, що в даному випадку мова йде про досягнення тільки продуктивності спеціалізованих комплексів або окремих підрозділів. Це означає, що теоретично (не приймаючи до уваги рівень кваліфікації фахівців в екіпажах і розрахунках)

сумарна продуктивність структурних підрозділів може тільки наближатися до штатного нормативу для цієї частини. Можна зробити висновок, що реалізація потенційних виробничих можливостей істотно залежить від рівня організації виробництва, тобто від управління цим процесом

$$SW_{ij,\tau} = \Psi_{\tau} (SI_{ij,\tau}), \quad (1)$$

де $SW_{ij,\tau}$ – виробничі можливості i -го з'єднання j -ї частини на день періоду τ ; Ψ_{τ} – узагальнений показник групи організаційних факторів у тому числі управління на день періоду τ ; $SI_{ij,\tau}$ – сумарна продуктивність виробничих підрозділів j -ї частини на день періоду τ .

Аналіз наведеної залежності показує, що $SW_{ij,\tau} = SW_{ij,\text{шт}}$ у тому випадку, якщо: $\Psi_{\tau} = 1,0$; $SI_{ij,\tau} = SI_{ij,\text{шт}}$. Отже, при $\Psi_{\tau} < 1,0$, $SI_{ij,\tau} < SI_{ij,\text{шт}}$.

Таким чином, щоб кожна з частин обз мала виробничі можливості відповідно до штату, необхідно мати або високий рівень організації управління виробництвом, або деякий запас продуктивності, що компенсує організаційні витрати. Розкриємо вміст Ψ_{τ} :

$$\Psi_{\tau} = f(\beta_{1,\tau}; \beta_{2,\tau}; \beta_{3,\tau}; \dots; \beta_{n,\tau}), \quad (2)$$

де $\beta_{1,2,\dots,n,\tau}$ – частки складового узагальненого показника Ψ_{τ} ; $\beta_{1,\tau}$ – коефіцієнт, що характеризує рівень організації управління підрозділами загону при виконанні задач у конкретний день періоду τ .

За наявними орієнтованими даними величина цього коефіцієнта може змінюватися у межах $0,6 \dots 1,0$, що вказує на його істотний вплив на реалізовані (фактичні) виробничі можливості.

$\beta_{2,\tau}$ – коефіцієнт, що характеризує рівень організації тилового забезпечення підрозділів на об'єктах робіт.

Оскільки система тилового забезпечення включає велику кількість підсистем, то $\beta_{2,\tau}$ – також є узагальненою характеристикою складових її підсистем. Отже, усі підсистеми повинні функціонувати таким чином, щоб утрати часу на приймання особовим складом їжі, на відпочинок, на лікування, на дозавправлення техніки паливом, водою, охолодними рідинами були б у межах установлених нормативів. Величина цього коефіцієнта за даними експертно-опитування фахівців змінюється $0,7 \dots 1,0$;

Отже, у разі низького рівня організації системи тилового забезпечення через непродуктивні втрати часу, умовно утрати виробничих можливостей частин можуть скласти 30 %. У роботі Х. І. Камалова величина втрат виробничих можливостей через недостатню забезпеченість виробничих комплексів матеріальними засобами наближається по значущості до неефективності управління виробництвом, тобто до $\beta_{2,\tau} < 0,6$.

$\beta_{3,\tau}$ – коефіцієнт, що характеризує організацію технічного забезпечення підрозділів на об'єктах робіт.

Цілком очевидно, що і коефіцієнт $\beta_{2,\tau}$ також істотно впливає на реалізовані виробничі можливості кожного екіпажа, комплексу, підрозділу. Його величина за даними фахівців перебуває в межах $0,8 \dots 1,0$, що трохи вище для β_1, β_2 . Це пояснюється тим, що кожному періоду виконання задачі на об'єкті (приблизно 5...7 діб) передують такої ж тривалості підготовчий період.

У параметр Ψ_τ можуть входити й інші коефіцієнти, що враховують вплив інших факторів, крім розглянутих. Наприклад, коефіцієнт, що враховує ступінь відволікання особового складу батальйону на невиконавчі цілі; коефіцієнт, що враховує погодні й інші умови провадження робіт; недосконалість проектно-документації, що призводить до втрати виробничого темпу і значному обсягу браку і т. д.

Очевидно, кількість факторів, що враховують, при розрахунку фактичних виробничих можливостей частин залежить від конкретних умов виконання поставлених задач.

Оскільки величина Ψ визначається як добуток наведених вище коефіцієнтів, то його вплив буде досить відчутним. Для прикладу, три організаційних фактори оцінюються показниками $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0,9$. Отже, кожна зі складових тільки на 10 % нижче необхідного значення. Знайдемо значення Ψ : $\Psi = 0,9 \cdot 0,9 \cdot 0,9 = 0,73$. У цьому випадку, утрата виробничих можливостей складе $P = (1 - 0,73)100 = 27\%$.

