Міністерство внутрішніх справ України
Національна академія Національної гвардії України

На правах рукопису

МЕДВІДЬ МИХАЙЛО МИХАЙЛОВИЧ

УДК [331.101.37+005]:355.2 (043.5)

МЕТОДОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук

Дисертація є ідентичною
іншим примірникам дисертації
Вчений секретар спеціалізованої
вченої ради Д 64.055.02
к.е.н., доцент Н. С. Маркова

Науковий консультант
Амосов Олег Юрійович
доктор економічних наук, професор
Заслужений діяч науки і техніки України

Харків–2015

ЗМІСТ

ВСТУП 5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ 19
1.1 Понятійно-категоріальний апарат методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності 19
1.2 Генезис концепції воєнної безпеки, характеру та змісту військової служби в умовах глобалізації 37
1.3 Необхідні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності 60
Висновки до розділу 1 80
РОЗДІЛ 2 ДЕМОГРАФІЧНИЙ АСПЕКТ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ 84
2.1 Визначення концепції проведення дослідження щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності 84
2.2 Обґрунтування взаємовпливу демографічного стану держави та її спроможності захистити населення 101
2.3 Дослідження трудової мобільності та міграційного руху людей із сформованими військовими компетентностями 117
Висновки до розділу 2 143
РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ 146
3.1 Визначення достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності 146

3.2 Виявлення регіональних відмінностей соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності 178
3.3 Визначення гендерних особливостей формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності 216
3.4 Розроблення концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності 224
Висновки до розділу 3 244
РОЗДІЛ 4 ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ ЩОДО ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ 247
4.1 Обґрунтування методологічного підходу до формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності 247
4.2 Аналіз міжнародного досвіду організації діяльності на ринку праці щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності 259
4.3 Удосконалення методичного підходу до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці 284
Висновки до розділу 4 308
РОЗДІЛ 5 КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД У ФОРМУВАННІ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ 311
5.1 Визначення шляхів удосконалювання науково-методичного підходу до стимулювання найманих працівників до службово-бойової діяльності через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти 311
5.2 Обґрунтування умов формування людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності через систему професійної орієнтації 330
5.3 Визначення необхідних компетентностей для формування і розвитку людських ресурсів, які використовуються в антитерористичній діяльності 338

5.4 Обґрунтування необхідних компетентностей та умов розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності міжнародних миротворчих місій 349
Висновки до розділу 5 358
РОЗДІЛ 6 УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ 361
6.1 Обґрунтування науково-методичного підходу до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності 361
6.2 Визначення соціально-економічних умов проходження найманими працівниками військової служби у резерві 379
6.3 Обґрунтування науково-методичного підходу до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта як інструменту механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності 388
6.4 Внесення змін до існуючого механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності 397
Висновки до розділу 6 414
ВИСНОВКИ 417
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 423
ДОДАТКИ 479

ВСТУП

Актуальність теми. Головною причиною виникнення проблеми формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності (СБД) є негативні демографічні процеси, які характеризуються зниженням загальної чисельності населення держави, зокрема, чисельності чоловічого населення за групою призовного віку. На динаміку значень цих показників впливають погіршення стану здоров'я населення, зниження народжуваності та зовнішня міграція. Демографічна ситуація як одна з переважних привела на початку 2002 р. до реформування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення шляхом зміни способу їх комплектування з призовного на контрактний. Проте завершити цей процес вдалося лише Службі безпеки України (у 2007 р.) та Державній прикордонній службі України (у 2008 р.). Це пояснюється іншою, не менш важливою причиною – невідповідністю реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Недофінансування формування суспільного блага – воєнної безпеки, відсутність належного стимулювання до СБД вплинули на стан сформованості людських ресурсів для використання у СБД у мирний період, а також на процес їх використання в особливий (воєнний) період, що відповідає сучасним умовам.

Воєнна безпека створюється за результатами СБД військовими формуваннями та правоохоронними органами спеціального призначення з використанням коштів державного бюджету, отриманих шляхом оподаткування. Наразі є практичні проблеми щодо суспільної необхідності комплектування військових посад та відсутності належних соціально-економічних умов для цього, що відображено як у нормативно-правових актах, так і у наукових працях. Зазначена проблема може спричинити: відсутність у держави професійних військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення, відмову роботодавців у

працевлаштуванні військовослужбовців, що проходять військову службу у резерві; відтік людських ресурсів держави за кордон в особливий (воєнний) період. Більш того, зростання рівня бідності населення України, погіршення соціально-економічних умов людського розвитку по завершенні бойових дій можуть посилити міграцію, зокрема, тієї частини населення, у якої сформовані військові компетентності, а також призвести до створення приватних військових компаній в Україні, які надаватимуть послуги СБД іншим державам, що цього потребуватимуть.

Щоб мати цілісне уявлення про закономірності й сутнісні характеристики формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, доцільно розглянути генезис об'єкта дослідження через призму теорій глобалізації, міжнародної і національної безпеки, суспільних благ, демографії, соціальної економіки та політики, а також розкрити сутність регулювання зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, що дасть можливість вирішувати зазначені проблеми. У наведених теоріях увага приділяється окремим аспектам формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Так, методологію людського розвитку, відтворення і використання людських ресурсів в Україні та за кордоном досліджують такі провідні вчені, як О. Ю. Амосов, В. Я. Брич, К. Брюстер (C. Brewster), Н. Л. Гавкалова, І. Ф. Гнибіденко, О. А. Грішнова, Г. В. Задорожний, Т. А. Заяць, М. М. Кім, А. М. Колот, Г. Т. Куліков, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, О. В. Макарова, О. А. Малиновська, Ю. М. Маршавін, В. Л. Міненко, Г. В. Назарова, В. Г. Никифоренко, О. Ф. Новікова, Ю. Пенц (J. Penc), І. Л. Петрова, А. Пізам (A. Pizam), С. І. Пирожков, У. Я. Садова, Л. К. Семів, М. В. Семикіна, П. Сперроу (P. Sparrow), У. Трейсі (W. Tracey), Л. С. Шевченко, В. Г. Щербак та ін. Соціальні та демографічні детермінанти національної (воєнної) безпеки держави відображені у працях А. Л. Баланди, В. О. Богдановича, Г. Бутуля (G. Bouthoul), Дж. А. Голдстоуна (J. A. Goldstone), Х. Гуннара (H. Gunnar), М. Г. Маслової та інших учених. Удосконаленню наукового супроводу СБД присвячені дослідження вчених В. П. Городнова, Г. А. Дробахи, І. О. Кириченка, О. М. Шмакова та ін.;

соціальному аспекту військової служби за контрактом – праці В. М. Артюха, Ю. А. Гусака, Ю. А. Калагіна, І. І. Приходька, І. С. Романченка та ін.

Незважаючи на важливість і цінність наукових праць учених, проблема формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД залишається недостатньо дослідженою щодо: виявлення особливостей ринку праці для СБД; визначення достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; розроблення відповідних концептуальних положень; обґрунтування методологічного підходу до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; обґрунтування науково-методичного підходу до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД тощо. Цим і зумовлено вибір теми, визначення мети, задач, об’єкта, предмета і логіки дослідження.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження виконувалося у розрізі науково-дослідних робіт Академії внутрішніх військ МВС України (м. Харків) за такими темами: "Обґрунтування системи психологічного забезпечення службово-бойової діяльності військовослужбовців внутрішніх військ МВС України" (шифр "Діяльність", номер державної реєстрації 0108U007535), у рамках якої виявлено залежність стану зайнятості у військових формуваннях за регіонами України від значень основних показників мотивації СБД; "Удосконалення системи державного управління забезпеченням внутрішньої безпеки держави" (шифр "Платформа", номер державної реєстрації 0113U007109), у рамках якої визначено достатні умови гарантованого комплектування військових посад, розроблено систему стимулювання найманих працівників до СБД через систему освіти та професійної підготовки військовослужбовців. Крім того, дослідження проводилося у розрізі науково-дослідної роботи Науково-методичного центру кадрової політики Збройних Сил України (м. Київ) за темою "Аналіз факторів, що впливають на стан кадрової політики в Збройних Силах України" (шифр "Крок", номер державної реєстрації 0101U001161), у рамках якої визначено принципи підвищення ефективності військової служби за контрактом сержантського та

старшинського складу, а також науково-дослідної роботи Донецького інституту ринку та соціальної політики за темою "Формування соціально-економічних передумов становлення і розвитку ринкової економіки в Україні" (номер державної реєстрації 0107U010037), у рамках якої відображено соціально-економічні передумови зміни способу комплектування військових формувань на контрактний.

Тема та зміст дисертації відповідають основним положенням Державної програми переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування і розроблення концептуальних положень, методології та методичного забезпечення формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, застосування яких на практиці створить передумови для забезпечення укомплектованості військових посад і як результат – забезпечення формування суспільного блага – воєнної безпеки.

Для досягнення мети дослідження поставлено такі задачі:

здійснити аналіз теорій глобалізації, міжнародної, національної безпеки, концепції воєнної безпеки, теорій суспільних благ та зайнятості;

визначити змістовні характеристики поняття "військова служба";

обґрунтувати вибір принципів комплектування військових посад;

дослідити демографічний аспект формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

виявити особливості ринку праці для СБД на національному та міжнародному рівнях;

визначити достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

розробити концептуальні положення щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

обґрунтувати методологічний підхід до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

удосконалити методичний підхід до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці;

удосконалити науково-методичний підхід до стимулювання найманих працівників до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти;

обґрунтувати науково-методичний підхід до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

розвинути науково-методичний підхід до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта як інструменту механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

удосконалити механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Об’єкт дослідження – процеси формування, розвитку та використання людських ресурсів.

Предмет дослідження – теоретико-методологічні основи, методичні підходи та практичні рекомендації до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою дисертації є наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених з питань формування, розвитку та використання людських ресурсів, зокрема у СБД.

Для досягнення поставленої мети та розв’язання визначених задач використано: діалектичний метод наукового пізнання, аналізу та синтезу, історичний, синергетичний та логічний підходи – для дослідження еволюції теорій глобалізації, міжнародної і національної безпеки, концепції воєнної безпеки, теорій суспільних благ, демографії, зайнятості, регулювання та для розроблення концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; для вдосконалення механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; метод кореляційного аналізу – для встановлення наявності залежності між відмовою країни від загального призову на військову службу у мирний період та зменшенням значення показника "чисельність чоловічого населення за віковою групою 15–19 років", залежності стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення за

регіонами України від значень основних показників мотивації СБД, а також залежності стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення у найменш сприятливих для цього регіонах України від можливості здобуття безоплатної вищої освіти військовослужбовцями за контрактом; метод опитування – для визначення чинників та показників мотивації СБД, достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, а також для обґрунтування науково-методичного підходу до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; метод математичного моделювання та прогнозування Бокса–Дженкінса – для з'ясування мети підписання контракту про проходження військової служби найманим працівником та визначення укомплектованості військових посад рядового, сержантського та старшинського складу контрактним способом у майбутньому, який використано у моделі авторегресії і розподіленого лагу другого порядку з двома екзогенними змінними; метод кластерного аналізу – для поділу регіонів на групи за значеннями основних показників мотивації СБД; метод оптимізації Ньютона – для визначення оптимальних обсягів грошового забезпечення військовослужбовців-контрактників за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, який використано у моделі нелінійного програмування з нелінійним критерієм та з лінійними обмеженнями.

Інформаційну базу дослідження склали законодавчі та інші нормативно-правові акти України, статистичні матеріали Державної служби статистики України, Збройних Сил України, Національної гвардії України (у минулому – внутрішніх військ МВС України), результати наукових розробок окремих наукових установ та вчених, висновки і рекомендації експертів проекту Твінінг "Впровадження та розвиток управління якістю в українській міліції" щодо ефективного комплектування військових посад контрактним способом та нормативного регулювання соціально-трудових відносин, результати власних досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів. Принциповою особливістю дисертації є обґрунтовані і розроблені концептуальні положення, методологія та методичне забезпечення формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, застосування яких на практиці створить передумови для забезпечення укомплектованості військових посад і як результат – забезпечення формування суспільного блага – воєнної безпеки. У процесі дослідження одержано такі наукові результати:

вперше:

виявлено особливості ринку праці для СБД: на національному рівні – ринку праці військовослужбовців, що є сегментом національного ринку праці, особливості полягають у специфіці форм і методів регулювання соціально-економічних відносин між монопсонним роботодавцем – державою – та найманими працівниками, придатними до СБД, а основною особливістю цього сегмента є відсутність профспілок, що ускладнює регулювання грошового забезпечення військовослужбовців; на міжнародному рівні, на відміну від національного рівня, є чимало покупців послуг праці, пов'язаної з безпосереднім виконанням службово-бойових завдань (іноземні легіони, приватні військові компанії), тобто середовище сегмента є конкурентним, а наймані працівники не всі є військовослужбовцями, при цьому основною особливістю зазначеного сегмента ринку праці на міжнародному рівні є відсутність реемігрції; усі виявлені особливості враховано в інструментах механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, що є підґрунтям для практичної діяльності з регулювання ринку праці;

визначено достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, у яких ураховано попит і пропозицію на національному (регіональному) ринку праці, рівень безробіття у державі (регіоні), грошове забезпечення військовослужбовця-контрактника та його витрати на оренду житла у порівнянні з доходами домогосподарства, членом якого є військовослужбовець, при цьому визначені достатні умови є основою концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; достатні соціально-

економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є внеском у розвиток теорії трудової вартості;

розроблено концептуальні положення щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, відповідно до яких на формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД у мирний період дія соціально-економічних зв'язків переважає над дією суто соціальних зв'язків, а у воєнний (особливий) період – навпаки, при цьому використання людських ресурсів у СБД у воєнний (особливий) період залежить від стану їх сформованості у мирний період, і за допомогою яких обґрунтовано методологічний підхід формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; використання розроблених концептуальних положень створює теоретичне підґрунтя для формування соціально-економічних програм людського розвитку;

обґрунтовано методологічний підхід до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, який ґрунтується на усуненні протиріч між державою (що відповідає за формування суспільного блага – воєнної безпеки) та іншими суб'єктами економічної діяльності (домогосподарствами, підприємствами та "сектором закордон") щодо використання людських ресурсів у СБД і який став основою вдосконалених підходів: методичного підходу – до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці і науково-методичного – до стимулювання найманих працівників до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти, а також за допомогою якого обґрунтовано методологію формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, що дозволить підвищити обґрунтованість прийняття управлінських рішень у галузі соціальної економіки і політики;

обґрунтовано науково-методичний підхід до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, який полягає, за наявності додаткового фінансового ресурсу, у виборі такого чинника серед інших чинників, позитивна зміна значення показника якого найбільше впливає на зміну значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" до

рівня його достатності, при цьому його використано для вдосконалення механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, що сприятиме прийняттю обґрунтованих управлінських рішень за недостатніх соціально-економічних умов формування, розвитку та використання людських ресурсів і в інших сферах діяльності;

удосконалено:

змістовні характеристики поняття "військова служба", які, на відміну від інших, визначають військовослужбовця та його сім'ю як домогосподарство, у якому хоча б один із його членів є працівником, що продає свої послуги праці для створення суспільного блага – воєнної безпеки, а соціальний захист цієї сім'ї є складником ціни праці військовослужбовця (ціни військової служби), що враховано у концептуальних положеннях та методологічному підході до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, а також є внеском у забезпечення методологічної єдності дослідження соціально-економічних процесів на ринку праці;

методичний підхід до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці, який, на відміну від існуючого підходу, враховує отриману залежність укомплектованості військових посад рядового, сержантського та старшинського складу контрактним способом від рівня безробіття, передбачає наявність та ефективність діяльності вербувальних підрозділів, їх взаємодію з іншими посередниками на ринку праці між найманими працівниками та військовим формуванням (правоохоронним органом спеціального призначення), що дало змогу обґрунтувати потребу внесення наведених відмінностей до механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; розроблений методичний підхід дозволить підвищити обґрунтованість прийняття управлінських рішень щодо регулювання зайнятості населення;

науково-методичний підхід до стимулювання найманих працівників до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти, який відрізняється від інших підходів комплексністю, урахуванням принципу навчання протягом усього життя, використанням компетентнісного підходу, а також отриманою залежністю стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального

призначення у найменш сприятливих для цього регіонах України від можливості здобуття безоплатної вищої освіти військовослужбовцями-контрактниками і яким обґрунтовано потребу внесення наведених відмінностей до механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД зменшенням витрат держави на професійну адаптацію військовослужбовців та членів їх сімей; запропонований науково-методичний підхід сприятиме прийняттю управлінських рішень у галузі розвитку людських ресурсів (відповідно до існуючої Конвенції Міжнародної організації праці);

механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, який відрізняється від інших механізмів урахуванням концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, принципів комплектування військових посад, принципів функціонування механізму (в основу яких закладено достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД), нових суб'єктів та інструментів і за допомогою якого реалізується методологія формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД на всіх рівнях економіки, що сприятиме запобіганню виникнення негативних соціальних явищ відповідно до одного з головних завдань соціальної політики;

дістали подальшого розвитку:

концепція воєнної безпеки, положення якої доповнені врахуванням того, що воєнна безпека на міжнародному рівні є змішаним благом, яке характеризує участь держави у системах колективної безпеки через вплив на процес формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, чим забезпечуються збереження людських ресурсів держави завдяки зменшенню ймовірності її участі у воєнних конфліктах та зниження витрат на цей процес, що враховано у концептуальних положеннях щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД і що сприятиме реалізації гуманістичних принципів розвитку економіки відповідно до тенденцій її гуманізації та соціалізації;

вибір основних принципів комплектування військових посад за обґрунтованим очікуваним результатом, відповідно до якого достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД визначаються такими принципами комплектування військових посад, як екстериторіальний принцип –

за критерієм дислокації військової частини відносно місця народження та проживання людини – потенційного військовослужбовця, а також добровільний (контрактний) – за критерієм добровільності людини у прийнятті рішення щодо проходження військової служби, і який ураховано у концептуальних положеннях та механізмі формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; практична реалізація запропонованого вибору принципів сприятиме створенню нових робочих місць та зниженню рівня безробіття;

складник демографічної науки – воєнна демографія, положення якої доповнені врахуванням одержаної залежності між відмовою країни від загального призову на військову службу у мирний період та зменшенням значення показника "чисельність чоловічого населення за віковою групою 15–19 років", а також урахуванням описаного міграційного руху населення із сформованими військовими компетентностями, що відображено у концептуальних положеннях щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; обґрунтовані і запропоновані доповнення є внеском у розвиток демографічної науки;

науково-методичний підхід до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта стосовно стимулювання найманих працівників до СБД, який відрізняється від існуючого підходу обґрунтуванням визначення методів, кількісних та якісних показників оцінювання соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, виявленням дії неврахованих чинників на досягнення мети, передбаченої нормативно-правовим актом, що враховано у механізмі формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД як його інструмент; розроблений науково-методичний підхід сприятиме формуванню та активізації нормативного-правового забезпечення розвитку та використання людських ресурсів.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що основні положення і висновки, подані у дисертації, доведені до рівня методичних розробок та практичних рекомендацій, упровадження яких створить передумови для забезпечення укомплектованості військових посад і як результат – забезпечення формування такого суспільного блага, як воєнна безпека. Результати дисертації у вигляді наукових доповідей і записок були направлені державним органам різних рівнів управління і

використані ними у практичній діяльності. Зокрема, у діяльності: Координаційного центру з упровадження економічних реформ Адміністрації Президента України (№ КЦ-01-32/133 від 01.12.2014 р.) – методика визначення достатніх умов гарантованого комплектування військових посад контрактним способом, яку застосовували під час підготовки й експертизи актів законодавства, спрямованих на впровадження економічних реформ у сферу воєнної безпеки; Міністерства праці та соціальної політики України (№ 2771/14-11 від 17.03.2011 р.) – заходи державної політики у сфері зайнятості та трудової міграції, соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей, а також заходи щодо стимулювання до військової служби; Управління кадрів Головного управління Національної гвардії України (№ 27/2 від 02.04.2015 р.) – методичний підхід до ведення активної політики військового формування на ринку праці, яким передбачено наявність та ефективність діяльності вербувальних підрозділів, їх взаємодію з іншими посередниками на ринку праці між найманими працівниками та військовим формуванням; науково-методичний підхід до стимулювання найманих працівників через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти; визначені достатні умови комплектування військових посад контрактним способом; Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації (№ 04-11/1944 від 14.05.2014 р.) – пропозиція щодо залучення офіцерів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення до викладання предмета (навчальної дисципліни) "Захист Вітчизни" у середніх школах та коледжах.

Результати дисертації впроваджені у науково-педагогічну діяльність: Національної академії Національної гвардії України, а саме використовуються у процесі викладання змістового модуля 2.3 "Професійно-психологічний відбір кандидатів для служби у Національній гвардії України та призначення військовослужбовців на посади" навчальної дисципліни "Психологічна робота у військових частинах Національної гвардії України" кафедри оперативного мистецтва та у розділі 2 "Воєнно-економічний аналіз бойових дій військ та заходів підвищення якості повсякденної діяльності військ" навчальної дисципліни "Воєнно-економічний аналіз" кафедри менеджменту та військового господарства (№ 125 від 08.05.2015 р.); Військової академії (м. Одеса), а саме використовуються у процесі викладання навчальних дисциплін "Управління

повсякденною діяльністю підрозділів", "Основи військового управління", "Військова психологія", "Військова педагогіка" науково-педагогічними працівниками кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін (№ 21/2 від 25.10.2013 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є завершеним науковим дослідженням і містить розв'язання важливої наукової проблеми стосовно обґрунтування і розроблення концептуальних положень, методології та методичного забезпечення формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Наукові положення, висновки та рекомендації, які виносяться на захист, здобуті автором самостійно і викладені у наукових працях. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті матеріали, які належать особисто авторові.

Апробація результатів дисертації. Основні результати дослідження доповідалися й обговорювалися: на міжнародних науково-практичних конференціях: "Проблеми формування нової економіки XXI століття" (м. Дніпропетровськ, 2008 р.); "Moderni vymozenosti vedi – 2009" (м. Прага, 2009 р.); "Актуальные проблемы современной науки" (м. Москва, 2009 р.); "Проблемы рынка труда и формирование трудовых ресурсов" (м. Москва, 2010 р., 2011 р., 2012 р., 2013 р.); "ძალა და საზოგადოება" [Влада і суспільство] (м. Тбілісі, 2013 р.); "Політика корпоративної соціальної відповідальності в контексті сталого соціально-економічного розвитку" (м. Донецьк, 2013 р.); "Сучасні технології управління підприємством та можливості використання інформаційних систем: стан, проблеми, перспективи" (м. Одеса, 2014 р.); "Соціально-трудова сфера: сучасні виклики, новітні тенденції, домінанти інноваційного розвитку" (м. Київ, 2014 р.); "Регіональна політика в Україні: сучасний стан та стратегія реформування" (м. Львів, 2014 р.); на засіданні Міжнародного круглого столу "Актуальні соціально-економічні та правові проблеми розвитку України та її регіонів" (м. Одеса, 2013 р.); на всеукраїнських науково-практичних конференціях: "Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів України" (м. Хмельницький, 2008 р.); "Економічна теорія в умовах глобалізації економіки" (м. Донецьк, 2009 р.); "Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації" (м. Полтава, 2013 р., 2015 р.); "Проблеми становлення інформаційної економіки в Україні" (м. Львів, 2014 р.); на відомчих науково-практичних конференціях: "Наукове забезпечення службово-бойової діяльності

внутрішніх військ" (м. Харків, 2009 р., 2010 р., 2011 р., 2012 р.); "Наукове забезпечення службово-бойової діяльності Національної гвардії України" (м. Харків, 2015 р.).

Публікації. За результатами наукового дослідження за темою дисертації автором опубліковано 55 наукових праць загальним обсягом 46,2 ум. друк. арк., із яких здобувачеві належить 44,6 ум. друк. арк., серед них: 2 одноосібні монографії, 1 колективна монографія, 32 статті (зокрема, 18 статей у наукових фахових виданнях, 10 статей у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які внесені до міжнародних наукометричних баз, 4 статті у наукових фахових виданнях інших галузей наук), 20 публікацій за матеріалами наукових конференцій, які містять основні наукові результати.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1 Понятійно-категоріальний апарат методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності

Змістом структури вчень є її понятійно-категоріальний апарат – система погоджених та взаємозалежних понять і категорій (позначених словами і словосполученнями), необхідних для пізнання явищ і процесів. Тому це дослідження почнемо саме з понятійно-категоріального апарату, а з огляду на актуальність дисертаційної роботи, розглянемо спочатку поняття "службово-бойова діяльність".

У філософії діяльність позначає творчі, смислові та свідомі дії людини, сутність яких полягає у цілеспрямованих зміні та перетворенні оточуючого світу [379, с. 100].

Під бойовою діяльністю військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) прийнято розуміти підготовку і ведення бойових дій спільно з іншими військовими формуваннями (правоохоронними органами спеціального призначення) держави в особливий період або дій щодо знищення незаконного збройного формування у мирний час; це частина СБД [412, с. 31].

Проте діяльність військових формувань (правоохоронних органів спеціального призначення) не обмежується лише бойовими діями (табл. 1.1). У нормативно-правових актах і наукових працях зустрічаються оперативно-розшукова, розвідувальна, інформаційно-аналітична, оперативно-службова, службова діяльність та СБД.

Таблиця 1.1

Назви діяльностей військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення

Військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення	Назви їх діяльностей відповідно до нормативно-правових актів і наукових праць та посилання на джерела
Збройні Сили України	*Бойова* діяльність; для Військової служби правопорядку у Збройних Силах України – *службово-бойова* діяльність [412, с. 383]
Державна прикордонна служба України	Оперативно-розшукова, розвідувальна та інформаційно-аналітична діяльність [247, ст. 2; 313, ст. 6; 299, ст. 5]; *службово-бойова* діяльність [412, с. 383]
Національна гвардія України (до 13.03.2014 р. – внутрішні війська МВС України)	*Службово-бойова* діяльність [297, ст. 5; 412, с. 383]
Служба безпеки України	Оперативно-*службова* діяльність [314, ст. 3]; оперативно-розшукова діяльність [299, ст. 5]; *службово-бойова* діяльність [412, с. 383]
Державна спеціальна служба транспорту	*Службово-бойова* діяльність [412, с. 383]
Служба зовнішньої розвідки України	Розвідувальна діяльність [315, ст. 1; 313, ст. 6]; оперативно-розшукова діяльність [299, ст. 5]
Управління державної охорони України	Оперативно-розшукова діяльність [299, ст. 5; 415, ст. 13]; *службова* діяльність [246, ст. 20]; *службово-бойова* діяльність [412, с. 383]

"Оперативно-розшукова діяльність – це система гласних і негласних пошукових, розвідувальних та контррозвідувальних заходів, що здійснюються із застосуванням оперативних та оперативно-технічних засобів" [299, ст. 2].

Оперативно-розшукова діяльність здійснюється оперативними підрозділами [299, ст. 5]:

– Служби безпеки України – контррозвідкою, військовою контррозвідкою, захисту національної державності, спеціальними підрозділами по боротьбі з корупцією та організованою злочинністю, оперативно-технічними, внутрішньої безпеки, оперативного документування, боротьби з тероризмом і захисту учасників кримінального судочинства та працівників правоохоронних органів;

– Служби зовнішньої розвідки України – агентурної розвідки, оперативно-технічними, власної безпеки;

– Державної прикордонної служби України – розвідувальним органом спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у справах охорони державного кордону (агентурної розвідки, оперативно-технічним, власної безпеки), оперативно-розшуковими підрозділами відповідно спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у справах охорони

державного кордону та його територіальних органів, підрозділами з охорони державного кордону органів охорони державного кордону та Морської охорони, забезпечення внутрішньої безпеки, забезпечення власної безпеки, оперативного документування та оперативно-технічними;

– Управління державної охорони – підрозділом оперативного забезпечення охорони виключно з метою забезпечення безпеки осіб та об'єктів, щодо яких здійснюється державна охорона;

– розвідувального органу Міністерства оборони України – оперативними, оперативно-технічними, власної безпеки.

"Розвідувальна діяльність – діяльність, яка здійснюється спеціальними засобами і методами з метою забезпечення визначених законом органів державної влади розвідувальною інформацією, сприяння реалізації та захисту національних інтересів, протидії за межами України зовнішнім загрозам національній безпеці України" [300, ст. 1].

Розвідувальні органи України здійснюють розвідувальну діяльність у таких сферах [313, ст. 6]:

– Служба зовнішньої розвідки України – у політичній, економічній, військово-технічній, науково-технічній, інформаційній та екологічній;

– розвідувальний орган Міністерства оборони України – у воєнній, воєнно-політичній, воєнно-технічній, воєнно-економічній, інформаційній та екологічній;

– розвідувальний орган спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у справах охорони державного кордону – у сферах прикордонної та імміграційної політики, а також в інших сферах, що стосуються питань захисту державного кордону України та її суверенних прав у виключній (морській) економічній зоні.

Відповідно до статті 5 Закону України "Про Державну прикордонну службу України" до основних функцій цього правоохоронного органу спеціального призначення віднесено ведення розвідувальної, інформаційно-аналітичної та оперативно-розшукової діяльності [247, ст. 2]. У статті 5 Закону України "Про Національну гвардію України" діяльність цього військового формування названо

службово-бойовою [297, ст. 5]. У статті 3 Закону України "Про Службу безпеки України" діяльність Служби безпеки України названо оперативно-службовою [301, ст. 3].

Учений у галузі військових наук О. М. Шмаков пропонує називати діяльність військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення службово-бойовою і розуміти під цим діяльність, яка полягає у профілактичних, охоронних, режимних, захисних, ізоляційно-обмежувальних заходах та спеціальних (і навіть бойових) діях, які проводяться за звичайних обставин, за надзвичайних обставин та у воєнний час [411, с. 7; 412, с. 382]. На його думку, СБД може бути властива Національній гвардії України, Управлінню державної охорони України, Державній прикордонній службі України, Військовій службі правопорядку у Збройних Силах України, Державній спеціальній службі транспорту, Службі безпеки України [412, с. 383].

Удосконаленню наукового супроводу СБД сил охорони правопорядку присвячені праці вчених у галузі військових наук В. П. Городнова [63; 64; 196], Г. А. Дробахи [191], І. О. Кириченка [3; 91; 92; 184; 411], О. М. Шмакова [411; 412; 413] та деяких інших. Ці вчені однаково розуміють визначення службово-бойової діяльності.

На мою думку, щоб краще з’ясувати, що ж таке "службово-бойова діяльність", необхідно окремо розглянути "службову діяльність" та "бойову діяльність". З розумінням бойової діяльності, яке подано на початку цього розділу, повністю погоджуюсь. Стосовно визначення службової діяльності, яке часто вживають у відношенні до військових формувань (правоохоронних органів спеціального призначення) у нормативно-правових актах та у наукових працях, варто поділити позицію проф. С. К. Хаджирадевої [397, с. 116]. Використовуючи її підхід, пропоную під службовою діяльністю військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) розуміти його дії (окрім бойових) відповідно до завдань, визначених нормативно-правовими актами.

Отже, синтезуючи викладене вище, вважаю, що під службово-бойовою діяльністю слід розуміти діяльність людини, підрозділу, військового формування

(правоохоронного органу спеціального призначення), яка охоплює підготовку до ведення бойових дій, безпосереднє ведення бойових дій в особливий (воєнний) період та дій щодо знищення незаконного збройного формування у мирний період, а також інших дій, що відповідають завданням, визначеними нормативно-правовими актами. Таким чином, СБД є діяльністю всіх військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення, які відображені у табл. 1.1.

Для здійснення будь-якої діяльності, у тому числі службово-бойової, необхідні певні ресурси (у перекладі з французької – "допоміжні засоби"). У книзі "Основы военно-экономических знаний" звертається увага на те, що "в самом общем виде эффективность использования ресурсов, выделяемых на оборону, – это такая категория военной экономики, которая раскрывает взаимосвязь между результатами деятельности в области военного строительства и материальными, финансовыми, трудовыми затратами в данной области, а также отображает степень целесообразности использования этих затрат" [50, с. 187].

Виходячи з актуальності нашого дослідження, обмежимося лише людськими ресурсами. Необхідно звернути увагу на те, що "Відмінність людських ресурсів від усіх інших ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних та ін.) полягає, передусім, у тому, що люди наділені інтелектом, а це визначає: їх емоційно-осмислену (а не механічну) реакцію на зовнішні впливи; двосторонній процес взаємодії між суб’єктом управління і людьми; їх здатність до постійного вдосконалювання і розвитку, що є найголовнішим і довготривалим джерелом підвищення ефективності будь-якого суспільства чи окремої організації" [357, с. 25].

Відомі вчені Д. П. Богиня та О. А. Грішнова вважають, що "людські ресурси – це працівники, які мають певні професійні навички й знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі" [34, с. 44]. Проте важко погодитися з цим та деякими іншими визначеннями (табл. 1.2, № 1–3), у яких під людськими ресурсами розуміють людей (працівників), оскільки ресурс можна купити (продати), людей – ні.

Аналіз українських та зарубіжних наукових джерел (табл. 1.2, № 3–5) дав можливість О. О. Левицькій узагальнити погляди різних авторів і запропонувати

Таблиця 1.2

Трактування категорії "людські ресурси"

Пор. №	Автор та посилання на джерело	Визначення "людські ресурси"
1	Д. П. Богиня, О. А. Грішнова [34, с. 44]	"це працівники, які мають певні професійні навички й знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі"
2	С. Е. Сардак [353, с. 138]	"сукупність людей, що здійснювали, здійснюють та можуть здійснювати процеси життєдіяльності та є носіями здатності до існування й суспільної цінності"
3	У. Трейсі (W. Tracey) [442, с. 322], А. Пізам (A. Pizam) [436, с. 324, 325], П. Спероу (P. Sparrow), К. Брюстер (Ch. Brewster) [439, с. 154], Ю. Пенц (J. Penc) [435, с. 5], узагальнено О. О. Левицькою [120, 37–42]	"всі люди, які працюють в організації та/або закріплені у її структурі, робоча сила певної галузі, регіону чи держави загалом, а також знання, вміння, навички, мотиваційні та інші особисті якості людей, які визначають їх придатність до конкретного виду діяльності (компетентності). Причому, на відміну від людського капіталу, людські ресурси є кількісно обмежені і вичерпні, а капітал має здатність до накопичення за умови постійних інвестицій у його розвиток"
4	Г. В. Щокін [391, с. 214]	"термін, який характеризує з якісної, змістовної сторони кадровий склад або весь персонал організації, робочу силу або трудові ресурси галузі, регіону, країни в цілому. Поряд із традиційними ознаками, властивої елементам обумовленої сукупності – кадрам, персоналу, робочій силі, трудовим ресурсам, термін "людські ресурси" охоплює здатність до творчості і потенційні можливості всебічного розвитку працівників, загальну культуру і морально-психологічні якості, певний вплив кооперації та самоорганізації (корпоративність, "дух команди", колективні форми організації праці тощо)"
5	О. О. Левицька [120, с. 42]	"сукупності кількісних та якісних параметрів (зокрема, потенціал людини, стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання, мотиваційні та інші особисті якості) кадрового складу організації, робочої сили або трудових ресурсів галузі, території, регіону чи країни в цілому"
6	Л. В. Балабанова, О. В. Сардак [19, с. 20]	"сукупність соціальних, психологічних і культурних якостей працівників як найважливіших складових їхніх особливостей"
7	Л. Г. Батракова [25, с. 49]	"певний набір якостей, які дають можливість добувати життєві блага і завойовувати соціальні позиції"
8	О. М. Скібіцький [364, с. 56]	"сукупність якостей людини (здоров'я, освіта, професіоналізм), що впливають на результати її діяльності"
9	В. Г. Никифоренко [199]	"сукупність якостей людей, що зумовлюють їх життє- та працездатність і перманентний розвиток у всіх сферах людської діяльності"
10	Г. А. Лукичов [134]	"ресурси праці, послуги праці, коли вони взаємозалежні та взаємозамінні з іншими видами ресурсів і використовуються на конкурентному ринку чинників виробництва"
11	В. В. Богатирьова [33, с. 119]	"ресурс, який приносить прибуток і сформований за рахунок певного капіталу"
12	Л. І. Аведян [1, с. 147]	"це система індивідуально-особистісних характеристик працівників (відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення і мова, уява, темперамент, характер, здатності, соціонічні особливості та ін.), повна реалізація яких в процесі праці за певних умов (соціально-психологічний клімат колективу, стиль керівництва, культура виробництва і управління та ін.) сприятимуть підвищенню продуктивності праці"

Продовження таблиці 1.2

Пор. №	Автор та посилання на джерело	Визначення "людські ресурси"
13	Л. К. Семів [356, с. 31]	"сукупність потенціалів людей (соціально-демографічні, освітньо-професійні, мотиваційні, інтелектуальні, духовно-інформаційні, інноваційні, креативні, культурні, етносоціальні тощо), які визначають їх здатність до праці, здатність до споживання матеріальних і духовних благ, здатність до саморозвитку, здатність творити інновації на основі нового знання у всіх сферах людської діяльності. Сутнісна характеристика людських ресурсів розкривається у постійній взаємодії між людьми шляхом вдосконалення їх власної соціалізації, взаємодії людини і природи, адаптації до нових соціальних умов, завдяки чому твориться розвиток суспільства як єдиного цілісного організму"

оптимальне визначення "людських ресурсів", а саме "як сукупності кількісних та якісних параметрів (зокрема, потенціал людини, стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання, мотиваційні та інші особисті якості) кадрового складу організації, робочої сили або трудових ресурсів галузі, території, регіону чи країни в цілому" [120, с. 42].

