

УДК 331.101.2:355.32

М. М. Медвідь

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАНЬ

Виокремлено сучасний сегмент національного ринку праці – військовослужбовців, розглянуто методологічні засади його формування. Проведено аналіз стану ринку праці військовослужбовців, визначено причини переходу (непереходу) військових формувань на контрактний спосіб комплектування.

Постановка проблеми. Серед проблем професіоналізації військових формувань України найбільш актуальною на сьогодні є завершення їх переходу на контрактний спосіб комплектування. Цей процес офіційно розпочався у 2002 р. [1] і мав завершитися до кінця 2010 р. Згідно з Рішенням Ради національної безпеки і оборони (РНБО) України “Про невідкладні завдання щодо підвищення обороноздатності України”, яке затверджено Указом Президента України, термін завершення переходу на контрактний спосіб комплектування продовжено до 2015 р. [2]. За даними Генерального штабу Збройних Сил (ЗС) України кількість звільнених по відношенню до прийнятих на військову службу за контрактом становила: 99 % у 2005 р., 95 % у 2006 р. та 81 % у 2007 р. [3, с. 38]. Економічна криза в Україні спричинила зменшення попиту на робочу силу на ринку праці та зростання рівня безробіття, що, у свою чергу, позитивно вплинуло на стан комплектування посад військовослужбовців за контрактом.

Згадані події є констатація факту формування сегмента сучасного ринку праці – військовослужбовців. Застосування методологічних підходів у дослідженні дає змогу визначити критерії виокремлення сегмента ринку праці військовослужбовців (РПВ) та виявити основні специфічні особливості його формування і розвитку. Результати аналізу неоднорідності соціально-економічної структури зазначеного ринку праці дадуть можливість ефективно використовувати нагромаджений у ньому трудовий потенціал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Для України дослідження військової служби та відповідного ринку праці є порівняно новими і, як правило, не пов'язаними між собою. Серед наукових праць, в яких досліджуються проблеми переходу військових формувань на контрактний спосіб комплектування, слід зазначити праці Українського центру економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова під керівництвом А. Рачка та М. Сунгуровського [3],

а також учених, які самостійно проводили дослідження: Г. Гозуватенка, О. Лойка, І. Печенюка, О. Разумцева, Л. Савченка та ін.

Методологічними, методичними та прикладними дослідженнями різних аспектів ринку праці займалися чимало українських учених, які зробили значний внесок у вирішення проблем стосовно ринку праці та зайнятості. Серед них: С. Бандура, Д. Богиня, І. Бондар, В. Герасимчук, І. Гнибіденко, О. Гришньова, В. Данюк, М. Долішній, Т. Заєць [4], М. Капінус, М. Кім, В. Кравченко [4], Е. Лібанова [5], В. Онікієнко, І. Петрова, Л. Шевченко та ін. Проте питання щодо становлення та розвитку РПВ, які є актуальними і мають особливе значення для забезпечення національної безпеки держави, практично не досліджені.

Мета статті – розрити методологічні аспекти РПВ, виявити специфіку його формування і функціонування в сучасній моделі національного ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Вихідною передумовою правомірності сегментаційного підходу у дослідженні та управлінні РПВ є визнання структурної і функціональної його неоднорідності.

Ринок праці – система суспільних відносин, соціальних (у тому числі юридичних) норм та інститутів, що забезпечують нормальне відтворення й ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджуються. У вузькому трактуванні ринок праці розглядається як система соціально-економічних відносин між роботодавцями (власниками засобів виробництва) та населенням (власниками робочої сили) щодо задоволення попиту перших на працю, а других – на робочі місця, які є їх джерелом засобів існування [5, с. 12].

Західні економісти Дж. Данлоп, П. Деренгер та М. Пайор обґрунтували теорію неоднорідності ринку праці в частині його поділу на внутрішній і зовнішній (міжфірмовий) на підставі таких

критеріальних ознак, як рівень оплати праці та умови наймання [4, с. 44].

До 2002 р. РПВ за своєю сутністю був внутрішнім, тобто рух кадрів здійснювався лише всередині військових формувань шляхом переміщень з однієї посади на іншу. Підготовкою офіцерських кадрів займалися відомчі навчальні заклади, комплектування посад військовослужбовців за контрактом здійснювалося серед бажаючих військовослужбовців строкової служби, останні формувалися з числа призовників.

