

Актуальні питання розвитку Збройних Сил України

УДК 354.61

С.І. Кропивченко¹, М.І. Литвиненко²

¹ Генеральний штаб Збройних Сил України, Київ

² Харківський університет Повітряних Сил ім. І. Кожедуба, Харків

АНАЛІЗ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ КОМПЛЕКТУВАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ. ПІДВИЩЕННЯ ПРЕСТИЖУ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ

У статті розглядаються окремі проблеми становлення та розвитку системи підготовки сержантського (старшинського) складу в умовах переходу Збройних Сил України на контрактний принцип комплектування.

Ключові слова: Збройні Сили України, комплектування, військова служба, сержантський корпус, системний підхід.

Вступ

Постановка проблеми. 2011 рік став роком реалізації Концепції розвитку професійного сержантського і старшинського складу у Збройних Силах, метою якої було формування професійного сержантського і старшинського складу, спроможного взяти на себе основне навантаження щодо виховання та навчання підлеглого особового складу і стати основою професійних Збройних Сил.

Існуючі системи комплектування військовослужбовцями за контрактом, підготовки сержантського складу у принципі забезпечують рішення завдання забезпечення потреб військ (сил) в особовому складі зазначеної категорії.

Але, незважаючи на те, що Збройні Сили України питанням переходу на контракт займаються вже певний час, реальна ситуація у військах виглядає досить не збалансованою, що виявляється неприпустимим:

показники укомплектованості військовослужбовцями за контрактом не зростають, а в бойових підрозділах – навіть знижуються;

якісний портрет середнього військовослужбовця-контрактника українського війська має, так би мовити, маргінальний окрас: зараз в основному в Армію йдуть ті, хто не знайшов себе у цивільному житті та ті, кому не має чого втрачати. Як наслідок, вони порушують вимоги статутів, не поспішають оволодівати військовою майстерністю та відбувають строк свого контракту;

низькі морально-ділові якості значної кількості контрактників призводять до зростання рівня злочинності у військових колективах, осо-

бливо на підгрунті армійського хуліганства (не-статутних взаємовідносин) та ухилення від військової служби.

Основними причинами зазначених проблемних питань виявилися:

фрагментарний підхід до вирішення питання матеріальної мотивації на професійну контрактну службу, зокрема щодо грошового забезпечення (1400-1500 гривень – це зовсім не ті кошти, за які людина буде згодною переносити тягар військової служби та смерти на полі бою);

упущення в питаннях створення фонду службового житла та соціальної інфраструктури – в казармах та багатомісних кімнатах гуртожитків контрактники “дичавіють”, їм нікуди себе дівати, вони п’ють та дебоширять;

неефективна система відбору на контрактну службу, яка була побудована на досягненні територіальними центрами комплектування виключно кількісних показників на підставі рознарядки. Територіальні центри комплектування, не маючи відповідальності за проходження контрактниками служби, були наділені повноваженнями щодо їх відбору, направлення в частини та навчальні центри. При цьому командир був заручником ситуації, в якій “джокером” є контрактник, якого він не відбирав і контракт з ним не заключав;

хибне сприйняття командирами військовослужбовця-контрактника як того ж строковика, який лише заключив контракт на визначений термін служби, неврахування необхідності збалансування його службового часу та надання йому права на відпочинок, намагання “загнати” контрактника в уклад служби, який розрахований на строковика.

Аналіз попередніх досліджень.

Питання та підходи до проблеми переведення Збройних Сил України на комплектування військовослужбовцями військової служби за контрактом розглядаються як в керівних документах [1 – 6], так і в наукових джерелах [7 – 9].

Але зазначені проблеми в Збройних Силах на даний час розглядають переважно на рівні статистичного аналізу упровадження системи підготовки сержантського (старшинського) складу та переходу Збройних Сил України на контрактний принцип комплектування.

Узагальнене дослідження нормативно-правового, організаційного, кадрового забезпечення системи підготовки сержантського (старшинського) складу та переходу Збройних Сил України на контрактний принцип комплектування у контексті визначення умов запровадження системного підходу не проводилося.

