

УДК 331.101.2:355.32

М. М. Медвідь

ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ НАВЧАННЯ ФАХІВЦІВ ЗА НАПРЯМОМ ПІДГОТОВКИ (СПЕЦІАЛЬНІСТІЮ) “УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ” В АКАДЕМІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Для пошуку шляхів стимулювання найманих працівників до службово-бойової діяльності за відсутності достатніх умов гарантованого комплектування військових посад обґрунтовано необхідність навчання фахівців за напрямом підготовки (спеціальністю) “Управління персоналом та економіка праці” в Академії Національної гвардії України.

Ключові слова: стимулювання до службово-бойової діяльності, укомплектованість військових посад, проходження військової служби.

Постановка проблеми. У 2014 р. у зв’язку з посиленням загроз національній безпеці, суверенітету і територіальній цілісності України приймається Закон України “Про запобігання фінансовій катастрофі та створення передумов для економічного зростання в Україні” [1], відповідно до якого військовослужбовців позбавляють пільг, а особам, звільненим з військової служби, зменшують пенсійне забезпечення, що, своєю чергою, спричинило звільнення значної кількості військовослужбовців – досвідчених фахівців.

Зазначене вище є результатом використання Верховною Радою України ситуативного підходу. На думку Н. Л. Гавкалової, позицію якої ми поділяємо, такий підхід передбачає правильне діагностування ситуації та прийняття оптимальних управлінських рішень. Однак згідно із ситуативною теорією універсальних рішень для всіх ситуацій не існує [2, с. 273].

Ситуація ускладнюється тим, що відповідно до Закону України “Про Національну гвардію України” чисельність військовослужбовців військового формування, яке раніше називали внутрішніми військами МВС України, має збільшитися від 32 700 [3] до 60 000 осіб [4]. До згаданих змін і без цього були проблеми стосовно укомплектування

військових посад як рядового, сержантського і старшинського складу (у період із січня 2008 р. по травень 2013 р. значення укомплектованості контрактним способом коливалося від 47,7 до 52 % [5, с. 58]), так і офіцерського складу (значення відношення кількості звільнених молодих офіцерів протягом 2,5 років до загальної чисельності випускників Академії внутрішніх військ МВС України у 2001–2009 рр. коливалося від 8 до 23 % [6, с. 133]). Причина цього – відсутність достатніх умов гарантованого комплектування військових посад [7].

Мета статті – пошук шляхів стимулювання найманих працівників до службово-бойової діяльності за відсутності достатніх умов гарантованого комплектування військових посад.

Виклад основного матеріалу. За допомогою відомих принципів і критеріальних ознак нами було виділено сегмент національного ринку праці – ринок праці військовослужбовців, виявлено його неоднорідність [8, с. 16–25]. Відповідно до моделей сегментації ринку праці, запропонованих І. Л. Петровою [9, с. 81, 84, 85], за їх критеріями здійснено розподіл військовослужбовців між сегментами ринку праці (таблиця).

Розподіл військовослужбовців між сегментами у моделях сегментації ринку праці

Назва моделі	Основні критерії моделі	Сегменти моделей, до яких розподілено військовослужбовців	
		Первинний ринок	Вторинний ринок
Модель сегментації ринку праці на первинний і вторинний	Спосіб включення робочої сили у процес праці; спосіб координування праці; спосіб оцінювання праці	Первинний ринок	Вторинний ринок
Модель сегментації ринку праці на внутрішній і зовнішній		Внутрішній ринок	Зовнішній ринок
Дуалістична модель	Зареєстрованість; доступ до джерел кредиту	Формальний ринок	
<i>Розподіл військовослужбовців за критеріями моделей</i>		<i>Офіцерський склад</i>	<i>Рядовий, сержантський і старшинський склад</i>

Примітка. Таблицю складено автором відповідно до дослідження [9, с. 81, 84, 85].

За моделлю сегментації ринку праці на первинний і вторинний конкуренція розгортається всередині сегментів, міжсегментної конкуренції практично немає [9, с. 81]. Перехід від вторинного до первинного ринку праці військовослужбовців відбувається шляхом навчання у вищих навчальних закладах, як правило, у військових.

На практиці зустрічаються випадки зайнятості військовослужбовців у неформальному секторі – у видах діяльності, не заборонених законодавством. Це зумовлено погіршенням умов життя військовослужбовців та нездатністю держави забезпечити належний соціальний захист.