Сьогодні в Україні є такі види військової служби: строкова військова служба; військова служба за контрактом осіб рядового, сержантського і старшинського складу; військова служба (навчання) курсантів (слухачів) вищих військових навчальних закладів, а також вищих навчальних закладів, які мають у своєму складі військові інститути, факультети військової підготовки, кафедри військової підготовки; військова служба за контрактом осіб офіцерського складу; військова служба за призовом осіб офіцерського складу [6, ст. 2].

Вихід військових формувань на зовнішній ринок, тобто їх перехід на контрактний спосіб комплектування, було зумовлено:

– змінами воєнно-політичної обстановки у світі, реформуванням збройних сил суміжних держав;

– необхідністю підтримання бойової готовності військ (сил) на належному рівні за рахунок укомплектування військових частин і підрозділів військовонавченим, професійно підготовленим особовим складом, спроможним в умовах скорочення чисельності ЗС якісно виконувати поставлені завдання впродовж тривалого часу;

– зниженням показників щодо стану здоров'я, ділових і моральних якостей юнаків, які підлягають призову на строкову військову службу, зменшенням кількості осіб, що призиваються на таку службу;

– погіршенням стану підготовки і накопичення військовонавчених людських ресурсів, які підлягають призову на військову службу під час мобілізації [1].

Вибір способу комплектування – питання, яке кожна держава вирішує, виходячи з власних політичних, економічних, демографічних та інших особливостей. У сучасних військових формуваннях застосовуються три способи комплектування: добровільний (контрактний), за призовом (військова повинність) і змішаний. Призовного способу комплектування особового складу військових

формувань у “чистому вигляді” фактично не існує, оскільки офіцерський корпус у будь-якому випадку є переважно професійним (кадровим або контрактним). Такий спосіб комплектування застосовується, насамперед, до рядового та сержантського складу, який може бути як призовним, так і професійним (контрактним). Призовний та змішаний способи комплектування зберігають загальну або вибірково військову повинність. Водночас окремі країни, які перейшли на добровільний спосіб комплектування, зберігають на законодавчому рівні можливість відновлення призову за певних (особливих) умов. Так, загальна військова повинність може бути відновлена у разі запровадження воєнного стану (Беліз, Італія, Чилі) або у разі неможливості забезпечити набір необхідної чисельності добровольців (Аргентина, Болівія) [3, с. 3].

Теорія неоднорідності ринку праці з часом зазнала змін та доповнень. У сучасній економічній літературі сформувалися різні позиції щодо розуміння сутності сегментації ринку праці і відповідно напрями, за якими проводиться дослідження методологічного характеру. Зокрема, Е. Лібанова та І. Петрова вважають, що сегментаційний поділ є результатом нерівномірного розвитку ринку праці. Вони акцентують увагу на твердженні, що сегментація – це форма розвитку та результат поглиблення диференціації ринку праці; сутність зазначеного явища вбачається в об'єктивному процесі виникнення і нерівномірного розвитку окремих сегментів ринку праці; критеріальними ознаками їх виділення є відмінності у способах включення робочої сили у трудовий процес, координації та оцінювання їх праці [4, с. 46].

На відміну від наведеного методологічного підходу почав домінувати інший, де під сегментацією розуміють методи маркетингового дослідження та управління ринком праці. Представниками такого напрямку є російські та деякі вітчизняні науковці, а саме: В. Беседіна, Б. Збишко, В. Ішин, В. Петюх, Л. Семеркова, В. Томилов, Л. Торгова, Н. Шалушкін, А. Рофе. На їх думку, з позиції маркетингу ринку праці його сегментація не є суто механічним поділом; вона являє собою діяльність щодо умовного поділу суб'єктів ринку праці, які формують пропозицію праці та попит на неї за обмеженою кількістю критеріїв. Ця діяльність дає змогу маркетологам ринку праці об'єктивно оцінити його кон'юнктуру та місткість, виявити контингент, що утворює основний потік пропозиції ринку праці, визначити перспективи

розвитку його сегментів [4, с. 46].

