

УДК 355.2

О. В. Орел

## ПРАВОІДЕОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

*Проведено комплексне дослідження самореалізації кадрового потенціалу Національної гвардії України. Сформульовано авторське бачення факторів впливу на формування правоідеологічної свідомості кадрового потенціалу під час проходження військової служби, а також визначено рівні взаємодії між кадровим потенціалом, суспільством і державою. За результатами дослідження надано авторську позицію щодо правоідеологічної моделі формування самореалізації кадрового потенціалу Національної гвардії України як компонента соціально-правового забезпечення діяльності особового складу Національної гвардії України, її стадій та етапів розвитку. Акцентовано увагу на проблемних питаннях, які виникають на сучасному етапі розвитку держави.*

**Ключові слова:** правоідеологічна модель, кадровий потенціал, особовий склад, військовослужбовці, самореалізація, мотивація, соціально-правове забезпечення, рівні взаємодії, фактори впливу, розвиток Національної гвардії України

**Постановка проблеми.** Національна гвардія України як військово формування з правоохоронними функціями в умовах євроінтеграції та збройного конфлікту перебуває у стані постійного розвитку. Вагомим складником цього процесу є кадровий потенціал, вимоги до якого видозмінюються залежно від зовнішніх і внутрішніх загроз. Як наслідок, виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями НГУ вимагає від них не тільки мотиваційних зусиль, але й прагнення до самореалізації. На підтвердження наведемо вислів відомого українського філософа І. Бойченка: «Щоб стати особистістю, потрібно знайти себе, виховати і навчити себе, визначити своє місце в житті, показати себе світові, зайняти в ньому своє місце і чинити гідно» [1]. Іншими словами, самореалізація кожного військовослужбовця НГУ здійснює суттєвий вплив на кадровий потенціал Національної гвардії України та загальний стан обороноздатності нашої держави.

Отже, дослідження нагальних проблем, які постають перед кадровим потенціалом у повсякденній діяльності, і факторів, що впливають на правову свідомість військовослужбовців, а також ступеня впливу самореалізації на якість виконання службово-бойових завдань дають підґрунтя для широкої наукової дискусії і визначають актуальність досліджуваної проблематики. Комплексний підхід до з'ясування факторів, що зумовлюють самореалізацію як компонент соціально-правової свідомості військовослужбовців під час проходження військової служби, відображення авторської позиції щодо визначення феномену «самореалізація», а також її стадій та етапів розвитку, рівнів взаємодії між кадровим потенціалом, суспільством і державою в рамках правоідеологічної моделі становлять новизну вибраної тематики.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** показав, що схожу тематику досліджувало значне коло науковців у сфері юриспруденції: В. Б. Авер'янов, Г. В. Атаманчук, Ю. В. Аллеров, О. М. Бандурка, Ю. П. Бабков, Ю. П. Битяк, В. І. Кириленко, А. М. Колодій, В. Й. Пашинський, А. О. Кобзар, О. В. Копаниця, В. М. Грицюк, Б. П. Андресюк, В. В. Ягупов, О. М. Щербінін, В. І. Пасічник, І. І. Ліпатов, А. С. Мідіна та ін.

Проблеми морально-психологічного забезпечення, зокрема питання аналізу психологічної стійкості особового складу під час виконання завдань за призначенням, вивчали В. В. Ягупов, І. І. Ліпатов, В. М. Грицюк, О. В. Копаниця. У науковій праці В. І. Кириленка розкривається питання щодо визначення понять «правова робота» і «правова культура», у дослідженні Б. П. Андресюка – сутність поняття «правова підготовка», О. В. Кривенко – питання соціально-правового захисту військовослужбовців, О. М. Щербінін – сучасний стан соціального захисту військовослужбовців і перспективи вдосконалення законодавства [2]. Водночас проблеми соціально-правового забезпечення ще не набули всебічного та ґрунтовного науково-теоретичного вивчення із конкретними висновками, тому потребують подальшого комплексного дослідження, що в реаліях сьогодення є особливо актуальним.

**Мета цієї статті** – комплексне дослідження самореалізації кадрового потенціалу НГУ через з'ясування факторів, що зумовлюють самореалізацію як компонент соціально-правової свідомості військовослужбовців під час проходження військової служби, відображення авторської позиції щодо

визначення феномену «самореалізація», а також її стадій та етапів розвитку, рівнів взаємодії між кадровим потенціалом, суспільством і державою в рамках правоідеологічної моделі.