За результатами попередніх досліджень нами також одержано залежність між станом зайнятості найманих працівників у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення у найнесприятливіших для цього регіонах України та можливістю здобуття ними безоплатної освіти [8, с. 76–82]. Відповідно до теорії зайнятості безоплатна вища освіта є нематеріальним доходом найманого працівника, складником ціни праці [9, с. 16; 10, с. 34, 35, 36].

З позиції економіки військовослужбовець та члени його сім’ї – це домогосподарство, у якому хоча б один із його членів виступає як найманий працівник, що продає свою працю для створення такого суспільного блага, як “воєнна безпека”, а соціальний захист – складники ціни праці цього найманого працівника (рис. 1).

Формування необхідних компетентностей через систему освіти та професійної підготовки дає змогу найманому працівникові збільшити розмір своїх матеріальних доходів як у межах військового формування, так і за його межами.

Стимулювання найманих працівників до службово-бойової діяльності через систему освіти та професійної підготовки військовослужбовців відображено на рис. 2.

Розглянемо періоди професійного зростання найманого працівника.

1. *Отримання інформації про можливість проходження військової служби та початкових професійних знань.* Суб’єктами профорієнтаційної роботи є середні школи та вищі навчальні заклади I–II рівнів акредитації. З початком переходу військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний спосіб комплектування діяльність їх кадрових підрозділів ускладнюється, і з’являється нова функція – пошук кадрів. За результатами аналізу міжнародного досвіду виявлено, що незалежно від стану стимулювання до службово-бойової діяльності важливе значення має вербування [8, с. 36–51].

Для проведення ефективної профорієнтаційної роботи нами було обґрунтовано необхідність викладання предмета “Захист Вітчизни” у середніх школах та вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації офіцерами військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення України [8, с. 91–96].

Використовуючи запропонований І. Л. Петровою процесний підхід, відобразимо модель руху найманих працівників на ринку праці (див. рис. 3). Відповідно до цього підходу “ринку праці повинен розглядатися як потокова модель, що має вхідні та вихідні процеси, а також основний процес взаємодії між учасниками ринку праці, під час якого створюються та реалізуються трудові послуги, формуються та розвиваються соціально-трудова відносини” [9, с. 13, 14].

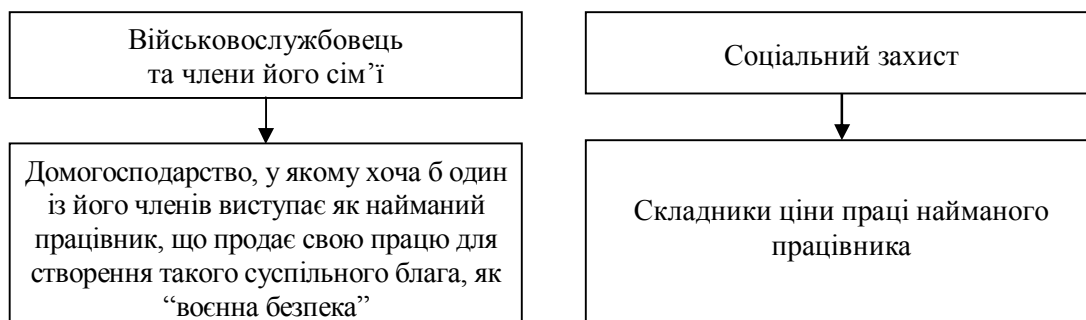
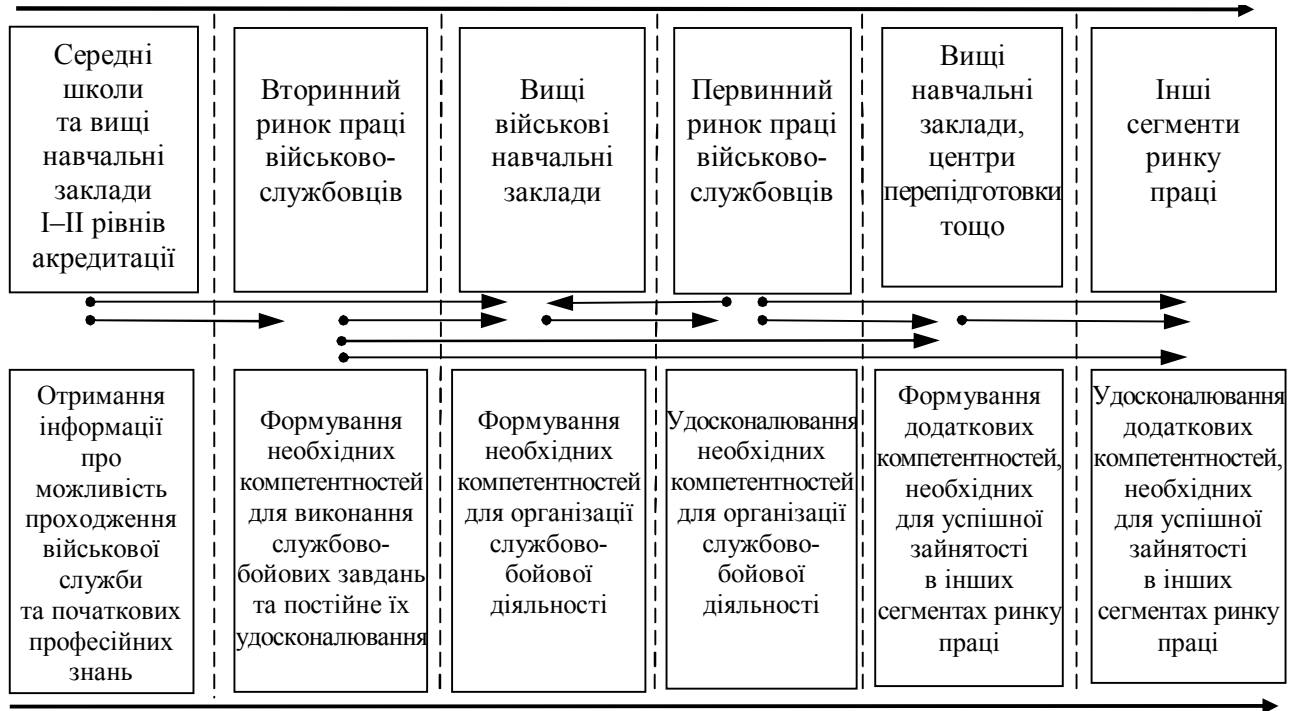