Такі учені, як Л. В. Балабанова [19, с. 20], Л. Г. Батракова [25, с. 49], В. Г. Никифоренко [199], О. В. Сардак [19, с. 20], О. М. Скібіцький [364], також трактують поняття "людські ресурси" як сукупність якостей людей, що зумовлюють їх життє- та працездатність, розвиток у всіх сферах людської діяльності. Проте, крім якостей важливими характеристиками людського ресурсу є знання, вміння та навички людей, що в сукупності є певними компетентностями.

Варто звернути увагу на визначення людських ресурсів, які запропонували Л. І. Аведян [1, с. 147], С. Е. Сардак [353, с. 138], Л. К. Семів [356, с. 31] та Г. В. Щокін [391, с. 214], ключовим словом яких є "здатність". Саме здатність людей формувати у них необхідні компетентності і є людським ресурсом.

Так, під поняттям "людські ресурси" Л. К. Семів розуміє "сукупність потенціалів людей (соціально-демографічні, освітньо-професійні, мотиваційні, інтелектуальні, духовно-інформаційні, інноваційні, креативні, культурні, етносоціальні тощо), які визначають їх здатність до праці, здатність до споживання матеріальних і духовних благ, здатність до саморозвитку, здатність творити інновації на основі нового знання у всіх сферах людської діяльності" [356, с. 31]. На її думку, "сутнісна характеристика людських ресурсів розкривається у постійній

взаємодії між людьми шляхом вдосконалення їх власної соціалізації, взаємодії людини і природи, адаптації до нових соціальних умов, завдяки чому твориться розвиток суспільства як єдиного цілісного організму" [356, с. 31]. Це також стосується і формування суспільного блага – воєнної безпеки.

Узагальнюючи зазначене вище, пропоную таке визначення людських ресурсів: людські ресурси – це ресурси, що характеризуються здатністю людей формувати у них необхідні компетентності, використання яких забезпечує розвиток певної сфери діяльності.

У зв'язку з тим, що розглядаємо людські ресурси для використання у СБД, відповідно під цим будемо розуміти ресурси, що характеризуються здатністю людей до ведення бойових дій, до формування у них необхідних військових компетентностей, використання яких забезпечує розвиток СБД.

Згідно з нормативно-правовими актами "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" [238, ст. 2].

Поняття "військова служба" і "службово-бойова діяльність" слід розмежовувати, насамперед, на рівні конкретної людини. Останнє ширше, оскільки включає не тільки військову службу, а й взаємини з іншими людьми. Крім того СБД займаються не лише військовослужбовці (наприклад, особовий склад добровольчих підрозділів, приватних військових компаній).

"Людські ресурси можна вимірювати як кількісними, так і якісними показниками" – звертає увагу О. А. Грішнова і наводить приклади: "Чисельність людей, частка економічно активного населення, кількість відпрацьованих людино-днів тощо є, по суті, кількісними характеристиками. Якісні показники – це майстерність, професіоналізм, компетентність, відданість, умотивованість і подібні характеристики, які впливають на якість праці людини, сприяючи зростанню її продуктивності" [67, с. 54]. Якщо ми говоримо про людські ресурси, які використовуються у СБД, то кількісно вони характеризуються достатньою чисельністю людей, здатних фізично і розумово займатися СБД. Стосовно якісних

характеристик йдеться про достатню чисельність людей з необхідними військовими компетентностями для виконання службово-бойових завдань.

У нормативно-правових актах зустрічається таке поняття, як "військовонавчені людські ресурси" [296]. Це саме ті людські ресурси для використання у СБД, які мають якісні характеристики. До цієї категорії осіб відносять військовослужбовців, резервістів та військовозобов'язаних запасу першої категорії.

Учені-військовослужбовці В. М. Артюх, В. Ю. Богданович, Ю. А. Гусак, І. С. Романченко, І. Ю. Свида та Є. Д. Скулиш у своїх працях [15, с. 14; 383, с. 418] відображують схему заходів, які здійснюються у державі для забезпечення Збройних Сил України (інших військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення) людським ресурсом, та їх взаємозв'язки (рис. 1.1).

Об'єктами у системі забезпечення Збройних Сил України (інших військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення) людськими ресурсами є громадяни України, які перебувають у таких категоріях [238]:

– допризовники *(D)* – особи, які підлягають приписці до призовних дільниць;

– призовники *(P)* – особи, приписані до призовних дільниць;

– військовослужбовці *(S)* – особи, які проходять військову службу, поділяються на дві підкатегорії: на тих, хто проходить військову службу за призовом (S_p), та тих, хто проходить військову службу за контрактом (S_k);

– військовозобов'язані *(Z)* – особи, які перебувають у запасі для комплектування Збройних Сил України та інших військових формувань на особливий період, а також для виконання робіт із забезпечення оборони держави; при цьому запас військовозобов'язаних поділяється на підкатегорії військовозобов'язаних першої категорії (Z_I), які проходили військову службу і здобули під час її проходження військово-облікову спеціальність, та військовозобов'язаних другої категорії (Z_{II}), які не здобули військово-облікової спеціальності;

– резервісти *(R)* – військовозобов'язані, які у добровільному порядку проходять службу у військовому резерві Збройних Сил України та інших військових формувань держави.

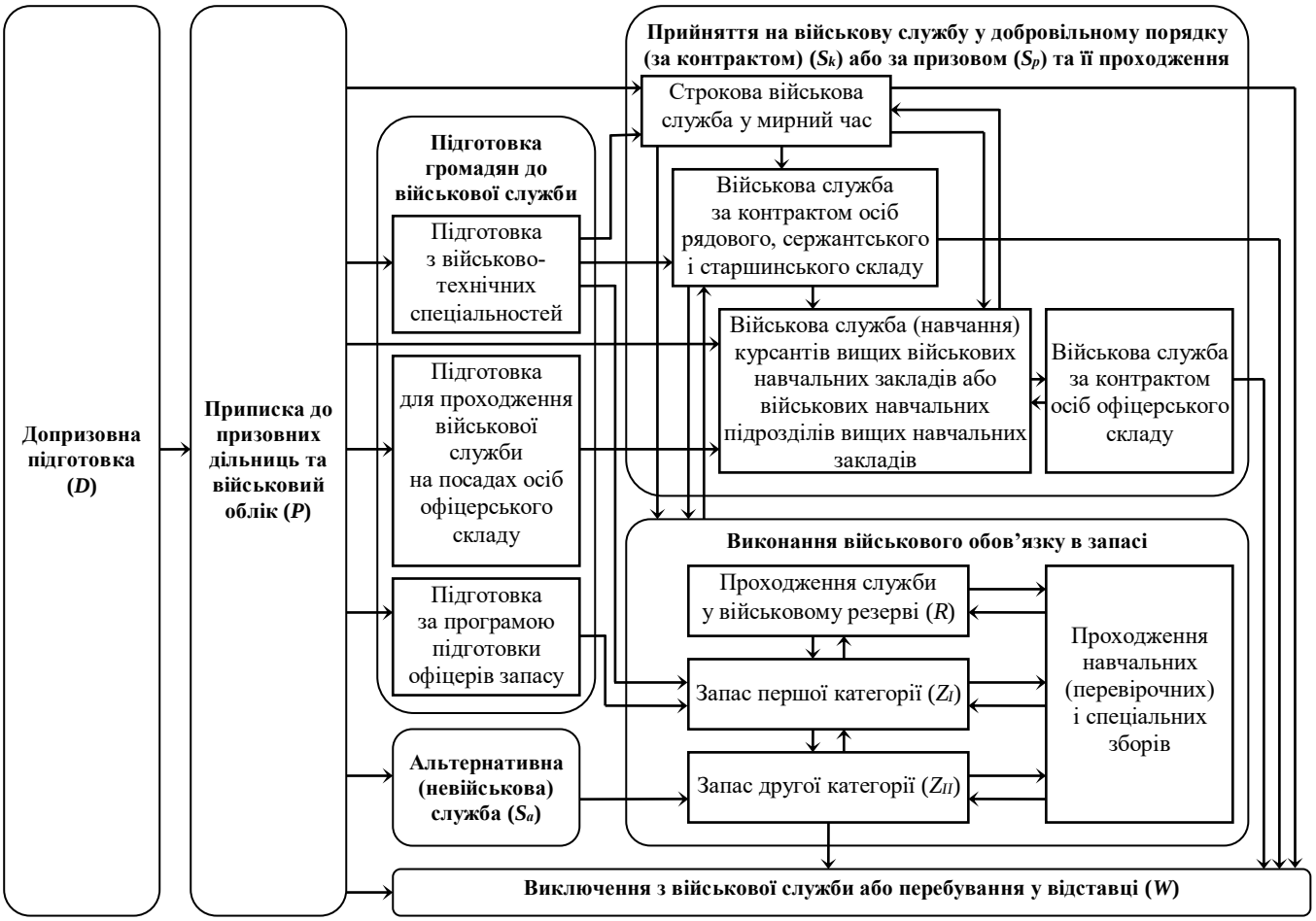


Рис. 1.1. Схема заходів для забезпечення Збройних Сил України (інших військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення) людським ресурсом та їх взаємозв'язки

Примітка. Рисунок запозичено [15, с. 14; 383, с. 418].

Як зазначено вище, військовослужбовців, військовозобов'язаних запасу першої категорії та резервістів можна об'єднати в одну категорію – військовонавчених громадян України *(V)*. У разі досягнення граничного віку перебування у запасі військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів знімають з військового обліку *(W)*. Крім того, існує категорія громадян України, які

з тих чи інших причин не придатні до військової служби *(К)* як у мирний, так і воєнний час.

За законами України "Про оборону України" і "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію" Міністерство оборони України організовує створення резерву військовонавчених людських ресурсів на період мобілізації та воєнний час, а Генеральний штаб Збройних Сил України відповідає за їх накопичення [296, ст. 14; 298, ст. 10, 11]. Підготовка та накопичення військовонавчених людських ресурсів військовозобов'язаних і призовників для комплектування посад, передбачених штатами воєнного часу, є складниками змісту мобілізаційної підготовки [296, ст. 3].

Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України "Про структуру військового резерву людських ресурсів" [320] військовий резерв людських ресурсів складається з військовозобов'язаних, які перебувають на військовому обліку в районних (міських) військових комісаріатах та відповідних органах Служби безпеки, у тому числі резервістів, і поділяється за призначенням на:

– активний, що включає резервістів, громадян, відібраних кандидатами для зарахування на службу у військовому резерві, та військовозобов'язаних, які призначені згідно з мобілізаційним планом для комплектування Збройних Сил, інших утворених відповідно до законів військових формувань, а також правоохоронних органів спеціального призначення та Державної спеціальної служби транспорту;

– допоміжний, що включає військовозобов'язаних, які не ввійшли до активного резерву, але можуть бути залучені до забезпечення проведення мобілізації, комплектування Збройних Сил, інших утворених згідно із законами військових формувань, а також правоохоронних органів спеціального призначення та Державної спеціальної служби транспорту у воєнний час.

Крім цього військовий резерв людських ресурсів поділяється відповідно до порядку військового обліку за категоріями запасу, розрядами за віком військовозобов'язаних, військово-обліковою спеціальністю, ступенем придатності до проходження військової служби, місцем перебування на військовому обліку, досвідом проходження військової служби.

Погоджуюся із проф. О. Ф. Новіковою, яка звертає увагу на те, що “Для високого ступеня життєздатності, відтворення і розвитку системи необхідно володіти не тільки ресурсами, але й залучати накопичені, але не використовувані резерви. Взаємозв’язок понять "потенціал", "ресурси" і "резерви" полягає в тому, що резерви є тим джерелом, з якого будуть черпатися ресурси у разі їх використання та реалізації” [206, с. 214].

У нормативно-правових актах також зустрічається таке поняття, як "військовий резерв людських ресурсів" [274]. "Військовий резерв людських ресурсів є важливим елементом воєнного потенціалу держави. Він безпосередньо впливає на військове будівництво і зумовлює кількісний та якісний склад військ (сил) у мирний час, а також можливості поповнення Збройних Сил України та інших військових формувань, нових з’єднань і військових частин в особливий період" [359, с. 29]. На відміну від поняття "військовонавчені людські ресурси", до поняття "військовий резерв людських ресурсів" входять військовозобов’язані другої категорії і у ньому не враховуються військовослужбовці.

Узагальнюючи підходи до тлумачення сутності людських ресурсів у цілому, В. Г. Никифоренко робить висновок, що людські ресурси розглядають із позицій теорії людського капіталу, а також теорії людського розвитку [199, с. 63].

Як вважає Л. С. Шевченко, теорія людського капіталу відображує ресурсний підхід до людини, розглядаючи її як фактор виробництва, людину-ресурс, у той час як теорія людського розвитку обґрунтовує можливості розвитку людини − мети суспільства [27, с. 19].

Поділяю думку професорів В. Г. Никифоренка та Л. С. Шевченко, при цьому вважаю за доцільне додати таке: оскільки метою формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є збереження всього населення держави, яке також трактується як людські ресурси, то вони більшою мірою відповідають теорії людського розвитку.

У дисертаційній роботі досліджуються такі процеси, як формування, розвиток та використання людських ресурсів, тому визначення їх понять теж є важливим.

Першим необхідно розглянути процес використання людських ресурсів, оскільки він закладений у процесах їх формування та розвитку.

Використання – це процес застосування чого-небудь або кого-небудь з певною метою. Різні аспекти використання людських ресурсів досліджувалися у працях [1; 19; 25; 33; 34; 120; 199; 353; 356; 364; 391; 435; 436; 439; 442 та ін.]. Зокрема можливість використання людських ресурсів у трудовому процесі вивчали Д. П. Богиня та О. А. Грішнова [34, с. 44]; на те, що людські ресурси використовуються як чинник виробництва також звертає увагу Г. А. Лукичов [134]. Погоджуюся з ними, адже процес використання людських ресурсів відображено у моделі кругообороту ресурсів, продуктів і доходів, яка використовується у макроекономічному аналізі [18, с. 40–54]. Кожне домогосподарство (група людей) як власник людських ресурсів пропонує їх як чинник виробництва іншим суб'єктам економічної діяльності через відповідний ринок. Тобто використання людських ресурсів полягає у функціонуванні людей на підприємствах (в організаціях, установах), у сферах економічної діяльності, в економіці у цілому. Для забезпечення їх функціонування необхідно створити достатні соціально-економічні умови. Саме тому використання людських ресурсів у СБД полягає у забезпеченні відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам функціонування людей у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення з метою створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо).

Формування – це процес цілеспрямованого і організованого оволодіння соціальними суб'єктами цілісними, стійкими характеристиками та якостями, які необхідні їм для успішної життєдіяльності [111]. Під формуванням трудових ресурсів підприємства вчені Й. М. Петрович і Л. М. Прокопишин-Рашкевич пропонують розуміти "забезпечення якомога повнішої відповідності наявного на підприємстві персоналу (його загальної чисельності, категорійного і професійно-кваліфікаційного складу, розподілах по виду діяльності тощо) реальній потребі підприємства у персоналі, визначеній на майбутній період" [220]. Тобто мова йде про формування у людей необхідних компетентностей, за рахунок яких людський

(трудовий) ресурс буде більше відповідати виробничим потребам підприємства. Різні аспекти формування людських ресурсів досліджувалися у працях [1; 19; 25; 33; 34; 120; 199; 353; 356; 364; 391; 435; 436; 439; 442 та ін.]. За результатами їх аналізу слід відмітити, що на процес формування людських ресурсів впливають такі процеси, як народження дітей, досягнення ними працездатного віку, здобуття освіти, а також демографічні та міграційні процеси. Відповідно у формуванні людських ресурсів для використання у СБД важливу роль відіграють такі системи, як професійної орієнтації (у тому числі військово-патріотичного виховання), військової підготовки, а також професійної освіти з метою формування у людей, які придатні до СБД, необхідних військових компетентностей. Ураховуючи зазначене вище, пропоную під формуванням людських ресурсів для використання у СБД розуміти забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування у людей, які придатні до СБД, необхідних військових компетентностей, а також використання набутого потенціалу людських ресурсів у процесі створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо).

У науковій літературі зустрічаються такі визначення процесу розвитку. Розвиток – процес, спрямований на зміну матеріальних і духовних об’єктів з метою їх удосконалення [37]. Учений А. Сен (A. Sen) трактує це поняття як процес розширення можливостей [438]. Слід погодитися з обома визначеннями, адже вони не суперечать одне одному, а доповнюють одне одного: удосконалюючись, об’єкти розширюють свої можливості.

Як вважає Г. В. Щокін, “термін "людські ресурси" охоплює здатність до творчості і потенційні можливості всебічного розвитку працівників” [391, с. 214]. Розуміння розвитку людських ресурсів відображено у Конвенції Міжнародної організації праці від 1975 р. № 142 "Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів", а саме у зобов’язаннях держави-учасниці Міжнародної організації праці приймати і розвивати багатосторонні і скоординовані політику і програми професійної орієнтації і професійної підготовки, які тісно пов’язані із зайнятістю, зокрема, через державні центри зайнятості. Ці

програми призначені для підвищення здатності окремої особи усвідомлювати, індивідуально або колективно здійснювати вплив на виробниче і соціальне середовище. Вони стимулюють і дозволяють усім особам на основі рівності і без будь-якої дискримінації розвивати і використовувати свої здібності до праці для досягнення власної мети [103].

У науковій літературі також зустрічається поняття "розвиток людських ресурсів". Так, Л. К. Семів, яка вдосконалила теорію розвитку людських ресурсів [357, с. 7], тлумачить це поняття як "примноження і якісне зростання потенціалів людини, розвиток і збагачення цілого сектору можливостей, якими людина володіє і які вона пізніше зможе реалізувати на благо собі і суспільства" [356, с. 31; 357, с. 28]. Під розвитком людських ресурсів В. Г. Никифоренко розуміє "процес цілеспрямованого перманентного кількісного та якісного накопичення і примноження якостей людей, що за відповідних мотивації та умов можуть бути реалізовані задля особистого і суспільного прогресу" [199, с. 65].

Способи ведення бойових дій постійно змінюються, що приводить до постійної зміни умов СБД. Тому під розвитком людських ресурсів для використання у СБД пропоную розуміти забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування нових та вдосконалення сформованих у людей необхідних військових компетентностей шляхом постійного підвищення їх кваліфікації, перепідготовки, а також використання набутого потенціалу людських ресурсів у процесі створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо) з урахуванням постійної зміни умов СБД. Запропоноване визначення не суперечить наведеним вище.

На формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД впливають розподіл і перерозподіл людських ресурсів між сегментами ринку праці, між підприємствами (організаціями, установами) та між регіонами. Такий розподіл і перерозподіл здійснюються завдяки функціонуванню ринку праці.

Серед наукових праць, присвячених розвитку та використанню людських ресурсів, варто виділити статті В. Г. Щербак [416; 417]. Сутність концепції людських ресурсів учена розглядає як системи управління ризиками, що виникають

з конфлікту інтересів керівників і працівників, звертає увагу на те, що люди є надбання підприємства в конкурентній боротьбі, і їх треба стимулювати, розвивати разом з іншими ресурсами. "Основними методами управління людськими ресурсами з метою зниження кадрових ризиків є: система адекватної компенсації трудовитрат працівників як у грошовій формі, так і у формі пільг; система мотивації до роботи, що підвищує задоволеність людини своєю працею і справедливістю оцінки своєї ролі на підприємстві; система планування чисельності персоналу; система кваліфікаційних вимог для оцінювання якості виробничої поведінки працівників; система атестації для перевірки відповідності кожного працівника вимогам до якості його праці; система організації професійного навчання для підвищення рівня якісного складу працівників" [416, с. 15, 16]. Такі системи є й у військових формуваннях (правоохоронних органах спеціального призначення), проте вони дещо різняться, оскільки враховують специфіку проходження військової служби.

Синтезуючи понятійно-категоріальний апарат досліджуваних процесів, пропоную таке визначення: формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД – це забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування у людей, які придатні до СБД, необхідних військових компетентностей та їх удосконалення, а також використання набутого потенціалу людських ресурсів у процесі створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо) з урахуванням постійної зміни умов СБД.

Правильне розуміння сутності процесу формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД створює передумови для прийняття рішень щодо визначення достатніх соціально-економічних умов, моніторингу відповідності реальних умов достатнім, оцінювання змін у веденні бойових дій і як наслідок – змін у СБД, визначення потреби формування у людей нових необхідних військових компетентностей та вдосконалення сформованих тощо. Інтерпретацію ключових слів теми дисертаційного дослідження подано у табл. 1.3.

Звернемося до терміна "методологія". Це вчення про структуру, логічну організацію, методи і засоби діяльності [36, с. 164]. У нашому випадку формування і

Таблиця 1.3

Інтерпретація ключових слів теми дисертаційного дослідження

Ключові слова	Визначення	Розділ (підрозділ) дослідження
СЛУЖБОВО-БОЙОВА ДІЯЛЬНІСТЬ	Це діяльність людини, підрозділу, військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення), яка охоплює підготовку до ведення бойових дій, безпосереднє ведення бойових дій в особливий (воєнний) період та дій щодо знищення незаконного збройного формування у мирний період, а також інших дій, що відповідають завданням, визначеними нормативно-правовими актами	1.1, 1.2
ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ для використання у СБД	Ресурси, що характеризуються здатністю людей до ведення бойових дій, до формування у них необхідних військових компетентностей, використання яких забезпечує розвиток СБД; розрізняють: *військовонавчені людські ресурси* (військовослужбовці, резервісти та військовозобов'язані запасу першої категорії); *військовий резерв людських ресурсів* (резервісти та військовозобов'язані)	1–6
ВИКОРИСТАННЯ людських ресурсів у СБД	Полягає у забезпеченні відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам функціонування людей у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення з метою створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо)	1–6
ФОРМУВАННЯ людських ресурсів для використання у СБД	Це забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування у людей, які придатні до СБД, необхідних військових компетентностей, а також використання набутого потенціалу людських ресурсів у процесі створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо)	1–4, 5.1, 5.2, 5.3, 6
РОЗВИТОК людських ресурсів для використання у СБД	Це забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування нових та вдосконалення сформованих у людей необхідних військових компетентностей шляхом постійного підвищення їх кваліфікації, перепідготовки, а також використання набутого потенціалу людських ресурсів у процесі створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо) з урахуванням постійної зміни умов СБД	1.2, 4.2, 5.3, 5.4
ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СБД	Забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування у людей, які придатні до СБД, необхідних військових компетентностей та їх удосконалення, а також використання набутого потенціалу людських ресурсів у процесі створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо) з урахуванням постійної зміни умов СБД	1–6
МЕТОДОЛОГІЯ формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД	Учення про організацію діяльності щодо забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування у людей, які придатні до СБД, необхідних військових компетентностей та їх удосконалення, а також використання набутого потенціалу людських ресурсів у процесі створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо) з урахуванням постійної зміни умов СБД	4–6

розвиток людських ресурсів для використання у СБД є та діяльність, яка стає предметом пізнання, навчання і раціоналізації.

Методологічне знання може відображуватися у формі приписів і норм, у яких фіксуються зміст і послідовність певних видів діяльності. Таку методологію називають нормативною [36, с. 164]. У ході проведення дослідження повернемося саме до нормативної методології.

Вважається також, що наука в цілому за сутністю є методологічним засобом практичної діяльності суспільства [36, с. 164]. А практика породжує зміну існуючих теоретичних концепцій, трансформує теоретичні парадигми, зокрема, щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Учені О. М. Новіков та Д. О. Новіков у відомій книзі "Методологія" [204] намагалися дати визначення методології, як вони самі зауважують, "очистив его от излишних наслоений": "методология – это учение об организации деятельности" [204, с. 20]. Разом з тим вони виділяють методологію практичної діяльності, "поскольку практическая деятельность является ведущим видом человеческой деятельности, и особенности, и принципы практической деятельности распространяются на все другие виды деятельности без исключения" [204, с. 23].

У дисертації розглядається саме методологія практичної діяльності – методологія формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Підсумовуючи зазначене вище, пропоную під методологією формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД розуміти вчення про організацію діяльності щодо забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування у людей, які придатні до СБД, необхідних військових компетентностей та їх удосконалення, а також використання набутого потенціалу людських ресурсів у процесі створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо) з урахуванням постійної зміни умов СБД.

З метою поглиблення теоретико-методологічних основ формування і розвитку людських ресурсів розглянуто генезис концепції воєнної безпеки, характеру та змісту військової служби в умовах глобалізації.

1.2 Генезис концепції воєнної безпеки, характеру та змісту військової служби в умовах глобалізації

Військовослужбовець є основною категорією людських ресурсів для використання у СБД, оскільки бере безпосередню участь у формуванні і розвитку інших категорій цього людського ресурсу. Саме тому слід більш детально розглянемо характер та зміст військової служби.

Вимоги до військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення (зокрема, до завдань, які вони виконують, до їх організаційно-штатних структур та чисельності, до способів їх комплектування та професійного відбору на військову службу, до професійної підготовки військовослужбовців та їх кар'єрного зростання) формуються в умовах, які постійно змінюються. Так, глобалізаційні процеси зумовлюють необхідність участі держави у заходах колективної безпеки. Як наслідок – підрозділи військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення України беруть участь у міжнародній миротворчій діяльності. Під впливом глобальних проблем сучасності змінюється система міжнародної безпеки, відповідно зазнає змін і система національної безпеки.

На формування наведених вище вимог впливає і населення держави, яке є споживачем суспільного блага – національної безпеки. З іншого боку, демографічний стан держави, умови стимулювання людей до СБД впливають на стан зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, а також на професійний рівень військовослужбовця.

Функції моніторингу згаданих постійних змін та визначення вимог до системи національної безпеки, до військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення взагалі і до військовослужбовця зокрема та реалізація остаточно визначених вимог належать державі. Отже, стан зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення цілком залежить від державного регулювання.

Теорія глобалізації є самостійною галуззю знань про такі найзагальніші планетарні проблеми сучасного і майбутнього розвитку людської цивілізації, які пов'язані з життєвими інтересами народів усіх країн, становлять загрозу для всього людства і можуть бути розв'язані спільними діями всіх держав світу. Згадані глобальні проблеми були об'єктами досліджень таких провідних учених світу минулого тисячоліття, як Р. Фолк, О. Тоффлер, Р. Хейлброннер, Г. Кан, Дж. Фелпс, В. Леонтьєв, Е. Пестель і Я. Тімберген, а також відомих науковців колишнього СРСР – Д. Гвішиані, М. Максимової, І. Фролова та ін. Ними обґрунтовано глобальні проблеми, визначено причини їх виникнення, розкрито специфічні форми прояву і запропоновано їх класифікацію.

Сучасні вітчизняні вчені також внесли вклад у розвиток теорії глобалізації і продовжують працювати у цьому напрямі. Серед них такі, як: Р. В. Войтович [52], А. М. Колот [99], В. Л. Міненко [188], І. А. Радзієвський [331], Д. Г. Ратніков [333], С. В. Сірий [363] та деякі інші. Крім того варта уваги і праця вчених Національного інституту проблем міжнародної безпеки, в якій розкрито місце України в системі міжнародної безпеки [389]. У дослідженнях згаданих авторів розглянуто вплив глобальних проблем на вимоги до різних соціальних систем, що спричиняє зміни у цих вимогах. Проте наразі бракує досліджень, які були б присвячені відповідним змінам у системі професійної підготовки військовослужбовця.

Наслідки глобалізації можуть мати як позитивний, так і негативний характер, однак альтернативи їй немає. У зв'язку з цим особливий інтерес становлять дослідження глобальних проблем, а також можливостей і переваг, що виникають у процесі глобалізації.

Глобальні проблеми прийнято поділяти на три сфери дії. До першої належать проблеми, які виникають у сфері взаємодії природи та суспільства. Серед них такі: надійне забезпечення людства сировиною, енергією, продовольством тощо; збереження довкілля; освоєння ресурсів Світового океану та космічного простору. Ці проблеми виходять із тенденцій і закономірностей розвитку світових продуктивних сил, які сприяють як розширенню можливостей задоволення потреб людини у засобах існування, так і зростанню відомих потреб та виникненню нових.

Особливість переростання цих проблем у глобальні полягає у тому, що нині споживання відновлюваних і невідновлюваних ресурсів досягло, як ніколи раніше, величезних масштабів і характеризується тенденцією до подальшого зростання. Виникла ситуація, коли з найбільшою гостротою виявилося протиріччя між потребами суспільства у природних джерелах існування та можливостями природи задовольнити ці потреби. Відносна обмеженість природних ресурсів зумовлює необхідність розв'язання радикальних проблем у світовому масштабі.

До другої сфери належать проблеми суспільних взаємовідносин, а саме: відносини між державами різних економічних моделей, подолання економічної відсталості багатьох країн світу, локальні, регіональні та міжнародні кризи і т. ін. На першому плані серед них – проблема регіональних конфліктів, зокрема й у державах, що перейшли і переходять до ринкових відносин. Про це свідчать події у колишньому СРСР, колишній Югославії, на Близькому Сході тощо. На цьому тлі важливою є проблема запобігання застосуванню ядерної зброї, яка, попри теоретичну нереальність застосування її сьогодні, досі залишається "останнім аргументом" у діалозі "країн-полюсів".

Третя сфера – розвиток людини, забезпечення її майбутнього. Ця сфера охоплює, передусім, проблеми адаптації сучасної людини до умов природного та соціального середовища, які змінюються під впливом науково-технічного прогресу, а також питання щодо сучасної масштабної урбанізації, боротьби з епідеміями, пандеміями та тяжкими захворюваннями (туберкульозом, серцево-судинними, онкологічними хворобами, СНІДом тощо). Проблему людини та її майбутнього вчені розглядають як таку, в якій концентруються і багаторазово загострюються всі інші проблеми людського співіснування [389, с. 31, 32].

На думку вчених Національного інституту проблем міжнародної безпеки "класифікація глобальних проблем за сферами дії не означає, що вони відокремлені одна від одної, межі між сферами часто мають умовний характер" [389, с. 32].

Розглянувши сфери дії глобальних проблем, припускаю, що друга сфера за своєю сутністю – це наслідок існування першої, тобто проблема міждержавних

конфліктів є похідною проблеми задоволення суспільних потреб тієї чи іншої держави в умовах обмеженості необхідних для цього ресурсів.

Причинну обумовленість сучасних конфліктів, на думку С. В. Сірого, "становлять просторові, ресурсно-сировинні, соціокультурні і демографічні детермінанти. Спостерігається опір тому, що сприймається в периферійних країнах як несправедлива глобалізація. Ці чинники становлять додаткове підґрунтя для загострення суперечностей цивілізаційного характеру, що поглиблюються внаслідок боротьби за контроль над ресурсами, неконтрольованого зростання масштабів міграції, утворення зон нестабільності, що, в свою чергу, підживлює конфлікти і є джерелом їх переростання в локальні війни" [363, с. 9].

Крім наведеної думки, з якою погоджуюсь і яка підтверджує припущення, варта уваги й характеристика глобалізації А. М. Колота: "Неупереджений аналіз свідчить, що у світі відбувається перерозподіл ресурсів на користь країн так званого цивілізованого центру, які розвиваються на основі постіндустріальних принципів і нагромадження відсталості на іншому полюсі – у країнах з традиційною індустріальною технологією та доіндустріальним розвитком" [99, с. 4].

Як зазначає Г. П. Ситник, “незважаючи на те, що силовий вектор у боротьбі за реалізацію національних інтересів зміщується у площину політичного, економічного та інформаційного протиборства, по закінченні "холодної війни" світ не став більш передбачуваним, а навпаки, став більш конфліктним і агресивним, з явними тенденціями застосування силових методів у врегулюванні конфліктних ситуацій. Так, протягом 1945–1990 рр. було 300 війн (7 на рік), а за останні 10 років XX ст. відбулося близько 150 війн і серйозних збройних конфліктів, тобто у середньому 15 на рік” [361].

Для запобігання війнам і серйозним збройним конфліктам або для їх нейтралізації були створені міжнародні інституції з питань безпеки, такі, як Рада Безпеки ООН, ОБСЄ, НАТО та інші, які не завжди були спроможні ефективно реагувати на виклики, пов’язані з глобалізацією. Як вважають Б. О. Парахонський та Є. Ю. Пивоваров, “особливий поштовх для переосмислення засад міжнародної безпеки надала несподівана актуалізація загрози міжнародного тероризму в

глобальних масштабах. Виявилося, що традиційне нарощування військових "м'язів", формування балансу сил, створення геополітичних переваг зовсім не забезпечують належного рівня національної безпеки. Ключове поняття традиційних уявлень про світовий порядок – "могутність держави", яка забезпечується її воєнно-економічним потенціалом, розташуванням, природними, людськими та організаційними ресурсами, – поставлене під сумнів, оскільки силових потужностей наймогутнішої держави світу було недостатньо, щоб захистити її від такого ворога, як міжнародний тероризм" [389, с. 37].

Зростання кількості війн, серйозних збройних конфліктів та розвиток тероризму спонукають учених І. Печенюка та М. Шевченка серед глобальних проблем суспільних взаємовідносин виділити проблему воєнної глобалізації. На їх думку, ця проблема "визначає зв'язок загальної проблеми з найбільш важливими науковими та практичними завданнями дослідження тенденцій сучасної збройної боротьби, ускладнення змістовних вимірів війн, нових викликів та загроз воєнній безпеці держави, що пов'язані з діяльністю терористичних організацій. Саме ці завдання уявляються надзвичайно відповідальними. Адже затримка у зміні традиційних підходів до забезпечення воєнної безпеки держави призводить до консервації нашого відставання у воєнно-політичній сфері від провідних економічно розвинених країн світу. Такий стан справ негативно впливатиме на ефективність системи забезпечення воєнної безпеки України" [223].

Описані вище умови спонукають учених до пошуку ефективних шляхів запобігання загостренню глобальних проблем. Так, Р. В. Войтович вважає, що "одним із засобів протистояння викликам глобального тероризму є формування ефективної системи державного управління. Важливим інструментом національних держав у протистоянні глобальному тероризму є реалізація принципів міжнародного права (створення потужної міжнародно-правової основи боротьби з тероризмом), яка не повинна суперечити національним системам права" [52, с. 20, 21]. Інший учений у галузі державного управління – І. А. Радзієвський звертає увагу на те, що "держава великою мірою бере на себе функції із захисту спільних інтересів, які не

можуть бути виконані іншими акторами і набувають ще більшого значення у глобалізованому суспільстві" [331, с. 7].

Поділяючи думку Р. В. Войтович та І. А. Радзієвського, варто додати, що протистоянням загостренню проблем війн, збройних конфліктів і тероризму є саме формування ефективної системи організації та функціонування державного управління військовими формуваннями та правоохоронними органами, участь держави у системах колективної безпеки, зокрема, участь військовослужбовців і правоохоронців у миротворчій діяльності тощо.

Без сумніву, описані вище умови впливають на формування нових вимог до держави, яка входить (бажає входити) у систему колективної безпеки, до завдань її військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення, а також до професійного рівня військовослужбовця. Однією з таких вимог до держави, на думку Р. В. Войтович, є "нормативізм – базовий інструмент управління суспільним розвитком, який, з одного боку, доводить неможливість застосування окремих норм та стандартів суспільного розвитку по відношенню до певної національної системи, а з другого, – він задає певну аксіологічну спрямованість розвитку окремої держави, яка може скористатися здобутками, вже давно апробованими іншими національними державами" [52, с. 13, 14].

На основі проведеного аналізу глобальних проблем та ефективних шляхів запобігання їх загостренню висновую, що новими вимогами до професійного рівня військовослужбовця є такі: всебічна підготовка до виконання антитерористичних завдань; відповідність професійного рівня стандартам систем колективної безпеки; мовна підготовка на рівні, що забезпечує виконання службово-бойових завдань у миротворчій діяльності; підготовка з питань міжкультурної комунікації для запобігання виникненню конфліктів серед військовослужбовців різних держав під час виконання службово-бойових завдань тощо. Варто зауважити, що проблему підготовки військовослужбовців з питань міжкультурної комунікації порушено вченими гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України [190].

Учена М. Бориславська звертає увагу на важливість виконання завдання – "вироблення такої системи комплектування військових формувань України та схеми матеріального та іншого забезпечення її військовослужбовців, які б найбільш повно відповідали інтересам військовослужбовців та членів їх сімей, населенню нашої країни та людству в цілому, зокрема, з врахуванням останніх змін у поглядах на проблему глобальної безпеки" [40, с. 146].

Отже, пошук ефективних шляхів запобігання загостренню глобальних проблем зумовив формування нових вимог до професійного рівня військовослужбовця. Для виконання цих вимог доцільно збільшити час на проходження служби військовослужбовцем і як наслідок – змінити спосіб комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення з призовного на контрактний (рис. 1.2) [161, с. 423; 377, с. 134].

Як вважає Д. Г. Ратніков, "в умовах наступу глобалізаційних процесів назріла нагальна необхідність визначення та залучення ефективних засобів і можливостей підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу найманих працівників" [333, с. 4]. (На мою думку, це стосується й тих, хто займається СБД). Згаданим ученим "доведено, що виклики глобалізації і міжнародної конкуренції в розвинених країнах ринкової економіки зумовили посилення тенденцій, які потребують урахування в Україні", серед яких "запроваджуються ефективні системи матеріального стимулювання праці, які забезпечують адекватний зв’язок між рівнем освіти, кваліфікацією та трудовим внеском найманих працівників" [333, с. 13]. Таку систему матеріального стимулювання СБД варто розробити і запровадити в Україні.

Що стосується теорії безпеки, то і в її розвиток зробили внесок сучасні українські вчені, які продовжують працювати у цьому напрямі. Це такі науковці, як: А. Л. Баланда [20; 21], С. І. Бандур [23], В. М. Бегма [375], О. М. Загорка [375], В. А. Ліпкан [128; 129], Г. П. Ситник [360; 361; 362], О. І. Цимбал [23] та ін.