**Виклад основного матеріалу.** Кадровий потенціал будь-якої сфери людської діяльності завжди перебуває в полі зору суспільства. Однак з військового погляду особливої уваги набув від початку збройної агресії російської федерації проти України, адже кадровий потенціал і зброя відіграють вирішальну роль у розробленні стратегії воєначальників.

Так, нашу увагу привертає наукова праця А. С. Мідіни, яка акумулювала в собі різні визначення сутності кадрового потенціалу, висловлені як науковцями, так і автором особисто: «Кадровий потенціал Національної гвардії України є складною багатогранною, врегульованою нормами військового та адміністративного права категорією, що ґрунтується і змінюється у залежності від адміністративно-правових режимів, та включає у себе інтегральну сукупність кількісних і якісних показників (можливостей) особового складу Національної гвардії України щодо виявлення, відвернення, знищення та зменшення негативного впливу з боку агресора (виконання службово-бойових завдань за призначенням в умовах мирного та воєнного часу)» [3]. Однак особливої зацікавленості здобуло бачення А. С. Мідіни щодо моделі розвитку кадрового потенціалу Національної гвардії України як компонента державного регулювання на різних рівнях управління [3], де автор розкриває фактори впливу на процес розвитку кадрового потенціалу НГУ через визначення трьох рівнів реалізації управління: мікрорівень (тактичний), середній рівень (оперативний), макрорівень (стратегічний). Самореалізація відповідає середньому (оперативному) рівню управління [3].

Крім того, ми погоджуємося з позицією А. С. Мідіни щодо визначених рівнів взаємодії між кадровим потенціалом, суспільством і державою (формальний і неформальний). Такий підхід до моделювання розвитку кадрового потенціалу є корисним, особливо для оцінювання ризиків і аналізу вразливості системи підбору персоналу (особового складу, керівництва) [3].

З огляду на зазначену модель [3] та визначення, наведені у Психологічній енциклопедії [4], вважаємо самореалізацію процесом розвитку й реалізації ідей кадрового потенціалу НГУ в цілому і військовослужбовця зокрема з метою досягнення політики держави через повноцінність і задоволеність життям. Адже феномен самореалізації безпосередньо пов'язаний із розвитком, мотивацією і самовдосконаленням окремого військовослужбовця НГУ відповідно до його внутрішніх потреб, цінностей, талантів та інтересів. Іншими словами, самореалізація – це процес, під час якого військовослужбовець НГУ досягає повного розвитку своїх потенційних можливостей, навичок і здібностей, установлених цілей і глибокого розуміння й вираження своєї сутності та унікальності, а також реалізує внутрішні потреби й цінності, знаходить особисте задоволення та сенс життя, досягає гармонії між внутрішнім «я» і зовнішнім світом [5].

На підтвердження цих слів звернемося до поглядів К. Г. Юнга – засновника поняття «самореалізація», яке згодом стало центральним у гуманістичній психології, особливо у працях А. Маслоу та К. Роджерса.

Самореалізацію К. Г. Юнг вважав процесом розвитку, який інтегрує різні компоненти особистості. Це «шлях довжиною в життя», що включає баланс між свідомими і несвідомими елементами, який веде до глибокого розуміння себе й тісного узгодження зі своєю справжньою природою.

Варто зазначити, що процес особистісного і професійного самовизначення кадрового потенціалу в цілому та військовослужбовця НГУ зокрема є непростим, оскільки, з одного боку, існування у військовому середовищі висуває низку вимог до адаптації військовослужбовця в підрозділі, а з іншого – самореалізація тісно пов'язана з його унікальністю й неповторністю. Кожний військовослужбовець – унікальна особистість, чий життєвий шлях ніколи й нікому неможливо повторити. Проте одним вдасться знайти свою місце в житті, іншим же доводиться все життя проводити в пошуках, марнуючи при цьому найкращі роки свого життя [5].

Отже, можемо стверджувати, що правоідеологічна модель формування самореалізації кадрового потенціалу Національної гвардії України як компонент соціально-правового забезпечення діяльності особового складу НГУ:

– складається з послідовності дій, у процесі яких самореалізація формується від стадії ідеї до стадії конкретного кроку, технології у професійному зростанні, що є поширеною у військово-професійній практиці чи військовій справі;

– має вигляд низки стадій та етапів (див. рис.1).