Оскільки вплив управління на виробничий процес досить відчутний, а методики кількісного його обліку не розроблені, то є необхідним конкретизувати сутність поняття якості управління. Якісний стан органа управління в останні роки прийнято характеризувати показником працездатності.

У будь-якому органі управління можна виділити провідні, головні структурні елементи. В окремому батальйоні такими є група начальника штабу, група головного інженера, група заступника командира батальйону по тилу й озброєнню.

Позначивши узагальнену працездатність органа управління величиною SR , а її складові – R , одержимо функцію виду

$$SR_{kij\tau} = f(R_{kij\tau}^1; R_{kij\tau}^2; \dots; R_{kij\tau}^m), \quad (3)$$

де $SR_{kij\tau} \dots R_{kij\tau}^m$ – показники відносної працездатності структурних груп органа управління; k – місце органа управління ij в ієрархічній системі управління.

В ієрархічній системі управління Держспецтрансслужби основним органом є управління об'єднаного загону. У зв'язку з цим ієрархічні рівні будуть мати позначення: SR_{k+1} – це рівень Держспецтрансслужби; SR_k – рівень (обз); SR_{k-1} – рівень частин.

Ступінь взаємного впливу показників працездатності органів управління Держспецтрансслужби в ієрархічній їхній структурі побудови на реалізовані виробничі можливості до дійсного часу не досліджено.

Разом з тим, викладене вище дозволяє стверджувати, що показник працездатності органа управління, як узагальнена величина окремих показників працездатності структурних елементів, є найважливішою складовою боєздатності органа управління після його переходу (відмобілізування) з мирного на воєнний час.

Другою найважливішою складовою боєздатності є забезпечуваність при цьому стійкість управління. Таким чином, за наявності методи-

ки кількісної оцінки працездатності органа управління і відповідно оцінки стійкості управління стає можливим кількісно оцінити рівень боєздатності органа управління будь-якого ієрархічного рівня після завершення заходу щодо відмобілізування і переходу з'єднань і частин Держспецтрансслужби із мирного на воєнний стан. Тому що в процесі виконання задач у бойових умовах органи управління Держспецтрансслужби зазнають втрат в особовому складі і техніці, то і рівень їхньої боєздатності, досягши найбільшого рівня, знижується. Цілком очевидно, що як при переході (відмобілізування) з мирного на воєнний стан, так і в процесі заповнення бойових втрат органи управління комплектуються фахівцями різного рівня підготовки. Тому у разі кількісної оцінки боєздатності органа управління це необхідно враховувати. У зв'язку з цим, функціональна залежність буде мати вигляд:

$$SB_{k,\tau} = F(SR_{k,\tau}; SI_{k,\tau}), \quad (4)$$

де $SB_{k,\tau}$ – узагальнений показник рівня боєздатності органа управління K -го ієрархічного рівня на день періоду τ ; $SR_{k,\tau}$ – відповідно узагальнений показник рівня працездатності; $SI_{k,\tau}$ – узагальнений показник рівня стійкості управління.

У свою чергу, стійкість органа управління – це функція складових надійності і живучості. У дослідженнях останніх років проблемі стійкості функціонування органів управління приділяється досить уваги, у той час як сутність поняття «працездатність» розглянута в загальному вигляді. Тому в даній статті зроблена спроба теоретично осмислити і розвинути вміст поняття «працездатність».

Якщо працездатність органа управління розуміти як його можливість вчасно розробляти, обґрунтовувати й оформляти належним чином управлінські рішення, то цей показник кількісно може бути визначений таким співвідношенням:

$$R_{k,\tau} = \frac{T_{н.до}}{T_{ф.до.\tau}} \geq 1,0, \quad (5)$$

де $T_{н.до}$ – нормативний час на розробку документів управлінських рішень органів управління; $T_{ф.до.\tau}$ – фактичний час, що треба було органу управління для розробки тих же документів управління в день періоду τ .

Залежність (5) дає можливість оцінити працездатність органа управління в процесі виконання з'єднанням, частиною бойової задачі, але не дозволяє прогнозувати цей показник у процесі підготовки до її виконання або в ході, але з урахуванням неминучих втрат і доукомплектування. Тому що, взаємозв'язок працездатності органа управління з реалізованими виробничими можливостями фахівцями не заперечується, то на етапі підготовки до виконання бойових задач важливо оцінити можливі в зв'язку з цим їхньої втрати, що в загальному вигляді відображає функція

$$P_{ij,\tau} = F(R_{k,\tau}; SW_{ij,\tau}). \quad (6)$$

Залежність (6) показує функціональну залежність втрат виробничих можливостей від працездатності органа управління і початкової (штатної) величини можливостей j -го формування.

Таким чином, прогноз показника працездатності органа управління по днях періоду виконання поставленої задачі є об'єктивно необхідним для своєчасної реакції на відхилення фактичних показників від планових і недопущення в зв'язку з цим критичних ситуацій.