Науковці Т. Заяць та В. Кравченко у своїх дослідженнях [4, с. 47–51] дійшли висновку, що **сегментація ринку праці** є цілеспрямованим процесом умовного поділу його суб'єктів на окремі сегменти за обґрунтованим набором критеріальних ознак на основі поглиблення неоднорідності та багатоваріантності соціально-економічної структури сукупної пропозиції робочої сили. Учені зауважують: замість вузькофункціональних підходів необхідно застосовувати багатofункціональний підхід, що дає змогу розкрити багатоаспектність цієї категорії.

З огляду на зазначені вище положення перевіримо, чи є РПВ сегментом національного ринку праці, використовуючи відомі принципи та критерії сегментації.

Принцип чіткості рис (або принцип різниці між сегментами). Сутність цього принципу полягає у науково обґрунтованому встановленні чітких меж сегмента ринку праці, у рамках яких мобільність робочої сили обмежена. Цей принцип є провідним серед інших принципів сегментації, оскільки без його підтвердження унеможливується ідентифікація суб'єктів, що належать до різних сегментів ринку праці.

Встановлення наявності чітких меж виокремлення сегмента РПВ у сучасній моделі ринку праці необхідно здійснювати на підставі таких критеріальних ознак.

1. Галузеві. Суб'єкти РПВ – військові формування, діяльність яких є нематеріальним виробництвом, що полягає у виконанні завдань з оборони України, захисту її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності, забезпечення державної безпеки і захисту державного кордону України. Саме тому, на думку автора, до загроз національній безпеці України та стабільності у суспільстві віднесено загрозу незадовільного рівня соціального захисту військовослужбовців, громадян, звільнених з військової служби, та членів їх сімей [7, ст. 7].

2. Демографічні. Згідно з [6, ст. 20] на військову службу за контрактом приймаються громадяни України, які пройшли професійно-психологічний відбір та прослужили на строковій військовій службі не менше трьох місяців, або мають вищу, професійно-технічну чи повну загальну середню освіту і не проходили строкової військової служби, військовозобов'язані, а також жінки, які не мають військових звань офіцерського складу, з відповідною освітою та спеціальною підготовкою, віком від 18 до 40 років. У ЗС України жінки-військовослужбовці становлять близько 12 %, у

внутрішніх військах (ВВ) МВС України – 7,4 %. Ці статистичні дані засвідчують складність проходження військової служби. Тому згаданий діяльності надають перевагу особи чоловічої статі.

3. Мотиваційні. Основними мотивами проходження військової служби є можливість здобути безоплатну вищу освіту (для молоді) та отримати пенсію на пільгових умовах [8].

4. Соціально-економічні (диференціація носіїв робочої сили за рівнем матеріальної забезпеченості, за джерелами доходів; диференціація працівників за їх належністю до певних верств та прошарків суспільства, системою цінностей, стилем життя). Порівнюючи грошове забезпечення з доходами населення України, можна дійти висновку, що воно нижче за середнє [9]. Згідно з [10, ст. 100] забороняється призначення військовослужбовців на посади у порядку службового сумісництва, крім посад, пов'язаних із науково-педагогічною або науковою діяльністю. Додатковим джерелом доходів для військовослужбовця є участь у місіях Організації Об'єднаних Націй.

5. Психологічні. У військовослужбовців більш активно здійснюється професійне становлення та розвиваються професійно важливі якості, одна з яких – психологічна стійкість. Як зазначалося, громадянин України, що бажає служити у військових формуваннях, повинен пройти професійно-психологічний відбір.

Виокремлення сегмента РПВ за допомогою наведених критеріальних ознак відповідає зазначеному принципу, оскільки характерною рисою сегмента є чіткість його меж.

Принцип однорідності сегмента ринку праці. Він означає, що будь-який виділений сегмент повинен об'єднувати учасників ринку праці з огляду на максимальну подібність їхньої соціально-економічної поведінки, які зумовлені єдністю потреб та інтересів. Це дає змогу розраховувати на адекватну реакцію з їх боку на конкретні процеси у сфері соціально-трудова відносин.

РПВ є однорідним, адже на його суб'єктів щодо соціально-трудова відносин діє одна й та ж сама нормативно-правова база: закони України “Про військовий обов'язок і військову службу”, “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”, “Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб” тощо.

У Законі України “Про військовий обов'язок і військову службу” визначено, що **військова служба** є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності

придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України, пов'язаній із захистом Вітчизни. Час проходження військової служби зараховується громадянам України до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби [6].