Початковим етапом процесу формування самореалізації можуть стати фундаментальні (теоретико-правові, пошукові) дослідження у сфері професійного зростання, засновані на самомотивації. У

подальшому результати цих досліджень становлять міцне підґрунтя для формування самореалізації кадрового потенціалу НГУ в цілому і військовослужбовця зокрема.

Прикладні дослідження (див. рис. 1, блок 2) спрямовані на використання фундаментальних знань у технологіях та управлінні. Реалізуються вони на етапі візуалізації (див. рис. 1, блок 3).

Перетворення знань у вміння й навички здійснюється на етапах навчання і військово-професійної практики (рис. 1, блок 4, 5).

Етапи реалізації набутих знань, умінь і навичок, а також професійного зростання (рис. 1, блок 6, 7) відповідають за самореалізацію кадрового потенціалу НГУ в цілому і військовослужбовця зокрема.

На практиці схема стадій та етапів формування самореалізації кадрового потенціалу Національної гвардії України (див. рис.1) у рамках правоідеологічної моделі є циклічною і передбачає можливість повернення з кожного наступного етапу до будь-якого попереднього етапу в разі виявлення нових проблем і пошуку шляхів щодо їх усунення.

Крім того, слід додати, що розвиток самореалізації кадрового потенціалу (РСКП) НГУ в часі поділяється на дві стадії.

Стадія 1. Ідея і самомотивація (самомотиваційна) – найтриваліший період (3–5 років і більше), що включає період візуалізації.

Стадія 2. Самореалізація КП – період розвитку кадрового потенціалу НГУ в цілому і військовослужбовця зокрема.

**Стадія 1. Ідея і самомотивація.** Ідея щодо самореалізації зароджується з генерації ідей самоідентифікації і самовдосконалення, заснованих на самомотивації та мотивації від зовнішніх факторів.

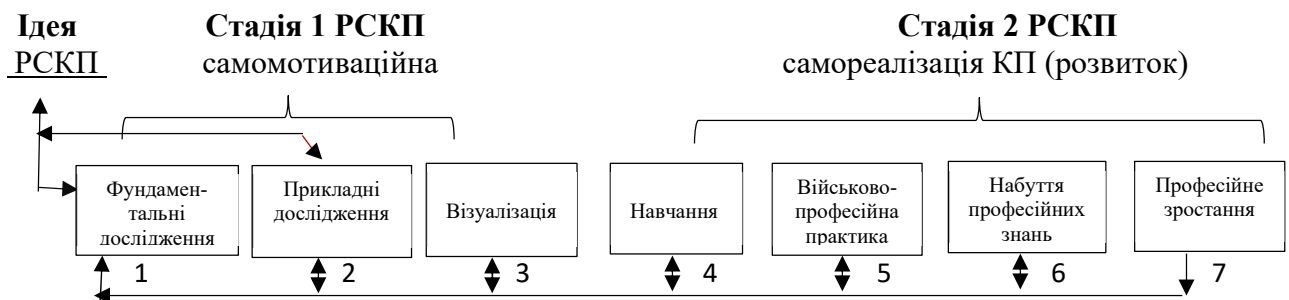


Рисунок 1 – Правоідеологічна модель формування самореалізації кадрового потенціалу Національної гвардії України

Найчастіше це відбувається на етапі фундаментальних досліджень, де виконавцями виступають як кадровий потенціал НГУ в цілому, так і окремих військовослужбовців НГУ.

**Етап 1.** Фундаментальні дослідження – це теоретико-правова й пошукова діяльність кадрового потенціалу з метою набуття нових знань і розвитку. Проводяться самостійно кожним військовослужбовцем НГУ або керівником підрозділу.

**Етап 2.** Прикладні дослідження спрямовані на застосування нових теоретичних знань кадровим потенціалом НГУ в цілому та військовослужбовцем зокрема з метою досягнення практичних цілей і вирішення завдань за призначенням.

Під час досліджень перевіряється й оцінюється:

- можливість реалізації задуманої ідеї;
- масштаб потреб для реалізації задуманої ідеї;
- потенційні можливості реалізації визначених потреб.