Постановка завдання дослідження. Аналіз існуючих підходів до проблеми приводить до пошуку виходу з положення, що склалося, для чого найбільш припустимим виявляється створення результативної системи (системного підходу) переведення Збройних Сил України на комплектування військовослужбовцями військової служби за контрактом, підвищення престижу військової служби.

Ідея такого системного підходу зводиться до комплексного врахування об'єктивних та суб'єктивних факторів, які впливають на військову службу контрактника.

Завданням дослідження є визначення основних умов запровадження такої результативної системи (системного підходу).

Виклад основного матеріалу

Враховуючи вимоги нових підходів та рішень керівництва держави у сфері національної безпеки та оборони щодо подальшої оптимізації структури Збройних Сил України та підвищення рівня їх готовності до виконання завдань за призначенням, спланованих заходів реформування, основними елементами умов (по пріоритетності) запровадження результативної системи (системного підходу) доцільно мати таке.

По-перше, матеріальні мотиви – гідне грошове утримання, пільги, гарантії і компенсації. Кар'єра професійного військового повинна стати аналогічною кар'єрі в бізнесі: на початку оклад краще ніж у цивільних колег та ровесників і з просуванням по службі матеріальна мотивація підвищується.

Контрактник першого строку повинен отримувати не менше 5600 гривень та мати перспективу зростання грошового забезпечення у подальшій службі – той, хто прослужив 15 і більше років пови-

нен мати грошове забезпечення на рівні командира частини, в якій він служить.

Підвищення мотивації у визначених обсягах сплановано в основному здійснити за рахунок ресурсу, який вивільнятиметься від оптимізації чисельності Збройних Сил України.

При цьому **передбачається:**

найближчим часом – підвищити розміри грошового забезпечення у залежності від посади до 2500 грн. Це може бути забезпечено відповідними змінами до наказу Міністра оборони України від 02.12.2008 № 600;

починаючи з 2013 року – підвищити посадові оклади на 55 %;

з 2014 року – у тричі збільшити грошове забезпечення.

Розгляд зазначеного не можливо здійснювати окремо від балансу грошового забезпечення в ланцюгу контрактник-офіцер – потрібно створити відповідний табель про ранги.

По-друге, службове житло та соціальна інфраструктура.

Нагальна потреба існує саме в комплексному вирішенні питання забезпечення службовим житлом. Необхідно створення службового житла як для контрактників, так і для офіцерів. З урахуванням зазначеного, а також існуючого відсотку забезпеченості (тобто тих, хто з різних причин не потребує службового житла) орієнтовна сумарна потреба для офіцерів і контрактників складає 57 735 місць (з них контрактники – 33 473).

Пріоритетним напрямом створення фонду службового житла є переобладнання вивільнених будівель під казарми поліпшеного типу та сімейні гуртожитки.

Це є вигідним з багатьох точок зору, насамперед з економічної – з огляду на середню вартість переобладнання одного кв. метра та терміни введення в експлуатацію, які вдвічі менші в порівнянні з будівництвом нового житла. Вказану роботу започатковано у 2003 році, але темпи переобладнання настільки низькі, що за 9 років переобладнано лише 33 будівлі на 4269 ліжко-місць. При існуючих темпах до 2017 року буде переобладнано ще 18 казарм (2250 ліжко-місць), що задовольнить 11 % потреби.

Водночас, у військах існує можливість переобладнати під службове житло 165 будівель, що дасть можливість створити 5 700 блок-секцій на 22 800 ліжко-місць. Фактично, цим буде забезпечено усіх неодружених офіцерів і контрактників.

Для цього потрібно 1 млрд. 692 млн. грн. Ці кошти можливо отримати шляхом перерозподілу видатків з програми, передбаченої на будівництво та придбання житла. Термін переобладнання – до 2015-2016 років.

Зазначене виглядає досить логічним: вирішується проблема формування фонду житла контрактної армії, при цьому, це житло нікуди не дівається – якщо контрактник звільняється, воно вивільняється та залишається на фондах частини.