Рис. 1. Соціальний захист військовослужбовця та членів його сім’ї з позиції економіки

Примітка. Рисунок складено автором.

Суб'єкти профорієнтаційної роботи, суб'єкти формування необхідних компетентностей та сегменти ринку праці



Періоди професійного зростання найманого працівника

Рис. 2. Стимулювання найманих працівників до службово-бойової діяльності через систему освіти та професійної підготовки військовослужбовців

Примітка. Рисунок складено автором.

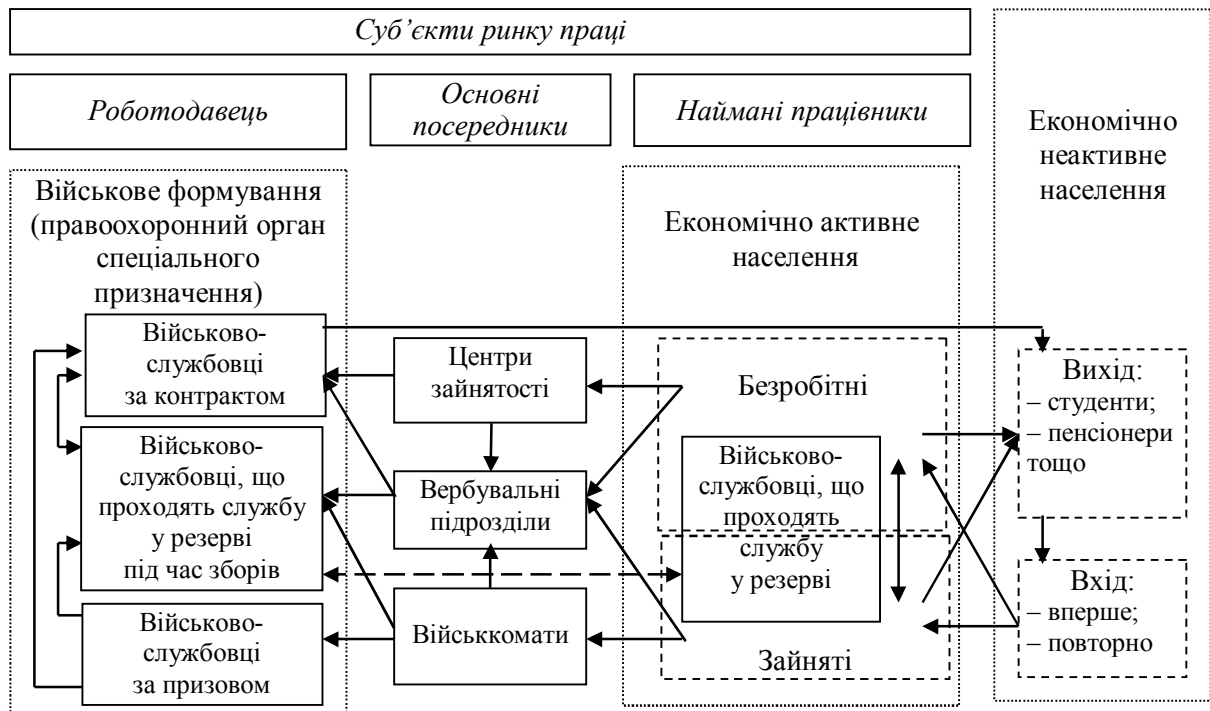


Рис. 3. Модель руху найманих працівників на ринку праці

Примітка. Рисунок складено автором.

Взаємодія вербувальних (кадрових) підрозділів із центрами зайнятості дещо обмежена. Відповідно до Інструкції щодо заповнення форми звітності № 3-ПН “Звіт про наявність вакансій”, затвердженої наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 19.12.2005 р. № 420, під час заповнення відповідної форми у графі 1 зазначається назва професії (посади). Інші відомчі нормативно-правові акти забороняють це робити, оскільки відомості, наприклад, про “штати Головного управління внутрішніх військ МВС України, територіальних командувань, з’єднань, військових частин, закладів, установ на мирний час, та відомості щодо їх обліку”, – це службова інформація. Справді, переглядаючи базу даних вакансій Державної служби зайнятості, спостерігаємо, що вакансій військовослужбовців немає, хоча потреба в укомплектуванні військових посад на сьогодні є.

Серед завдань вербувального підрозділу має бути у тому числі й роз’яснення найманим працівникам, як скористатися можливостями, відображеними на рис. 2. Таким чином, на ринку праці військовослужбовців стають значущими компетентності кадрових працівників та їх формування. Серед вищих військових навчальних закладів України найбільш адаптованою для формування таких компетентностей у майбутніх кадрових працівників є Академія внутрішніх військ МВС України (Академія Національної гвардії України), яка займається підготовкою фахівців з менеджменту. Цей заклад міг би виконувати замовлення і для інших військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення щодо підготовки фахівців за напрямом підготовки (спеціальністю) “Управління персоналом та економіка праці”.