Розкриємо основні поняття теорії національної безпеки. "Теорія національної безпеки – це метанаука, яка поєднує в собі прикладні аспекти соціальних, воєнних, гуманітарних, технічних, психологічних, біологічних та інших наук з метою дослідження сутності, змісту, методів, форм і засобів забезпечення безпеки

Рис. 1.2. Схема впливу глобальних проблем на формування вимог до професійного рівня військовослужбовця

особистості і соціальних спільнот різного рівня" [71, с. 7].

Згаданий учений Г. П. Ситник звертає увагу на те, що "потреба в безпеці, а отже, й саме це поняття, як категорія, виникла з появою людини на Землі, і забезпечення безпеки є головною передумовою цивілізованого прогресивного розвитку та державності", і підтверджує тим, що ще "Аристотель у своїх роздумах щодо ідеального державного облаштування та способів управління суспільством розглядав критерії безпеки громадян" [360, с. 12].

Із монографії О. Ю. Полторакова дізнаємося, що “термін "безпека" почали вживати ще в XII ст. Він означав спокійний стан духу людини, що вважала себе захищеною від будь-якої небезпеки. Для порівняння, в Росії це поняття використовувалося рідко – вперше термін "державна безпека" було вжито в "Положенні про заходи з охорони державного порядку та громадського спокою" від 14 серпня 1881 р.” [229, с. 13].

Прийнято вважати, що термін "національна безпека" вперше був використаний Президентом США Т. Рузвельтом у 1904 р. для обґрунтування у Конгресі США необхідності проведення воєнної акції у зоні майбутнього Панамського каналу з урахуванням національних інтересів країни. Незважаючи на те, що вже з кінця 40-х років на Заході цим поняттям почали охоплювати всі аспекти забезпечення безпеки держави, фактично до середини 80-х років під "національною безпекою" як на Сході, так і на Заході, головним чином, розуміли воєнну та політичну безпеку [70, с. 22, 23; 229, с. 13; 360, с. 20].

Попри те, що з початку 90-х років у теоретичних дослідженнях національну безпеку та проблеми її забезпечення розглядають різнопланово, воєнна безпека залишається вагомим її складником [9; 79; 129; 218; 357].

Сьогодні в Україні під національною безпекою розуміють "захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, за якої забезпечуються сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних та потенційних загроз національним інтересам у сферах правоохоронної діяльності, боротьби з корупцією, прикордонної діяльності та оборони, міграційної політики, охорони здоров’я, освіти та науки, науково-технічної

та інноваційної політики, культурного розвитку населення, забезпечення свободи слова та інформаційної безпеки, соціальної політики та пенсійного забезпечення …" [301, ст. 1].

Під воєнною безпекою розуміють "сукупність гарантій суверенітету, територіальної цілісності країни і захисту її життєво важливих інтересів за допомогою воєнної сили" [9].

Методологія класичної парадигми теорії національної безпеки (у тому числі й концепції воєнної безпеки), на думку Г. П. Ситника, полягає у тому, що "національна безпека є інтегральною характеристикою безпеки людини, безпеки суспільства та державної безпеки, а її оптимальний рівень залежить від дотримання у процесі державного управління деякої оптимальної комбінації змінних у трикутнику: "національні інтереси" – "небезпеки щодо їх реалізації" – "можливості держави"" [361]. Варто погодитися з ученим і визначитись у контексті дослідження, що ми розуміємо під поняттями "національні інтереси", "небезпеки щодо їх реалізації" та "можливості держави".

Відповідно до Закону України "Про основи національної безпеки України" "національні інтереси – життєво важливі матеріальні, інтелектуальні і духовні цінності Українського народу як носія суверенітету і єдиного джерела влади в Україні, визначальні потреби суспільства і держави, реалізація яких гарантує державний суверенітет України та її прогресивний розвиток", а "небезпеки щодо їх реалізації", тобто "загрози національній безпеці – наявні та потенційно можливі явища і чинники, що створюють небезпеку життєво важливим національним інтересам України" [301, ст. 1].

Крім того, у цьому Законі зазначено: "на сучасному етапі основними реальними та потенційними загрозами національній безпеці України, стабільності в суспільстві у воєнній сфері та сфері безпеки державного кордону України є: поширення зброї масового ураження і засобів її доставки; недостатня ефективність існуючих структур і механізмів забезпечення міжнародної безпеки та глобальної стабільності; нелегальна міграція; можливість втягування України в регіональні збройні конфлікти чи у протистояння з іншими державами; нарощування іншими

державами поблизу кордонів України угруповань військ та озброєнь, які порушують співвідношення сил, що склалося; небезпечне зниження рівня забезпечення військовою та спеціальною технікою та озброєнням нового покоління Збройних Сил України, інших військових формувань, що загрожує зниженням їх боєздатності; повільність у здійсненні та недостатнє фінансове забезпечення програм реформування Воєнної організації та оборонно-промислового комплексу України; накопичення великої кількості застарілої та не потрібної для Збройних Сил України військової техніки, озброєння, вибухових речовин; незавершеність договірно-правового оформлення і недостатнє облаштування державного кордону України; незадовільний рівень соціального захисту військовослужбовців, громадян, звільнених з військової служби, та членів їхніх сімей" [301, ст. 7]. Остання за переліком загроза підвищує актуальність цього дослідження.

У Воєнній доктрині також відображені "небезпеки щодо реалізації національних інтересів" як внутрішні умови, які суттєво обмежують спроможності України щодо вирішення проблемних питань, реагування на негативні явища і можуть спровокувати недружні дії інших держав, зокрема: розбалансованість і незавершеність системних реформ, у тому числі й у сфері безпеки і оборони; складне економічне становище, високий рівень бідності населення, безробіття; корупцію, високий рівень злочинності, у тому числі організованої; зниження обороноздатності держави, боєздатності Збройних Сил України та інших військових формувань [243, ст. 8].

Якщо згадані вище елементи теорії національної безпеки "національні інтереси" та "небезпеки щодо їх реалізації" чітко визначені у нормативно-правових актах, то для визначення "можливостей держави" необхідно провести аналіз відповідних нормативно-правових актів та наукових праць.

Зокрема у Конституції – Основному Законі України, визначено, що "Захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу. Оборона України, захист її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності покладаються на Збройні Сили України. Забезпечення

державної безпеки і захист державного кордону України покладаються на відповідні військові формування та правоохоронні органи держави, організація і порядок діяльності яких визначаються законом" [105, ст. 17].

У концепції воєнної безпеки згадані "можливості держави" називають воєнним потенціалом. "Воєнний потенціал – можливості держави утримувати та вдосконалювати збройні сили, підвищувати їх боєздатність, поповнювати навченими кадрами, оснащувати сучасним озброєнням та військовою технікою, усіма видами постачання у мирний та воєнний час, таким чином забезпечити досягнення цілей війни. Воєнний потенціал не є постійною величиною. Його стан характеризується наявністю різноманітних чинників і, насамперед, таких: чисельність особового складу та його морально-психологічна, освітня, воєнна та військово-технічна підготовка, польова, морська і повітряна виучка; кількість і якість озброєння та військової техніки; ступінь забезпеченості військ матеріально-технічними засобами; рівень розробки Воєнної доктрини та воєнної теорії, їх відповідність вимогам воєнної практики; підготовленість командних кадрів; рівень бойової готовності збройних сил; наявність мобілізаційних резервів і мобілізаційні можливості держави" [91, с. 48].

Використовуючи поняття "воєнний потенціал", І. О. Кириченко визначив критерії оцінювання ступеня переваги держави у військовому конфлікті, які дозволяють дати якісну оцінку співвідношенню сил, обґрунтувати необхідний рівень неприйнятного збитку сторін у конфлікті у процесі визначення рівня оборонної достатності держави [91].

Із викладеного вище можна зробити висновок, що під час ведення бойових дій важливими є своєчасність і правильність прийняття рішення, тобто кадрове забезпечення має більшу вагу, ніж інші види забезпечення військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення. Адже навіть потужна й ефективна зброя без людини не є дієвою.

Для формування необхідних "можливостей держави" у Воєнній доктрині визначені основні напрями воєнно-економічної політики, до яких віднесено: ресурсне забезпечення програм (планів) реформування і розвитку Збройних Сил

України та інших військових формувань; удосконалення механізму формування і здійснення контролю за видатками Державного бюджету, які передбачені на потреби оборони, оптимізація бюджетних витрат та забезпечення їх раціонального розподілу, у тому числі при формуванні державного оборонного замовлення, з дотриманням установлених пріоритетів; ресурсне забезпечення функціонування національної економіки, Збройних Сил України, інших військових формувань і вдосконалення їх мобілізаційної підготовки; ресурсне забезпечення соціальних гарантій військовослужбовців, членів їхніх сімей і працівників Збройних Сил України та інших військових формувань; ресурсне забезпечення утилізації надлишкових та не придатних для використання за призначенням зразків озброєння, військової та спеціальної техніки, боєприпасів і компонентів ракетного палива в рамках діючих державних програм; забезпечення відповідності програм (планів) підготовки держави до збройного захисту національних інтересів економічним і фінансовим можливостям держави [243, ст. 26].

Визначивши наповнення змінних трикутника воєнної безпеки – "національні інтереси" – "небезпеки щодо їх реалізації" – "можливості держави", варто погодитися із В. А. Ліпканом, який стверджує, що "у забезпеченні воєнної безпеки особливо великою є роль економічних структур. Економіка – головна база потужності держави. Від її стану прямо залежить військовий потенціал, що відображає можливості держави містити й удосконалювати збройні сили, підвищувати їх боєздатність, поповнювати навченими кадрами, забезпечувати сучасною зброєю, військовою технікою і всіма видами постачання. Значну роль в забезпеченні воєнної безпеки країни, особливо внутрішньої, відіграють правові структури, які мають розробляти проекти ефективних законодавчих актів і добиватися неухильного виконання прийнятих законів" [128].

Із теорії суспільних благ відомо: те, що спрямоване на задоволення потреб суспільства і держави, є суспільним благом, тобто таким благом, яким забезпечують потреби всіх членів суспільства однаковою мірою [18, с. 648–651]. Поєднавши цю теорію з теорією національної безпеки, концепцією воєнної безпеки, висновуємо, що національна (воєнна) безпека є суспільним благом.

Чисті суспільні блага характеризуються неподільністю, невиключеністю (неможливістю виключення будь-кого із користування цим благом) і неконкурентністю (неможливістю перешкоджати споживанню цього блага людям, які не заплатили за нього). Ринок не спроможний забезпечити громадян суспільними благами, тому держава стає основним їх виробником чи замовником, визначає оптимальну їх кількість і мінімізує витрати їх виробництва. Надання суспільних благ найчастіше бере на себе держава або інший колективний орган, який стягує з користувачів грошову платню чи змушує робити натуральні внески у примусовому порядку. Найбільш загальною формою платежів, які стягуються з індивідів з метою фінансування суспільних благ, є податки [18, с. 648–651].

На думку відомого англійського економіста Мартіна Вульфа (Martin Wolf), суспільні блага є структурними елементами цивілізації. До суспільних благ крім безпеки він відносить науку, чисте довкілля, довіру, чесний уряд та свободу слова і вважає так: чим глобальнішим є суспільне благо, тим важче забезпечити достатню його пропозицію. "Імперії – Рим і Китай – використовували ефект масштабу, гарантували безпеку. Коли Рим було зруйновано, безпека стала приватизованою місцевими бандитами, що призвело до значних втрат суспільства. Це явище зараз називаємо феодалізмом. В епоху ядерної зброї безпека є глобальним благом. Наша цивілізація стає дедалі більш глобальною, і вона вимагає забезпечення широкого спектра суспільних благ. Держави, на які покладається людство у забезпеченні цих благ, від безпеки до управління кліматом, є непопулярними, переобтяженими понад свої можливості та сконфліктованими. Ми повинні подумати про те, як управляти таким світом. Для цього потрібна буде надзвичайна креативність" [444].

З погляду автора дисертаційної роботи, воєнна безпека на національному рівні є суспільним благом, а на міжнародному – змішаним. В умовах загострення глобальних проблем зростає потреба посилювати якість забезпечення воєнної безпеки. Виходячи з теорії "клубних" благ, розробленої видатним американським економістом, лауреатом Нобелівської премії Д. Б’юкененом [18, с. 652], діяльність колективної безпеки фінансується фіксованими за обсягом "членськими" внесками. Згадані витрати призначені для приведення "можливостей держави" у відповідність

до стандартів, сформованих "клубом", та їх підтримання на певному рівні. Цьому "клубу" є сенс приймати нових "членів" доти, поки вигода кожного окремого "члена клубу" буде більшою за його витрати. Якщо наша держава не потрапляє до "клубу", то для забезпечення воєнної безпеки "можливості держави" мають бути потужнішими, відповідно й витрати на них – більшими.

Таким чином, за результатами проведеного дослідження дістала подальшого розвитку концепція воєнної безпеки, положення якої доповнені врахуванням того, що воєнна безпека на міжнародному рівні є змішаним благом, яке характеризує участь держави у системах колективної безпеки через вплив на процес формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, чим забезпечуються збереження людських ресурсів держави завдяки зменшенню ймовірності її участі у воєнних конфліктах та зниження витрат на цей процес. Вважаю, що участь держави у системах колективної безпеки є обов'язковою.

Як зазначалося вище, суспільне благо "воєнна безпека" створюється за результатами СБД військовими формуваннями та правоохоронними органами спеціального призначення з використанням коштів державного бюджету, отриманих шляхом оподаткування. Динаміка витрат на формування цього блага подано на рис. 1.3 і 1.4.

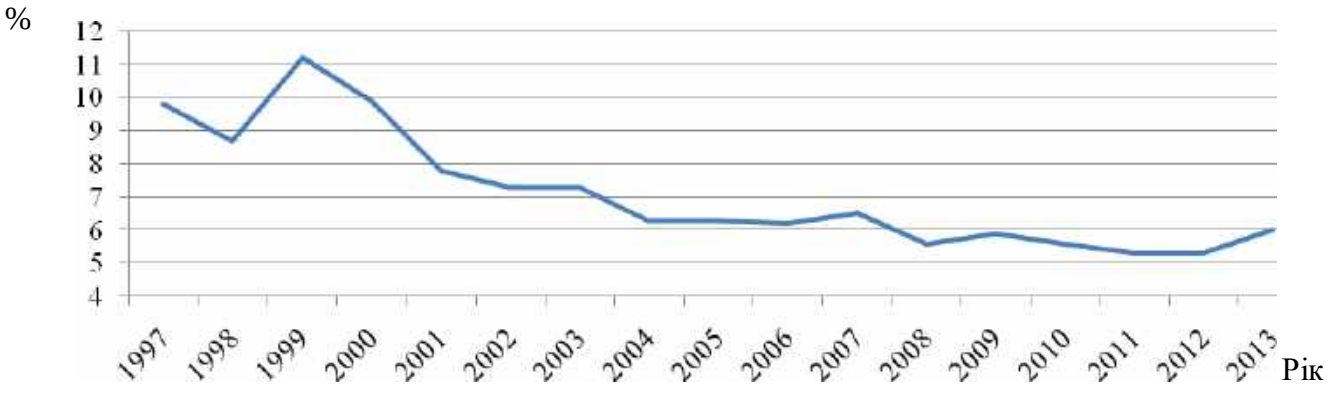


Рис. 1.3. Динаміка відношення витрат на формування суспільного блага "воєнна безпека" до державних витрат в Україні протягом 1997–2013 рр.

Примітка. Рисунок складено автором за даними Стокгольмського міжнародного дослідного інституту світу [440].

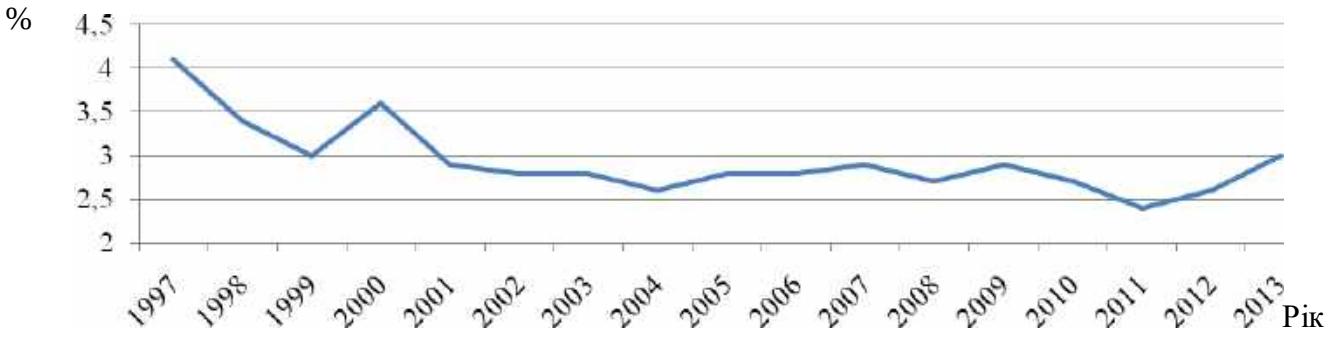


Рис. 1.4. Динаміка відношення витрат на формування суспільного блага "воєнна безпека" до ВВП в Україні протягом 1997–2013 рр.

Примітка. Рисунок складено автором за даними Стокгольмського міжнародного дослідного інституту світу [440].

Провівши аналіз наукових праць стосовно теорій міжнародної, національної безпеки та суспільних благ, концепції воєнної безпеки, автор дійшов висновку про суспільну необхідність зміни способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний. Проте наразі як населення не готове сплачувати більші обсяги податків, так і уряд не готовий здійснити перерозподіл видатків державного бюджету для завершення процесу зміни способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний.

Таким чином, виявлено проблемну ситуацію із суперечливими позиціями щодо суспільної необхідності комплектування військових посад та відсутності належних умов для цього (рис. 1.5) [177, с. 413; 377, с. 143].

Для виходу із такої ситуації бракувало потрібних наукових знань, що й становило наукову проблему дослідження. Якщо її не розв’язувати, то це може призвести до негативного наслідку – неспроможності держави забезпечити власну національну безпеку.

"Специфіка проблемних ситуацій (проблем), які виникають у сфері воєнної безпеки держави", – підкреслює О. М. Загорка, – "полягає у тому, що вони мають місце як у мирний, так і у воєнний час. При цьому проблемні ситуації (проблеми),

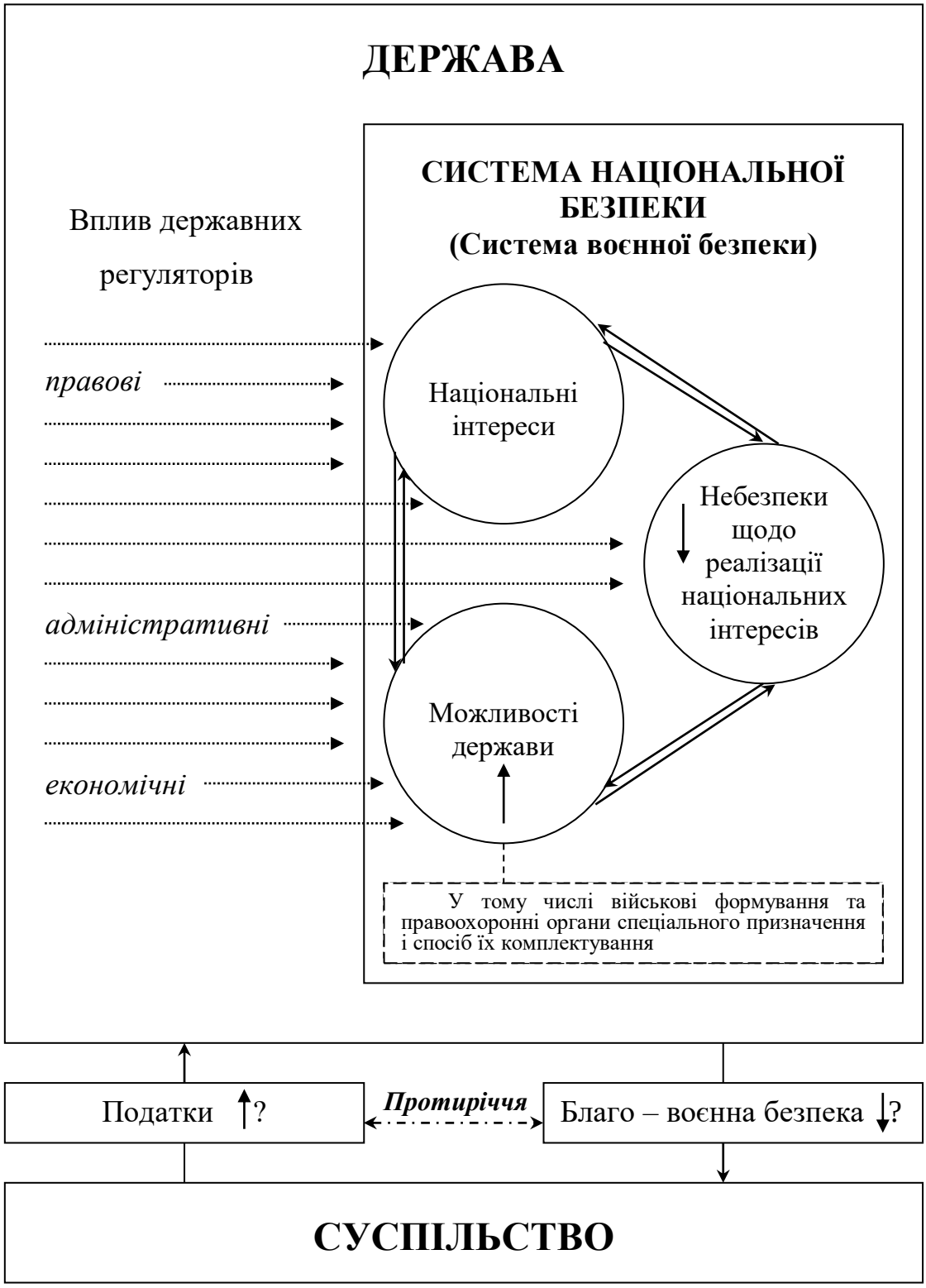


Рис. 1.5. Протиріччя у процесі формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

які мають місце або виникають у мирний час, будуть ще більше посилюватись умовами бойових дій у період воєнного часу, це обумовлює необхідність виявлення

проблемних ситуацій (проблем), їх дослідження і своєчасного вирішення. Прикладом є ситуація, яка виникає у зв'язку з невідповідністю існуючої структури системи забезпечення воєнної безпеки потрібному рівню розвитку засобів, форм і способів реалізації національних інтересів у воєнній сфері" [375, с. 51]. Ця теза цілком підтверджується подіями 2014 р. в Україні.

З метою більш глибокого дослідження проблеми варто пригадати, що будь-яка економічна система стикається з обмеженістю ресурсів і необмеженістю потреб економічних суб'єктів. Економічна наука сприяє вирішенню трьох основних питань: як задовольнити потреби економічних суб'єктів, яким чином використовувати обмежені ресурси, хто з економічних суб'єктів отримує ресурси та блага, виготовлені за допомогою ресурсів?

Виходячи з викладеного вище до потреб економічних суб'єктів слід віднести й захист від незаконного перерозподілу ресурсів та благ (рис. 1.6).

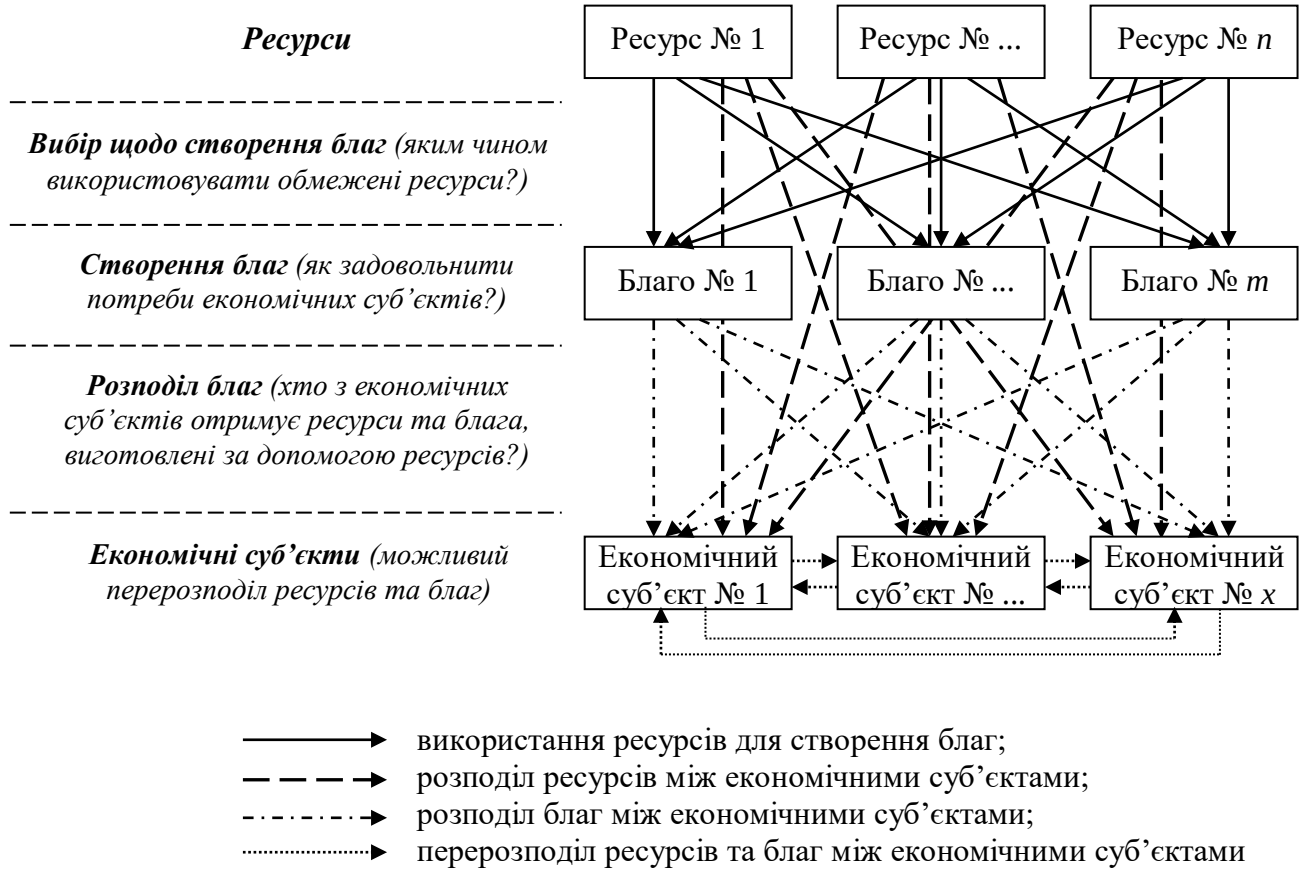


Рис. 1.6. Умовне відображення розподілу (перерозподілу) ресурсів та благ між економічними суб'єктами економічної системи

Для запобігання незаконному перерозподілу ресурсів та благ економічний суб'єкт виділяє частину своїх ресурсів (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Ресурси економічного суб'єкта, що виділяються для запобігання незаконному перерозподілу його ресурсів та благ

Економічний суб'єкт	Ресурси економічного суб'єкта
Держава ↔ ↔ держава	Фінансування, спрямоване на підтримання діяльності системи національної (воєнної) безпеки (у тому числі на військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення)
Підприємство ↔ ↔ підприємство	Фінансування (зокрема податок), спрямоване на підтримання діяльності системи безпеки підприємства (у тому числі фінансування на підрозділи охорони)
Людина ↔ ↔ людина	Оплата послуг особистого захисту (охорони), а також податку до державного бюджету, з якого виділяються кошти, спрямовані на забезпечення громадського порядку

З метою запобігання незаконному перерозподілу своїх ресурсів та благ держава через військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення виробляє благо – надання послуг із забезпечення воєнної безпеки, споживачем якого є український народ.

Підтвердженням цьому є Закон України [298], в якому зазначено: "Військове формування – створена відповідно до законодавства України сукупність військових з'єднань і частин та органів управління ними, які комплектуються військовослужбовцями і призначені для оборони України, захисту її суверенітету, державної незалежності і національних інтересів, територіальної цілісності і недоторканності у разі збройної агресії, збройного конфлікту чи загрози нападу шляхом безпосереднього ведення воєнних (бойових) дій" [ст. 1]; "Участь в обороні держави разом із Збройними Силами України беруть у межах своїх повноважень інші військові формування, утворені відповідно до законів України, Державна спеціальна служба транспорту, а також відповідні правоохоронні органи" [ст. 12].

Вагома частина зайнятих у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення перебуває на військовій службі.

Оскільки існують поняття "військова служба" і "праця", є необхідність визначити, у чому вони різняться. Відзначаючи цю різницю, К. Маркс указував, що

"государ зі всіма своїми судовими чиновниками й офіцерами, вся армія і флот є непродуктивними працівниками. Вони – слуги суспільства й утримуються на частину річного продукту інших людей" [147, с. 141]. На думку автора дисертації, військова служба – це специфічна праця, за результатами якої створюється специфічний "товар" – воєнна безпека. Військова служба поєднує у собі складники (за класифікацією Б. М. Генкіна [56]) регламентованої (в основному), новаційної і духовної праці.

Як вважає Ю. А. Калагін, "головна відмінність військової від інших видів праці полягає в особливому матеріальному чиннику – зброї, що є частиною військово-технічних засобів, призначених перш за все для нанесення удару по супротивнику або захисту від нього" [89, с. 11]. Погоджуюсь з ученим, проте слушно доповнити, що відмінність військової від інших видів праці також полягає, за умов ведення бойових дій, у ризику смерті військовослужбовця чи погіршення його здоров’я.

Учені О. В. Козьменко та С. М. Гвоздюкова обґрунтовують, що ризик є "категорією більше філософською, ніж економічною, оскільки це поняття охоплює весь спектр суспільних відносин" [97, с. 12]. Незважаючи на зазначене вище, все ж таки розглянемо змістовні характеристики поняття "військова служба" з позиції економіки.

Вивчаючи нормативно-правові акти, які регулюють формування людських ресурсів для використання у СБД, зокрема, Закони України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" [316], "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію" [296], автор дійшов висновку, що на передньому плані постає не людина, а сім’я, її потреби і можливості. Наприклад: "Не підлягають призову на військову службу під час мобілізації військовозобов’язані: чоловіки, на утриманні яких перебувають троє і більше дітей віком до 18 років (такі чоловіки можуть бути призвані на військову службу у разі їх згоди тільки за місцем проживання); жінки та чоловіки, які самостійно виховують дитину (дітей) віком до 18 років (такі особи можуть бути призвані на військову службу у разі їх згоди і тільки за місцем проживання) …" [296, ст. 23].

Щодо виділення людського ресурсу для використання у СБД сім'ю можна порівнювати з домашнім господарством, хоча в економічній літературі досі немає чіткого визначення поняття "домогосподарство". Відповідно до рекомендацій ООН воно визначається як особа чи група осіб, поєднаних з метою забезпечення всім необхідним для життя. Звісно, це визначення охоплює не лише сім'ю. Слід зауважити, що під домогосподарством розглядали сім'ю як серед неокласиків (модель сімейного консенсусу, теорія сімейного способу виробництва), зокрема Т. Шульц, Дж. Колдуел, П. Самуельсон, так і серед представників концепції нової економіки домогосподарства (модель "сім'я – мініфабрика", теорія вибору партнера на шлюбному ринку, альтруїстична модель внутрішньосімейного розподілу, теорія специфічного сімейного капіталу, економічна теорія народжуваності), наприклад Г. Беккер. У неомарксистському та неоінституціональному (трансакційному) напрямах теорії домогосподарства в основі розглядається саме сім'я, з чим автор цілком погоджується.

Сутність домогосподарств розкривається через функції, які вони виконують в економічному розвитку суспільства. Головні з них такі: споживання, постачання чинників виробництва (серед яких основний – людський ресурс), заощадження. Виходячи із цих функцій, на мою думку, у багатьох країнах, зокрема в Україні, основна маса домогосподарств і є сім'я.

Без сумніву, є приклади виділення людських ресурсів для використання у СБД іншими домогосподарствами. Зокрема, такі домогосподарства, як школи-інтернати поповнюють своїми вихованцями військові ліцеї, які, своєю чергою, є теж домашніми господарствами за існуючою класифікацією ООН. Можна згадати й безліч прикладів в історії використання під час ведення бойових дій ув'язнених, які відбували покарання у місцях позбавлення волі, що теж є домогосподарствами.

Проте з огляду на існуючу нормативно-правову базу, яка регулює формування людських ресурсів для використання у СБД, а також з урахуванням дітородної функції сім'ї, яка є важливим складником формування людських ресурсів, пропоную під домогосподарством розуміти сім'ю.

З позиції економіки військовослужбовець та члени його сім'ї – це домогосподарство, у якому хоча б один із його є як працівником, що продає свою працю для створення такого суспільного блага, як воєнна безпека, а соціальний захист – складником ціни праці військовослужбовця (ціни військової служби) (рис. 1.7).

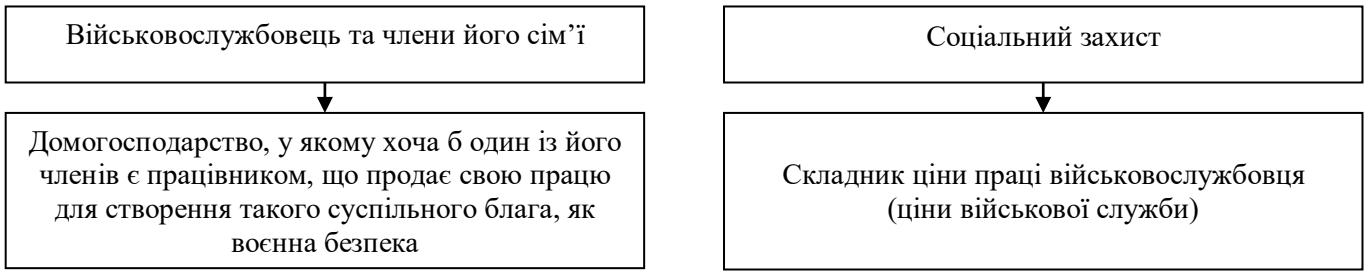


Рис. 1.7. Соціальний захист військовослужбовця та членів його сім'ї з позиції економіки

Ще на одну особливість військової служби звертає увагу Ю. А. Калагін: "Як правило, професія голови сім'ї рідко безпосередньо впливає на професії інших членів сім'ї, за винятком того випадку, коли його місце роботи жорстко закріплене, а види занять, які можуть бути доступні членам його сім'ї, обмежені можливостями місцевості" [89, с. 14].

Необхідність соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей викликана особливістю професії військовослужбовця, тобто ризиком втрати працездатності, смерті військовослужбовця у ході виконання службово-бойових завдань. Саме тому військова служба регулюється не трудовим законодавством, а законами України "Про військовий обов'язок і військову службу" [238], "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" [316], "Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб" [304] тощо.

Дослідженням сутності праці та прав власності на неї займалися такі вчені, як М. М. Кім [90], А. М. Колот [98], К. Маркс [146], В. Л. Міненко [188], Л. С. Шевченко [407] та ін. Проаналізувавши їх праці, автор дисертаційної роботи

дійшов висновку, що військовослужбовець, на відміну від працівника, більше обмежений у правах власності на працю, навіть після того, як звільнюється (не може проживати за кордоном протягом певного періоду), так само як і обмежений у доступі до певних джерел доходу.

Необхідно звернути увагу на те, що оскільки військова служба – це специфічна праця, то військовослужбовець є працівником, а за умов комплектування військових посад контрактним способом він є найманим працівником.

Участь людини у СБД забезпечується врахуванням інтересів домогосподарства, членом якого вона є. Тому є потреба у досліджуванні мотивації СБД, результатом чого повинні бути визначені достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Ігнорування цього в особливий (воєнний) період може призвести до відтоку людських ресурсів держави за кордон, до виникнення умов для корупції у військкоматах тощо; у мирний період – до того, що у держави не буде професійних військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

На думку згаданого раніше вченого Ю. А. Калагіна, "зміст військової служби – це така характеристика військової діяльності, яка враховує розподіл діяльності за військовим фахом, фізичну та інтелектуальну напругу, ступінь самостійності військовослужбовця. Основною характеристикою змісту служби є наявність можливості професійного та особистого розвитку військовослужбовця" [89, с. 214]. В умовах глобалізації військова служба змінюється за характером та змістом: від примусової (військова служба за призовом) до добровільної (військова служба за контрактом), від фізичної до розумової, від низько- до висококваліфікованої тощо.

Таким чином, удосконалено змістовні характеристики поняття "військова служба", які, на відміну від інших характеристик, визначають військовослужбовця та його сім’ю як домогосподарство, у якому хоча б один із його членів є працівником, що продає свої послуги праці для створення суспільного блага – воєнної безпеки, а соціальний захист цієї сім’ї – складником ціни праці військовослужбовця (ціни військової служби).

1.3 Необхідні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності

Унаслідок прийняття відповідних нормативних документів про зміну способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення України з призовного (військової повинності) на добровільний (контрактний) [248] на ринку праці з’явився попит на послуги праці для виконання службово-бойових завдань. Однак через те, що необхідної пропозиції немає, сьогодні згаданий процес не завершено. Тому дискусії щодо вибору способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення в Україні тривають досі.

На думку автора, наведені причини у нормативно-правовому акті [248] недостатньо обґрунтовують прийняте рішення про перехід саме на контрактний спосіб комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення. Запровадження змішаного способу дало б можливість забезпечити виконання згаданих завдань за менших витрат, що є важливим з огляду на стан економіки нашої держави. Адже збільшення бюджетних витрат на утримання військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення у разі їх комплектування контрактним способом є основним аргументом проти його запровадження у більшості країн світу.