**Етап 3.** Візуалізація – завершальна стадія досліджень, яка передбачає перехід від задуманої ідеї до її реалізації. Результатом цього етапу можуть бути: визначення вищого навчального закладу для подальшого навчання, рішення щодо проходження курсів підвищення кваліфікації або проходження військового стажування за окремими напрямками службово-бойової діяльності, отримання наукового ступеня чи вченого звання тощо. Крім того, враховується наявність фінансової потреби для реалізації задуманої ідеї.

**Стадія 2. Самореалізація кадрового потенціалу (розвиток).** Це період, коли кадровий потенціал досяг найвищого рівня самомотивації і сповнений сил до реалізації задуму і взаємодії. Саме на стадії 2

реалізуються такі етапи: навчання; військово-професійна практика; застосування набутих знань, умінь і навичок; професійне зростання.

Отже, величина самореалізації кадрового потенціалу визначається його можливостями та їх переліком у порядку убування за показником результативності. Набуті знання, вміння й навички підтверджуються дипломом, сертифікатом, довідкою та іншими документами державного зразка.

Варто зазначити, що ризики, пов'язані з організацією та фінансуванням самореалізації кадрового потенціалу, є суттєвими через низьку передбачуваність результатів його пошуку та реалізації ідеї задуму. Так, уже на першому етапі близько 90 % ідей дають негативний результат, а із залишкових 10 % не всі результати досліджень мають військову потребу.

Іншими словами, особливість самореалізації кадрового потенціалу полягає в необхідності пошуку ідеї щодо самореалізації та оцінюванні її перспективності. Традиційні методи виявлення перспективності такі: державне замовлення, опитування кадрового потенціалу (зокрема тестування), його інтуїція тощо.

Вагомим аспектом у процесі самореалізації є *методи прийняття рішень* кадровим потенціалом. Умовно вони поділяються на три групи: експертні, наукові й комбіновані.

*Експертні (інтуїтивні) методи* прийняття рішень засновуються на емоційному сприйнятті та оцінюванні ситуації, що склалася, кадровим потенціалом НГУ в цілому і військовослужбовцем зокрема (пріоритетне значення мають професійні знання і значний термін військової служби).

*Наукові методи* прийняття рішень є фундаментальними для кадрового потенціалу. Вони засновані на детальному вивченні процесу самореалізації, прогнозі його розвитку та прогнозі результатів виконання прийнятих рішень. При цьому, як свідчить практика, охопити всі можливі умови й варіанти розвитку (самореалізації) кадрового потенціалу неможливо, тому вибране рішення є раціональним, тобто таким, що забезпечує максимальне наближення кадрового потенціалу НГУ до бажаного результату з урахуванням невизначеності вихідних даних задуманої ідеї.

*Комбіновані методи* поєднують у собі експертні й наукові методи оброблення наукових суджень, наприклад метод аналізу ієрархій.

Отже, ми доходимо висновку, що в будь-якому разі управлінські рішення кадрового потенціалу НГУ в цілому і військовослужбовця зокрема у процесі самореалізації мають задовольняти певним вимогам (табл. 1).

Таблиця 1 – Основні вимоги до рішень, що приймаються кадровим потенціалом у рамках його самореалізації

№ пор.	Вимоги	Зміст вимог
1	Цілеспрямованість	Спрямованість на досягнення в реалізації задуманої ідеї
2	Обґрунтованість	Спрямованість об'єктивного обґрунтування раціональності прийнятого рішення
3	Адресність	Конкретні виконавці, час і місце
4	Забезпеченість	Склад і джерела необхідних потреб
5	Ієрархічність	Відповідність делегованим повноваженням
6	Директивність	Зобов'язання для виконання задуманої ідеї

Прийняття рішення передбачає наявність трьох складників:

- визначення проблеми, щодо якої приймається рішення;
- формування альтернативних варіантів вирішення проблеми;
- прийняття (вибір варіанта) рішення.

До *основоположних принципів* належать:

- безперервне прогнозування потреби в самореалізації кадрового потенціалу НГУ;
- динамічне запобігання прогалинам у розвитку кадрового потенціалу;
- системне впровадження нових методів пізнання у взаємопов'язаних сферах суспільного життя;
- поєднання фінансового й мотиваційного аналізу результатів діяльності кадрового потенціалу НГУ з ефективністю його самореалізації.