2. Формування необхідних компетентностей для виконання службово-бойових завдань та постійне їх удосконалювання. Суб’єктом формування необхідних компетентностей є вторинний ринок праці військовослужбовців, реалізація яких відбувається під час професійної підготовки та безпосередньо під час виконання службово-бойових завдань.

3. Формування необхідних компетентностей для організації службово-бойової діяльності. Суб’єктами формування необхідних компетентностей є вищі військові навчальні заклади. Мова йде про підготовку фахівців

тактичного, оперативно-тактичного та оперативно-стратегічного рівнів.

4. Удосконалювання необхідних компетентностей для організації службово-бойової діяльності. Суб’єктом удосконалювання необхідних компетентностей є первинний ринок праці військовослужбовців.

5. Формування додаткових компетентностей, необхідних для успішної зайнятості в інших сегментах ринку праці. Суб’єктами формування додаткових компетентностей є вищі навчальні заклади, центри перепідготовки тощо.

Розкриваючи систему соціального забезпечення Народно-визвольної армії Китаю, М. Степанов звертає увагу на те, що “... серьезное внимание уделяется трудоустройству офицеров и унтер-офицеров, увольняемых из рядов вооруженных сил. Общее руководство этой деятельностью возложено на комиссию по трудоустройству уволенных военнослужащих при Госсовете Китайской Народной Республики. При правительствах провинций и автономных районов созданы аналогичные органы, функционирующие в тесном взаимодействии с командованием военных округов всех категорий. Органы власти на местах несут ответственность за предоставление командованию войсковых частей справочной информации об имеющихся вакансиях, подготовку рабочих мест для увольняемых военнослужащих, а при необходимости – за их профессиональное обучение. При этом военным пенсионерам с учетом их должностного разряда предлагаются места работы, а уволенным с командных должностей дивизионного и полкового звена – руководящие посты в местных органах управления и на крупных госпредприятиях. Характерно, что при наличии гражданских претендентов на занятие вакансий предпочтение отдается бывшим военнослужащим. Военным пенсионерам, решившим заняться частной предпринимательской деятельностью, органы местного управления оказывают содействие в предоставлении лицензионных и налоговых льгот, а также в выдаче кредитов и ссуд” [11, с. 37].