Принцип кількісного вимірювання основних параметрів сегмента ринку праці. Застосуванням цього принципу можна виявити й оцінити потреби продавців та споживачів трудових послуг, реакцію цільового сегмента на певні дії з регулювання ринку праці.

Нормативно-правова та статистична база дає змогу кількісно оцінити характеристики основних суб'єктів РПВ (табл. 1).

продовження терміну завершення переходу на контрактний спосіб комплектування до 2015 р., на думку автора, було необхідним.

Виокремлення сегмента РПВ за допомогою визначених статистичних даних відповідає зазначеному принципу, оскільки характерною рисою сегмента є можливість кількісного вимірювання основних його параметрів.

Принцип оцінювання виокремленого цільового сегмента за його величиною. Величина сегмента, його загальний стан мають бути адекватними витратам на реалізацію ефективної соціально-економічної політики щодо цього сегмента ринку праці.

Намагання забезпечити високий рівень

Т а б л и ц я 1

*Склад та чисельність суб'єктів ринку праці військовослужбовців (військових формувань України) **

Суб'єкти ринку праці військовослужбовців	Склад та чисельність суб'єктів ринку праці військовослужбовців
Збройні Сили України	191 000 осіб, у тому числі 148 000 військовослужбовців
Державна прикордонна служба України	50 000 осіб, у тому числі 42 000 військовослужбовців
Внутрішні війська МВС України	33 300 осіб, у тому числі 32 700 військовослужбовців
Служба безпеки України	33 500 осіб, у тому числі до 27 200 військовослужбовців
Державна спеціальна служба транспорту	5 000 осіб, у тому числі 4 500 військовослужбовців
Служба зовнішньої розвідки України	4 350 осіб, у тому числі до 4 010 військовослужбовців
Управління державної охорони України	2 993 осіб, у тому числі 2 912 військовослужбовців

П р и м і т к а. * – таблиця складена автором за результатами розгляду нормативно-правової бази.

Відповідно до табл. 1 на військовій службі в Україні може перебувати до 261 322 осіб. Щодо визначення потреб у комплектуванні посад військових формувань можна отримати інформацію у їх головних кадрових підрозділах. Серед формувань України, посади яких комплектували військовослужбовцями строкової служби, першими здійснили перехід на військову службу за контрактом, Служба безпеки України (СБУ) (2007 р.) та Державна прикордонна служба (ДПС) України (2008 р.) (див. рис. 1).

Потреби у військовослужбовцях строкової служби залежать від стану комплектування посад військовослужбовцями за контрактом. Якщо у ЗС України намітилась позитивна тенденція переходу на комплектування контрактним способом (див. рис. 2), яка, насамперед, пов'язана з постійним скороченням чисельності їх особового складу, то у ВВ МВС України прогнозувати ситуацію неможливо (див. рис. 1). Таким чином, згадане раніше прийняття Рішення РНБО України щодо

військової безпеки країни меншими витратами є одним із головних аргументів вибору способу комплектування військових формувань. На думку багатьох західних військових експертів, при порівнюванні призовного та контрактного способу комплектування посад військовослужбовців контрактний спосіб є більш економічним у зв'язку з уникненням додаткових витрат на повторні цикли підготовки призовників.

При добровільному способі комплектування загальні бюджетні видатки на оборону є вищими, але реальна вартість забезпечення оборонної безпеки – нижчою.

Таке твердження на перший погляд є парадоксальним, але вартість призовників охоплює приховані витрати, які не відображаються у бюджеті: молода людина, що служить за призовом та отримує за це мізерне грошове утримання, фактично сплачує податок у розмірі різниці між зарплатою військовослужбовця за контрактом і за призовом. Реальні ж витрати призовника можуть