Проте, вирішення цього питання в такому вигляді не може бути використаним в повній мірі без врахування досвіду Росії, Польщі, Угорщини і інших країн, де вільний вихід за межі частини та гідне грошове забезпечення контрактників дають “неочікуваний” ефект – вони одружуються. Після цього досить різко змінюється відношення до умов служби: якщо їх не забезпечити окремими кімнатами в гуртожитку або не дати можливість оренди житла сімейного типу, контракт може бути не продовжено.

В цьому зв’язку для одружених військових представляється необхідним запровадження механізмів часткової компенсації за піднайом житлових приміщень з поступовим збільшенням видатків на будівництво нового службового житла, та передбачення відповідних коштів у розрахунках, які будуть включені до Державної програми реформування і розвитку.

Крім того, слід зауважити на створення можливостей для отримання контрактником постійного житла, що призведе до закріплення його на військовій службі. Для цього потрібно передбачити участь контрактників у програмі іпотечного кредитування, а також отримання після 20 років служби ліквідного іменного ваучера на постійне соціальне житло.

Водночас, доцільно прийняти до уваги досвід впровадження прийнятого на Заході базового принципу дислокації частин – коли її інфраструктура поділяється на службову, складську та житлову зону. Це впливає на привабливість військової служби, потребує тісної взаємодії з місцевими органами влади та удосконалення інфраструктури військових містечок, спираючись на аутсорсинговий підхід.

По-третє, уклад військової служби.

Контрактник несе військову службу лише в рамках контракту, в якому чітко визначено умови служби, зокрема, унормування службового часу та права особи, в тому числі її право на відпочинок.

Всім відомо, що контрактник не повинен підмітати, вантажити, прибирати та робити інші справи – це апріорі не може бути включено в контракт. Його головне завдання – бойова підготовка та виконання завдань за призначенням, які повинні займати 90 % його службової діяльності.

Зазначене потребує зовсім іншого розкладу дня, внесення змін до статутів Збройних Сил, програм підготовки, нових нормативних документів, іншої психології взаємовідносин командир – контрактник (ставити конкретні завдання відповідно до умов контракту, а не просто тримати на службі), широкого впровадження аутсорсингу в забезпе-

чення діяльності військових колективів. Причому все вищезазначене треба робити одночасно.

Без цього, умови контракту не виконуватимуться, контрактна армія – буксуватиме, а самі контрактники – звільнятимуться при першій можливості.

По-четверте, це ретельний відбір на контрактну службу, який повинен надати можливість набирати в Армію кращих представників молоді, уникнути потрапляння у війська п’яниць, бездарів та тих, хто не знайшов себе у житті.

Для цього необхідно змінити порядок комплектування, внаслідок чого сама система комплектування буде мати три послідовні та взаємопов’язані між собою рівні відбору:

перший рівень – об’єднані районні (міські) комісаріати;

другий – обласні військові комісаріати;

третій – військові частини.

При цьому, рішення – заключати контракт чи ні, а також присвоювати звання до прапорщика включно належатиме виключно командирів частини.

Водночас, система відбору потребує подальшого удосконалення напряму напрацювання необхідних тестів, створення розвиненої системи психологічного відбору та ретельного вивчення контрактника у початковий період його служби.

Також, з метою більш якісного вивчення особового складу та економії коштів, пропонується запровадити короткостроковий контракт для осіб, які не проходили військову службу.

По-п’яте, це навчання.

Робота з оптимізації системи навчання військовослужбовців контрактної служби вже проводиться. Вона орієнтована:

на набуття необхідних знань і навичок технічним персоналом – в системі планового навчання у 4-х коледжах при вищих військових навчальних закладах;

на цільовій (спеціальній) підготовці відповідних категорій контрактників командної ланки – в системі короткострокової курсової підготовки у 4-х навчальних центрах.

Крім того, особливу увагу у 2012-2013 роках необхідно приділити організації цілеспрямованої перепідготовки контрактників, посади яких скорочуються, для укомплектування ними частин перспективного складу, для чого до кінця 2012 року у навчальних центрах розгорнути 2-х місячні фахові курси з перепідготовки за ліцензованими спеціальностями.