Окреслене свідчить, що *стратегія формування самореалізації кадрового потенціалу Національної гвардії України* полягає в комплексній програмі дій, що визначає ідею задуму, головні (стратегічні) цілі, розподіл можливостей і потреб, а також пріоритетні напрями самореалізації.

Успіх застосування стратегії залежить від стадії розвитку кадрового потенціалу НГУ в цілому та військовослужбовця зокрема (табл. 2).

Таблиця 2 – Імовірність успішного застосування стратегії формування самореалізації кадрового потенціалу НГУ

№ пор.	Стадії розвитку кадрового потенціалу	Типи стратегій			
		Наступальна (нові можливості)	Оборонна (покращення знань, умінь і навичок)	Підтримувальна	Стратегія «ніші»
1	Зростання	Висока	Низька	Низька	Висока
2	Уповільнення зростання	Середня	Високо-середня	Висока	Середня
3	Повноцінність	Низька	Середньо-висока	Середньо-висока	Низька

Як видно з табл. 2, цілями застосування стратегії формування самореалізації кадрового потенціалу НГУ на стратегічному рівні (макрорівні) є:

- створення соціально-економічних, організаційних і правових умов для ефективного розвитку й використання кадрового потенціалу НГУ в цілому та військовослужбовця НГУ зокрема;
- забезпечення впровадження стратегій сучасних типів;
- реалізація нових конкурентноспроможних ідей.

Потреби самореалізації кадрового потенціалу НГУ вбачається доцільним віднести до тактичного рівня (мікрорівня) правоідеологічної моделі:

- потреба у повазі (в особистих досягненнях, компетентності, повазі з боку оточення, визнанні);
- потреба в самовираженні;
- потреба в самореалізації.

До потреб у самовираженні та самореалізації належать потреби у здійсненні своїх потенційних можливостей і зростанні, бажанні розв'язувати різноманітні проблеми [6].

### Висновки

1. Самореалізація кадрового потенціалу НГУ являє собою процес розвитку та реалізації ідей кадрового потенціалу НГУ в цілому і військовослужбовця зокрема з метою досягнення політики держави через повноцінність та задоволеність життям.

2. Правоідеологічна модель формування самореалізації кадрового потенціалу Національної гвардії України як компонент соціально-правового забезпечення діяльності особового складу НГУ передбачає послідовність дій, у процесі яких самореалізація формується від стадії ідеї до стадії конкретного кроку, технології у професійному зростанні, що є поширеною у військово-професійній практиці чи військовій справі. Модель має вигляд низки стадій та етапів. Стадія 1 «Ідея і самомотивація» охоплює такі етапи: фундаментальні дослідження (1); прикладні дослідження (2); візуалізація (3). Стадія 2 «Самореалізація кадрового потенціалу (розвиток)» включає етапи: навчання (4); військово-професійна практика (5); набуття професійних знань, умінь і навичок (6); професійне зростання (7).

3. Величина самореалізації кадрового потенціалу визначається можливостями кадрового потенціалу та їх переліком у порядку убування за показником результативності.

4. Фактори впливу на процес розвитку кадрового потенціалу НГУ здійснюються через три рівні управління: мікрорівень (тактичний), середній рівень (оперативний), макрорівень (стратегічний). Самореалізація відповідає середньому (оперативному) рівню управління. На стратегічному рівні (макрорівні) – стратегія формування самореалізації кадрового потенціалу НГУ, на тактичному рівні (мікрорівні) – потреби самореалізації кадрового потенціалу НГУ.

5. Взаємодія між кадровим потенціалом, суспільством і державою здійснюється на формальному й неформальному рівнях.

Напрямами подальших наукових досліджень є визначення шляхів упровадження принципів прозорості, принциповості, добросовісності в рамках правоідеологічної моделі формування самореалізації кадрового потенціалу Національної гвардії України як компонента соціально-правового забезпечення діяльності особового складу НГУ.