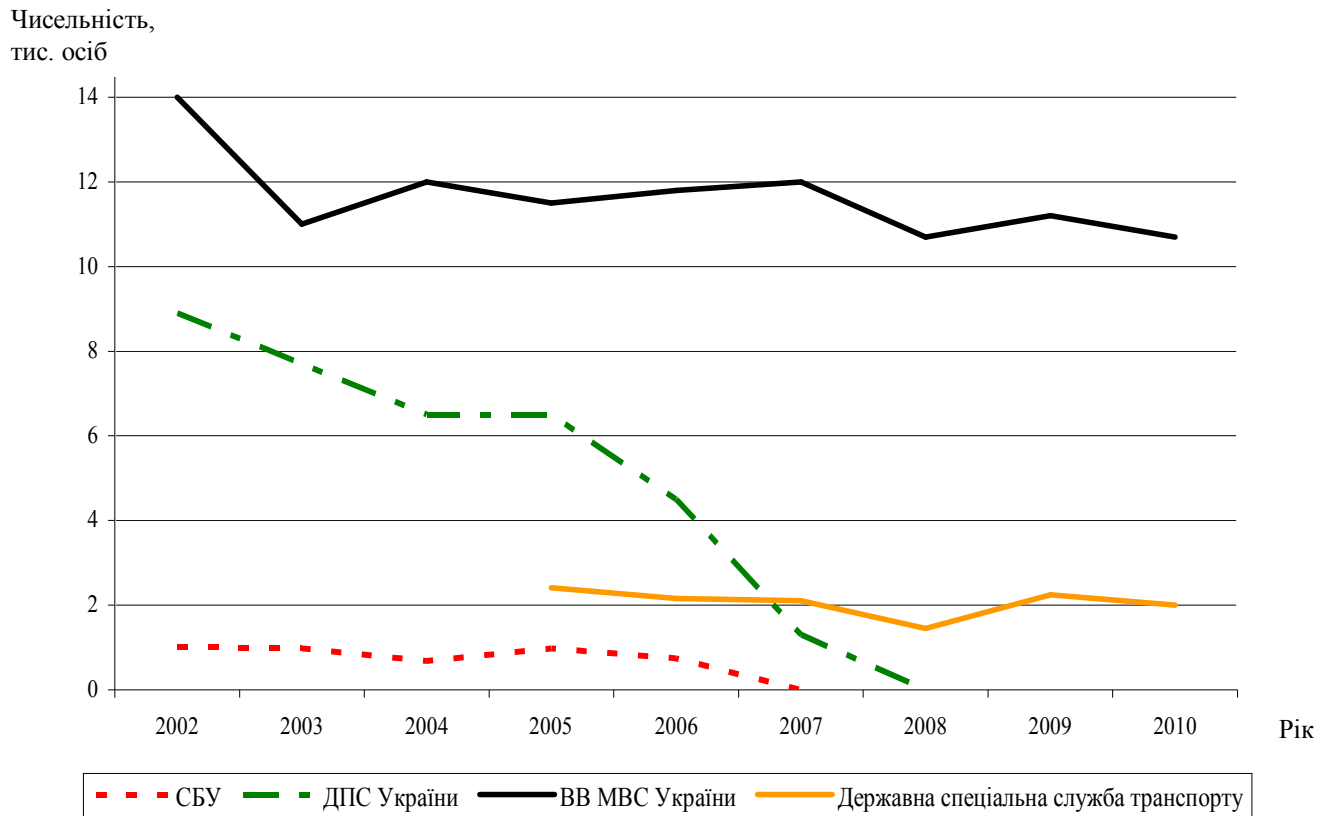


Рис. 1. Чисельність громадян України, що підлягали призову на строкову військову службу у військові формування протягом 2002–2010 рр. * *