Крім того, учасники круглого столу за темою "Перехід до професійних Збройних Сил України: проблеми і перспективи", проведеного 31 травня 2002 р., – журналіст С. Гончаров, спеціальний радник Генерального секретаря НАТО з питань країн Центральної і Східної Європи К. Доннеллі та провідний науковий співробітник Центру дослідження конфліктів британець Дж. Шерр – зазначили, що “комплектування за контрактом саме по собі не є панацеєю, і рівень боєздатності багатьох "призовних" армій анітрохи не нижчий, ніж таких "професійних", як, наприклад, у Нігерії; а начальник Головного організаційно-мобілізаційного управління Генштабу генерал-лейтенант Н. Матюх додав, що підписати контракт і

обійняти відповідну посаду в Збройних Силах – зовсім не означає стати професіоналом” [231]. Автор дисертації погоджується з наведеними думками.

Слід також зауважити, що США та Велика Британія, які давно використовують контрактний спосіб комплектування своїх військових формувань, на період Першої та Другої світових війн змінювали його на обов’язкову військову повинність [40].

Проте виникає запитання: чому в Україні вибір саме добровільного способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення виявився найбільш прийнятним?

Результати аналізу досвіду комплектування військових формувань інших країн не дають підстав однозначно стверджувати, який саме спосіб комплектування військових формувань є найефективніший, адже у кожній державі він визначається з огляду на національні особливості. Зокрема, повністю на добровільні засади комплектування перейшли військові формування постсоціалістичних країн: Болгарії, Боснії і Герцеговини, Латвії, Македонії, Румунії, Словаччини, Словенії, Угорщини, Чехії, Чорногорії. Разом з тим такі розвинуті європейські держави, як Австрія, Греція, Данія, Норвегія, Фінляндія, Швеція і Швейцарія, зберігають загальну військову повинність.

Експерти Українського центру економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова визначили групи чинників (воєнно-політичні та політичні, внутрішньовійськові, економічні), які впливають на вибір державою моделі комплектування своїх військових формувань, і звернули увагу на те, що "критичність кожного з них (або їх сукупності) для кожної країни є різною, що й визначає мотивацію вибору того чи іншого варіанта комплектування збройних сил" [113, с. 6–9].

Учений, який досліджує проблеми комплектування українських військових формувань, – Г. О. Гозуватенко дає іншу класифікацію груп чинників, що впливають на зміну способу комплектування, поділяючи їх на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх чинників дослідник відносить: тенденцію розвитку воєнно-політичної ситуації та можливі зміни рівня воєнної небезпеки; характер можливих

збройних конфліктів у майбутньому, форми і способи застосування в них військ (сил); розвиток збройних сил суміжних держав, їх озброєння та військову техніку. До внутрішніх – економічні, соціальні, демографічні, нормативно-правові та морально-психологічні чинники [61, с. 196].

На думку автора дисертаційної роботи, всі згадані групи чинників впливають на прийняття рішення щодо зміни способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на добровільний як в Україні, так і в інших державах, проте основними серед них крім демографічних є саме соціально-економічні чинники.

За умов призову на військову службу тривалий час спостерігалося протиріччя: з одного боку, створюється благо – надання послуг із забезпечення воєнної безпеки, споживачем якого є український народ, а з другого, – створюється антиблаго – вилучення з продуктивного процесу людей через втрату їх працездатності чи смерті унаслідок соціально-негативного явища "дідівщина".

Згідно зі статистичними даними Головного управління військових прокуратур Генеральної прокуратури України за результатами проявів згаданого явища за 10 років (протягом 2001–2010 рр.) було порушено 3 635 кримінальних справ (додаток А). Порівняно з початком нового тисячоліття сьогодні у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення спостерігається тенденція до зменшення кількості таких злочинів. Це пов’язано зі скороченням чисельності військовослужбовців та зменшенням терміну строкової служби.

У своїх дослідженнях А. Проноза зазначає, що “зародження "дідівщини" у Радянській армії як масового явища відносять до середини 50-х років XX століття, що пов’язано з амністією після смерті Сталіна і призовом в армію молоді з певним життєвим досвідом, набутим у місцях позбавлення волі. Учений вважає, що системи "збройні сили" і "позбавлення волі" є подібними. В їх основі – високі, проте різні ступені обмеження особистої волі, ізоляція від суспільства, необхідність безперечного підпорядкування, жорстка регламентація життя та побуту, прагнення до граничної формалізації відносин між людьми. Усе це привело до того, що армія явила собою благодатне підґрунтя для укорінення "дідівщини" як одного з варіантів

існуючої у місцях позбавлення волі системи неформальних взаємовідносин" [327, с. 3].

Звісно, молодь не бажає стати споживачем такого антиблага, яке може позначитися на її житті чи здоров'ї. А батьки призовників переконані, що зі зміною призовного способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний зникнуть згадані умови для існування "дідівщини".

Однак відмова від загального військового обов'язку не є гарантією позбавлення військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення від негативних соціальних явищ, – вважає Ю. А. Калагін, аргументуючи тим, що у професійних військових формуваннях США, Великої Британії, Канади корупція та нестатутні взаємини є не менш розповсюдженими, аніж у країнах, де військові формування комплектуються за призовом [89, с. 256].

Інше протиріччя виникло в умовах трансформаційного переходу до ринкової економіки. Чимало українських громадян сприймає відбування строкової служби як неотримання доходів та втрату інших можливостей. Адже молода людина, що служить за призовом, фактично втрачає доходи у розмірі різниці між грошовим утриманням військовослужбовця-контрактника і військовослужбовця строкової служби. Реальні ж витрати призовника можуть бути значно вищими через упущені можливості у разі роботи з гідною зарплатнею. Навіть якщо юнакові вдається уникнути призову, то загроза бути призваним під час наступної призовної кампанії позначається на його життєвих перспективах.

У громадян деяких країн таке сприйняття відбування строкової служби спостерігалося ще до Другої світової війни. Так, намагаючись переконати громадську думку Франції у необхідності зміни способу комплектування, Ш. Голль у своїй книзі "Професійна армія" звертав увагу на те, що "… жизнь становится все более и более интенсивной. Следовательно, и время, отнятое у нее пребыванием в казармах, кажется – для большинства по крайне мере – непродуктивно потерянным. И, как это обыкновенно бывает, элементарные по существу тенденции превращаются в доктрины, раздуваемые трибунами. Под тем предлогом, что в наше

время сражается вся нация в целом, некоторые лица охотно отрицают всякую ценность чисто военных формирований. Одним тем фактом, что подымается весь народ, он якобы приобретает и силу, и уменье, и доблесть. А раз это так, то набирать войска постоянного типа, отрывать граждан от их непосредственных обязанностей, навязывать им, во что бы то ни стало выходящее из круга обычной их жизни, было бы бесполезно и даже опасно. Еще немного – и сторонники таких взглядов готовы будут выдвинуть такой принцип, что нация сражается будто бы тем лучше, чем меньше она к этому готовилась …" [62, с. 33–34].

Прагнення до стабільного і безпечного стану є вагомими потребами людини, які відповідно до теорії ієрархії потреб відомого американського психолога А. Маслоу займають місце одразу ж після фізіологічних потреб [47, с. 70]. Поведінка людини зазвичай спрямована на задоволення її найсильнішої на конкретний момент потреби. Тому згадані протиріччя спонукають до пошуку альтернативи строковій службі. Якщо перехід на змішаний спосіб комплектування зменшить кількість випадків прояву соціально-негативного явища "дідівщина", то інше протиріччя збільшить соціальне напруження у суспільстві, адже вибірковий характер призову ще більше сприйматиметься як прояв соціальної несправедливості та нерівності. Саме така ситуація свого часу виникала у США, Іспанії, Польщі [113, с. 7]. І нею вдало скористалися політики цих держав у передвиборній агітації.

Отже, у зазначених умовах для України кращою альтернативою призовному способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення, завдяки якій зникають соціально-економічні протиріччя, є саме контрактний спосіб. А використання у передвиборних програмах політичними силами соціальної напруженості у суспільстві щодо невдоволення способом комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення є вже закономірність. Не була винятком й Україна. Певну роль відіграло гасло передвиборної президентської програми Л. Кучми 1999 р. "Перехід до професійної армії" [219]. Як результат – перехід військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний спосіб

комплектування набув політичного звучання і до цього часу привертає підвищену увагу суспільства.

Ще одним важливим чинником, який формує соціально-економічне підґрунтя зміни призовного способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення в Україні на контрактний, є ратифікація Договору про звичайні збройні сили в Європі та Угоди про принципи і порядок його виконання [311]. Із скороченням озброєння та бойової техніки в Україні як державі – учасниці Договору зникає необхідність утримання певної чисельності військовослужбовців, що займаються її обслуговуванням.

На початок 2002 р. кількість військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення, які комплектувалися за призовом, становила близько 139 тис., а чисельність Збройних Сил України лише протягом 2002–2005 рр. була зменшена на 142,5 тис. військовослужбовців. За таких умов контрактний спосіб комплектування порівняно з призовним чи змішаним певною мірою дав би можливість запобігати зростанню рівня безробіття, тим самим сприяв би продуктивнішій зайнятості чоловічого населення держави.

На підставі викладеного вище можна зробити висновок про те, що саме соціально-економічні чинники є підґрунтям для вибору контрактного способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення в Україні. До основних таких чинників слід віднести [179]:

– існування у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення соціально-негативного явища "дідівщина";

– сприйняття населенням відбування строкової служби як неотримання доходів та втрату інших можливостей;

– значне зменшення значення показника "чисельність чоловічого населення за віковою групою 15–19 років";

– запобігання зростанню рівня безробіття внаслідок скорочення значної чисельності Збройних Сил України.

Вирішення згаданих протиріч, що виникли в Україні, альтернативними способами комплектування у світовій практиці державного будівництва не відомі.

Тому важливо приділити особливу увагу вдосконалюванню механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, у якому військовослужбовці-контрактники є основними власниками людських ресурсів для використання у СБД.

Для виявлення зв'язків між чинниками мотивації зайнятості громадян й укомплектованістю військових посад контрактним способом розглянемо визначення "зайнятість", "комплектування військових посад", а також принципи зайнятості та комплектування військових посад.

Зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або якій-небудь іншій формі [263, ст. 1].

У підрозділі 1.1 дисертаційної роботи зазначено, що діяльність, яку здійснюють військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення, називають службово-бойовою. Це не заборонена законодавством діяльність осіб, що, як і будь-яка інша діяльність, пов'язана із задоволенням їхніх власних та суспільних потреб. Підтвердженням цьому є і те, що до зайнятого населення належать особи, які проходять військову службу [263, ст. 4].

Як зазначено у Законі України "Про зайнятість населення", державна політика зайнятості населення базується на принципах:

– пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно вибраної зайнятості у процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;

– відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;

– забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;

– сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття [263, ст. 15].

Комплектування військових посад – це забезпечення потреби військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення в особовому складі відповідно до штатів мирного та воєнного періодів. Якщо обмежитися мирним часом, то поняття "комплектування" від поняття "зайнятість" у військових

формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення нічим не відрізняється.

Як зазначено у науковій праці [192, с. 119], укомплектованість військових посад військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) можна визначити як відношення чисельності військовослужбовців, що є у військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення), до його штатної чисельності, тобто

$$Y_{ij} = \frac{x_{ij}^{H}}{x_{ij}^{П}}, \tag{1.1}$$

де Y_{ij} – укомплектованість військових посад *i*-го типу *j*-го військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення);

x_{ij}^{H} – наявна чисельність військовослужбовців у *i*-му типі *j*-го військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення);

$x_{ij}^{П}$ – чисельність військових посад у *i*-му типі *j*-го військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) відповідно до штатів.

Принципи комплектування військових посад визначаються за критерієм дислокації військової частини відносно місця народження та проживання людини – потенційного військовослужбовця. Розрізняють три принципи комплектування: територіальний, коли війська комплектуються людськими ресурсами з числа населення тієї місцевості, де розташовані комплектовані військові частини; екстериторіальний, коли війська комплектуються людськими ресурсами з числа населення різних регіонів; змішаний, що поєднує перший і другий принципи [369, ст. 1; 370, ст. 1].

Словосполучення "спосіб комплектування військових посад", яке зустрічається у нормативних документах та наукових працях і використовується у цьому дослідженні, є також принципом комплектування військових посад.

Отже, принципи комплектування військових посад визначаються за такими критеріями, як:

– дислокація військової частини відносно місця народження та проживання людини – потенційного військовослужбовця;

– добровільність людини у прийнятті рішення щодо проходження військової служби.

Цьому підтвердженням є принцип державної політики зайнятості населення, а саме пріоритетність вільно вибраної зайнятості. Відповідно до нього визначено "спосіб комплектування" військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення – контрактний.

Зайнятість у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, по суті, є зайнятістю у сфері економічної діяльності (згідно з КВЕД-2010 СБД відносимо до виду економічної діяльності "Державне управління й оборона; обов’язкове соціальне страхування" [198]). Серед досліджень зрідка зустрічаються такі, що присвячені проблемам зайнятості у сферах економічної діяльності. Можливо, представники класичної теорії вважають, що проведення таких досліджень є недоречним. Адже погіршення справ у певній сфері економічної діяльності, у тому числі й зайнятості у ній, скоріше за все, пов’язане з тим, що немає конкурентоспроможності товарів, які виготовляються у цій сфері. Така сфера не варта дотацій, а державне регулювання лише погіршує її становище.

Проте, на думку автора, у сфері економічної діяльності, що створює суспільне благо, не може відбуватися саморегулювання зайнятості. Тут працює кейнсіанська теорія. У ринковому середовищі (коли йдеться про державне регулювання) економічні регулятори залишаються базисними, а правові й адміністративні є надбудовою, яка діє за достатніх умов забезпечення сфери економічної діяльності людськими ресурсами. За відсутності таких умов і правові, і адміністративні регулятори є не ефективними. Приклад цього – стан зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України.

Так вважають і фахівці у галузі "Військові науки". Зокрема, учені В. М. Буренок та С. Ф. Вікулов зауважують, що "Управление экономическим

обеспечением военного строительства должно сочетать элементы рыночных преобразований и государственного регулирования. Одним из направлений создания научных основ оценки военно-экономической эффективности является развитие теории и методологии военно-экономического анализа, который стал реальным инструментом подготовки решений и рекомендаций по снижению затрат на мероприятия военного строительства" [46, с. 7].

Варте уваги дослідження, присвячене соціально-економічним проблемам зайнятості і соціальному захисту населення в аграрній сфері економічної діяльності України, автор якого І. Ф. Гнибіденко дає визначення зайнятості в аграрній сфері [60, с. 25]. Якщо взяти його за основу й узагальнити, то можна дати таке визначення зайнятості у сфері економічної діяльності: зайнятість у певній сфері економічної діяльності – це соціально-трудова система, що охоплює цілісну сукупність відносин, форм, методів суспільно корисної трудової діяльності економічно активного населення, яка приносить їм дохід і обумовлена особливостями виробництва благ чи послуг.

Проте у згаданій та деяких інших наукових працях не розглядається достатність доходу найманих працівників з огляду на особливості виробництва, тобто не враховуються достатні умови забезпечення сфери економічної діяльності людськими ресурсами.

За чверть століття середовище, у якому здійснюється процес комплектування військових посад, змінилося. Тому необхідно визначити актуальні на сьогодні принципи комплектування військових посад.

Здавалося б, що найкраще поєднання у ринковому середовищі за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД – це територіальний принцип і контрактний спосіб комплектування (табл. 1.5) [156, с. 94, 95].

Однак наслідки подій в Україні 2014–2015 рр. посилюють таку вимогу до військовослужбовців, як трудова мобільність у сферо-територіальному розрізі, тим самим обґрунтовують необхідність забезпечення екстериторіального принципу та контрактного способу комплектування військових посад. Трудову мобільність

І. Л. Петрова визначає як одну із складових механізму функціонування ринку праці, дієвим засобом його пристосування до швидкого змінюваного середовища [390, с. 22].

Таблиця 1.5

Обґрунтування вибору найкращого поєднання принципу та способу комплектування військових посад у ринковому середовищі

<table>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">Комплектування військових посад</td><td colspan="3">Принцип</td></tr>
<tr><td>призовний</td><td>змішаний</td><td>контрактний</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Принцип</td><td>територіальний</td><td rowspan="3">У ринкових умовах зазначений спосіб комплектування є неприйнятний в Україні через вплив на процес комплектування таких чинників [179, с. 101, 102]:
– сприйняття населенням відбування строкової служби як неотримання доходів та втрату інших можливостей;
– значне зменшення значення показника "чисельність чоловічого населення за віковою групою 15–19 років";
– запобігання зростанню рівня безробіття внаслідок скорочення значної чисельності Збройних Сил України</td><td rowspan="3">У ринкових умовах цей спосіб комплектування є неприйнятний через вплив на процес комплектування таких чинників [179, с. 98, 101]:
– сприйняття населенням відбування строкової служби як неотримання доходів та втрату інших можливостей;
– виникнення соціального напруження у суспільстві через вибірковий характер призову (сприймається як прояв соціальної несправедливості та нерівності)</td><td>Найкраще поєднання принципу і способу комплектування військових посад у ринковому середовищі за недостатніх соціально-економічних умов комплектування</td></tr>
<tr><td>змішаний</td><td>Економічно вигідне поєднання принципу і способу комплектування військових посад у ринковому середовищі за достатніх соціально-економічних умов комплектування</td></tr>
<tr><td>екстериторіальний</td><td>Ідеальне поєднання принципу і способу комплектування військових посад у ринковому середовищі за достатніх соціально-економічних умов комплектування</td></tr>
</table>

Передумови необхідності забезпечення екстериторіального принципу комплектування військових посад чітко спостерігаються у монографії Інституту регіональних досліджень Національної академії наук України у класифікації регіонів України за часткою основної етноспільноти [334, с. 311, 315] (рис. 1.8).

Відповідно до цієї класифікації регіони України поділяють на такі: моноетнічні, поліетнічні зі значним переважанням основної етноспільноти, біетнічні (Донецька, Луганська області), поліетнічні з домінуванням етноменшин (АР Крим, м. Севастополь). Адже саме у регіонах, що належать до згаданих біетнічних та поліетничних з домінуванням етноменшин регіонів, були створені умови для успішного розвитку сепаратизму.

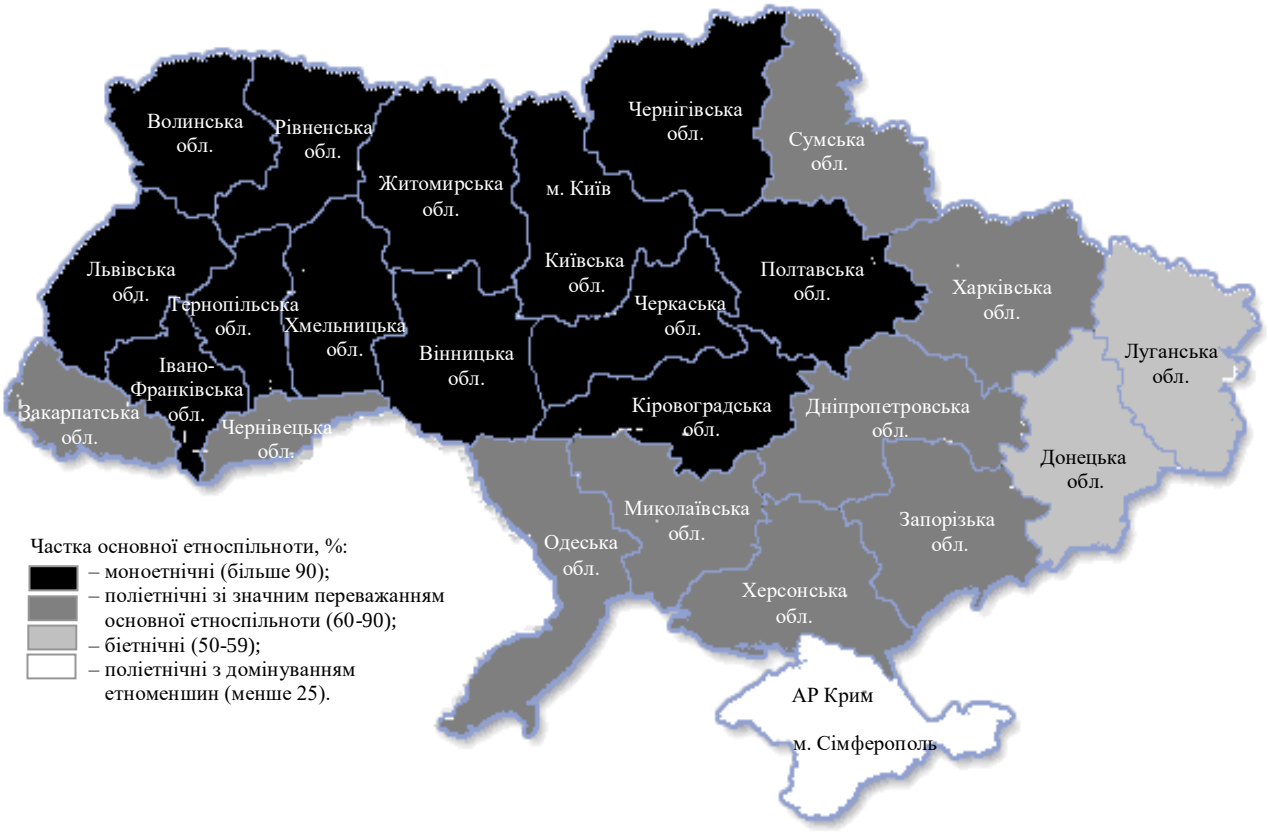


Рис. 1.8. Класифікація регіонів України за часткою основної етноспільноти (за даними перепису 2001 р.)

Примітка. Рисунок запозичено [334, с. 311].

Проте можливість отримання житла або відсутність такої можливості суттєво впливають на рішення найманого працівника, що стосується підписання контракту про проходження військової служби за умов екстериторіального принципу комплектування. Принцип комплектування військових посад має формуватися на підґрунті співвідношення потреб у забезпеченні цього принципу до можливостей його забезпечення.

Отже, дістав подальшого розвитку вибір основних принципів комплектування військових посад за обґрунтованим очікуваним результатом, відповідно до якого достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД визначаються такими принципами комплектування військових посад, як екстериторіальний – за критерієм дислокації військової частини відносно місця народження та проживання людини – потенційного військовослужбовця, а

також добровільний (контрактний) – за критерієм добровільності людини у прийнятті рішення щодо проходження військової служби. Достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД визначаються цими принципами.

Ігнорування екстериторіального принципу комплектування військових посад може спричинити:

– створення умов для внутрішнього конфлікту у державі з веденням бойових дій;

– неспроможність використання частини сформованих людських ресурсів у СБД;

– втрати частини людських ресурсів.

Нехтування добровільним принципом комплектування військових посад суперечить інтересам домогосподарств і зумовлює неможливість формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Виходячи з того, що контрактний спосіб комплектування військових посад у мирний період є обґрунтовано кращим, слід визначити умови його забезпечення. А оскільки ми розглядаємо зайнятість у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, то відповідно варто звернути увагу можливості регулювання цього процесу.

Відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" державне регулювання зайнятості – формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття [263, ст. 1].

Досліджуючи методологічні аспекти використання поняття "зайнятість" у системі державного регулювання, учені О. Ю. Амосов та А. О. Дігтяр звертають увагу на те, що є потреба перегляду “некоторых методологических положений, которые касаются экономических форм занятости, таких, как полная, рациональная, эффективная и другие, потому важно исследовать формы реализации занятости в их развитии с учетом соответствующих социально-экономических условий и лишь

после этого трактовать понятие "занятость" в конкретной системе государственного регулирования" [6, с. 15].

Згідно із Законом України "Про зайнятість населення" державне регулювання зайнятості передбачає [263, ст. 13]:

– заходи інвестиційної та податкової політики, спрямовані на раціональне розміщення продуктивних сил, підвищення мобільності трудящих, створення нових технологій, заохочення підприємництва, створення малих підприємств і застосування гнучких режимів праці та праці вдома, інші заходи, які сприяють збереженню і розвитку системи робочих місць;

– забезпечення прав і інтересів працівників, створення сприятливих умов на виробництві, вдосконалення законодавства про зайнятість населення і працю;

– проведення аналітичних та наукових досліджень структури економіки і прогнозування наступних змін якості й розподілу робочої сили;

– регулювання зовнішньоекономічної діяльності в частині залучення і використання іноземної робочої сили в Україні на основі квотування і ліцензування;

– сприяння в разі необхідності створенню додаткових робочих місць підприємствами, установами і організаціями всіх форм власності, а також поліпшенню умов праці у суспільному виробництві;

– організацію професійної орієнтації.

Відносини роботодавця та найманого працівника регулюються законодавством, згідно з яким: працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [310, ст. 1]; роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [310, ст. 1].

На думку вчених А. В. Григоровича, Д. М. Стеченка та Л. О. Чорної, серед положень, на яких має ґрунтуватися державне регулювання зайнятості, є оцінка місцевого середовища з позиції наявності або відсутності в ньому достатніх умов

для забезпечення зайнятості, а саме: затрати на освіту, професійну підготовку, перепідготовку, охорону здоров'я, безпечні умови праці, вимоги до кваліфікації, взаємовідносини між власниками засобів та найманою робочою силою, профспілками та роботодавцями тощо [374, с. 218; 406]. Насправді перелічені умови є необхідними, а не достатніми. Тому доцільним є визначити достатні соціально-економічні умови забезпечення сфери економічної діяльності людськими ресурсами, зокрема, достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Середовищем, у якому реалізовють процес комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення контрактним способом, є ринок праці. Тому для вдосконалювання регулювання зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України потрібно спершу вивчити стан відповідного ринку праці, а за його результатами – визначити необхідні соціально-економічні умови комплектування військових посад контрактним способом.

Аналізуючи ринок праці, Л. Шевченко визначає його як сукупність таких економічних відносин, форм і методів погодження та регулювання інтересів роботодавців і працівників, що пов'язані з найманням, використанням та оплатою праці останніх [407, с. 12]. Учена звертає увагу на те, що ринок праці дедалі частіше тлумачать як сферу соціально-трудових відносин [407, с. 14].

Зокрема, уточнюючи сутність поняття "ринок праці" Брич В. Я., "характеризує більш широкий спектр соціально-трудових відносин, метою яких визначено досягнення балансу інтересів між його суб'єктами, а об'єктивними ознаками виступають партнерство, гуманістичність, регулятивність, технологічність, стабілізаційність та функціональність" [44, с. 10].

Як вважає А. Колот, соціально-трудові відносини – це процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю і спрямовані на досягнення високих

рівнів якості життя та ефективності виробництва [98, с. 16]. Справді, порівнюючи подані вище визначення ринку праці та соціально-трудових відносин, важко знайти відмінності.

Визначення ринку праці у широкому та вузькому розумінні пропонує Е. Лібанова: "ринок праці є системою 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 вужчому 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" [127, с. 12].

"Об’єктом купівлі-продажу на ринку праці є послуги праці", – доводить у своєму дослідженні [390, с. 12] І. Л. Петрова всупереч думкам інших учених – З. П. Бараник [24, с. 8], Л. С. Шевченко [407, с. 23–30], які вважають, що об’єктом купівлі-продажу є робоча сила. "Саме вони (послуги праці) реалізуються у процесі виробництва, а після його завершення дістають ринкову оцінку. Принципово важливо, що ринок оцінює саме послуги праці, тобто реальний внесок працівника у створення продукції, а не його потенційні здібності до праці" (курсив – М. М.) [390, 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 [376, с. 44].

Ця теорія з часом зазнала змін і доповнень. У сучасній економічній літературі сформувалися різні позиції щодо розуміння сутності сегментації ринку праці і відповідно напрями, за якими проводиться дослідження методологічного характеру. За домінуючим підходом під сегментацією розуміють методи маркетингового дослідження та управління ринком праці. Представниками такого напряму 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 ємність, виявити контингент, що утворює основний потік пропозиції ринку праці, визначити перспективи розвитку його сегментів [376, с. 46].

Бачення зазначеної проблеми І. Л. Петровою полягає у тому, що визначеність сегментації ринку праці повинна формуватися виходячи із соціально-економічної сутності (а не окремих ознак) ринку праці, а обумовленість сегментації – із причинно-наслідкових зв'язків, що опосередковують розвиток ринку праці як неоднорідного цілого. Вона зазначає, що трудові послуги – об'єкт відносин ринку праці, а їх неоднорідність – об'єктивна основа його сегментації. Сегментація – "це процес поділу суб'єктів ринку праці на сегменти, які характеризуються стійкими суттєвими рисами. Оскільки ж суб'єктами ринку праці є працівники та підприємці, то і сегментація має два аспекти: сегментація працездатного населення, яке надає різні трудові послуги на ринку праці, та сегментація підприємств, що проводять різні кадрові стратегії на ринку" [390, с. 25, 26].

Науковці Т. Заяць та В. Кравченко у своїх дослідженнях 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" [376, с. 47]. Учені зазначають, що замість вузькофункціональних підходів необхідно застосовувати багатофункціональний підхід, який дає змогу розкрити багатоаспектність цієї категорії" [376, с. 47–51].

Серед особливостей зайнятості у секторі безпеки, на думку А. Л. Баланди, можна виділити таке: "товаром виступає досить специфічна робоча сила, яка відрізняється від звичайної як умовами споживання та винагороди, так і вимогами, що висуваються до її використання; значний ступінь монополізації, що пояснюється

виключним становищем держави, виходячи з характеру товарів та послуг оборонного призначення; служба у силових структурах має свою специфіку; суб'єкти ринку мають бути в привілейованому становищі, оскільки є гарантований покупець – держава; наявність більш жорстких "вхідних бар'єрів" як для особи, так і підприємств; ціна на робочу силу мало залежить від попиту-пропозиції – вона не є домінуючим фактором при укладанні контрактів, а виступає однією з умов, яка враховується покупцем при наймі працівника необхідної кваліфікації" [21, с. 18].

З викладеного вище можна зробити висновок про доцільність виявлення особливостей сегмента ринку праці – ринку праці для СБД.

Ураховуючи те, що стан ринку праці є результатом впливу сукупності економічних і соціальних чинників, А. Л. Баланда запропонував підхід, за яким розглядаються різні напрями державного регулювання. Серед них – "захист праці: найом і звільнення, робочий час, заробітна плата, управління персоналом, безпека праці, нейтралізація дискримінації, соціальне партнерство, колективні угоди; соціальне страхування і соціальна допомога: пільги для сімей, допомога інвалідам, допомога малозабезпеченим, соціальне страхування від нещасних випадків, пенсійне, на випадок хвороби; освіта і професійне навчання: загальна середня освіта, професійно-технічна освіта, підвищення кваліфікації" [21, с. 27]. Найважливішим у цьому плані, як вважає вчений, є застосування комплексного підходу, що поєднує заходи економічного, законодавчого та організаційного характеру [21, с. 27].

Погоджуюся з викладеною думкою вченого, при цьому вважаю додати, що всі перелічені аспекти є не що інше, як аспекти стимулювання трудової діяльності (у тому числі й СБД). Проаналізувавши наукові праці, присвячені мотивації і стимулюванню трудової діяльності найманих працівників, Д. Т. Куліков дійшов висновку, що мотивація праці являє собою безперервний і циклічний процес трудової діяльності [115, с. 43, 44] (рис. 1.9).

Крім того, Д. Т. Куліков звертає увагу на те, що у наукових працях часто ототожнюються поняття "мотив праці" і "стимул праці". В одному випадку йдеться про працівника, що прагне отримати благо внаслідок трудової діяльності (мотив), в

іншому – про орган управління, який володіє переліком благ, необхідних працівнику, і надає їх йому за умови ефективної трудової діяльності (стимул) [115, с. 50].

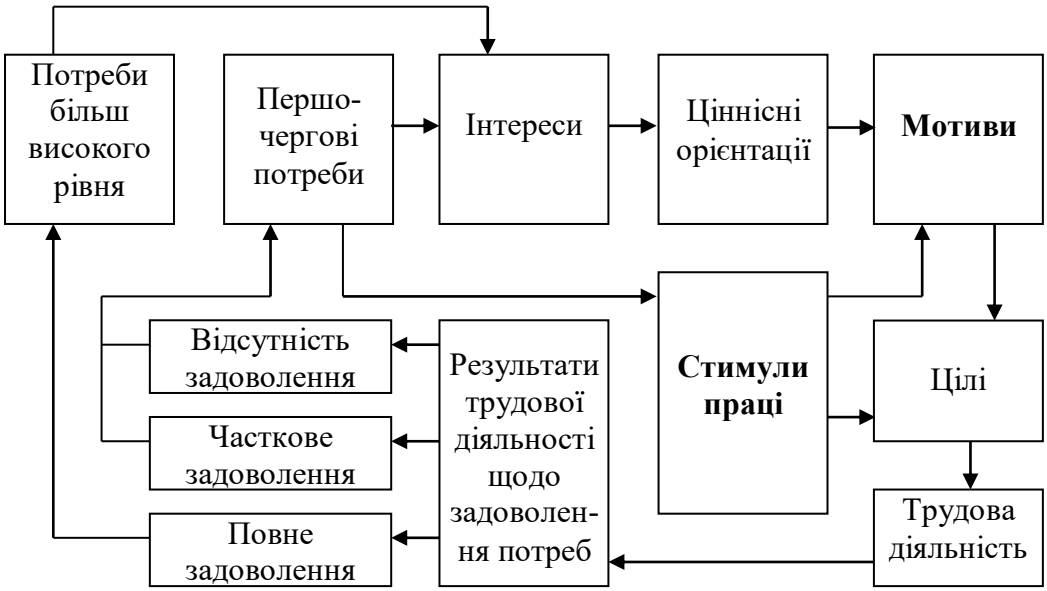


Рис. 1.9. Механізм мотивування трудової діяльності найманих працівників

Примітка. Схема розроблена Д. Т. Куліковим [115, с. 44].

Система цінностей, пов’язаних із вибором молоддю військової професії, у західних країнах формувалася не стихійно. Вона була теоретично розроблена, пройшла перевірку практикою й офіційно визнана. На основі цієї системи вдалося цілеспрямовано сформувати мотивацію молоді для прийняття рішення щодо проходження військової служби через підвищення значущості СБД та запровадження стратегії "подвійного ринку". По суті, це була добре обґрунтована система найближчих і подальших життєвих перспектив для молоді у ринкових умовах [152, с. 6].

На посилення взаємозв’язку ринку праці та ринку освітніх послуг, що є нагальною вимогою сучасного етапу формування ринкової економіки, звертає увагу Л. І. Петрова: "Це пов’язано, по-перше, із соціалізацією суспільного розвитку, пріоритетом якого є розвиток самої людини, її творчого потенціалу, який найповніше реалізовується в сфері праці. По-друге, трансформація суспільства у

напрямі до постіндустріальної ери, до економіки знань передбачає підготовку працівника інноваційного типу, здатного до постійного безперервного навчання, засвоєння й продукування принципово нових знань та застосування їх у своїй діяльності. По-третє, економічне зростання, яке є безперечним підґрунтям як соціалізації, так й інновації суспільства, своїм важливим фактором має ефективне використання висококваліфікованої праці відповідно до потреб ринку, з одного боку, та до запитів людини, – з іншого. В контексті зазначених умов конкурентоспроможність працівника на ринку залежатиме від рівня його професійних та особистісних якостей та від того, наскільки його праця задовольняє потреби роботодавця" [390, с. 175]. Учена також доводить наявність залежності між рівнем освіти та показниками зайнятості (безробіття) населення [390, с. 99].

Отже, за результатами проведеного аналізу вважаю, що до необхідних соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД належать: стимулювання до СБД, взаємодія суб'єктів ринку праці, визначені компетенції, системи професійної орієнтації, професійної підготовки та професійної освіти, охорона здоров'я, максимізація взаємної корисності найманого працівника та роботодавця тощо.

З урахуванням зазначеного вище і того, що причиною виникнення проблеми є відсутність належного стимулювання до зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, об'єктом дослідження є процеси формування, розвитку та використання людських ресурсів.

Не досить вивченими і такими, що відображують сутність проблеми об'єкта дослідження, є теоретико-методологічні основи, методичні підходи та практичні рекомендації до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Відповідно метою дослідження є розроблення концептуальних положень та обґрунтування методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, застосування яких на практиці створить передумови забезпечення укомплектованості військових посад і як результат – забезпечення формування такого суспільного блага, як воєнна безпека.

Висновки до розділу 1

У першому розділі поглиблено теоретико-методологічні основи формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД шляхом визначення понятійно-категоріального апарату, дослідження генезису концепції воєнної безпеки, характеру і змісту військової служби в умовах глобалізації, визначення необхідних соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Це дало змогу одержати такі наукові результати.

1. Визначено, що формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД – це забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування у людей, які придатні до СБД, необхідних військових компетентностей та їх удосконалення, а також використання набутого потенціалу людських ресурсів у процесі створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо) з урахуванням постійної зміни умов СБД.

Правильне розуміння сутності процесу формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД створює передумови для прийняття рішень щодо визначення достатніх соціально-економічних умов, моніторингу відповідності реальних умов достатнім, оцінювання змін у веденні бойових дій і як наслідок – змін у СБД, визначення потреби формування у людей нових необхідних військових компетентностей та вдосконалення сформованих тощо.

У зв’язку з цим запропоновано під методологією формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД розуміти вчення про організацію діяльності щодо забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування у людей, які придатні до СБД, необхідних військових компетентностей та їх удосконалення, а також використання набутого потенціалу людських ресурсів у процесі створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо) з урахуванням постійної зміни умов СБД.

2. Одержано наявність зв’язку між загостренням глобальних проблем і реформуванням військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення. Виявлено, що проблема міждержавних конфліктів є, як правило, похідною від проблеми задоволення суспільних потреб тієї чи іншої держави в умовах обмеженості необхідних для цього ресурсів. Пошук ефективних шляхів запобігання загостренню глобальних проблем зумовив формування нових вимог до професійного рівня військовослужбовця. Для виконання цих вимог доцільно збільшити час на проходження військової служби і як наслідок – змінити спосіб комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення з призовного на контрактний.