Оскільки орган управління становить собою певним чином сформовану організаційно-штатну структуру, то у разі її створенні вже передбачена неоднакова значущість посад, на які призначаються фахівці визначеного рівня підготовки. Разом з тим, досвід показує, що працездатність органа управління залежить не тільки від рівня кваліфікації посадових осіб, укомплектованості структурних підрозділів, але і від загальної організації їхньої спільної роботи. З цієї причини, на практиці, при однаковому приблизно рівні кваліфікації фахівців, їхня працездатність як колективу, може бути менше і більше встановленого нормативу. У зв'язку з викладеним можна зробити наступні висновки.

По-перше, працездатність органа управління залежить не тільки від рівня кваліфікації його посадових осіб.

По-друге, на працездатність істотно впливає ступінь укомплектованості органа управління особовим складом.

По-третє, при оцінці працездатності органа управління необхідно враховувати значущість усіх посадових осіб, що входять у розглянуту структурну ланку органа управління.

По-четверте, необхідно враховувати особисті якості керівника структурного підрозділу.

По-п'яте, у самому органі управління значущість структурних його елементів неоднакова і при визначенні узагальненого показника працездатності органа управління цю обставину також необхідно враховувати.

На основі наведених висновків поняття працездатність відноситься до групи посадових осіб і відображає в такий спосіб їх сукупний інтелектуальний потенціал.

Взаємозв'язок і взаємовплив укомплектованості особовим складом органа управління й узагальненого рівня кваліфікації посадових осіб органа управління з працездатністю може бути виражена їхнім добутком:

$$R_{k,\tau} = K_{y,k,\tau} \cdot SK_{nn,k,\tau}, \quad (7)$$

де $R_{k,\tau}$ – працездатність органу управління, (структурного елемента) на день періоду τ ; $K_{y,k,\tau}$ – укомплектованість особовим складом; $SK_{nn,k,\tau}$ – узагальнена величина рівня професійної підготовки посадових осіб органа управління.

Укомплектованість органа управління на будь-який момент часу розглянутого періоду визначається і прогнозується на основі штатних нормативів фактичної наявності особового складу або прогнозу його втрат на заданий день періоду.

Методика прогнозування втрат особового складу в органах управління Держспецтрансслужби при проведенні оборонних і наступальних операцій до даного часу розроблена, (у тому числі і за участю автора) і впроваджена у війська. Для оцінки рівня кваліфікації або професійної підготовки органа управління в цілому необхідно навчитися визначати попередньо індивідуальну оцінку для кожної посадової особи. Після цього індивідуальні характеристики перетворяться в узагальнений показник $K_{nn,k,\tau}$

Методика індивідуальної оцінки кваліфікації посадових осіб у даний час розробляється й уточнюється на практичній перевірці боєздатності органів управління Держспецтрансслужби. Для оцінки рівня професійної підготовки групи фахівців управління використовується залежність

$$SK_{nn} = \frac{R_{nn,1} \cdot C_1 + R_{nn,2} \cdot C_2 + \dots + R_{nn,m} \cdot C_m}{\sum_1^m C_m}, \quad (8)$$

де K_{nn} – узагальнений показник рівня професійної підготовки групи управління; $C_1, C_2 \dots C_m$ – показник значущості (оцінка ролі) фахівця в групі управління; m – кількість фахівців у групі управління.

Аналогічно рівень професійної підготовки органа управління в цілому також розраховується з урахуванням значущості його структурних елементів:

$$SK_{nn,k,ij} = \frac{K_{nnj}^1 \cdot a_{j,1} + K_{nnj}^2 \cdot a_{j,2} + \dots + K_{nnj}^n \cdot a_{j,n}}{\sum_1^n a_{j,n}}. \quad (9)$$

Таким чином, розвиток викладених вище теоретичних передумов прогнозування боєздатності органів управління і забезпечення їхньої практичної реалізації є визначеним внеском у розвиток теорії управління з'єднаннями і частинами Держспецтрансслужби в процесі виконання задач по штатному призначенню.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Алтухов П. К. и др. Основы теории управления войсками. – М.: Воениздат, 1984. – 221 с.
2. Беспалов В. А. Наука и искусство принятия управленческих решений: Учебное пособие. – К.: Высш. шк., 1985. – 135 с.
3. Радкевич А. В. Системотехнічні аспекти організаційно-технологічних рішень відновлення споруд. – Д.: Вега, – 2005. – 346 с.
4. Русакевич Н. Е. Моделирование и оптимизация организационной структуры системы управления тылом армейского корпуса в операции. Дис... канд. воен. наук. – СПб.: ВАТТ, 1994. – 163 с.
5. Черкашенко А. И. Методика оценки эффективности АСУВ: Методическое пособие. – М.: Воениздат, 1981. – 112 с.
6. Шурупов А. Г. Управление войсками на уровне современных требований // Военная мысль. – 1979. – № 3, – С. 33–44.

Надійшла до редколегії 13.10.2006.