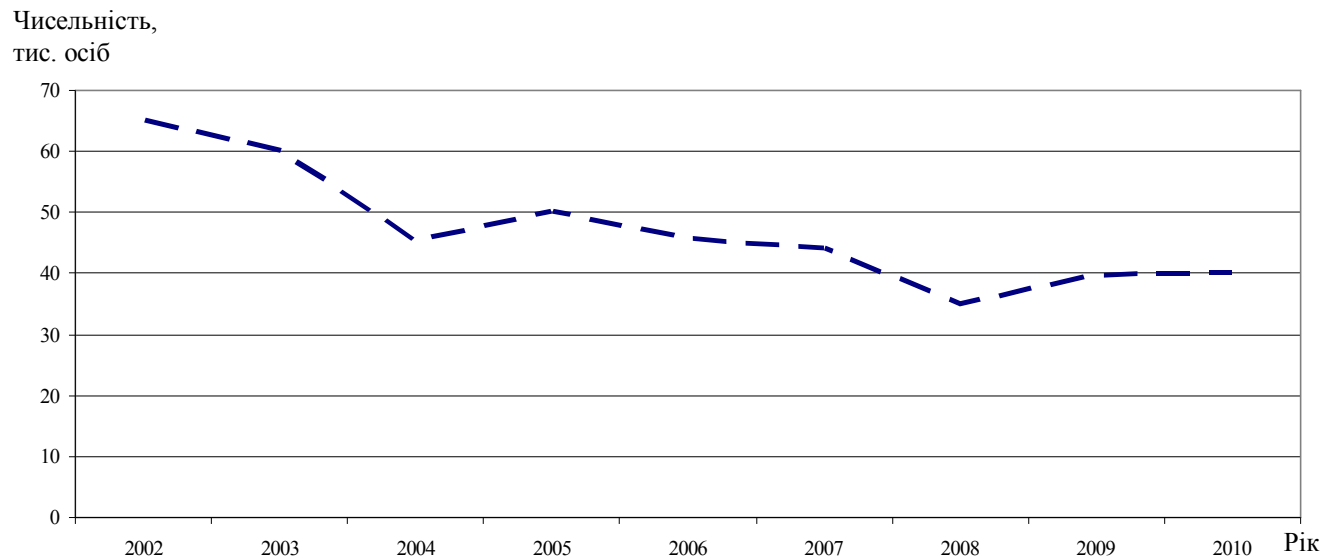


Рис. 2. Чисельність громадян України, що підлягали призову на строкову військову службу у ЗС України протягом 2002–2010 рр. * *

Примітка. * * – графіки складено автором з використанням статистичних даних, відображених у постановках Кабінету Міністрів України “Про затвердження чисельності громадян України, що підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків для проведення призову...” у відповідний період.

бути набагато вищими через втрачені можливості роботи з гідною зарплатою. Навіть якщо юнаку вдається уникнути призову, то загроза бути призваним під час наступної кампанії позначається

на його життєвих перспективах.

Отже, нижчі бюджетні видатки на утримання призовників не можуть бути однозначним аргументом її меншої вартості через наявність

прихованих особистих і суспільних втрат, які не піддаються детальним підрахункам. Незважаючи на те, що процес переходу є значно витратним і складним, а на позитивні результати доводиться очікувати тривалий час, експерти вважають, що професійні військові формування у довгостроковій перспективі мають однозначну перевагу за критерієм “ефективність/вартість” [3, с. 9].

Принцип достатньої сформованості інформаційних зв'язків між суб'єктами цільового сегмента ринку праці. Суб'єкти ринку праці перебувають під впливом певних інформаційних та соціально-економічних дій, які дозволяють спрямувати роботу відповідних структур на більш ефективне використання існуючих інформаційних каналів, а також на формування нових. Особливої уваги потребує налагодження каналів зворотного зв'язку з метою оцінювання об'єктивності дослідження ринку праці та раціональності його управління.

роботодавцем – державою – та найманими працівниками з необхідними якостями для виконання службово-бойових завдань.

Як зазначалося вище, військова служба є державною службою особливого характеру, а час проходження військової служби зараховується громадянам України до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби. Ці положення відображають взаємозв'язок РПВ з іншими сегментами ринку праці (рис. 3).

РПВ є частиною ринку праці держслужбовців. Взаємозв'язок РПВ з іншими сегментами ринку праці через міжсегментні переходи за спеціальностями пояснює стан комплектування посад військовослужбовців військових формувань контрактним способом. Велика частина персоналу ДПС України та СБУ отримують юридичну підготовку (освіту) та набувають досвіду роботи у правовому полі. Надалі їх представники можуть

Міжсегментні переходи за спеціальностями:

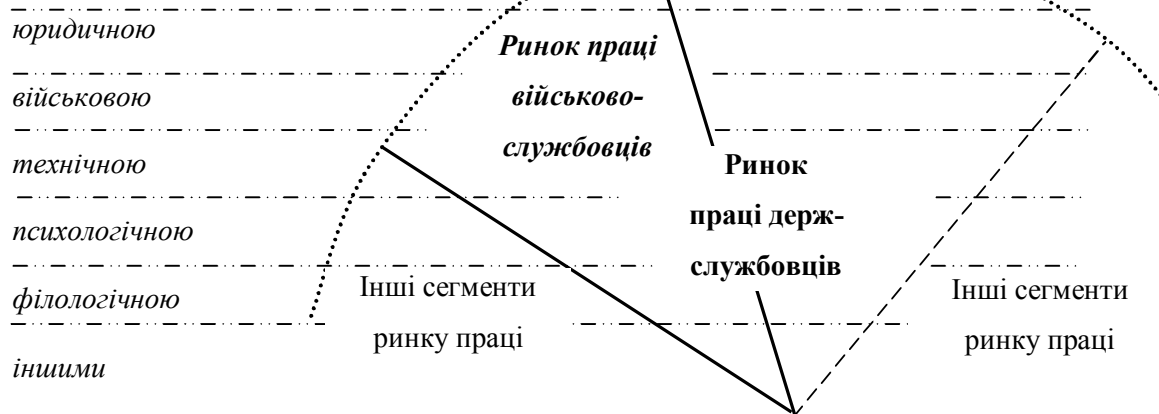


Рис. 3. Взаємозв'язки ринку праці військовослужбовців з іншими сегментами ринку праці

На РПВ інформаційні зв'язки між його суб'єктами ще не сформовано. Протягом 2008 р. у ЗС України було створено територіальні центри комплектування за рахунок коштів, виділених з бюджету. В інших військових формуваннях подібні заходи не фінансуються, і через це їм необхідно самостійно шукати ресурси для створення вербувальних підрозділів.

Завдяки реалізації процесу сегментації ринку праці з метою виокремлення його сегмента – РПВ – за допомогою обґрунтованих вище методологічних засад можна поглибити його соціально-економічну сутність.

Ринок праці військовослужбовців – сегмент національного ринку, особливість якого полягає у специфіці форм і методів регулювання соціально-економічних відносин між моносонним

переходити працювати в інші сегменти ринку за юридичною спеціальністю. Великій же частині персоналу ЗС України та ВВ МВС України в інші сегменти ринку праці перейти складніше, адже вони проходять військову підготовку (здобувають освіту), притаманну лише РПВ.

Висновки

Висвітлені методологічні засади сегментації ринку праці дають підстави стверджувати, що РПВ є складником національного ринку праці. Визначені його взаємозв'язки з іншими сегментами ринку праці можна використовувати під час прийняття рішень щодо подальшого здійснення переходу військових формувань на контрактний спосіб комплектування та при

формуванні відповідної нормативно-правової бази. По завершенні зазначеного процесу з метою безперервного забезпечення національної безпеки держави пропонуємо на законодавчому рівні зберегти можливість відновлення призову у разі запровадження воєнного стану та у випадку неможливості забезпечити набір необхідної чисельності добровольців.

У подальших дослідженнях щодо РПВ варто приділяти увагу вивченню досвіду інших країн, визначенню соціально-економічних чинників мотивації військової служби за контрактом та пошуку найбільш ефективних методів роботи на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Про Державну програму переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом : указ Президента України від 17.04.2002 р. № 348/2002. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 26 вересня 2008 р. Про невідкладні завдання щодо підвищення обороноздатності України : указ Президента України від 10.01.2009 р. № 2/2009. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Куди крокує професіоналізація Збройних Сил України? (Аналітична доповідь центру Разумкова) // Національна безпека і оборона. – 2008. – № 5. – С. 2–50.
4. Стратегія розвитку молодіжного сегменту ринку праці України та забезпечення зайнятості молоді : звіт про НДР. – № ДР 0105U008187. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 209 с.
5. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навч. літератури, 2003. – 224 с.
6. Про військовий обов'язок і військову службу : закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.
7. Про основи національної безпеки України : закон України від 19.06.2003 р. № 964-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 39. – Ст. 351.
8. Медвідь М. М. Безоплатна вища освіта – вирішальний мотив призову на військову службу за контрактом на сучасному етапі реформування внутрішніх військ МВС України / М. М. Медвідь // Збірник наукових праць НА ДПС України. – Хмельницький, 2008. – № 44. – Ч. II. – С. 182–185.
9. Медвідь М. М. Регіональні особливості мотивації призову на військову службу за контрактом у внутрішніх військах МВС України / М. М. Медвідь // Збірник наукових праць НА ДПС України. – Хмельницький, 2008. – № 43. – Ч. II. – С. 219–222.
10. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України : указ Президента України від 10.12.2008 р. № 1153/2008. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

Стаття надійшла до редакції 09.06.2010 р.