3. Дістала подальшого розвитку концепція воєнної безпеки, положення якої доповнені врахуванням того, що воєнна безпека на міжнародному рівні є змішаним благом, яке характеризує участь держави у системах колективної безпеки через вплив на процес формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, чим забезпечуються збереження людських ресурсів держави завдяки зменшенню ймовірності її участі у воєнних конфліктах та зниження витрат на цей процес. Визначено, що участь держави у системах колективної безпеки є обов’язковою.

4. Виявлено ситуацію із суперечливими позиціями щодо суспільної необхідності процесу зміни способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний і відсутності належних умов для його завершення.

5. Визначено, що участь людини у СБД забезпечується врахуванням інтересів домогосподарства, членом якого вона є. Існує потреба у досліджуванні мотивації СБД, результатом чого повинні бути визначені достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Ігнорування цього в особливий (воєнний) період може призвести до відтоку людських ресурсів держави за кордон, до виникнення умов для корупції у військкоматах тощо; у мирний період – до того, що у держави не буде професійних військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

Удосконалено змістовні характеристики поняття "військова служба", які, на відміну від інших характеристик, визначають військовослужбовця та його сім'ю як домогосподарство, у якому хоча б один із його членів є працівником, що продає свої послуги праці для створення суспільного блага – воєнної безпеки, а соціальний захист цієї сім'ї – складником ціни праці військовослужбовця (ціни військової служби). В умовах глобалізації характер та зміст військової служби змінюються: від примусової (військова служба за призовом) до добровільної (військова служба за контрактом), від фізичної до розумової, від низько- до висококваліфікованої тощо.

6. Дістав подальшого розвитку вибір основних принципів комплектування військових посад за обґрунтованим очікуваним результатом, відповідно до якого достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД визначаються такими принципами комплектування військових посад, як екстериторіальний – за критерієм дислокації військової частини відносно місця народження та проживання людини – потенційного військовослужбовця, а також добровільний (контрактний) – за критерієм добровільності людини у прийнятті рішення щодо проходження військової служби.

Згаданими принципами комплектування військових посад визначаються достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Ігнорування екстериторіального принципу комплектування військових посад може спричинити:

– створення умов для внутрішнього конфлікту у державі з веденням бойових дій;

– неспроможність використання частини сформованих людських ресурсів у СБД;

– втрати частини людських ресурсів.

Реалізація наведеного принципу потребує забезпечення домогосподарства, одним із членів якого є військовослужбовець, тимчасовим (постійним) житлом.

Нехтування добровільним принципом комплектування військових посад суперечить інтересам домогосподарств і зумовлює неможливість формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

7. Наймані працівники, що є військовослужбовцями-контрактниками виступають основними власниками людських ресурсів для використання у СБД. Забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам комплектування військових посад контрактним способом опосередковано впливає на формування і розвиток інших категорій людських ресурсів для використання у СБД (власниками яких є військовослужбовці, що виконують військовий обов'язок у запасі, допризовники – потенційні власники цих ресурсів). По суті, достатні соціально-економічні умови комплектування військових посад контрактним способом є достатніми соціально-економічними умовами формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

8. Визначено, що до необхідних соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД належать: стимулювання до СБД, взаємодія суб'єктів ринку праці, визначені компетенції, системи професійної орієнтації, професійної підготовки та професійної освіти, охорона здоров'я, максимізація взаємної корисності найманого працівника та роботодавця тощо.

Основні наукові результати розділу відображено у публікаціях [156; 157; 160; 161; 172; 177; 179].

РОЗДІЛ 2
ДЕМОГРАФІЧНИЙ АСПЕКТ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1 Визначення концепції проведення дослідження щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності

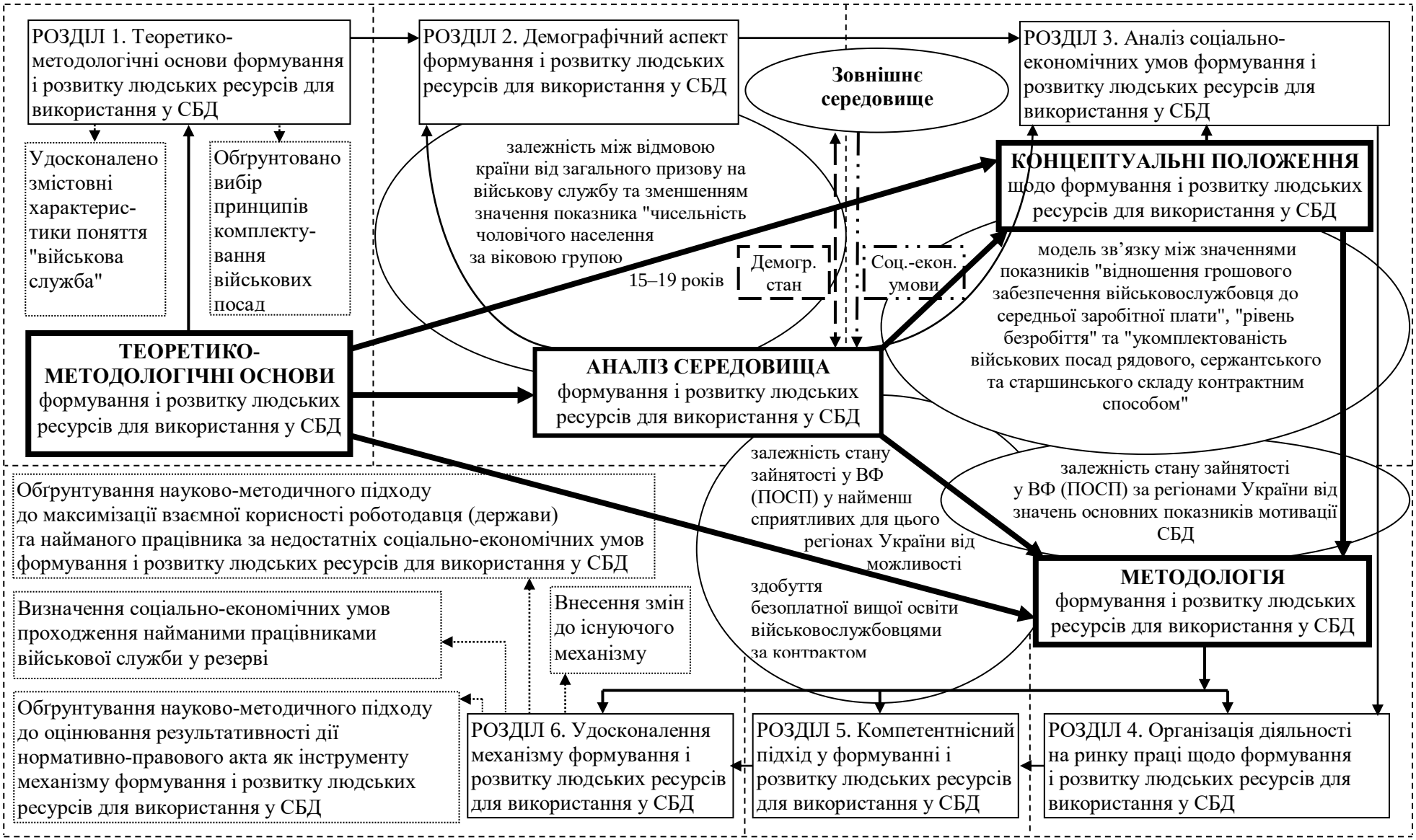
Загальна наукова проблема. Побудова наукової проблеми полягає у її декомпозиції на основну та окремі задачі. Ступінь декомпозиції проблеми на складові частини визначається метою дослідження проблеми, а також можливістю об'єднання результатів, отриманих під час дослідження окремих задач, в одне ціле для обґрунтованого розв'язання проблеми. Це повністю відповідає сутності системного підходу як загального методу дослідження. Розв'язання наукової проблеми, як правило, починається з дослідження окремих наукових задач і закінчується дослідженням основної задачі, яка практично і визначає проблему [375, с. 52].

Наукова проблема полягає у тому, що наразі бракує таких концептуальних положень та методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, застосування яких на практиці створить передумови для забезпечення укомплектованості військових посад і як результат – забезпечення формування суспільного блага – воєнної безпеки. Виходячи з необхідності обґрунтування методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД автором визначено логіку проведення дослідження (рис. 2.1).

Окремі наукові задачі. Для розв'язування загальної проблеми у сформульованому вигляді слід вирішити низку окремих наукових задач, зокрема:

– дослідити демографічний аспект формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– виявити особливості ринку праці для СБД на національному та



ВФ (ПОСП) – військові формування (правоохоронні органи спеціального призначення)

Рис. 2.1. Схема логіки проведення дослідження щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

міжнародному рівнях;

– визначити достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– розробити концептуальні положення щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– обґрунтувати методологічний підхід до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– удосконалити методичний підхід до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці;

– удосконалити науково-методичний підхід до стимулювання найманих працівників до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти;

– обґрунтувати науково-методичний підхід до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– розвинути науково-методичний підхід до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта як інструменту механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– удосконалити механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Концепція проведення дослідження. Концепцію проведення досліджування автором визначено відповідно до вимог на вимоги логіки і послідовності розв’язування поставлених задач. У ній обґрунтовано вибір методів дослідження. З урахуванням цього складниками кожного положення концепції є такі:

– аналіз сформульованих задач і встановлення логічних зв’язків між ними, виходячи із загальної проблеми дослідження та очікуваних результатів;

– визначення послідовності розв’язування окремих наукових задач;

– вибір і обґрунтування методів дослідження для розв’язання цих задач;

– безпосереднє розв’язання задач, аналіз отриманих результатів, розроблення рекомендацій щодо їх запровадження.

Положення концепції проведення дослідження щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є такими.

1. Здійснення аналізу теорії демографії дає можливість визначити соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

За результатами проведеного у розділі 1 аналізу висунуто гіпотезу про існування залежності прийняття урядом країни рішення про відмову від загального призову на військову службу у мирний період від зменшення значення показника "чисельність чоловічого населення за віковою групою 15–19 років".

Для підтвердження чи спростування висунутої гіпотези за наявності статистичної інформації необхідно розраховувати вибірковий коефіцієнт кореляції між значеннями показників та визначити його значущість. Вибірковий коефіцієнт кореляції обчислюється визначається за виразом [205, с. 24]

$$r_{xy} = \frac{\operatorname{cov}(x, y)}{\sqrt{\operatorname{var}(x)\operatorname{var}(y)}}, \tag{2.1}$$

де r – вибірковий коефіцієнт кореляції;

x, y – значення показників.

Коефіцієнт кореляції у гуманітарних та соціальних науках вважається уже значущим при $r_{xy} > 0{,}5$. За критерій перевірки гіпотези приймається випадкова величина

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}, \tag{2.2}$$

де t – випадкова величина;

n – кількість об’єктів дослідження.

Величина t має розподіл Стьюдента (t-статистика) з $\nu = n-2$ степенями свободи. Критичне значення $t_{кр}$ при заданих $\alpha = 0{,}05$ і ν визначається в Excel за

допомогою функції $t_{кр} = СТЬЮДРАСПОБР(\alpha; \nu)$. Після порівнювання значень t з $t_{кр}$ отримаємо інформацію про значущість коефіцієнта кореляції: r є незначущим, якщо $|t| < t_{кр}$; r є значущим, якщо $|t| > t_{кр}$ [205, с. 25].

2. Виявлення особливостей ринку праці для СБД на національному та міжнародному рівнях дає можливість ураховувати їх у процесі формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, тим самим удосконалити відповідний механізм.

3. Визначення достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД дає можливість відстежувати відповідність реальних умов достатнім соціально-економічним умовам. Оскільки військовослужбовці-контрактники є основними власниками людських ресурсів для використання у СБД, то забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам комплектування військових посад контрактним способом опосередковано впливає на формування і розвиток інших людських ресурсів для використання у СБД (власниками яких є військовослужбовці, що виконують військовий обов'язок у запасі, допризовники – потенційні власники цих ресурсів). По суті, достатні соціально-економічні умови комплектування військових посад контрактним способом є достатніми соціально-економічними умовами формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Для визначення достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД необхідно спочатку визначати основні показники мотивації СБД, використовуючи теорію зайнятості, теоретичну модель конкуренції на ринку праці та метод опитування.

Провівши дослідження, присвячене мотивації трудової діяльності [115], Г. Т. Куліков висновує, що мотивацію трудової діяльності слід розуміти як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) до високоефективної праці. Метою мотивації є формування комплексу умов, що спонукають людину до дій, спрямованих на досягнення цілей з максимальним ефектом [115, с. 381].

Показник (в економіці) – виражена числом характеристика будь-якої властивості економічного об’єкта, процесу або рішення [133, с. 267].

Виходячи з наведених визначень, пропоную під показниками мотивації СБД розуміти виражені числами характеристики соціально-економічних умов комплектування військових посад контрактним способом значеннями показників.

Використання методу опитування, що не потребує великих матеріальних витрат і ресурсів, дає можливість зібрати значні обсяги інформації за порівняно короткий проміжок часу. Однак, як вважає О. Т. Риндзак, зазначений метод передбачає певну суб’єктивність оцінювання, при цьому не дає змоги мати повну картину ситуації. Крім того, у більшості випадків не можна визначити, як респонденти сприймають і розуміють досліджувані питання [345, с. 96]. Учена звертає увагу й на те, що "тріангуляція (вміла комбінація кількісних і якісних методів соціології та інших наук), а також тісна співпраця фахівців з різних галузей знань дадуть змогу отримати достатню, своєчасну, надійну і більш повну оцінку ефективності соціальних програм" [345, с. 97].

Генеральною сукупністю досліджень, у яких використовувався опитувальний метод, є військовослужбовці рядового, сержантського та старшинського складу за контрактом, які проходять службу у внутрішніх військах МВС України на період проведення опитування. Відповідно до п. 3.2 ("Вимоги до надійності результатів вибіркових обстежень населення") Методологічних основ формування вибіркових сукупностей для проведення органами державної статистики України базових державних вибіркових обстежень населення (домогосподарств), що затверджені наказом Держкомстату України від 02.08.2005 р. № 223, "В якості кількісної характеристики надійності оцінок показників використовується коефіцієнт варіації вибіркових оцінок. Для державного рівня оцінки показників вважаються надійними при значеннях коефіцієнту варіації не більше 5 %, для регіонального – не більше 10 %" [186]. За масштабністю та територіальним принципом проведення опитування необхідно працювати з вибірками регіонального і державного рівнів.

4. Розроблення концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД передбачає пошук залежностей та

закономірностей, які можна використовувати для регулювання зміни значень основних показників мотивації СБД до достатнього рівня. Це гарантує укомплектованість військових посад контрактним способом (рис. 2.2).

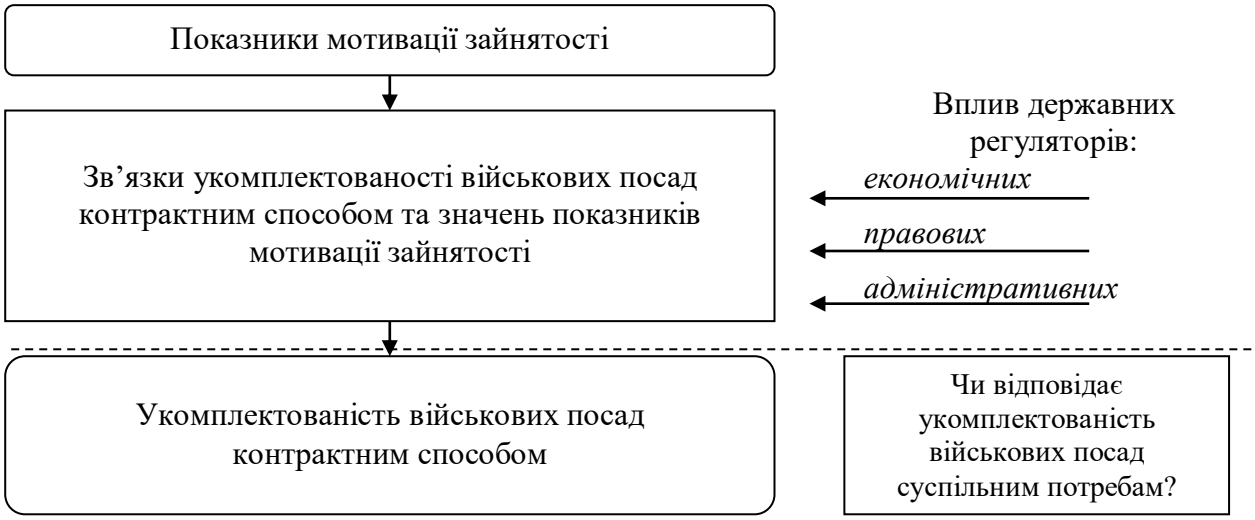


Рис. 2.2. Вплив державних регуляторів на зміну значень показників мотивації СБД

Для визначення мети підписання контракту про проходження військової служби найманим працівником слід використовувати математичне моделювання, для визначення укомплектованості військових посад рядового, сержантського та старшинського складу контрактним способом у майбутньому – метод прогнозування.

Щоб виявити відмінності за умовами комплектування військових посад контрактним способом у регіонах, пропонується провести кластерний аналіз цих регіонів. Для цього слід використовувати метод K-means Clustering (метод k-середніх) [101]. Вибір указаного методу кластеризації обґрунтований такими перевагами:

– уникає перетинання кластерів і як наслідок – один і той же самий елемент не розподіляється у кілька кластерів;

– дозволяє формувати задану кількість кластерів, що полегшує соціально-економічну інтерпретацію отриманих результатів.

Варто також звернути увагу на те, що військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення різняться у територіальному поділі. Наприклад, Сухопутні війська Збройних Сил України поділяються на оперативні командування [215]: Західне (Вінницька, Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька та Чернівецька області), Південне (Автономна Республіка Крим, Одеська, Кіровоградська, Миколаївська, Херсонська, Дніпропетровська, Запорізька, Луганська, Донецька області та м. Севастополь), Територіальне управління "Північ" (Житомирська, Київська, Полтавська, Сумська, Харківська, Черкаська, Чернігівська області та м. Київ); Національна гвардія України (внутрішні війська МВС України) поділяється на оперативні територіальні об’єднання [216]: Західне (Вінницька, Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька та Чернівецька області), Кримське (Автономна Республіка Крим та м. Севастополь), Південне (Миколаївська, Одеська та Херсонська області), Північне (Житомирська, Київська, Черкаська, Чернігівська області та м. Київ), Східне (Донецька, Луганська, Сумська та Харківська області), Центральне (Дніпропетровська, Запорізька, Кіровоградська та Полтавська області). Тому у дослідженні розглядатимемо регіон як адміністративну одиницю субнаціонального рівня, яка має чітко визначені кордони, перебуває в ієрархічній системі державного управління. До таких регіонів України належать: Автономна Республіка Крим, області, міста Київ і Севастополь.

Оскільки соціально-економічний стан регіонів України різний, то і значення їх основних показників мотивації СБД має бути різними. Тому висуваю гіпотезу про існування залежності стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення від значень основних показників мотивації СБД. Грунтуючись на одержаних раніше результатах і маючи необхідні статистичні дані, за допомогою методу кореляції можна підтвердити або спростувати висунуту гіпотезу.

Такі учені, як С. Мочерний та В. Скотний вважають, що "у процесі обґрунтування й розвитку теорії доцільно висувати декілька допоміжних гіпотез"

[77]. Запропонована схема системи гіпотез дослідження щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД відображена на рис. 2.3.

Для розв'язання задачі розроблення концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД слід використовувати діалектичний метод наукового пізнання, аналізу та синтезу, синергетичний та логічний підходи у процесі дослідження генезису теорій глобалізації, міжнародної і національної безпеки, концепції воєнної безпеки, теорій суспільних благ, демографії, зайнятості, державного регулювання.

За результатами проведеного аналізу висуваю гіпотезу дослідження, яка ґрунтується на припущенні, що на формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД у мирний період домінуючи діють соціально-економічні зв'язки, а у воєнний (особливий) період – соціальні. При цьому використання людських ресурсів у СБД у воєнний (особливий) період залежить від стану їх сформованості у мирний період.

Результатом проведеного дослідження можуть бути концептуальні положення щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (в основі якої – визначення і забезпечення достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД).

5. Обґрунтування методологічного підходу до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД здійснюється на основі отриманих істин та нових концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. За допомогою цього підходу обґрунтовується методологія формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

6. Удосконалення методичного підходу до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці сприяє обґрунтуванню потреби внесення змін до існуючого механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

На початку підрозділу 1.2 дисертації зазначено, що військовослужбовці-контрактники є основними власниками людських ресурсів для використання у СБД, оскільки беруть безпосередню участь у формуванні і розвитку цих ресурсів в інших

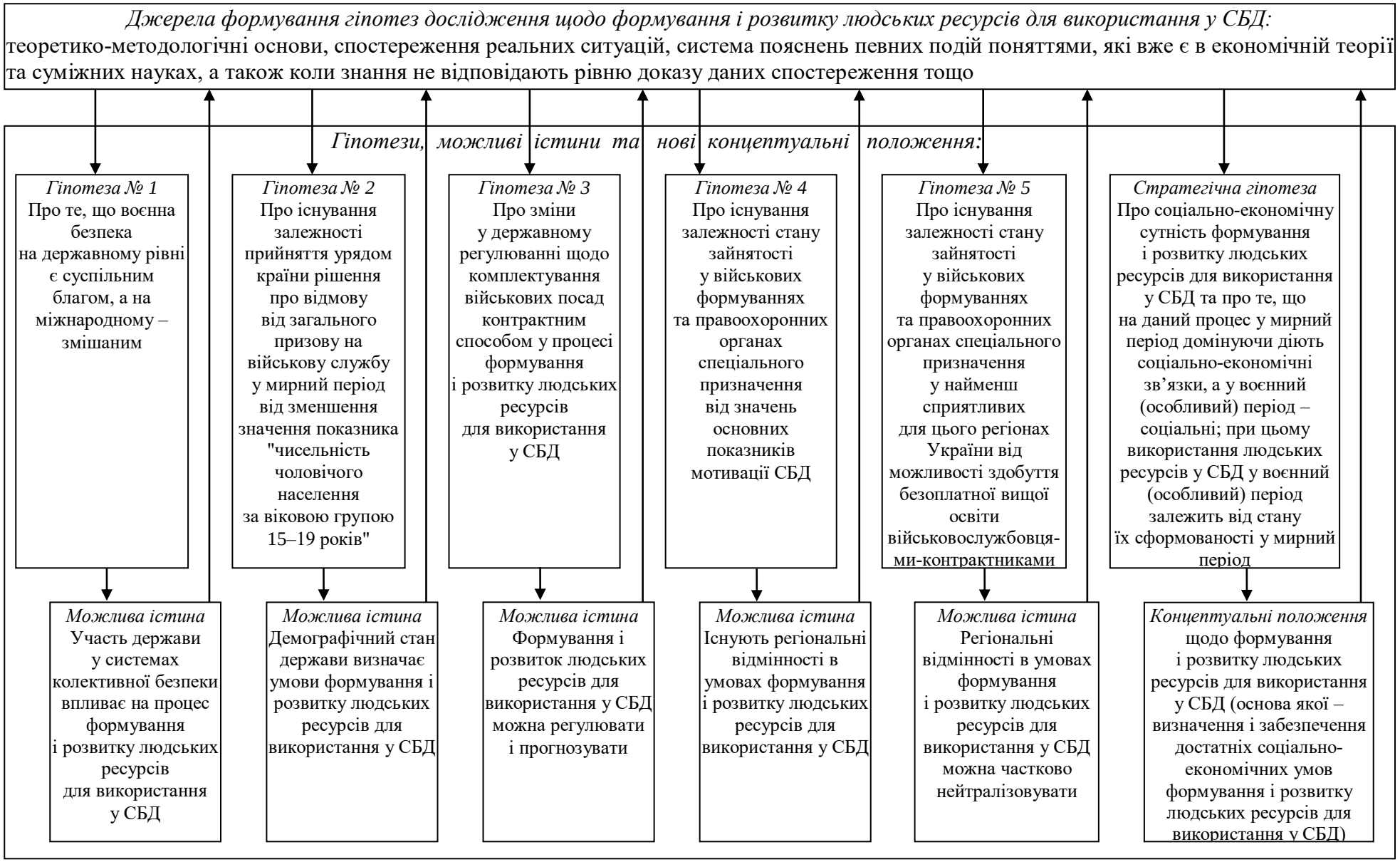


Рис. 2.3. Схема системи гіпотез дослідження щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

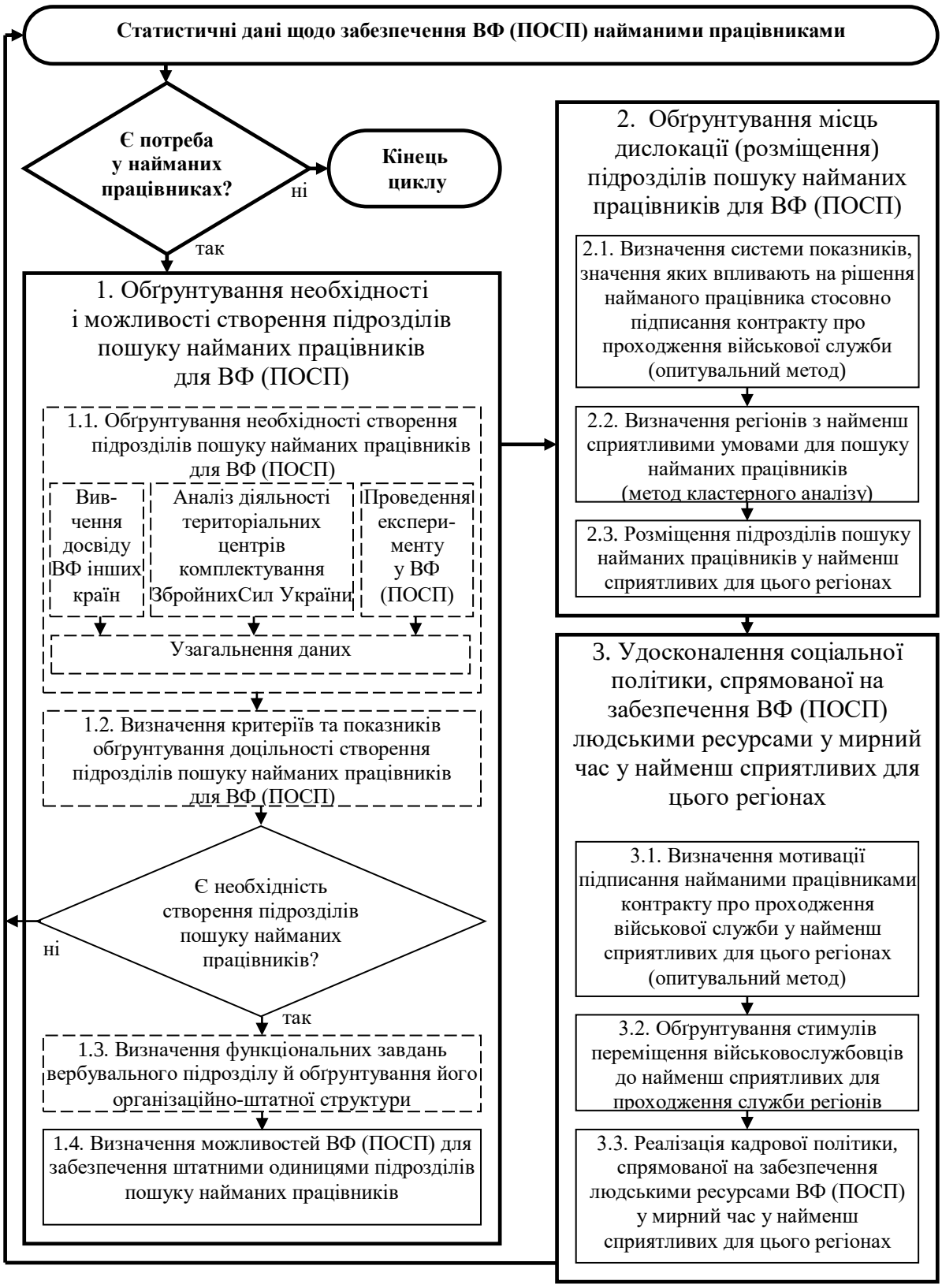
категорій військовослужбовців, а у підрозділі 1.3 визначено, що необхідним способом комплектування військових посад є контрактний. Таким чином, дослідження, присвячене вивченню активної політики зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, пов'язано з формуванням і розвитком людських ресурсів для використання у СБД.

З метою вдосконалення згаданого методичного підходу пропоную алгоритм проведення досліджень щодо формування активної політики зайнятості у військовому формуванні (правоохоронному органі спеціального призначення) у мирний час (рис. 2.4) [162]. Значення основних показників мотивації СБД протягом певного часу можуть змінюватися, і тому алгоритм є циклічним. Складниками цього алгоритму та елементами їх реалізації є такі.

Складник 1. Обґрунтування необхідності і можливості створення підрозділів пошуку найманих працівників для військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення).

Етап 1.1. Обґрунтування необхідності створення підрозділів пошуку найманих працівників для військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення). Необхідність створення вербувальних підрозділів зумовлена потребою забезпечення військових частин (підрозділів) найманими працівниками, постійною плинністю кадрів та неможливістю збільшення видатків з державного бюджету на підвищення грошового утримання військовослужбовців. Крім того, варто переконатись у тому, що робота подібних підрозділів є ефективною. Використовуючи позитивний метод, необхідно дослідити досвід військових формувань інших країн, а також діяльність територіальних центрів комплектування Збройних Сил України і провести відповідний експеримент у Національній гвардії України.

Етап 1.2. Визначення критеріїв та показників обґрунтування доцільності створення підрозділів пошуку найманих працівників для військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення). Одним із таких критеріїв має бути ефективність діяльності вербувального підрозділу, яку можна визначити шляхом порівнювання значення показника "кількість найманих працівників, які



ВФ (ПОСП) – військові формування (правоохоронні органи спеціального призначення)

Рис. 2.4. Алгоритм проведення досліджень щодо формування активної політики зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення у мирний час

Примітка. Пунктирною лінією позначено елементи алгоритму, які не повторюються у наступних циклах.

підписали контракт про проходження військової служби протягом певного періоду" з пороговим. За умови, що значення наведеного показника є меншим, ніж порогове, діяльність вербувального підрозділу є не ефективною, і немає потреби у його існуванні. Необхідно також визначити порогове значення цього показника.

Етап 1.3. Визначення функціональних завдань вербувального підрозділу й обґрунтування його організаційно-штатної структури. Начальникам вербувальних підрозділів треба постійно вивчати нові методи та способи роботи на ринку праці щодо залучення найманих працівників до СБД.

Етап 1.4. Визначення можливостей військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) для забезпечення штатними одиницями підрозділів пошуку найманих працівників. Завдання військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення, методи і способи їх виконання можуть впливати на службове навантаження підрозділів. У разі його зменшення можна виділити штатні одиниці для створення вербувальних підрозділів. Для Національної гвардії України, що постійно виконує службово-бойові завдання у мирний час, службове навантаження може й не змінюватися. У такому випадку доцільно розглядати організаційно-штатні заходи щодо перерозподілу штатних одиниць лише підрозділів по роботі з особовим складом.

Складник 2. Обґрунтування місць дислокації (розміщення) підрозділів пошуку найманих працівників для військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення).

Етап 2.1. Визначення системи показників, значення яких впливають на рішення найманого працівника стосовно підписання контракту про проходження військової служби. У зв’язку зі зміною умов проходження військової служби може змінитися й мотивація СБД. Для виявлення таких змін необхідно періодично досліджувати згадані явища шляхом опитування військовослужбовців-контрактників.

Етап 2.2. Визначення регіонів з найменш сприятливими умовами для пошуку найманих працівників. З метою виявлення змін у регіональних відмінностях

мотивації СБД слід періодично проводити кластерний аналіз значень основних її показників.

Етап 2.3. Розміщення підрозділів пошуку найманих працівників у найменш сприятливих для цього регіонах. Якщо у військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) немає можливості задовольнити свої потреби у необхідній кількості вербувальних підрозділів, а рейтинг найменш сприятливих для комплектування за контрактом регіонів змінився, то й відповідно доцільно змінити місце дислокації (розміщення) вербувальних підрозділів.

Складник 3. Удосконалення соціальної політики, спрямованої на забезпечення військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) людськими ресурсами у мирний час у найменш сприятливих для цього регіонах.

Етап 3.1. Визначення мотивації підписання найманими працівниками контракту про проходження військової служби у найменш сприятливих для цього регіонах. Цей етап також слід реалізовувати, використовуючи опитувальний метод.

Етап 3.2. Обґрунтування стимулів переміщення військовослужбовців до найменш сприятливих для проходження військової служби регіонів. Експерти національної жандармерії Франції, проводячи свої спостереження за діяльністю внутрішніх військ МВС України відповідно до проекту Твінінг "Впровадження та розвиток управління якістю в українській міліції", звернули увагу на необхідність створення на регіональних та державному рівнях системи оцінювання потреб особового складу. На їх думку, отримана інформація дасть можливість здійснювати організоване переміщення військовослужбовців до регіонів з неукомплектованими військовими частинами для подальшого проходження служби. Такому переміщенню сприятимуть заохочувальні заходи, які варто розробляти і запроваджувати [426, с. 20].

Етап 3.3. Реалізація кадрової політики, спрямованої на забезпечення людськими ресурсами військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) у мирний час у найменш сприятливих для цього регіонах. Обґрунтовані стимули переміщення військовослужбовців до найнесприятливіших регіонів для проходження військової служби та заходи,

спрямовані на поліпшення стану забезпечення людськими ресурсами військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення), а також їх реалізація мають відображуватися у законодавчих актах.

7. Удосконалення науково-методичного підходу до стимулювання найманих працівників до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти сприяє обґрунтуванню методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Таке вдосконалення слід здійснювати з огляду на існуючі потреби та можливості. Загострення глобальних проблем війн, збройних конфліктів і тероризму потребує визначення нових умов формування у людей готовності до військової служби у цілому і до виконання певних службово-бойових завдань зокрема. Для досягнення мети дослідження треба: з’ясувати, у чому проявляється формування готовності; визначити умови, необхідні для формування готовності; перевірити правильність визначення умов; запровадити визначені умови у діяльність інших суб’єктів формування відповідної готовності. Для проведення таких досліджень слід використовувати опитувальний та експериментальний методи.

У разі виявлення залежності стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення у найменш сприятливих для цього регіонах України від можливості здобуття безоплатної вищої освіти військовослужбовцями за контрактом використовувати виявлену за допомогою кореляційного методу дослідження цю залежність буде використано для вдосконалювання згаданого науково-методичного підходу.

Автором висунуто гіпотезу про те, що викладання офіцерами військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення предмета (навчальної дисципліни) "Захист Вітчизни" у середніх школах та коледжах поліпшить процес залучення майбутніх випускників шкіл (вищих навчальних закладів) до військової служби за контрактом.

Для підтвердження або спростування висунутої гіпотези буде застосовуватися експериментальний метод "до і після", за результатами якого будуть зафіксовані отримані факти і здійснено їх порівняння. Цей експеримент має три складники:

економічний, соціальний та педагогічний. Мета економічного складника експерименту – з'ясування ефективності різних форм економічної діяльності, соціального – отримання інформації про кількісні та якісні зміни показників діяльності і поведінки соціального об'єкта під впливом на нього керованих та контрольованих чинників, педагогічного – сприяння вдосконалюванню навчально-виховного процесу. Соціальний складник експерименту потребує додержання правових і моральних норм, принципу мінімізації негативних залишкових деформацій, добровільної згоди людей на участь в експериментах і компенсацій їм можливих втрат [378, с. 193].

8. Обґрунтування науково-методичного підходу до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД дає можливість визначити один із принципів функціонування механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Цей підхід також передбачає використання опитувального методу для отримання необхідної інформації як з боку найманих працівників, так і з боку роботодавців.

9. Обґрунтування науково-методичного підходу до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта як інструменту механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД сприяє вдосконаленню механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

10. Удосконалення механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД внесення до нього змін у вигляді пропозицій за результатами проведених досліджень сприяє обґрунтуванню методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Виходячи із загальної проблеми дослідження та очікуваних результатів, між окремими науковими задачами встановлені логічні зв'язки. Задачі, зв'язки між ними та методи дослідження для розв'язання цих задач подані на рис. 2.5.