Висновки

Таким чином, на основі дослідження нормативно-правового, організаційного, кадрового забезпечення системи підготовки сержантського (старшин-

ського) складу визначено основні умови запровадження системного підходу переводу Збройних Сил України на комплектування військовослужбовцями військової служби за контрактом, який, в свою чергу, з урахуванням спланованих заходів реформування та наявного людського ресурсу забезпечить зростання чисельності військовослужбовців зазначеної категорії.

Без створення відповідних умов плінність кадрів може залишитися в існуючих межах – до 5-6 тисяч осіб на рік. З урахуванням вказаних темпів плінності у 2015 році некомплект військовослужбовців військової служби за контрактом буде складати близько 30 тисяч осіб.

Запровадження системного підходу переходу на контрактну службу, підвищення соціальних стандартів для військовослужбовців та членів їх сімей, безумовно, створить передумови змін на краще статусу професії військового у суспільстві, позитивно відобразиться на престижі військової служби в цілому.

Список літератури

1. Біла книга 2011. Збройні Сили України. – К.: МО України, 2012. – 84 с.
2. Указ Президента України від 10.12.08 № 1153 “Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України”.
3. Указ Президента України від 17.04.02 № 348/2002 “Про Державну програму переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом”.
4. Наказ Міністра оборони України від 18.11.08 № 567 “Про затвердження Концепції створення та розвитку професійного сержантського і старшинського

складу Збройних Сил України та Основних напрямів реалізації Концепції створення та розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України”.

5. Наказ Міністра оборони України від 27.11.07 № 659 “Про затвердження Концепції кадрової політики в Збройних Силах України”.

6. Наказ начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних Сил України від 29.11.10 № 193 “Про стан організації роботи з сержантським (старшинським) складом Збройних Сил України та шляхи її вдосконалення”.

7. Ваганов В.Б. Стратегія національної безпеки України в контексті досвіду світової спільноти / В.Б. Ваганов, О.М. Гончаренко, Е.М. Лисицин // Наука і оборона. – 2001. – № 1. – С. 9-17.

8. Кропивченко С.І. Професіоналізація Збройних Сил України. Част. 1. Етапи професіоналізації та створення професійного сержантського корпусу / С.І. Кропивченко, Є.М. Ващенко, М.І. Литвиненко, Л.О. Петрова // Збірник наукових праць ХУПС. – Х.: ХУПС, 2011. – Вип. 2(28). – С. 42-45.

9. Кропивченко С.І. Професіоналізація Збройних Сил України. Част. 2. Запровадження нової системи комплектування та забезпечення соціальних гарантій / С.І. Кропивченко, Є.М. Ващенко, М.І. Литвиненко, Л.О. Петрова // Збірник наукових праць ХУПС. – Х.: ХУПС, 2011. – Вип. 3(29). – С. 39-42.

Надійшла до редколегії 12.03.2012

Рецензент: д-р техн. наук проф. Ю.В. Стасєв, Харківський університет Повітряних Сил ім. І. Кожедуба, Харків.

АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ КОМПЛЕКТОВАНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ УКРАИНЫ. ПОВЫШЕНИЕ ПРЕСТИЖА ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ ПО КОНТРАКТУ

С.И. Кропивченко, М.И. Литвиненко

В статье рассматриваются отдельные проблемы становления и развития системы подготовки сержантского (старшинского) состава в условиях перехода Вооруженных Сил Украины на контрактный принцип комплектования.

Ключевые слова: Вооруженные Силы Украины, комплектование, военная служба, сержантский корпус, системный подход.

ANALYSIS OF COMPLETING SYSTEM FUNCTIONING OF THE SERVICEMEN OF THE UKRAINIAN ARMED FORCES. INCREASE OF MILITARY SERVICE PRESTIGE BY CONTRACT

S.I. Kropivchenko, M.I. Litvinenko

In the article the separate problems of becoming and development of the system of preparation of sergeant (sergeant major) composition are examined in the conditions of passing the Ukrainian Armed Forces to contract principle of completing.

Keywords: the Ukrainian Armed Forces, completing, military service, corps sergeant, system approach.