### Перелік джерел посилання

1. Самореалізація особистості : Теоретичний блок. URL: <https://vseosvita.ua/lesson/samorealizatsiia-osobystosti-samorealizatsiia-u-pidlitkovomu-ta-iunatskomu-vitsi-skladovi-samorealizatsii-samopiznannia-i-formuvannia-osobystosti-342982.html> (дата звернення: 20.09.2024).
2. Мідіна А. С., Орел О. В. Правоідеологічна модель формування соціально-правової свідомості військовослужбовців як компонент соціально-правового забезпечення діяльності особового складу Національної гвардії України. *Journal ScienceRise. Juridical Science*. 2022. № 3 (21). С. 16–21.
3. Мідіна А. С. Модель розвитку кадрового потенціалу Національної гвардії України як компонент державного регулювання на різних рівнях управління. *Наукові праці МАУП. Політичні науки та публічне управління*. 2023. Вип. 4 (70). С. 37–41. URL: <https://journals.maup.com.ua/index.php/political/article/view/2896/3349> (дата звернення: 20.09.2024).
4. Психологічна енциклопедія. ГО УП ХАБ. URL: <https://www.psykholoh.com/post/%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F-%D1%86%D0%B5> (дата звернення: 20.09.2024).
5. Самореалізація людини: основні теорії. *Психологер*. URL: <https://psyhologer.com.ua/samorealizatsiia/> (дата звернення: 20.09.2024).
6. Степанюк О. Професійна самореалізація військових. *Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання: матеріали X Всеукр. студ. наук.-техн. конф. (м. Київ). Київ : ВІКНУ імені Т. Шевченка*. С. 250–251. URL: [https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/21782/2/X\\_VSNTK\\_2017v2\\_Stepaniuc\\_O-Professional\\_fulfillment\\_250-251.pdf](https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/21782/2/X_VSNTK_2017v2_Stepaniuc_O-Professional_fulfillment_250-251.pdf) (дата звернення: 20.09.2024).

Стаття надійшла до редакції 17.09.2024 р.

UDC 355.2

O. Orel

### LEGAL AND IDEOLOGICAL MODEL FORMATION OF THE FORMATION OF THE SELF-IMPLEMENTATION OF PERSONNEL POTENTIAL OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE

*The article is devoted to a comprehensive study of the self-realization of the personnel potential of NGU. The author's vision of the influencing factors on the formation of right-ideological consciousness of personnel potential during military service is formulated, as well as the levels of interaction between personnel potential, society and the state are determined. It was found that the self-realization of the personnel potential of the National Guard of Ukraine is a process of development and realization of the ideas of the personnel potential of the National Guard of Ukraine as a whole and of individual servicemen in particular with the aim of achieving the state policy through fulfillment and life satisfaction. The amount of "self-realization of the personnel potential" is determined by the possibilities of the personnel potential and their list in descending order according to the performance indicator.*

*Factors affecting the process of development of personnel potential of NGU are three levels of state administration: micro-level/tactical, medium-level/operational, macro-level/strategic. "Self-realization" corresponds to the medium/operational level of management; the strategy of forming the self-realization of the personnel potential of NGU - at the strategic level/macro level; needs for self-realization of the personnel potential of NGU - at the tactical level/micro level.*

*The interaction between personnel potential, society and the state is carried out at the formal and informal levels.*

*In addition, based on the results of the research, an author's position was provided regarding the right-ideological model of the formation of the self-realization of the personnel potential of the National Guard of*

*Ukraine as a component of the social and legal provision of the activity of the personnel of the National Guard of Ukraine, its stages and stages of development.*

*Namely, the right-ideological model of the formation of self-realization of the personnel potential of the National Guard of Ukraine as a component of the social and legal provision of the activities of the NSU personnel consists of a sequence of actions, in the process of which self-realization is formed from the stage of an idea to the stage of a concrete step, technology in professional growth, which is widespread in the military - professional practice or military affairs. She has the form of a chain of steps and stages: Step 1. Idea and self-motivation. – Stage 1. Fundamental research. – Stage 2. Applied research. – Stage 3. Visualization. – Step 2. Self-realization of personnel potential (development) .– Stage 4, Training. – Stage 5. Military professional practice. – Stage 6. Acquisition of professional knowledge, skills and abilities. – Stage 7. Professional growth.*

*Along with this, attention is focused on problematic issues that arise at the current stage of the state's development.*

**Keywords:** *right-ideological model, personnel potential, personnel, military personnel, self-realization, motivation, social and legal support, levels of interaction, influencing factors, development of the National Guard of Ukraine.*

**Орел Оксана Вікторівна** – кандидат юридичних наук, доцент, начальник кафедри правових дисциплін Національної академії Національної гвардії України  
<https://orcid.org/0000-0002-6870-6769>