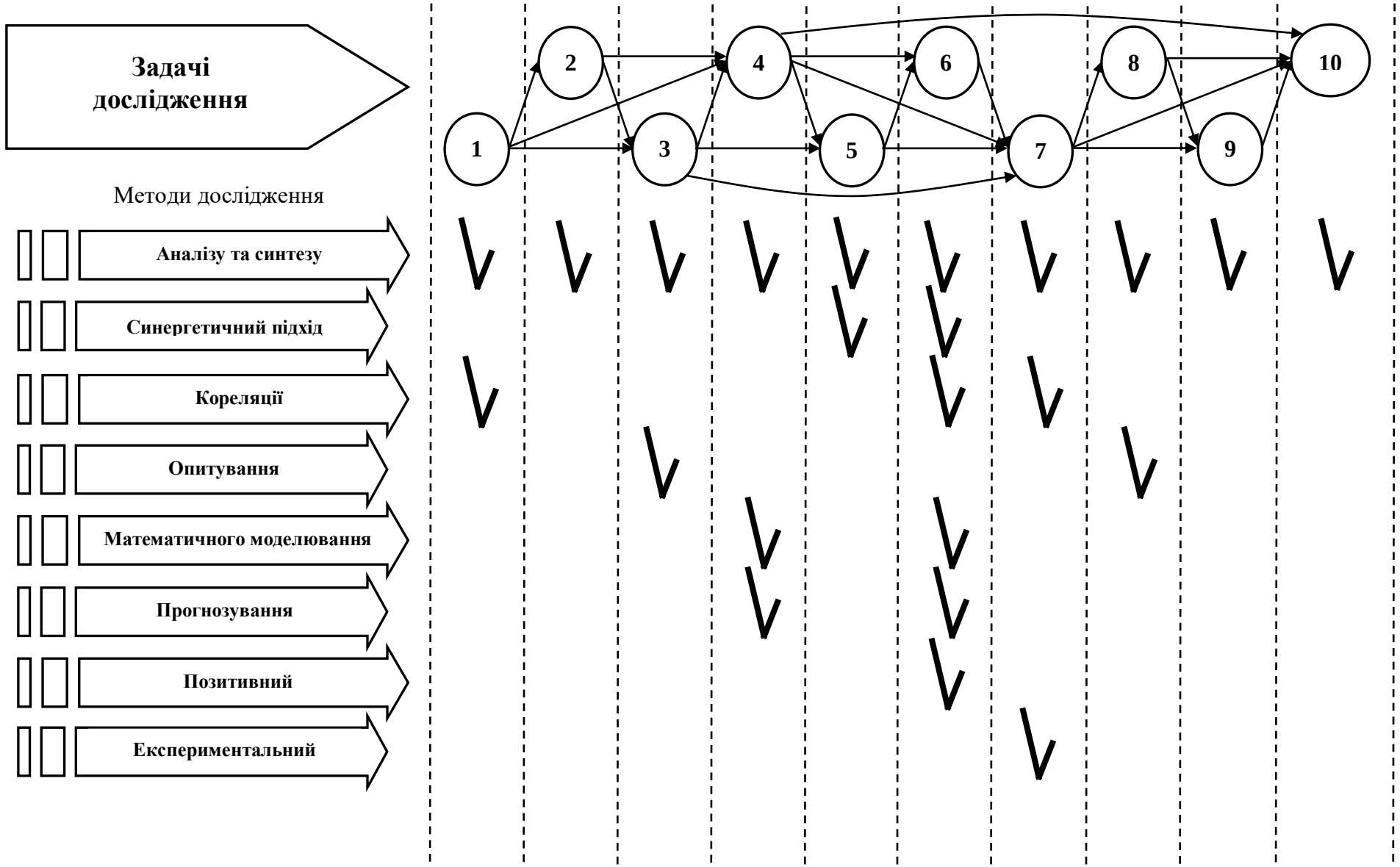


Рис. 2.5. Задачі, зв’язки між ними та методи дослідження для розв’язання цих задач

Таким чином, визначено концепцію проведення дослідження щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Виходячи із визначеної концепції проведення дослідження, розглянемо демографічний аспект формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

2.2 Обґрунтування взаємовпливу демографічного стану держави та її спроможності захистити населення

Дослідження впливу демографічного стану держави на формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД є однією із важливих задач у вирішенні наукових проблем (рис. 2.6).

Рис. 2.6. Дослідження впливу демографічного стану держави на формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД (за визначеною схемою проведення дослідження)

Адже періоди ведення бойових дій та після їх завершення характеризуються швидкою зміною таких демографічних процесів, як збільшення смертності населення, відносне зменшення чисельності чоловічого населення, зміна

чисельності населення держави у зв’язку зі зміною її території, зменшення народжуваності, посилення внутрішніх та міждержавних міграцій.

Під бойовими діями прийнято вважати дії військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення, що спрямовані на знищення живої сили, бойової техніки і військових споруд противника, оволодіння територією, яку він займає, надання протидії наступу противника, відбиття його ударів та утримання своєї території [412, с. 35].

Дослідження згаданих демографічних процесів відображені у наукових працях академіків С. І. Пирожкова [202; 225] та М. В. Птухи, вчених О. Г. Лавера [118], П. Є. Шевчук та Г. Ю. Швидкої [408], співробітників Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України та інших науковців.

В одному з таких досліджень С. І. Пирожков зазначає, що "внаслідок Першої світової і громадянської воєн та пов’язаних з ними масових епідемій, голоду початку 20-х і 30-х рр., масових репресій 30-х рр., Великої Вітчизняної війни, депортації 40-х рр. і голоду 1947 р. нормальний демографічний розвиток був відчутно порушений" [225, с. 5].

Проаналізуємо проблеми відтворення населення внаслідок кожного із згаданих демографічних процесів на прикладі бойових дій на території України за останнє століття.

Перша світова війна (1914–1918 рр.). Оскільки у 1914 р. територія України входила до складу Російської та Австро-Угорської імперій, українці брали участь у цій війні як військовослужбовці російської та австро-угорської військових формувань відповідно. За розрахунками О. Г. Лавера, як військовослужбовці австро-угорських військових формувань загинуло близько 34 тис. українців, як військовослужбовці російських – близько 545 тис., усього – близько 579 тис. [118, с. 8]. Вважаю неправильним визначення згаданим ученим чисельності загиблих українців як військовослужбовців тих чи інших військових формувань шляхом множення загальної чисельності загиблих військовослужбовців армії на відсоток відмобілізованих до неї українців – начебто військовослужбовці військових

формувань гинули пропорційно за національною належністю. Проте інших відповідних даних у літературі не зустрічалося.

За розрахунками О. Г. Лавера, чисельність загиблих від голоду і хвороб цивільних українців у роки Першої світової війни у районі бойових дій склала близько 780 тис. осіб [118, с. 10]. Як зазначає сам учений, вказана чисельність втрат є наближеною і потребує подальшого уточнення. Таким чином, упродовж Першої світової війни українські втрати становили близько 1,359 млн загиблих людей.

У 1918 р. завершили своє існування Російська та Австро-Угорська імперії, Румунією була здійснена окупація українських земель: Ізмаїльського, Акерманського і Хотинського повітів Басарабії, Північної Буковини і частини Мармаронщини-Сигітщини у Закарпатті.

Умови життя у періоди ведення бойових дій та після їх завершення впливають на народжуваність когорт, які проходять етап соціалізації у тих чи інших соціально-економічних умовах. Вплив вікової структури й особливостей умов, за яких відбувається соціалізація поколінь, на соціально-економічний та демографічний розвиток відображено у праці такого науковця, як Р. А. Еастерлін (R. A. Easterlin) [425], на прикладі малочисельних когорт, народжених у роки економічної депресії у США. Згаданий підхід [425] використовували П. Є. Шевчук та Г. Ю. Швидка, виявляючи закономірності формування статевовікової структури населення України, проаналізували у тому числі й періоди, які нас цікавлять [408].

Перша світова війна позначилася на віковій структурі населення України дефіцитом народжених у 1915–1917 рр. Значна статева асиметрія серед когорт цих і наступних років народження – з 1915 до 1924 р. (особливо 1922 р.) – зумовлена впливом уже Другої світової війни, у якій чоловіки цих років народження були основними учасниками бойових дій [408, с. 42].

Унаслідок Першої світової війни відбулося кілька внутрішніх воєн і конфліктів, у тому числі громадянська війна 1918–1922 рр.

Громадянська війна (1918–1922 рр.). Найбільшою інтенсивність бойових дій громадянської війни була у Донецькій губернії. Там кількість загиблих та тих, хто пропав безвісти протягом цієї війни, у 1,7 разу перевищувала аналогічні втрати у

роки Першої світової війни. Найнижчою була інтенсивність бойових дій у Подільській губернії, де кількість загиблих та тих, хто пропав безвісти впродовж громадянської війни, становила чверть кількості загиблих та тих, хто пропав безвісти у роки Першої світової війни [118, с. 16].

За розрахунками згаданого вище дослідника О. Лавера, загальні втрати українського населення у 1914–1924 рр. складають близько 3,44 млн осіб [118, с. 19]. Серед них:

– втрати під час бойових дій у громадянській війні військовослужбовців військових формувань, що протистояли одна одній, – приблизно 395 тис. мешканців на той час території України (УРСР);

– втрати під час бойових дій у громадянській війні цивільних громадян України унаслідок політичних терорів, хвороб – приблизно 1 млн людей;

– втрати українського населення під час бойових дій у громадянській війні на Кубані та Північному Кавказі – 0,5 млн загиблих;

– втрати в українсько-польській війні 1918 р. – 15 тис. українців;

– втрати під час придушення румунськими військами у 1919 р. Хотинського повстання – 11 тис. осіб;

– втрати під час придушення у 1924 р. Татарбунарського повстання – 5 тис. осіб;

– втрати у період голоду 1921–1923 рр. – приблизно 550 тис. осіб (на Україні 400 тис., у Криму, який на той час до складу України не входив, – 150 тис. людей);

– втрати через політичні міграції – у 1923 р. складали 40–50 тис. осіб.

Як наслідок відбулися такі зміни на території нинішньої України: 8 травня 1919 р. – Закарпатську Україну передано Чехословаччині (це рішення узаконено Сен-Жерменською угодою від 10 вересня 1919 р.); 18 березня 1921 р. – Ризький мир між УРСР, РСФРР та Польщею (Західна Волинь, Полісся, Холмщина, Підляшшя ввійшли до складу Польської держави); 15 березня 1923 р. – Рада послів великих держав (Рада амбасадорів) визнала Східну Галичину частиною Польщі; на території Східної України більшовики проголосили УРСР, яка у 1922 р. увійшла до складу СРСР.

Закінчення громадянської війни та загальне поліпшення умов життя в середині 1920-х рр. зумовили зростання народжуваності. Проте вже у 1931 р. чисельність народжених стала значно меншою, ніж у попередні роки. Це є наслідком розпочатої наприкінці 1920-х років примусової колективізації та погіршення рівня життя населення, переважна більшість якого була представлена селянами [408, с. 42, 43].

Ведення бойових дій під час Першої світової та громадянської воєн вплинуло на вікову і статеву структури населення України. Станом на 1926 р. спостерігається різниця між відсотками чоловічого і жіночого населення віком понад 25 років через велику втрату чоловіків. Статевовікові структури міського і сільського населення України також різні. Унаслідок сильної імміграції сільського працездатного населення до міст, з одного боку, і меншої, ніж у селах, народжуваності, – з другого, склад міського населення характеризувався відносною малочисельністю дітей і значною перевагою дорослих. Усюди через війни спостерігалося відносно чисельніше жіноче населення за чоловіче, зокрема, у районах великої еміграції. Єдиною областю України з протилежною ситуацією був Донбас унаслідок великої імміграції робітників [405].

Друга світова війна (1939–1945 рр.). За результатами досліджень, проведених науковцями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, за період Другої світової війни Україна втратила 9 млн своїх громадян (рис. 2.7). Сюди ввійшли безповоротні втрати військовослужбовців Червоної армії (2,4 млн), червоних партизанів та ополченців (0,2 млн), вояків – жителів України у складі військових формувань інших держав та у збройних формуваннях УПА (0,3 млн), а також втрати внаслідок міграції жителів України за межі СРСР (1,7 млн). На жаль, половину від загальної чисельності жертв війни склало мирне населення – 4,4 млн (люди гинули від масового терору окупантів, катастрофічного погіршення умов життя). Загалом першу половину XX ст. учені згаданого Інституту називають періодом бездумного марнотратства людських ресурсів. Якщо б Україні вдалося уникнути всіх катастроф, війн, голодоморів та інших соціальних потрясінь минулого століття, то українців було б зараз понад 85 мільйонів [421].

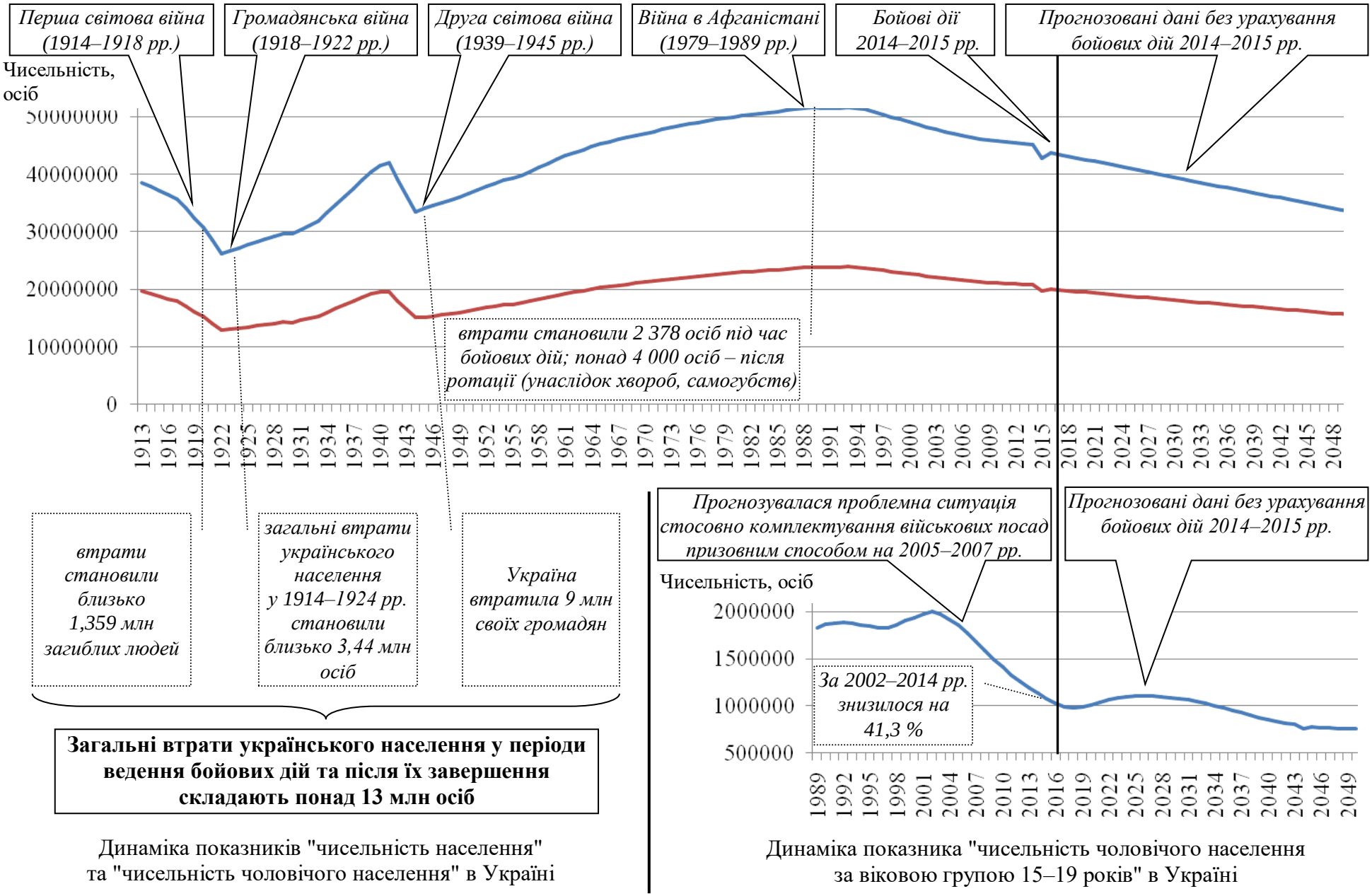


Рис. 2.7. Взаємовплив демографічного стану держави та її спроможності захистити населення

Примітка. Графік складено автором за даними статистичного сайта U.S. Census Bureau.

Як і після попередніх війн, по закінченні Другої світової війни відбуваються зміни у статевій структурі населення України: на 100 чоловіків припадало 138 жінок [421]. Хоча порівняно висока народжуваність підтримувалася до 1941 р. включно, когорта цього часу народження чисельно значно менша за попередню. Імовірно, що цей ефект спричинений стрімким зростанням смертності немовлят унаслідок погіршення умов життя на початку війни. На скорочення когорт наступних років народження (1942–1945 рр.) вплинув більшою мірою власне дефіцит народжених під час війни. Післявоєнний голод 1946–1947 рр. спричинив зниження народжуваності і позначився на смертності переважно наймолодших дітей, тому до перепису 1959 р. з когорт народжених у ці роки дожило помітно менше осіб, ніж із наступних. Покоління, народжені на початку 1950-х рр., уже значно чисельніші [408, с. 43].

Прийнявши довжину покоління приблизно на рівні 25 років, П. Є. Шевчук та Г. Ю. Швидка з'ясували, що Друга світова війна вплинула на зниження народжуваності у 1964–1969 рр. [408, с. 43]. Народжених під час війн та їх нащадків учені називають "малочисельними когортами".

Значні території, що перебували у складі Польщі, були приєднані до України у 1939 р. згідно з німецько-радянським пактом (воєводства Львова, Станіслава, Тернополя та Волині). Пізніше, у 1940 р. Україна отримала Північну Буковину та Басарабію від Румунії, того ж року шляхом об'єднання Північної Басарабії та частини колишньої української території (Придністров'я) була створена Молдавія. Прикарпатська Русь також стала частиною України наприкінці Великої Вітчизняної війни у 1945 р. Нарешті, у 1954 р. Микита Хрущов передав Крим від Росії Україні [202, с. 19].

Війна в Афганістані (1979–1989 рр.). Йдеться лише про використання людських ресурсів у СБД, за результатами якого втрати українського населення становили 2 378 осіб під час ведення бойових дій та більше 4 000 – після ротації унаслідок хвороб та самогубств.

Події 2014–2015 рр. За інформацією помічника Генерального секретаря ООН з прав людини І. Шимоновича, з початку мирних протестів у листопаді 2013 р. (на

Майдані Незалежності у Києві) до 5 травня 2014 р. в Україні загинуло близько 250 осіб [82]. Серед них: учасники акцій протесту в Україні у грудні 2013–лютому 2014 рр. (так звана Небесна Сотня); представники внутрішніх військ та органів внутрішніх справ, які загинули, виконуючи завдання з охорони громадського порядку під час згаданих акцій протесту; загиблі внаслідок анексії Автономної Республіки Крим; 47 осіб, що загинули під час протистоянь в Одесі 2 травня 2014 р.; загиблі внаслідок антитерористичної операції на сході України.

За даними служб екстреної медичної допомоги за період проведення антитерористичної операції з 15 квітня по 11 червня 2014 р. у Донецькій області загинуло 220 осіб, у Луганській – 37 осіб [83].

За інформацією Управління Верховного комісара ООН у справах біженців на травень 2014 р. як з Автономної Республіки Крим, так і зі східних регіонів країни в межах України мігрувало 10 тис. осіб, серед яких щонайменше третина – діти [94]. Унаслідок мобілізації з інших регіонів України також відбувається зовнішня міграція в основному чоловічого населення.

Як зазначав Перший віце-прем'єр-міністр України В. Ярема, станом на 17.06.2014 р. під час антитерористичної операції на Донбасі загинуло 125 українських військовослужбовців, серед них 96 – це представники Збройних Сил України, решта – інших військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення [16].

Втрати Національної гвардії України (внутрішніх військ МВС України) складали: за період з 21.11.2013 р. по 22.02.2014 р. – 520 військовослужбовців (із них: поранено 513 осіб, загинуло – 7); за період з 01.04.2014 р. по 06.06.2014 р. – 102 особи (із них поранено 91 особу, загинуло – 11 осіб).

Виконуючий обов'язки речника Генштабу В. Селезньов 02.03.2015 р. оприлюднив дані щодо втрат. Від початку АТО на сході України загинув 1 541 військовослужбовець, поранено – 6 226. Серед загиблих: 1 223 представники Збройних Сил України, 132 – Національної гвардії України, 101 – МВС України, 63 – Державної прикордонної служби України, 7 – Служби безпеки України, 15 – Державної служби України з надзвичайних ситуацій. На той час у лікарнях

перебував 501 військовослужбовець, 13 із яких мали тяжкі поранення. За даними Генштабу у полоні перебував 201 військовослужбовець.

Загалом з початку збройного конфлікту на сході України більше 6 тис. осіб загинуло, понад 16 тис. осіб поранено. Майже 1,4 млн осіб мігрувало з Автономної Республіки Крим, Донецької та Луганської областей.

Серед чинників, які негативно впливали на успішність виконання службово-бойових завдань військовими формуваннями та правоохоронними органами спеціального призначення, – невикористання екстериторіального принципу комплектування їх військових частин та підрозділів у мирний період.

Подовження часу служби військовослужбовцям за призовом, які відслужили встановлені терміни служби, військовослужбовцям за контрактом, у яких закінчився термін контракту і які виявили бажання звільнитися, а також відмобілізованим призвело до скоєння кримінальних правопорушень, пов’язаних із самовільним залишенням місць проходження служби, нестатутних взаємовідносин між військовослужбовцями з різною вислугою тощо.

За результатами проведеного аналізу проблем стосовно відтворення населення можна дійти висновку, що заглиблення у статевовікових пірамідах періодів ведення бойових дій та після їх завершення, викликані людськими втратами, створюють і надалі такі ж заглиблення з певною періодичністю, що є демографічним відлунням. Відповідно такий вплив відбивається й на формуванні і розвитку людських ресурсів у подальших періодах, необхідних для задоволення потреб оборони держави, захисту її території від можливої агресії, забезпечення життєдіяльності населення в особливий період (рис. 2.7) [176].

Виникнення війн пояснюють демографічні теорії, які поділяються на мальтузіанські та переважання молоді. Згідно з мальтузіанськими теоріями причинами війн є зростання чисельності населення і нестача ресурсів, а за теорією переважання молоді – невідповідність низького попиту на послуги праці великій кількості молодих чоловіків.

Значний внесок у розвиток теорії переважання молоді зробили французький соціолог Гастон Бутуль (Gaston Bouthoul) [423], американський соціолог Джек

А. Голдстоун (Jack A. Goldstone) [430], американський політолог Гері Фуллер (Gary Fuller) [427] та німецький соціолог Гуннар Хейнсон (Gunnar Heinsohn) [431].

Відповідно до праць Хейнсона проблема назріває в умовах, коли від 30 до 40 відсотків чоловічого населення країни належить до "вибухонебезпечної" вікової групи – від 15 до 29 років. Зазвичай цьому явищу передує стрімке зростання народжуваності, коли на одну жінку припадає по 4–8 дітей. У випадку, коли у сім'ї двоє дітей, це зумовлює заміщення попереднього покоління, тоді як нижча народжуваність призводить до вимирання населення. В умовах, коли у сім'ях народжується по 4–8 дітей, кількість робочих місць у суспільстві не може збільшуватися з тією ж швидкістю, як і кількість їжі, підручників і вакцин. Відсутність можливостей задоволення потреб молодих чоловіків переростає у насильство.

Зіставляючи демографічні теорії з подіями 2014 р. в Україні, зауважимо, що у цьому разі мають місце мальтузіанські теорії, оскільки вікова група чоловічого населення 15–29 років не є "вибухонебезпечною" (рис. 2.8).

Демографічні чинники у воєнній справі та воєнній економіці вивчає воєнна демографія. До самостійних розділів воєнної демографії належать дослідження: мобілізаційних можливостей держав, які ведуть бойові дії, зокрема, вивчення мобілізаційних резервів для військових формувань та економіки; воєнних втрат населення; міграційних процесів у зв'язку з війнами; впливу війни на відтворення населення і його здоров'я; демографічних наслідків війни. Важливе значення у воєнній демографії мають перспективні розрахунки чисельності та складу населення за статтю і віком для визначення ресурсів країн чи їх коаліцій [232].

Варто також зауважити, що перші переписи населення ще у стародавньому світі (Китай, Єгипет, Давній Рим тощо) проводили обстеження домогосподарств. Метою цих обстежень було одержання інформації про можливість вирішення виникаючих проблем держави. Окрім приблизного визначення чисельності населення це, насамперед, давало змогу прогнозувати доходи держави шляхом оподаткування та з'ясування наявної кількості осіб, придатних до військової

служби. Отже, перепис населення був складником економічного та військового механізмів функціонування держави [58, с. 92].

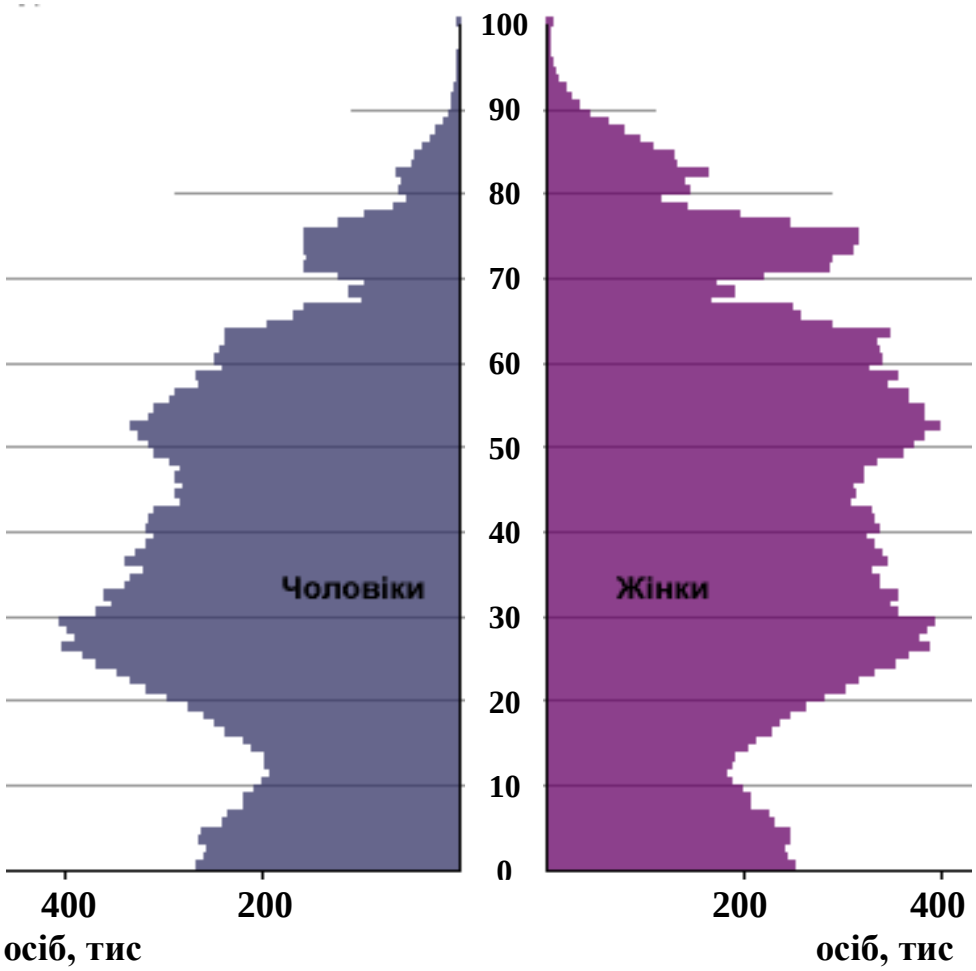


Рис. 2.8. Статевовікова структура населення України на початок 2014 р.

Примітка. Рисунок запозичено [372].

На вплив демографічних чинників на комплектування військових посад звертають увагу вчені різних галузей наук (зокрема, В. М. Артюх, І. С. Романченко і Ю. А. Гусак [15], В. І. Гейко [55, с. 14], Г. О. Гозуватенко [61], Ю. А. Калагін [89], Л. Поляков і М. Пашков [231], М. Г. Маслова, А. П. Дебренюк, В. Л. Володарський, О. Л. Тракалюк, О. Г. Шекера, А. Л. Краснопольський [150] та інші науковці).

Зокрема, Ю. А. Калагін зазначає, що “свого часу у Генеральному штабі збройних сил Російської Федерації підрахували, що з 2005 р. почне утворюватися демографічна "яма", яка до 2010 р. досягне максимальної глибини. Прогноз

ґрунтувався на даних Держкомстату. Наголошувалося, що з кожним роком Росія стає дедалі більш "жіночою" країною – хлопчиків народжується значно менше, ніж дівчаток. У 2008 р. кожне четверте місце людини у строю виявиться порожнім, у 2010 р. – кожне третє, а у 2012 р. – кожне друге" [89, с. 130, 131].

В Указі Президента України [248] зазначено причини зміни способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний, зокрема такі:

– зміна воєнно-політичної обстановки у світі, реформування збройних сил суміжних держав;

– необхідність 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 Збройних Сил України якісно виконувати поставлені завдання впродовж тривалого часу;

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

– погіршення стану підготовки і накопичення військовонавчених людських ресурсів, які підлягають призову на військову службу під час мобілізації.

Що стосується офіційних причин зміни способу комплектування [248], то важливе значення, на думку автора, має "зменшення кількості осіб, що призиваються на строкову службу". Учені Л. Поляков і М. Пашков прогнозували розвиток такої ситуації через зміну значень соціально-демографічних показників: "знижується народжуваність, погіршуються показники стану здоров'я та освітнього рівня, що зумовлено загальним зниженням рівня життя населення та збільшенням груп соціального ризику. З 1989 р. спостерігається стійка тенденція зменшення чисельності народжених хлопчиків, у 2000 р. кількість їх зменшилася, порівняно з 1986 р., більш ніж удвічі. Наслідки кризи позначаться на комплектуванні Збройних Сил уже з 2005–2007 рр., коли призовного віку досягнуть хлопці, народжені в 1989–1990 рр. Чисельність призовного контингенту помітно зменшиться, відповідно

звузиться коло придатних до військової служби призовників. Оскільки лише 25 % дітей народжуються здоровими, можна стверджувати: протягом 2005–2020 рр. потенційний контингент призовників, котрі відповідають кваліфікаційним вимогам, зменшиться в цілому увосьмеро. Якщо ж узяти до уваги тенденції поширення серед дітей інфекційних хвороб із тяжкими наслідками, то ситуація видається зовсім критичною" [231].

Із загальної кількості призовників, що підлягають призову, мають обмеження за станом здоров'я приблизно 60 %. До служби у військових формуваннях близько 88 % новобранців уживали спиртні напої, ще 10 % – наркотики, 2 % юнаків були позбавлені волі або ж засуджені умовно [15, с. 17].

Використовуючи демографічну інформацію, група учених [150] так прогнозувала формування людських ресурсів для використання у СБД: "у майбутньому людський резерв для комплектування Збройних Сил України на мирний та особливий періоди буде становити в 2011 році – 64,7 %, в 2016 році – 69,5 % чоловіків від всього населення України. Чисельність резерву збільшуватиметься за рахунок старших вікових груп (55–64 років). У той же час значно зменшиться чисельність молодших вікових груп (19–24 років), які становитимуть у 2011 році 7,8%, в 2016 році 6,0% чоловіків від всього населення України. Особливо загрозливою є тенденція зменшення загальної чисельності молоді, насамперед в сільській місцевості" [150].

Аналізуючи статевовікову структуру населення України, В. В. Яворська звертає увагу на те, що "потужна деформація структури населення України сформувалась у молодших вікових групах: відносний "недобір" населення у когорті 0-6 років (за даними 2001 р.) становить 710 тис. осіб." і підкреслює: "ця деформація продовжить свій негативний вплив щодо відтворення населення у наступних поколіннях з лагом 20–25 років: її прояви будуть відчутні в 2021–2026 та 2041–2046 роках" (курсив – М. М.) [420, с. 40].

Значення показника "чисельність чоловічого населення за віковою групою 15–19 років" (рис. 2.7) справді суттєво знизилося: від 1 998 325 осіб у 2002 р. до 1 173 746 осіб у 2014 р. (на 41,3 %). На думку Н. Л. Гавкалової, "соціальну

ефективність презентує у тому числі й демографічне середовище, яке характеризується негативними тенденціями розвитку, що зумовлюється від'ємним значенням природного приросту населення" [53, с. 9]. Проте завдяки проміжним результатам реформи професіоналізації військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення прогнозованих проблем стосовно комплектування військових посад призовним способом не виникло.

Отже, взаємовплив демографічного стану держави та її спроможності захистити населення характеризуються зміною значень таких основних демографічних показників: чисельність населення, міграційний приріст (скорочення), чисельність народжених (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Взаємовплив демографічного стану держави та її спроможності захистити населення

Назва демографічного показника	Вплив зміни значення демографічного показника на спроможність захисту населення	Відображення в наукових працях [автор (и), посилання]	Вплив ведення бойових дій на зміну значення демографічного показника	Відображення в наукових працях [автор (и), посилання]
Чисельність населення	Зниження значення показника ускладнює формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД	Г. О. Гозуватенко [61], Ю. А. Калагін [89], М. Г. Маслова, А. П. Дебренюк, В. Л. Володарський, О. Л. Тракалюк, О. Г. Шекера, А. Л. Краснопольський [150] та ін.	Значення показника уповільнюють темпи росту або знижуються	Е. М. Лібанова [102], С. І. Пирожков [102, 202], О. Г. Лавер [118], С. О. Вовк [51], В. В. Яворська [420] та ін.
Міграційний приріст (скорочення)	Зниження значення показника ускладнює формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД	М. Г. Маслова, А. П. Дебренюк, В. Л. Володарський, О. Л. Тракалюк, О. Г. Шекера, А. Л. Краснопольський [150] та ін.	Значення показника знижуються	Е. М. Лібанова [102; 126], С. І. Пирожков [102], О. Г. Лавер [118], С. О. Вовк [51] та ін.
Чисельність народжених	Значне зниження значення показника ускладнює формування людських ресурсів для використання у СБД, коли народжені набувають призовного віку	М. Г. Маслова, А. П. Дебренюк, В. Л. Володарський, О. Л. Тракалюк, О. Г. Шекера, А. Л. Краснопольський [150], Л. Поляков, М. Пашков [231] та ін.	Значення показника знижуються, оскільки погіршуються соціально-економічні умови населення	Е. М. Лібанова [102], С. І. Пирожков [102], П. Є. Шевчук, Г. Ю. Швидка [408] та ін.

Враховуючи викладене вище, слід погодитися з ученими І. А. Цвігун та В. Я. Брич, які зазначають: "оскільки дія чинників, що впливають на демографічні процеси має інституціональний характер, то при оцінці стану демографічної безпеки мають бути оцінені інститути, які відображають вплив на демографічну безпеку конкретних соціальних, економічних, історичних, політичних, правових і культурних умов. При цьому необхідно включати в сферу демографічного розвитку не тільки економічні, а й соціально-політичні, правові, морально-етичні відносини" [401, с. 21].

На підставі викладеного вище автором дисертаційної роботи висунуто гіпотезу про існування залежності прийняття урядом країни рішення про відмову від загального призову на військову службу у мирний період від зменшення значення показника "чисельність чоловічого населення за віковою групою 15–19 років". У проведеному дослідженні були обмеження: за браком необхідної інформації розглядалися лише європейські країни. З об’єктів дослідження виключено Велику Британію у зв’язку з її історичною традицією комплектування своїх військових формувань контрактним способом. Тому розглянуто лише сорок об’єктів.

З використанням даних табл. 2.2 розраховано значення вибіркового коефіцієнта кореляції виявлення наявності залежності прийняття урядом країни рішення про відмову від загального призову на військову службу у мирний період від зменшення значення показника "чисельність чоловічого населення за віковою групою 15–19 років" за формулою (2.1) й отримано, що

$$r_{xy} = 0{,}5. \tag{2.5}$$

У результаті проведеного за формулою (2.2) розрахунку зроблено висновок, що коефіцієнт кореляції є значущим, тобто

$$|3{,}15| > 2{,}02. \tag{2.6}$$

Таблиця 2.2

Дані європейських країн щодо зміни значень показника "чисельність чоловічого населення за віковою групою 15–19 років" та прийняття їх урядами рішення про відмову від загального призову на військову службу

Країна	Значення показника, тис. осіб			Різниця між значеннями показника, тис. осіб		Зменшення / збільшення (не змінилося) значення показника [1]	Прийнято / не прийнято рішення про відмову від загального призову на військову службу [2]
	1998 р.	2004 р.	2011 р.	1998 р. та 2004 р.	2004 р. та 2011 р.		
Албанія	148,800	153,965	155,643	5,165	1,678	0	0
Австрія	245,173	244,439	249,318	-734	4,879	1	0
Бельгія	318,285	311,523	311,072	-6,762	-451	2	2
Білорусь	391,526	414,413	290,071	22,887	-123,779	1	0
Болгарія	293,593	258,103	182,013	-35,490	-76,090	2	0
Боснія та Герцеговина	136,840	146,278	139,550	9,438	-24,360	1	2
Греція	375,657	299,530	266,898	-76,127	-32,632	2	0
Данія	149,224	154,212	187,457	4,988	33,245	0	0
Естонія	51,930	54,951	36,479	3,021	-18,472	1	2
Ірландія	176,752	153,573	142,188	-23,179	-11,385	2	2
Ісландія	11,201	10,878	11,697	-323	819	1	2
Італія	1672,489	1507,557	1499,935	-164,932	-7,622	2	2
Іспанія	1459,008	1223,331	1136,575	-235,677	-86,756	2	2
Кіпр	40,135	42,594	45,844	2,459	3,250	0	0
Латвія	84,390	96,268	61,627	11,878	-34,641	1	2
Литва	133,764	145,048	114,639	11,284	-30,409	1	0
Люксембург	12,146	13,350	16,118	1,204	2,768	0	2
Мальта	15,087	14,578	13,357	-509	-1,221	2	2
Македонія	85,460	82,786	76,709	-2,674	-6,077	2	2
Молдова	189,087	204,812	152,944	15,725	-64,432	1	0
Нідерланди	473,062	497,760	528,503	24,698	14,704	0	2
Німеччина	2349,264	2440,465	2104,035	91,201	-336,430	1	2
Норвегія	135,925	145,298	161,300	9,373	23,104	0	0
Польща	1694,910	1512,429	1196,152	-182,481	-316,277	2	2
Португалія	381,020	338,668	320,892	-42,352	-17,776	2	2
Росія	5758,290	6286,233	3738,771	527,943	-2487,678	1	0
Румунія	909,250	881,408	612,766	-27,842	-268,642	2	2
Сербія	263,066	246,232	221,938	-16,834	-24,294	2	2
Словаччина	233,934	212,119	175,028	-21,815	-37,091	2	2
Словенія	75,974	65,249	50,738	-10,725	-14,511	2	2
Туреччина	3516,083	3501,180	3480,989	-14,903	-20,191	2	0
Угорщина	365,044	323,091	307,433	-41,953	-15,658	2	2
Україна	1857,699	1913,563	1328,157	55,864	-585,406	1	2
Фінляндія	167,895	162,997	167,156	-4,898	4,159	1	0
Франція	2079,781	2045,672	1986,973	-34,109	-57,668	2	2
Хорватія	159,560	147,066	139,619	-12,494	-7,447	2	2
Чехія	385,389	335,949	284,693	-49,440	-46,254	2	2
Чорногорія	32,821	30,804	17,652	-2,017	-13,152	2	2
Швеція	259,241	301,027	301,389	41,786	10,350	0	0
Швейцарія	213,068	223,815	240,557	10,747	6,186	0	0

Примітка. Таблицю складено автором за даними статистичного сайта U.S. Census Bureau [443] та даними Центру Разумкова [113, с. 5].