Колишнім військовослужбовцям України залишається лише мріяти про такі умови. Проте вихід є. Науковець І. Л. Петрова звертає увагу на те, що серед сигналів ринку праці для ринку освітніх послуг може служити інформація про потреби роботодавців у працівниках певних професій у поточному та майбутньому періодах [9, с. 176].

За результатами опитувань друге місце за чисельністю зайнятих колишніх військовослужбовців після охоронних посідають кадрові підрозділи. Для таких найманих працівників сформовані компетентності, отримані під час проходження військової служби, треба доповнити додатковими, які можна сформулювати шляхом здобуття другої вищої освіти за напрямом підготовки (спеціальністю) “Управління персоналом та економіка праці”.

6. Удосконалювання додаткових компетентностей, необхідних для успішної зайнятості в інших сегментах ринку праці. Суб’єктами удосконалювання додаткових компетентностей і є інші сегменти ринку праці.

Висновки

На ринку праці військовослужбовців значущими стають компетентності кадрових працівників та їх формування. Серед вищих військових навчальних закладів України найбільш адаптована для формування таких компетентностей у майбутніх кадрових працівників Академія внутрішніх військ МВС України (Академія Національної гвардії України), яка займається підготовкою фахівців з менеджменту. Цей заклад міг би виконувати замовлення і для інших військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення щодо підготовки та перепідготовки фахівців за напрямом підготовки (спеціальністю) “Управління персоналом та економіка праці”.

Завдяки такому підходу можливо поліпшити стимулювання найманих працівників до службово-бойової діяльності за відсутності достатніх умов гарантованого комплектування військових посад.

Список використаних джерел

1. Про запобігання фінансовій катастрофі та створення передумов для економічного зростання в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 27.03.2014 р. № 1166-VII : за станом на 03.05.2014 р. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1166-18/page> – Назва з екрана.

2. Теоретичні засади та організаційні механізми реформування державної служби в Україні [Текст] : монографія / Н. Л. Гавкалова, Л. Й. Аведян, Л. Ю. Гордієнко та ін. ; за заг. ред. Н. Л. Гавкалова. – Х. : ХНЕУ, 2012. – 328 с.

3. Про загальну структуру і чисельність Міністерства внутрішніх справ України [Текст] : Закон України від 10.01.2002 р. № 2925-III : за станом на 01.01.2014 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 16. – Ст. 115.

4. Про Національну гвардію України [Електронний ресурс] : Закон України від 13.03.2014 р. № 876-VII : за станом на 03.05.2014 р. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/876-18> – Назва з екрана.

5. Медвідь, М. М. Результати оцінювання впливу грошового забезпечення військовослужбовця та безробіття серед населення на укомплектованість військових посад [Текст] / М. М. Медвідь // Честь і закон. – 2013. – № 4. – С. 58–62.

6. Медвідь, М. М. Оцінювання дії нормативно-правових актів на стан зайнятості у військових формуваннях [Текст] / М. М. Медвідь // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. – 2012. – Вип. 4 (62). – С. 131–136.

7. Медвідь, М. М. Визначення достатніх умов гарантованого комплектування військових посад у мирний час [Текст] / М. М. Медвідь // Честь і закон. – 2013. – № 2. – С. 44–49.

8. Медвідь, М. М. Зайнятість найманих працівників у з’єднаннях та військових частинах внутрішніх військ МВС України [Текст] : монографія / М. М. Медвідь. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2011. – 133 с.

9. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективності функціонування [Текст] : монографія / І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Куліков та ін. – К. : НАН України ; Ін-т екон. та прогнозування, 2009. – 368 с.

10. Шевченко, Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз [Текст] : монографія / Л. С. Шевченко. – Х. : Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.

11. Степанов, М. Система соціального забезпечення в Народно-освободительной армії Китаю [Текст] / М. Степанов // Зарубежное военное обозрение. – 2013. – № 8. – С. 33–39.

Стаття надійшла до редакції 12.04.2014 р.

Рецензент – доктор військових наук, професор І. О. Кириченко, Академія внутрішніх військ МВС України, Харків, Україна