[1] У графі "Зменшення / збільшення (не змінилося) значення показника": 2 – у країні зменшення значення показника за два періоди, що досліджуються; 1 – у країні зменшення значення показника за один із періодів, що досліджуються; 0 – у країні збільшення (не змінилося) значення показника за періоди, що досліджуються.

[2] У графі "Прийнято / не прийнято рішення про відмову від загального призову на військову службу": 2 – у країні прийнято рішення про відмову від загального призову на військову службу; 0 – у країні не прийнято рішення про відмову від загального призову на військову службу.

Отже, дістав подальшого розвитку складник демографічної науки – воєнна демографія, положення якої доповнені врахуванням одержаної залежності прийняття урядом країни рішення про відмову від загального призову на військову службу (тобто про зміну способу комплектування) у мирний період від зменшення значення показника "чисельність чоловічого населення за віковою групою 15–19 років", а також урахуванням описаного міграційного руху людей із сформованими військовими компетентностями.

Відображені залежності у цьому підрозділі являють собою замкнуте коло: участь держави у бойових діях впливає на її демографічний стан, демографічні чинники впливають на спроможність держави захистити населення, територіальну цілісність.

2.3 Дослідження трудової мобільності та міграційного руху людей із сформованими військовими компетентностями

Виходячи з аналізу наукових праць та визначеної загальної методики досліджування зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення проведено дослідження щодо виявлення чітких меж ринку праці військовослужбовців [168]. Для цього було використано відомі принципи та критерії сегментації [376].

Принцип чіткості рис (або принцип різниці між сегментами). Сутність цього принципу полягає у науково обґрунтованому встановленні чітких меж сегмента національного ринку праці, у яких мобільність робочої сили обмежена. Цей принцип є головним серед інших принципів сегментації, оскільки без його підтвердження унеможливлюється ідентифікація суб’єктів, що належать до різних сегментів ринку праці [376, с. 49].

Чіткі межі сегмента ринку праці військовослужбовців у сучасній моделі ринку праці необхідно встановлювати за такими критеріальними ознаками, як: ознаки за

сферами економічної діяльності, демографічні, мотиваційні, соціально-економічні, психологічні. Розглянемо їх детальніше.

1. Ознаки за сферами економічної діяльності. Як зазначалось у підрозділі 1.3 цієї праці, відповідно до КВЕД-2010 СБД відносимо до виду економічної діяльності "Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування". Серед її складників наведемо такі, що стосуються нашого дослідження, зокрема: державна оборона, громадський порядок і безпека [198].

Суб'єкти ринку праці військовослужбовців – військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення, 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.

2. Демографічні ознаки. Демографічними ознаками можуть бути вік, стать, сімейний стан, склад сім'ї, раса, національність тощо. Згідно із Законом України 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 [238, ст. 20]. Варто звернути увагу на домінуючу зайнятість чоловіків у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення: станом на кінець 2013 р. у Збройних Силах України чисельність жінок-військовослужбовців становила близько 12 % (серед категорії військовослужбовці за контрактом майже третина), а у внутрішніх військах МВС України – 5,9 % особового складу.

Отже, неоднорідність ринку праці військовослужбовців проявляється за демографічними ознаками: вік (18–40 років, крім того верхня межа може змінюватися залежно від стажу та умов проходження військової служби); стать (в основному, чоловічої статі); громадянство (громадяни України); здоров'я (фізично та психологічно здорові).

3. Мотиваційні ознаки. Основними мотивами проходження військової служби є: можливість одержання житла; можливість виходу на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі; можливість кар'єрного зростання, розвитку і навчання тощо.

4. Соціально-економічні ознаки (диференціація носіїв робочої сили за рівнем матеріальної забезпеченості, за джерелами доходів; диференціація працівників за їх належністю до певних верств та прошарків суспільства, за системою цінностей, стилем життя). Порівнявши грошове забезпечення з доходами населення України, можна дійти висновку, що воно нижче за середнє. Згідно з Указом Президента України забороняється призначення військовослужбовців на посади у порядку службового сумісництва, крім посад, пов'язаних із науково-педагогічною або науковою діяльністю [308, ст. 100]. Додатковим джерелом доходів для військовослужбовця є участь у місіях Організації Об'єднаних Націй.

5. Психологічні ознаки. У військовослужбовців більш активно проходить професійне становлення і розвиваються професійно важливі якості, одна з яких – психологічна стійкість. Як згадувалося, громадянин України, що бажає служити у військовому формуванні (правоохоронному органі спеціального призначення), повинен пройти професійно-психологічний відбір.

Виокремлення сегмента ринку праці військовослужбовців за допомогою наведених критеріальних ознак відповідає зазначеному принципу, оскільки характерна риса сегмента – непроникність через його межі. Адже суб'єктами пропозиції праці є фізично та психологічно здорове, в основному, чоловіче населення держави.

Принцип однорідності сегмента ринку праці. Цей принцип означає, що будь-який виділений сегмент повинен об'єднувати учасників ринку праці з огляду на максимальну подібність їхньої соціально-економічної поведінки, виходячи з їх інтересів. Це дає змогу розраховувати на адекватну реакцію з їх боку на конкретні процеси у сфері соціально-трудових відносин. Додержання принципу однорідності, подібності суб'єктів сегмента ринку праці за соціально-економічною поведінкою

значно спрощує розроблення системи конкретних регулюючих заходів і підвищує ефективність її реалізації [376, с. 49].

Як зазначалось у підрозділі 1.2, військова служба регулюється не трудовим законодавством, а законами України "Про військовий обов'язок і військову службу" [238], "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" [316], "Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб" [304] тощо. Саме тому ринок праці військовослужбовців є однорідним.

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 [376, с. 50].

Нормативно-правова та статистична бази дають змогу кількісно оцінити характеристики основних суб'єктів ринку праці військовослужбовців (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Склад та чисельність суб'єктів ринку праці військовослужбовців (військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення України)

Суб'єкт ринку праці	Склад та чисельність суб'єкта ринку праці
Збройні Сили України	184 000 осіб, у тому числі 139 000 військовослужбовців
Державна прикордонна служба України	50 000 осіб, у тому числі 42 000 військовослужбовців
Національна гвардія України (до 13.03.2014 р. – внутрішні війська МВС України)	не перевищує 60 000 військовослужбовців (до 13.03.2014 р. – 33 300 осіб, у тому числі 32 700 військовослужбовців)
Служба безпеки України	31 050 осіб
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	2 694 особи

Примітка. Таблицю складено автором за результатами аналізу нормативно-правової бази [247; 260–262; 297; 315; 325].

Співвідношення військовослужбовців у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України станом на 01.03.2014 р. відображено на рис. 2.9.

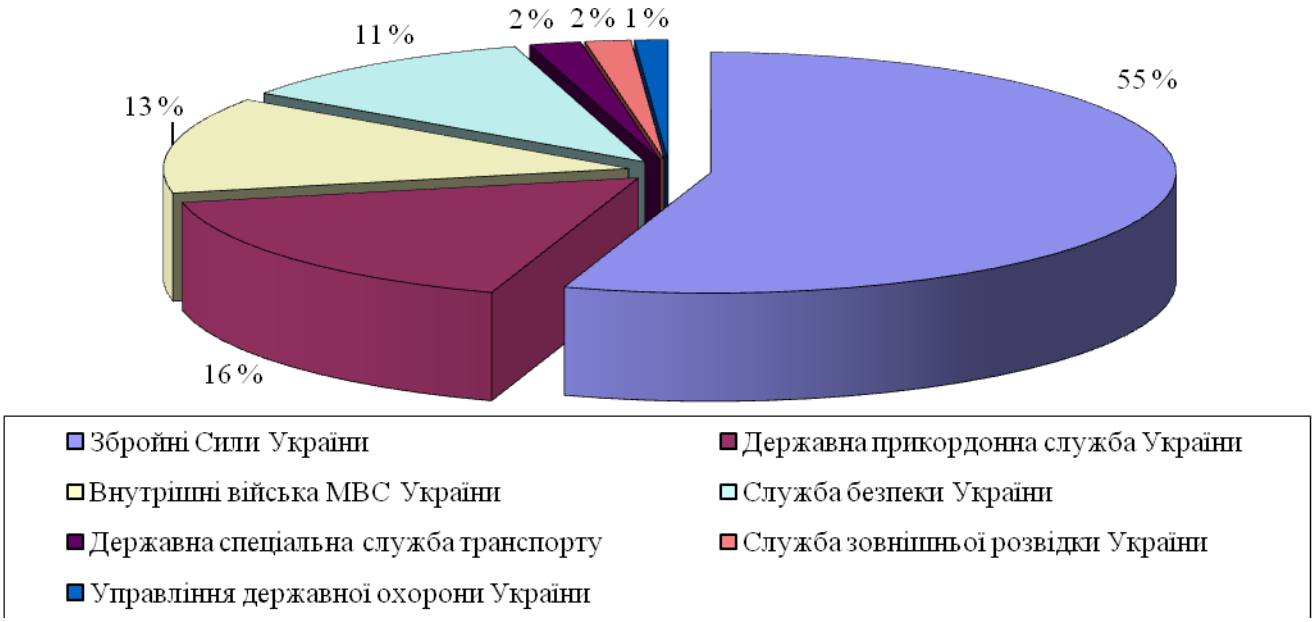


Рис. 2.9. Співвідношення військовослужбовців у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України станом на 01.03.2014 р.

Примітка. Рисунок складено автором за результатами аналізу нормативно-правової бази [247; 260–262; 315; 325].

Відповідно до табл. 2.2 на військовій службі в Україні може перебувати до 283 254 осіб. Інформацію щодо визначення потреб у комплектуванні посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення можна отримати у їх головних кадрових підрозділах. Серед формувань України, військові посади яких комплектували призовним способом, першими здійснили перехід на військову службу за контрактом Служба безпеки України (2007 р.) та Державна прикордонна служба України (2008 р.) (рис. 2.10).

Потреби у військовослужбовцях строкової служби залежать від стану комплектування військових посад контрактним способом. Якщо для Збройних Сил України накреслювалася позитивна тенденція до переходу на комплектування

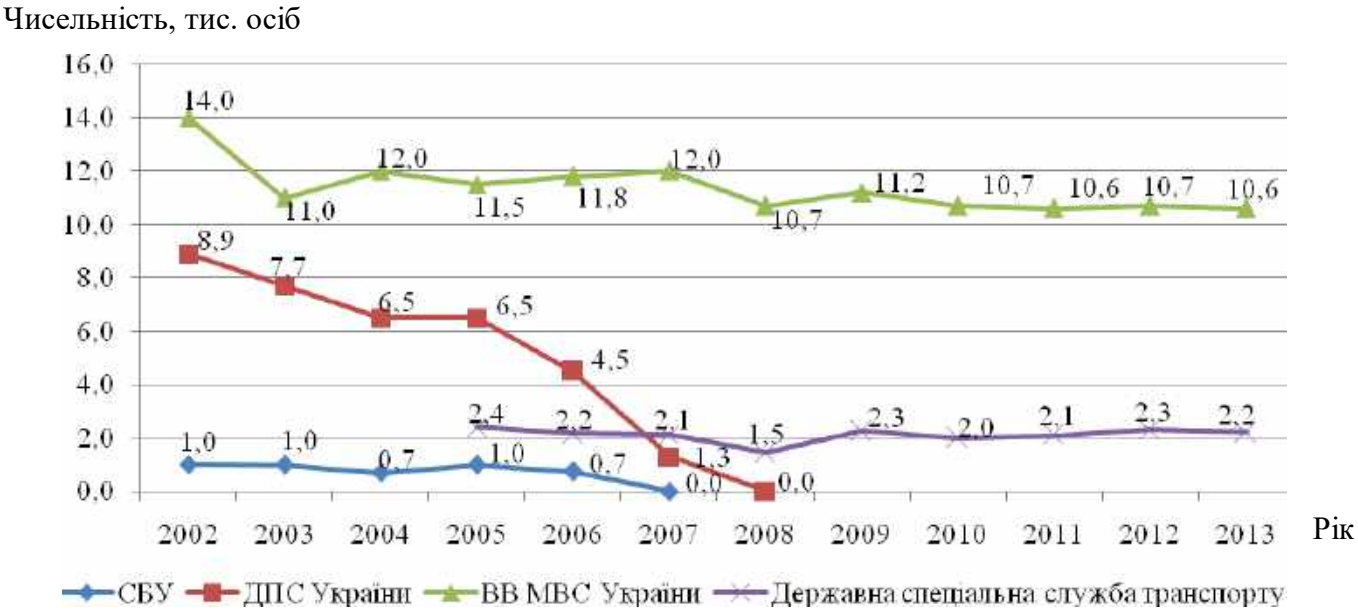


Рис. 2.10. Чисельність громадян України, що підлягали призову на строкову військову службу у період 2002–2013 рр.

Примітка. Графік складено автором з використанням статистичних даних, відображених у постановах Кабінету Міністрів України "Про затвердження чисельності громадян України, що підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків для проведення призову…" у відповідний період [249–258; 278–291].

контрактним способом (рис. 2.11), яка, насамперед, була пов’язана з постійним скороченням чисельності їх особового складу, то ситуацію для внутрішніх військ МВС України прогнозувати було складніше (рис. 2.10). Таким чином, прийняття рішення РНБО України щодо подовження терміну завершення переходу на контрактний спосіб комплектування до 2015 р., уведеного в дію Указом Президента України [312], було необхідним. Проте зовсім не зрозумілим був інший Указ Президента України [319, п. 1], у якому зазначено: "Не проводити у 2014 р. призов до Збройних Сил України та інших військових формувань (крім внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України)".

Виокремлення сегмента ринку праці військовослужбовців за допомогою визначених статистичних даних відповідає наведеному принципу, оскільки характерною рисою цього сегмента є можливість кількісного вимірювання основних його параметрів.

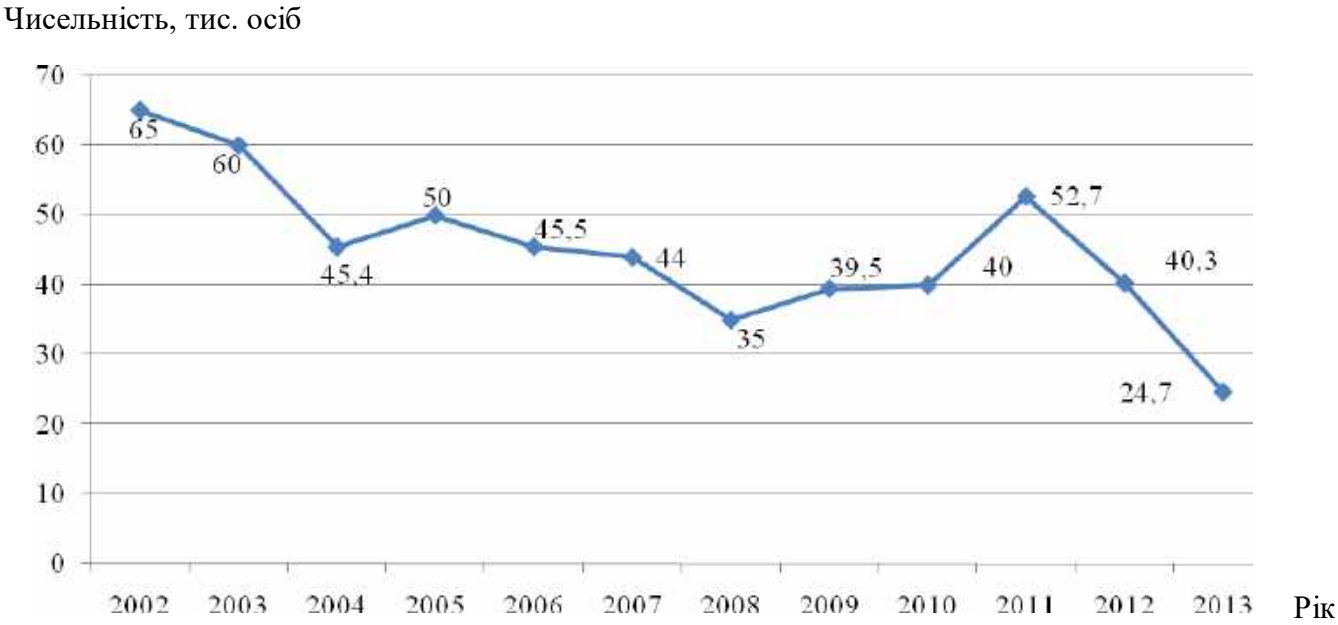


Рис. 2.11. Чисельність громадян України, що підлягали призову на строкову військову службу у Збройних Силах України у період 2002–2013 рр.

Примітка. Графік складено автором з використанням статистичних даних, відображених у постановах Кабінету Міністрів України "Про затвердження чисельності громадян України, що підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків для проведення призову…" у відповідний період [249–258; 278–291].

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 [376, с. 50].

Намагання забезпечити високий рівень воєнної безпеки у більшості країн меншими витратами є одним із головних аргументів вибору способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення. У підрозділі 1.3 цієї праці автором обґрунтовано доцільність переходу військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення саме на контрактний спосіб комплектування. Крім того, на думку багатьох західних військових експертів, у разі порівнювання призовного та контрактного способів комплектування військових посад контрактний спосіб є більш економічним у

зв’язку з уникненням додаткових витрат на повторні цикли підготовки призовників [113, с. 9].

Проаналізувавши рис. 2.10 і 2.11, можна зробити висновок, що соціальна політика щодо регулювання ринку праці військовослужбовців не є ефективною.

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.

Наразі на ринку праці військовослужбовців інформаційні зв’язки між його суб’єктами є неякісні. Незважаючи на те, що протягом 2008 р. у Збройних Силах України було створено територіальні центри комплектування за рахунок коштів, виділених з Державного бюджету, ефективність їх роботи на ринку праці була низькою. Сьогодні згадану функцію виконують військові комісаріати. В інших військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення створення подібних інформаційних зв’язків не фінансується. Крім того, недостатньо використовуються традиційні комунікаційні канали через вищі навчальні заклади, служби зайнятості, а також засоби теле- та радіомовлення, мережі Інтернету тощо.

Завдяки використанню відомих принципів та критеріїв сегментації автор довів, що ринок праці військовослужбовців є сегментом національного ринку праці, і пропонує таке йому визначення.

Ринок праці військовослужбовців – це сегмент національного ринку, особливість якого полягає у специфіці форм і методів регулювання соціально-економічних відносин між монопсонним роботодавцем – державою – та найманими працівниками, придатними до СБД.

Основною особливістю наведеного сегмента є відсутність профспілок, що ускладнює регулювання рівня грошового забезпечення військовослужбовців, тобто не дозволяє використовувати відому модель ринку праці з урахуванням профспілок.

У разі існування у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення дієвих профспілок ринок праці військовослужбовців являв би собою так звану "білатеральну (двосторонню) монополію". Сутність її полягає в тому, що суб'єктами ринку праці виступають тільки один покупець і тільки один продавець. Тоді продавець дозволяє собі діяти як монопсоніст, а профспілки – як монополіст [407, с. 191].

Як зазначалося вище, військова служба є державною службою особливого характеру, а час відбування військової служби зараховується громадянам України до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби. Ці положення відображують взаємозв'язок ринку праці військовослужбовців з іншими сегментами ринку праці (рис. 2.12).

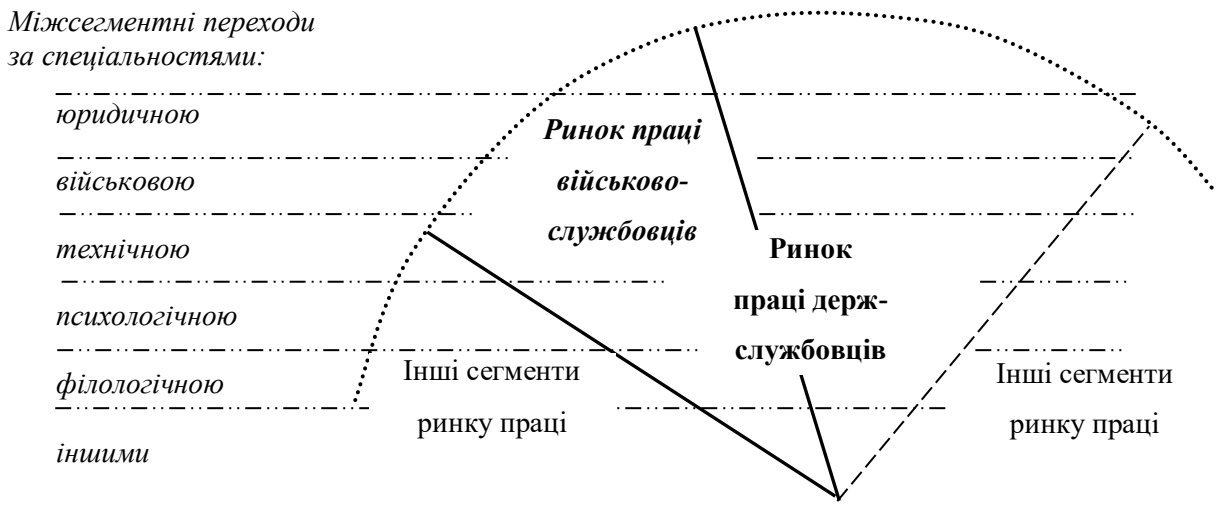


Рис. 2.12. Взаємозв'язки ринку праці військовослужбовців з іншими сегментами ринку праці

Ринок праці військовослужбовців є частиною ринку праці державних службовців. Взаємозв'язок ринку праці військовослужбовців з іншими сегментами ринку праці через міжсегментні переходи за спеціальностями пояснює стан комплектування військових посад контрактним способом. Велика частина персоналу Державної прикордонної служби України та Служби безпеки України проходить юридичну підготовку (здобуває юридичну освіту) і набуває досвіду роботи у правовому полі. Надалі їх представники можуть переходити працювати в

інші сегменти ринку праці за юридичною спеціальністю. Великій же частині персоналу Збройних Сил України та Національної гвардії України в інші сегменти ринку праці перейти складніше, адже такий персонал проходить військову підготовку (здобуває військову освіту), притаманну лише ринку праці військовослужбовців.

Оскільки ринок праці військовослужбовців монопсонний і цим єдиним покупцем послуг праці є держава, то такий сегмент ринку праці повністю може регулюватися державою. Військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення України, їх з'єднання та військові частини створюють між собою конкурентне середовище у відношенні до найманих працівників, які готові займатися СБД.

Результати переходу на контрактний спосіб комплектування військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення є різними у зв'язку з бажанням найманих працівників бути мобільними на ринку праці, що, своєю чергою, впливає на їх рішення стосовно здобуття освіти. Тому військовослужбовців Збройних Сил України та Національної гвардії України, які здобувають лише військову освіту, необхідно паралельно навчати цивільної спеціальності.

У зв'язку з тим, що є різні моделі сегментації ринку праці, відповідно до критеріїв моделей сегментації ринку праці, запропонованих І. Л. Петровою [390, с. 81, 84, 85], автором дисертації роботи також здійснено поділ військовослужбовців за сегментами ринку праці (табл. 2.4).

За моделлю сегментації ринку праці на первинний і вторинний конкуренція розгортається всередині сегментів, міжсегментної конкуренції практично немає [390, с. 81]. Перехід від вторинного до первинного ринку праці військовослужбовців відбувається шляхом навчання у вищих навчальних закладах, як правило, у військових.

До подій 2014–2015 рр. зустрічалися випадки паралельної зайнятості військовослужбовців у неформальному секторі – у видах діяльності, не заборонених

законодавством. Це зумовлено погіршенням умов життя військовослужбовців та нездатністю держави забезпечити їх належний соціальний захист.

Таблиця 2.4

Поділ військовослужбовців за сегментами у моделях сегментації ринку праці

Назва моделі	Основні критерії моделі	Сегменти моделі, до якої розподілено військовослужбовців	
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	
Розподіл військовослужбовців за критеріями моделей		*Офіцерський склад*	*Рядовий, сержантський та старшинський склад*

Примітка. Таблицю складено автором відповідно до дослідження [390, с. 81, 84, 85].

Отже, вперше виявлено особливості ринку праці військовослужбовців в Україні. За допомогою відомих принципів і критеріальних ознак виокремлено сегмент національного ринку праці. Ринок праці військовослужбовців України характеризується недостатністю пропозицій послуг праці. Основною особливістю цього сегмента є відсутність профспілок, що ускладнює регулювання рівня грошового забезпечення військовослужбовців, тобто не дозволяє використовувати відому модель ринку праці з урахуванням профспілок. Це потребує побудови і дослідження економіко-математичних моделей регулювання зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення.

Проведення реформ у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення негативно вплинуло на зайнятість населення. Протягом 2001–2010 рр. у Збройних Силах України було скорочено 162 тис. військовослужбовців (52 %) [323; 324]. Завдяки залученню фінансів міжнародних організацій в рамках міжнародних програм (проектів) здійснювалася перепідготовка

військовослужбовців Збройних Сил України, що звільнилися у запас або вийшли у відставку [2].

У 2012 р. законодавчо закріплені повноваження центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сферах зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту населення [239] щодо соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, які звільняються у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, за станом здоров'я, військовослужбовців строкової військової служби, які до призову на строкову військову службу не були працевлаштовані, а також членів сімей військовослужбовців за їх зверненням.

Протягом 2012 –2013 рр. реалізовувалися міжнародні проекти та програми, які діють в Україні і фінансуються Північноатлантичним Альянсом, Організацією з безпеки та співробітництва в Європі та Королівством Норвегія.

Завдяки цьому протягом 2012 р. проведено професійне навчання у 45 містах України за 49 цивільними напрямами близько 2,5 тис. військовослужбовців Збройних Сил України та членів їх сімей, протягом 2013 р. – у 42 населених пунктах України за 53 цивільними напрямами проведено професійне навчання більше 2,4 тис. (додаток Б). Варто звернути увагу на те, що у Національній гвардії України немає системи перепідготовки військовослужбовців, які звільнилися у запас або вийшли у відставку, а також членів їх сімей.

Колишні військовослужбовці Збройних Сил України мають можливість подати свої послуги на ринку праці як більш конкурентоспроможні. Проте загострення економічної кризи призвело до зменшення попиту на послуги праці, внаслідок чого вплинуло на зростання чисельності безробітних – на 539 900 осіб (38 %) за період 2007–2009 рр. [214].

Здавалося б, за таких сприятливих умов перехід на контрактний спосіб комплектування мав би завершитися. Однак ринок праці не обмежується кордонами України, а її населення характеризується трудовою мобільністю. Наші співвітчизники у пошуку роботи за кордоном пропонують послуги праці, виходячи із своїх знань та професійних навичок, зокрема й тих, що набуті під час військової

служби. Як зазначає Л. Лісогор, "особливо актуальною міграція вважається у випадку, коли чисельні групи спеціалістів залишаються незатребуваними, чи робота за спеціальністю не в змозі забезпечувати гідний рівень життя" [130, с. 247].

Результати аналізу процесу формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД завдань на міжнародному ринку праці та визначення його впливу на відповідний процес на національному рівні дозволять розробити пропозиції щодо створення системи адекватних заходів регулювання, спрямованих на використання людських ресурсів державою у СБД.

Процеси, що відбуваються на ринку праці, на думку А. Баланди, "досить істотно впливають на динаміку соціальних детермінант національної безпеки, а показники зайнятості населення виступають важливим індикатором стану захищеності національних інтересів" [20, с. 323].

У цьому контексті не тільки у звільнених у запас військовослужбовців виникають проблеми, потерпає від цього й сама держава, якщо вона не спроможна задіяти значну частину інтелектуального потенціалу нації, якою є офіцери. Якщо не використовувати їхній трудовий потенціал, то багато з них, будучи професіоналами, яких не один рік навчили користуватися сучасною зброєю, можуть потрапити до "тіньовиків" і поповнити кримінальні структури. Наприклад, дані соціологічних опитувань, які провів експерт Інституту проблем зайнятості РАН М. Федоров, свідчать про те, що 26 % опитаних військовослужбовців, звільнених у запас, отримували пропозиції щодо роботи у кримінальних структурах [110, с. 119].

Проблеми, пов’язані з міграційними процесами, досліджували такі вчені, як О. Ю. Амосов [7], Е. М. Лібанова [102; 126; 197], О. А. Малиновська [142–144], І. П. Майданік [139; 144], А. В. Платонов [227], О. В. Позняк [228] та інші. Проте вони не звертають увагу на проблему виходу колишніх військовослужбовців України на міжнародний ринок праці, тобто на міграційний рух населення із сформованими військовими компетентностями. Для розгляду проблеми міграційного руху населення із сформованими військовими компетентностями звернемося до основних визначень.

Міжнародний ринок праці – це система відносин, що виникають з приводу узгодження попиту та пропозиції робочої сили, оплати праці та соціального захисту, які склалися через нерівномірність кількісної та якісної структур робочої сили у країнах світу та розбіжності у національних підходах до її відтворення. Основними тенденціями розвитку міжнародного ринку праці є його глобалізація, посилення трудових міграційних процесів, тісно пов'язаних з розвитком світової інфраструктури та світової валютної системи, стрімким зростанням світової торгівлі та потоків інвестицій [188, с. 136].

Міжнародна міграція робочої сили – це переміщення працездатного населення з одних держав до інших строком більше ніж на рік. Трудова міграція може бути спричинена різними чинниками – політико-правовими, воєнними, релігійними, етнічними, національними, расовими, сімейними, екологічними та ін. Однак більшість науковців визначає її економічне походження [188, с. 136]. Динаміка значень показників зовнішньої міграції відображено на рис. 2.13.

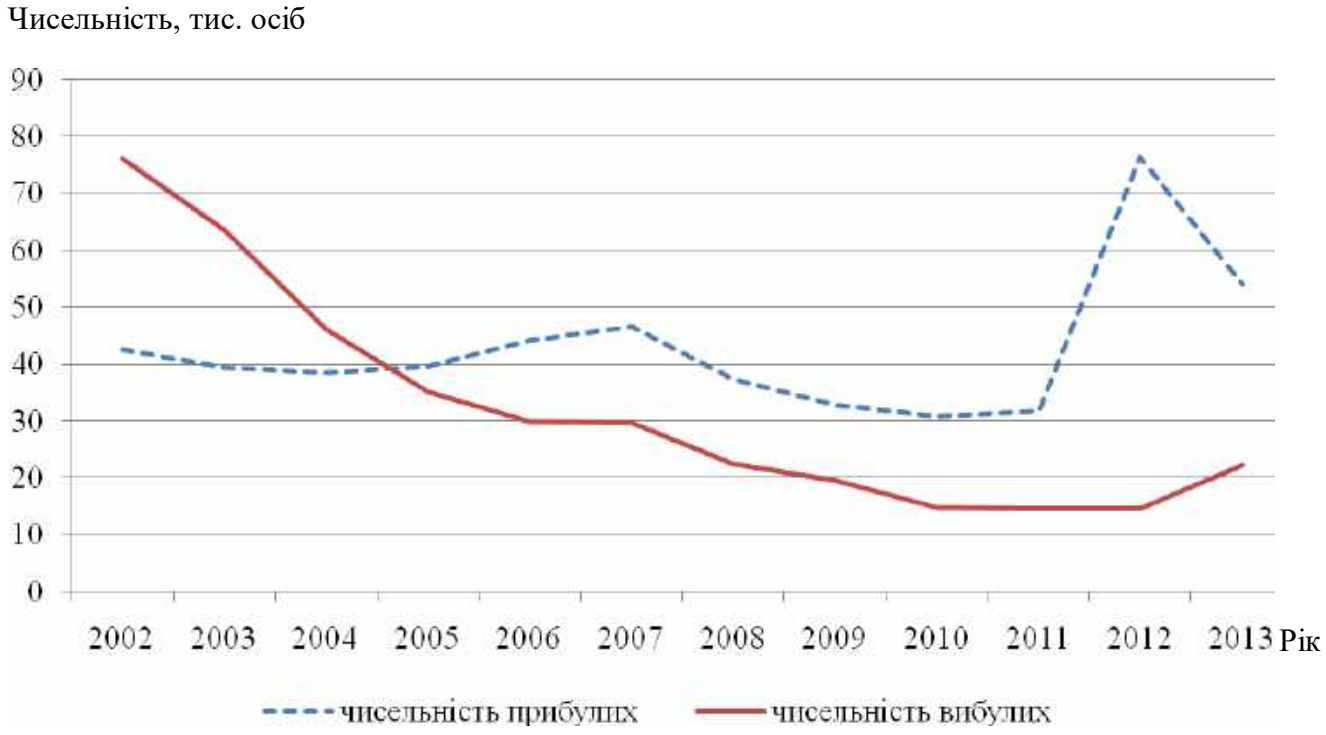


Рис. 2.13. Динаміка значень показників зовнішньої міграції

Примітка. Рисунок складено автором з використанням статистичних даних офіційного веб-сайта Державної служби статистики України http://ukrstat.gov.ua [214].

У відповідності до рис. 2.13, з людьми, які вибувають з нашої держави, вибувають і людські ресурси, які б можна було використовувати у СБД України. Незважаючи на те, що за останні роки чисельність прибулих до нашої держави, переважає чисельність вибулих (рис. 2.13), обсяги людських ресурсів, які можна використовувати у СБД, зменшуються. Адже відповідно до нормативно-правових актів України іноземні громадяни не можуть проходити військову службу у військових формуваннях і правоохоронних органах спеціального призначення України.

У дисертаційному дослідженні Л. Лісогор зауважує, що "формування міжнародного ринку праці передбачає неминучу сегментацію цього ринку, тобто виділення у його структурі окремих автономних сегментів (ринків) праці зі своїми закономірностями руху робочої сили. Дана сегментація відображає як сформований міжнародний розподіл праці, так і особливості кваліфікації робочої сили та попиту, який пред’являється на неї" [130, с. 243, 244].

Як зазначає Н. Бахчеванова, "стійка трудова міграція за кілька десятиліть привела до сегментації ринків праці в розвинених країнах і до виділення секторів, зайнятих переважно мігрантами. Це, у першу чергу, непрестижні робочі місця, що не потребують високої кваліфікації, з важкими умовами праці й низькою оплатою, найбільш дискриміновані, неформальні чи тіньові сегменти зайнятості" [26, с. 5, 6].

Людські ресурси для використання у СБД у багатьох розвинених країнах також формуються за рахунок мігрантів. Отже, процес набуває транснаціонального характеру.

Попит на послуги праці для виконання службово-бойових завдань різних держав формується за таких умов: 1) зростання добробуту та відсутність чітких цінностей населення більшості західних країн, що зумовлює неможливість комплектування своїх військових формувань; 2) запобігання урядами багатьох країн залучуванню своїх громадян до ведення бойових дій; 3) необхідність надання допомоги деяким країнам у регулюванні міждержавних та внутрішніх конфліктів. Такі умови спонукають до створення і розвитку суб’єктів міжнародного ринку праці

– структур, які використовують міжнародні людські ресурси для у СБД різних держав.

Про комплектування військових формувань держави іноземцями вперше згадується в історії Стародавнього Риму. Спочатку в його славетних легіонах могли служити лише римські громадяни, які призивалися туди протягом століть. Це вважалося не просто обов'язком, а почесним правом, яке мав не кожен житель Тибру та Італії. Згодом військові формування стали найманими і ще тривалий період були непереможними, забезпечували оборону та розширення кордонів держави [226].

Наразі до структур, які використовують міжнародні людські ресурси у СБД різних держав, належать іноземні легіони, приватні військові компанії та миротворчі підрозділи ООН.

Іноземний легіон (ІЛ) – військовий підрозділ, який входить до складу збройних сил певної держави і комплектується виключно з іноземців. Французький ІЛ був створений 9 березня 1831 р. на підставі декрету, виданого королем Луї-Филипом Орлеанським. Підрозділ заборонялося використовувати на території Франції. Мета створення ІЛ – бажання правителя вивести із країни найманців Карла X Бурбонського та Наполеона І, емігрантів – учасників повстань у Польщі та Італії. Ці люди мали бойовий досвід і для існуючої політичної рівноваги держави являли собою серйозну небезпеку. Водночас експансія Франції у Північній Африці розгорталася з новою силою. Таким чином, направляючи іноземних найманців-солдатів на розширення сфери впливу Франції, король одним пострілом убивав двох зайців [193]. У сучасних умовах уряд Франції використовує ІЛ виключно з однією метою – уникати втрат французьких громадян.

Іноземний легіон є не лише у Франції. У військових формуваннях Об'єднаного Королівства швидко збільшується частка громадян країн Співдружності націй (представників колишніх колоній Великої Британії). Аналогічні процеси відбуваються в Іспанії, для якої джерелом "легіонерів" стає Латинська Америка. Спільна мова та схожість менталітетів сприяють вирішенню проблеми вербування

латиноамериканців. Рекрутуванням мігрантів також займаються збройні сили США [400, с. 10].

Мотивацією СБД найманців є підвищення свого життєвого рівня і набуття громадянства держави, в якій знаходиться ІЛ. Хоча в Російській Федерації немає ІЛ, проте подібні процеси комплектування її військових формувань відбулися внаслідок окупованої нею території Автономної Республіки Крим та міста Севастополь у березні 2014 р. Мотивацією колишніх військовослужбовців військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення України було, скоріш за все, не підвищення свого життєвого рівня, а недопущення пониження життєвого рівня своєї сім'ї у зв'язку з переїздом до нового місця проходження військової служби.

Приватні військові компанії (ПВК) – військові підрозділи, що комплектуються найманцями з різних держав, але на відміну від ІЛ є приватними. Якщо спочатку ці компанії займалися навчанням та підготовкою військових спеціалістів (перші з них створені у 1967 р.), то з 90-х років їх почали активно застосовувати у різноманітних конфліктах саме як військові формування [193, с. 26]. Керівництва США, Великої Британії, Ізраїлю та ЮАР не були проти їх створення (точніше, прямо сприяли цьому процесу). ПВК можна було доручити найбільш "брудну" роботу (наприклад, повалення законного уряду або організацію терористичних груп), а у випадку провалу – відмовитися від них: мовляв, діяли комерційні структури. Попит на послуги ПВК постійно зростав. У країнах третього світу виникло чимало "несформованих держав", уряди яких із задоволенням користувалися послугами ПВК, що є справжніми професійними військовими формуваннями. Їх застосовували як для виконання службово-бойових завдань, так і для підготовки військових кадрів своєї країни. Наймали ПВК також і діючі у цих неспокійних країнах транснаціональні корпорації, тому що їм потрібна була надійна охорона. ПВК займаються розміновуванням, охороняють важливі об'єкти, організовують доставку різного вантажу, розробляють плани військового будівництва держав і бойового застосування їх військових формувань (наприклад, організація MPRI займалася підготовкою збройних сил Хорватії, які восени 1995 р. розгромили Сербію). У

зв’язку з цим ПВК часто наймають офіційні міжнародні організації, зокрема й ООН [400, с. 10].

Унаслідок ведення бойових дій на території України в межах держави також з’явилися ПВК як добровольчі підрозділи. Вони відрізняться від згаданих вище ПВК комплектуванням, в основному, за національною належністю та рівнем професійної підготовки через відносно низьку мотивацію найманців. Проте виконання службово-бойових завдань громадянином України як добровольцем більш мотивоване, ніж як військовослужбовцем за призовом. Наприклад, станом на березень 2015 р. доходи рядового, призваного на військову службу під час мобілізації, який виконує службово-бойові завдання в районі АТО, підвищились і становили 6 000 грн, що вдвічі менше за доходи добровольця.

У процесі реорганізації Збройних Сил України, Національної гвардії України, органів внутрішніх справ майже всі добровольчі підрозділи ввійшли до складу військових формувань та правоохоронних органів. Так, до складу Збройних Сил України ввійшли добровольчі підрозділи "Айдар", "Кривбас", "Київська Русь", "Дніпропетровськ", "Дніпро-2", до складу Національної гвардії України – добровольчі підрозділи "Азов", "Донбас", "імені С. П. Кульчицького".

До складу військових формувань та правоохоронних органів не ввійшли батальйони Добровольчого українського корпусу та Організації українських націоналістів. З одного боку, ніхто не зупинятиме людей, що добровільно йдуть на війну, і при цьому екіпірованих, а іноді й озброєних не за бюджетні кошти; з іншого, – формується, озброюється і набуває бойового досвіду сила, яка не потребує схвалення, погодження і, відповідно, не підлягає контролю. З юридичної точки зору це незаконні збройні формування. Найманці цих батальйонів не є військовослужбовцями, а тому на них та на членів їх сімей не поширюється відповідний соціальний захист.

Основною причиною появи добровольчих підрозділів в Україні була відсутність належного стимулювання Урядом громадян України до СБД.

Миротворчі підрозділи (МП) ООН – військові підрозділи, оснащені відповідним озброєнням і військовою технікою, засобами підтримки і зв’язку, які

сформовані від країн – членів ООН для участі у міжнародних миротворчих операціях (ММО). За Законом України "ММО – міжнародні дії або заходи, які здійснюються за рішеннями Ради Безпеки ООН відповідно до Статуту ООН та інших спеціальних регіональних інститутів, які несуть відповідальність у сфері підтримання міжнародного миру і безпеки, згідно з положеннями Статуту ООН, а так само дії і заходи багатонаціональних сил, що створюються за згодою Ради Безпеки ООН, які проводяться під загальним контролем Ради Безпеки ООН з метою: запобігання виникненню міждержавних або внутрішніх конфліктів; врегулювання або створення умов для врегулювання міждержавних, а також внутрішніх конфліктів за згодою сторін конфлікту або з використанням примусових заходів за рішенням Ради Безпеки ООН, що може включати, зокрема, спостереження і контроль за додержанням угод про припинення вогню та інших ворожих дій, роз'єднання сторін, які конфліктують, роззброєння і розформування їх підрозділів, виконання інженерних та інших робіт; надання гуманітарної допомоги населенню, яке постраждало внаслідок міждержавних або внутрішніх конфліктів; виконання міліцейських (поліцейських) функцій із забезпечення безпеки і додержання прав людини; надання допомоги у подоланні наслідків конфліктів; усунення загрози миру, порушень миру чи акту агресії" [322, ст. 1].

Розглянуті суб'єкти міжнародного ринку праці мають відмінності у комплектуванні. ІЛ та ПВК комплектуються трудовими мігрантами, які змінюють постійне місце проживання за соціальними, політичними, національними, сімейними, релігійними та особистими мотивами. МП ООН комплектуються діючими військовослужбовцями та поліцейськими країн, які входять до складу цієї організації, шляхом службового переміщення. У п'ятнадцяти ММО ООН був задіяний воєнізований персонал із 115 країн, який становив 100 211 осіб (серед них військовослужбовців – 85 044 особи, поліцейських – 12 920, військових спостерігачів – 2 447 осіб) [402].

Україна у 2012 р. відзначила 20-річчя своєї миротворчої діяльності і залишається учасником міжнародного миротворчого процесу під егідою ООН, НАТО, ЄС та у рамках регіонального співробітництва. Протягом 2012 р. близько

1 200 військовослужбовців Збройних Сил України взяли участь у 10 міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки у Республіці Ліберія, Демократичній Республіці Конго, Косово (Республіка Сербія), Придністровському регіоні Республіки Молдова, Ісламській Республіці Афганістан, Республіці Південний Судан та у районі Аб'єй. Організовано і проведено понад 40 планових ротацій національного контингенту (персоналу), а також забезпечено їх діяльність у районах виконання завдань [31, с. 54].

Підготовлено і направлено до національного контингенту у складі Багатонаціональних сил КФОР у Косово інженерний підрозділ.

З метою збільшення і збереження високого рівня залучення Збройних Сил України до міжнародних операцій з підтримання миру і безпеки під егідою ООН підготовлено і направлено 18-й окремий вертолітний загін до складу Місії ООН зі стабілізації у Демократичній Республіці Конго (MONUSCO) [31, с. 56].

У 2013 р. розширено участь миротворчих контингентів та персоналу Збройних Сил України у міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки. Протягом року близько 2 тис. військовослужбовців узяли участь у 13 операціях з підтримання миру на території 8 країн світу та районі Аб'єй.

Протягом 2012–2013 рр. представники внутрішніх військ також брали активну участь у міжнародних миротворчих операціях у місіях ООН як спостерігачі цивільної поліції у Судані, Демократичній Республіці Конго, Ліберії, Східному Тиморі та Кот-д'Івуарі. Спостерігачі – окремі працівники органів внутрішніх справ, що направляються до місії згідно із запитом міжнародної організації, яка здійснює керівництво місією, для роботи міжнародними експертами з поліцейських питань [30, с. 94]. У 2015 р. у районі проведення антитерористичної операції спостережну місію здійснюють миротворці ОБСЄ.

Стосовно ІЛ у процесі їх комплектування віддають перевагу громадянам держав Східної Європи, колишнього Радянського Союзу та країнам, які розвиваються, тому що вони більше задоволені розміром грошового забезпечення, ніж громадяни західних країн. До складу ІЛ Франції входять найманці понад 136 націй (Центральна і Східна Європа – 32 %, Латинська Америка – 25 %, Азія – 8 %,

інші країни – 35 %) [194]. Під час професійного відбору перевагу віддають колишнім військовослужбовцям. Надалі вони, як правило, продовжують службу за раніше здобутою спеціальністю. Таким прикладом є парашутно-десантний полк, розташований у Ліоні. Він укомплектований приблизно на 70 % вихідцями з країн колишнього Радянського Союзу [386].

Подібна ситуація у ПВК. За даними Брукінзького інституту в Іраку діяли близько 200 тис. співробітників, понад 400 ПВК. Із них 120 тис. осіб – громадяни Іраку, 21 тис. – американці, 59 тис. – громадяни країн третього світу, у тому числі з держав колишнього Радянського Союзу [193, с. 29]. Станом на 2005 р. нараховувалося понад сотні ПВК загальною чисельністю їх співробітників близько 2 млн осіб, сумарна ринкова капіталізація яких складала понад 20 млрд доларів США, а обсяги наданих послуг за різними даними – від 60 до 180 млрд доларів США на рік [400, с. 10].

Глобальні міграційні процеси робочої сили потребують державного, міждержавного та наддержавного регулювання. Державне регулювання міжнародної міграції робочої сили – це сукупність форм і методів цілеспрямованого впливу держави на міграційний рух, його пристосування до потреб національної економіки [188, с. 139].

За законодавством багатьох країн, зокрема США, Німеччини та Скандинавії, заборонено працевлаштовувати осіб, які приїхали туди за приватним запрошенням чи як туристи. Порушення національних процедур щодо працевлаштування у країні перебування може мати наслідки адміністративного та кримінального характеру, аж до депортації з такої країни [93, с. 6].

Трудова міграція сегмента міжнародного ринку праці, що розглядається, є нелегальною. Адже у багатьох країнах (зокрема в Україні) найманство переслідується законом. У Кримінальному кодексі України визначено, що "участь без дозволу відповідних органів державної влади у збройних конфліктах інших держав з метою одержання матеріальної винагороди – карається позбавленням волі на строк від п’яти до десяти років" [112, ст. 447]. Це є ще однією із критеріальних

ознак соціально-економічної неоднорідності зазначеного сегмента ринку праці, бо у таких умовах не спостерігається процес реемігрaції.

У статті 47 Додаткових протоколів від 8 липня 1977 р. до Женевської конвенції від 12 серпня 1949 р. надається таке визначення найманця: "це будь-яка особа, яка:

а) спеціально завербована на місці або за кордоном для того, щоб воювати у збройному конфлікті;

б) фактично бере участь у воєнних діях;

в) бере участь у воєнних діях, виходячи головним чином з бажання отримати особисту вигоду, і якій обіцяно стороною або за дорученням сторони, що перебуває у конфлікті, матеріальну винагороду, причому остання значно перевищує винагороду, обіцяну чи виплачувану комбатантам особового складу збройних сил даної сторони, які мають такий самий ранг і виконують такі самі функції;

г) не є ані громадянином сторони, що перебуває у конфлікті, ані особою, яка постійно проживає на території, що контролюється стороною конфлікту;

д) не входить до особового складу збройних сил країни, що перебуває у конфлікті;

е) не надіслана державою, яка не є стороною конфлікту, для виконання офіційних зобов’язань як особи, що входить до складу її збройних сил" [81, с. 59, 60].

Основною причиною виникнення пропозиції послуг праці у сегменті міжнародного ринку праці, що досліджується, та існування відповідної міжнародної трудової міграції є значна різниця у життєвому рівні й рівні грошового утримання у країні-донорі та країні-реципієнті. Мінімальне грошове утримання легіонера становить 1 тис. євро на місяць, а у разі його участі у ММО він одержує вдвічі більше [194; 350]. Утримання найманця ПВК приблизно у 10 разів більше, ніж військовослужбовця у регулярних військових формувань розвинутих країн [400, с. 10]. В Україні грошове утримання військовослужбовця-контрактника рядового складу до подій 2014–2015 рр. становило 1 850 грн [306].

Причина популярності служби під прапором ООН – надання великої кількості фінансових та соціальних пільг військовослужбовцям. Додатково до державного грошового забезпечення ООН виплачує їм добові і компенсує витрати щодо роз'їздів, забезпечує обмундируванням та спорядженням. Термін служби – від 6 до 12 місяців залежно від конкретної держави. Сформована система підготовки дозволяє навчати "миротворчій справі" контингент як із чоловіків, так і з жінок [11, с. 6].

Серед чинників, що сприяють розвиткові міграційних процесів для наведеного сегмента ринку праці, найбільш суттєвими є висока швидкість поширення інформації, розвиток міжнародних пасажирських сполучень та засобів комунікації. Наприклад, основним інструментом вербування новобранців для проходження військової служби в ІЛ Франції є його сайт, матеріали якого подані на 13 мовах світу. З метою залучення якомога більшої кількості кандидатів і вибору серед них найкращих новобранців використовують увесь арсенал сучасних технологій. Для легального в'їзду на територію Франції наймані працівники оформлюють туристичні путівки. Там їх очікує мережа пунктів набору до ІЛ, які працюють цілодобово. Інформування про умови служби в ІЛ та ПВК також здійснюється внаслідок спілкування найманців з військовослужбовцями країн-донорів, підрозділи яких спільно брали участь у ММО ООН.

Виходячи з проведеного аналізу сегмента ринку праці для виконання службово-бойових завдань відобразимо міграційний рух населення із сформованими військовими компетентностями (рис. 2.14) [153].

Сьогодні на національному рівні людські ресурси для використання у СБД формуються частково завдяки призовному способу комплектування. Адже вагома частина військовослужбовців за контрактом прийняла рішення про підписання першого контракту під час проходження строкової служби.

За умов порівняно невисокого рівня грошового забезпечення і високого ризику для життя та здоров'я військовослужбовців СБД буде згоден займатися некваліфікований найманий працівник – як правило, особа без освіти та досвіду роботи. Постійна плинність кадрів після завершення переходу військових

формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний спосіб комплектування значно погіршить стан їх кадрового забезпечення.

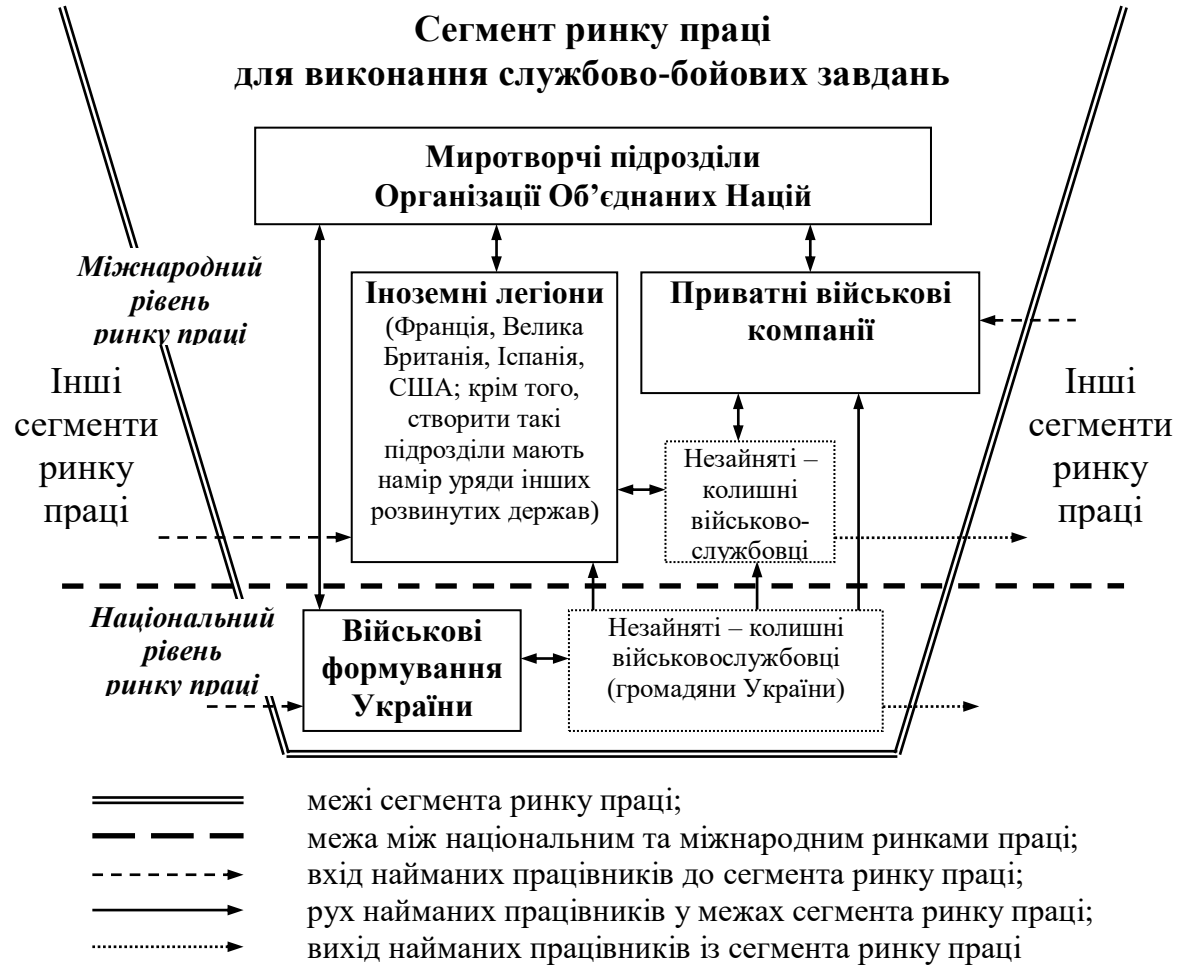


Рис. 2.14. Міграційний рух населення із сформованими військовими компетентностями

У разі звільнення і неможливості працевлаштування в Україні колишній військовослужбовець змушений нелегально мігрувати до розвинутих країн Європи та США і наймatися для проходження служби в ІЛ чи ПВК (останні, як правило, особливо зацікавлені в українських спеціалістах з підривної та авіаційної справи). На відміну від національного рівня, на міжнародному рівні є чимало покупців послуг праці для виконання службово-бойових завдань, тобто середовище сегмента є конкурентним, а наймані працівники не всі є військовослужбовцями. На підставі зазначеного вище пропоную таке визначення сегмента ринку праці міжнародного рівня:

сегмент ринку праці для виконання службово-бойових завдань – це сегмент міжнародного ринку праці, особливість якого полягає у специфіці форм і методів регулювання соціально-економічних відносин між роботодавцями та найманими працівниками різних країн світу, придатними до СБД.

По закінченні першого контракту проходження служби в ІЛ (через п’ять років) найманий працівник стає більш кваліфікованим спеціалістом і набуває нового громадянства. За таких умов залежно від мотивації він може або продовжити службу в ПВК, якщо прагне до збільшення прибутків, чи в ІЛ, бажаючи стабільності, або ж знайти іншу роботу з меншим ризиком для життя та здоров’я у державі, громадянином якої він став. Але однозначно він не розглядатиме варіант повернення в Україну.

Відомо, що країна-експортер виграє від трудової міграції людей, оскільки валюта залишається у вітчизняних банках завдяки валютним переказам емігрантами своїм сім’ям. Частину згаданих трансферів використовують для розвитку приватного бізнесу. До нього залучають працездатне населення, унаслідок чого зменшується соціальна напруженість на національному ринку праці.

Досліджуючи чинники, що впливають на обсяги грошових переказів трудових мігрантів у посткризовий період, канали переказу коштів, структуру їх використання, учені О. А. Малиновська та І. П. Майданік дійшли висновку, що "обсяги валютних надходжень в Україну від працівників-мігрантів в ЄС значні, проте велика частина зароблених ними коштів залишається у країнах працевлаштування. Не виключено, що з подовженням термінів перебування мігрантів за кордоном, возз’єднанням там із членами сімей виявлятиметься тенденція до скорочення обсягів переказів. Тим більше, що через недовіру до українських фінансових інститутів та української влади як гаранта власності громадян уже сьогодні частина мігрантів робить заощадження, купує нерухомість не на Батьківщині, а в країнах перебування, причому незважаючи на серйозні кризові явища в їх економіці" [144, с. 128].

Для України згаданої економічної користі від міграційного руху населення із сформованими військовими компетентностями, що досліджується, немає. У зв’язку

із правовими обмеженнями мігранти не переймаються питанням відкриття приватного бізнесу в Україні, а набувши громадянство іншої країни, забирають до неї свої родини і відповідно припиняють здійснювати згадані трансфери.

Описаний сегмент ринку праці (рис. 2.14) містить як зайнятих, так і безробітних, що суперечить позиції В. В. Онікієнка, Л. Г. Ткаченка, Л. М. Ємельяненко, які зазначають, що виявлені критерії сегментації "стосуються лише зайнятості і жодним чином не враховують особливості безробіття" [346, с. 84], і відповідає позиції І. Л. Петрової, яка вважає, що "безробітні – це частина економічно активного населення, яка шукає роботу, тобто прагне повернення в стан зайнятості, що опосередковується специфічними способами включення, координації та оцінки їх якостей. Особливості названих способів і дають підстави групувати їх в окремий сегмент ринку праці" [390, с. 27].

Проведений аналіз взаємовпливу національного та міжнародного ринків праці для виконання службово-бойових завдань свідчить, що Україна за останні кілька років стала джерелом підготовки та постачання військових кадрів для військових формувань розвинутих країн світу. Це дає можливість країні-імпортеру заощаджувати кошти на підготовку спеціалістів.

За досвідом розвинутих країн наймання іноземців для проходження служби у військових формуваннях не впливає на стан національної безпеки держави, а її національні інтереси у зазначеному аспекті полягають у небажанні залучати своїх громадян до ведення бойових дій, що призвело до створення ІЛ та ПВК.

Із нашої країни виїжджають фізично здорові чоловіки репродуктивного віку, що погіршує і так складну демографічну ситуацію в Україні. Для вирішення цієї проблеми, а також для поліпшення ситуації в сегменті, що досліджується, та на ринку праці України в цілому слід переходити від застосування правових до використання економічних інструментів регулювання згаданих процесів, створювати умови розвитку малого та середнього бізнесу як одного з альтернативних сегментів зайнятості громадян, звільнених з військової служби.

Таким чином, автором виявлено особливості ринку праці для СБД: на національному рівні – ринку праці військовослужбовців, що є сегментом

національного ринку праці, особливості полягають у специфіці форм і методів регулювання соціально-економічних відносин між монопсонним роботодавцем – державою – та найманими працівниками, придатними до СБД, а основною особливістю цього сегмента є відсутність профспілок, що ускладнює регулювання грошового забезпечення військовослужбовців; на міжнародному рівні, на відміну від національного рівня, є чимало покупців послуг праці, пов'язаної з безпосереднім виконанням службово-бойових завдань (іноземні легіони, приватні військові компанії), тобто середовище сегмента є конкурентним, а наймані працівники не всі є військовослужбовцями, при цьому основною особливістю зазначеного сегмента ринку праці на міжнародному рівні є відсутність реемігрції.

Механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД має враховувати згадані особливості ринку праці СБД. У зв'язку з відсутністю профспілок у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення ускладнюється регулювання грошового забезпечення військовослужбовців, що суперечить інтересам домогосподарств. Це може викликати:

– неспроможність використання державою людського ресурсу у СБД;

– використання людських ресурсів у СБД іншими державами ("сектором закордон") і як наслідок – неспроможність його подальшого використання нашою державою.

Висновки до розділу 2

За результатами здійсненого у розділі 1 огляду літератури у розділі 2 обґрунтовано вибір напряму дослідження, викладено концепцію його проведення, обґрунтовано вибір методів розв'язання наукових задач та розглянуто демографічний аспект формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Зроблено такі висновки.

1. Одержано, що значення демографічних показників характеризують умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Заглиблення у статевовікових пірамідах періодів ведення бойових дій та після їх завершення, викликані людськими втратами, створюють і надалі такі ж заглиблення з певною періодичністю. Відповідно такий вплив відбивається й на формуванні і розвитку людських ресурсів у подальших періодах, що необхідні для задоволення потреб оборони держави, захисту її території від можливої агресії, забезпечення життєдіяльності населення в особливий період.

2. Дістав подальшого розвитку складник демографічної науки – воєнна демографія, положення якої доповнені врахуванням одержаної залежності прийняття урядом країни рішення про відмову від загального призову на військову службу (тобто про зміну способу комплектування) у мирний період від зменшення значення показника "чисельність чоловічого населення за віковою групою 15–19 років", а також урахуванням описаного міграційного руху населення із сформованими військовими компетентностями.

3. Відображені залежності являють собою замкнуте коло: участь держави у бойових діях впливає на її демографічний стан, демографічні чинники впливають на спроможність держави захистити населення, територіальну цілісність.

4. Виявлено особливості ринку праці для СБД: на національному рівні – ринку праці військовослужбовців, що є сегментом національного ринку праці, особливості полягають у специфіці форм і методів регулювання соціально-економічних відносин між монопсонним роботодавцем – державою – та найманими працівниками, придатними до СБД, а основною особливістю цього сегмента є відсутність профспілок, що ускладнює регулювання грошового забезпечення військовослужбовців; на міжнародному рівні, на відміну від національного рівня, є чимало покупців послуг праці, пов’язаної з безпосереднім виконанням службово-бойових завдань (іноземні легіони, приватні військові компанії), тобто середовище сегмента є конкурентним, а наймані працівники не всі є військовослужбовцями, при цьому основною особливістю зазначеного сегмента ринку праці на міжнародному рівні є відсутність реміграції.

Механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД має враховувати згадані особливості ринку праці СБД. У зв’язку з відсутністю профспілок у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення ускладнюється регулювання грошового забезпечення військовослужбовців, що суперечить інтересам домогосподарств. Це може викликати:

– неспроможність використання державою людського ресурсу у СБД;

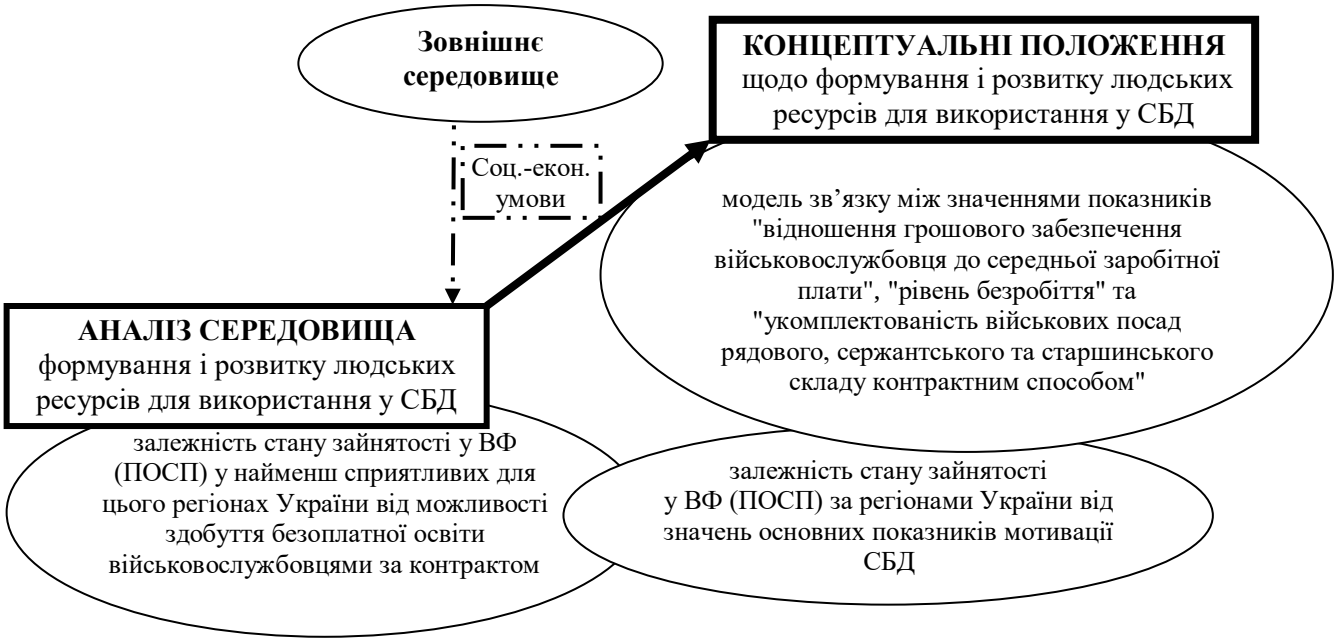
– використання людських ресурсів у СБД іншими державами ("сектором закордон") і як наслідок – неспроможність його подальшого використання нашою державою.

Основні наукові результати цього розділу відображено у публікаціях [153; 162; 168; 176; 179].

РОЗДІЛ 3
АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1 Визначення достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності

Відповідно до визначених теоретико-методологічних основ формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД та концепції проведення дослідження здійснимо аналіз соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (рис. 3.1).



ВФ (ПОСП) – військові формування (правоохоронні органи спеціального призначення)

Рис. 3.1. Схема аналізу соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (за визначеною схемою проведення дослідження)

Як зазначалось у першому розділі дисертації, військовослужбовці-контрактники є основними власниками людських ресурсів для використання у СБД. Забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам комплектування військових посад контрактним способом опосередковано впливає на формування і розвиток інших людських ресурсів для використання у СБД (власниками яких є військовослужбовці, що виконують військовий обов'язок у запасі, допризовники – потенційні власники цих ресурсів). По суті, достатні соціально-економічні умови комплектування військових посад контрактним способом є достатніми соціально-економічними умовами формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Згідно із Законом України "Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" [316, ст. 9] "держава гарантує військовослужбовцям достатнє матеріальне, грошове та інші види забезпечення в обсязі, що відповідає умовам військової служби, стимулює закріплення кваліфікованих військових кадрів".

Справді, для здійснення переходу на контрактний спосіб комплектування тим державам, які прийняли таке рішення, необхідно визначити і забезпечити достатні умови комплектування військових посад контрактним способом. Проте досліджень, у яких були б визначені достатні умови комплектування військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення контрактним способом, досі бракувало.

Вихідним показником у дослідженні щодо визначення достатніх умов комплектування військових посад контрактним способом є "укомплектованість військових посад контрактним способом" *Y*. Ефективність процесу комплектування, на думку військових експертів, буде досягатися за умови, якщо $Y \geq 0{,}9$ (90 %). Значення показника "укомплектованість військових посад рядового, сержантського та старшинського складу внутрішніх військ МВС України контрактним способом" у період із січня 2008 р. по травень 2013 р. змінювалися від 47,7 до 52 % (рис. 3.2, додаток В).

Військові посади 6 військових частин внутрішніх військ було укомплектовано контрактним способом повністю, 15 – більше ніж на 60 % [30, с. 72]. На кінець 2013 р. укомплектованість посад рядового, сержантського та старшинського складу військовослужбовцями за контрактом у Військово-Морських Силах становила 86,4 %, у Повітряних Силах – 78,1 %. Найбільший за чисельністю вид Збройних Сил України – Сухопутні війська – укомплектований на 58,4 % [32, с. 26].

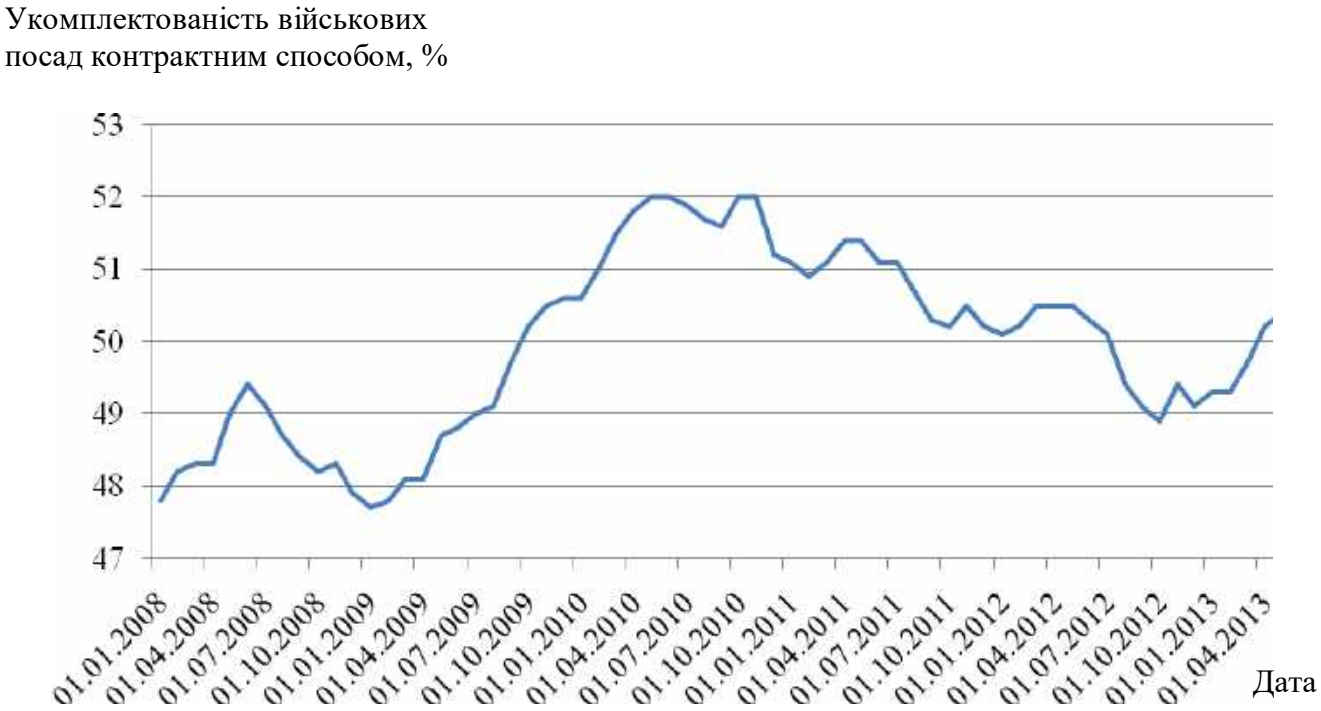


Рис. 3.2. Динаміка значень показника "укомплектованість військових посад рядового, сержантського та старшинського складу внутрішніх військ МВС України контрактним способом" у період із січня 2008 р. по травень 2013 р.

Примітка. Рисунок складено автором за статистичними даними, які надані Управлінням комплектування та проходження служби особовим складом Головного управління внутрішніх військ МВС України.

На посади рядового, сержантського та старшинського складу протягом 2012 р. прийнято 1 701 громадянин України. Основними джерелами комплектування військових посад внутрішніх військ контрактним способом на сьогодні є військовозобов’язані запасу та громадяни України, які мають відповідний рівень освіти і не проходили строкової військової служби (рис. 3.3) [30, с. 73].

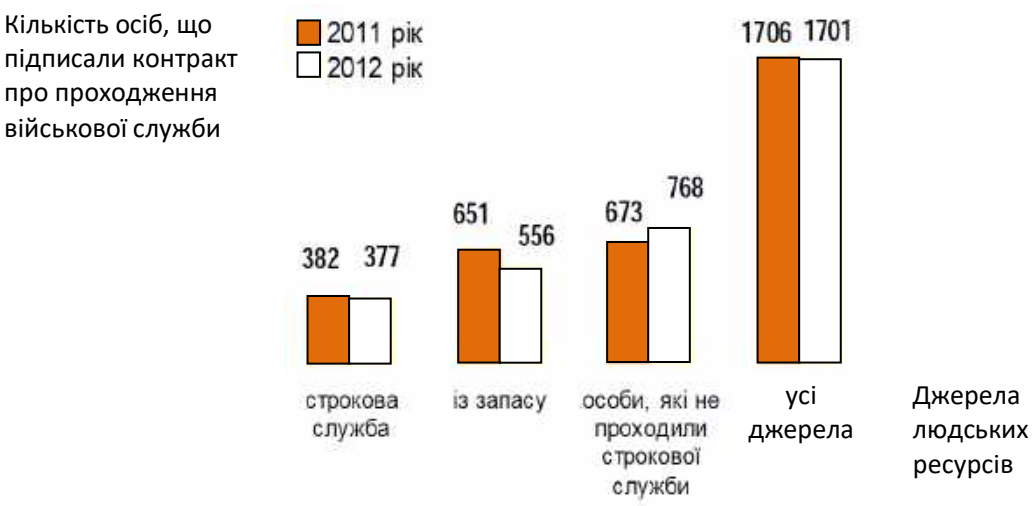


Рис. 3.3. Джерела людських ресурсів для комплектування контрактним способом військових посад внутрішніх військ МВС України

Примітка. Рисунок запозичено [30, с. 72].

Для зміни значень вихідного показника необхідно визначити множину чинників, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад контрактним способом, характер їхнього впливу, а також можливість управління ними (див. рис. 2.2).

Середовищем, у якому реалізують процес комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення контрактним способом, є ринок праці. Суб'єктами на цьому ринку є: продавці, тобто ті, хто шукає роботу за найманням, та ті, хто вже надає послуги праці (у тому числі потенційні військовослужбовці-контрактники та військовослужбовці, що проходять військову службу за контрактом); покупці – ті, хто пропонує робочі місця найманим працівникам (роботодавці, серед яких є військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення). Мотиви поведінки обох суб'єктів ринку праці зумовлені ціною праці P_L.

Таким чином, особи, які бажають працювати за найманням, пропонують свої послуги праці L з метою отримання доходу у вигляді заробітної плати. За макроекономічною теорією у конкурентному середовищі існує пряма залежність сукупної пропозиції праці AS_L від ціни праці та обернена залежність сукупного

попиту праці AD_L від ціни праці (теоретична модель конкуренції на ринку праці) (рис. 3.4).

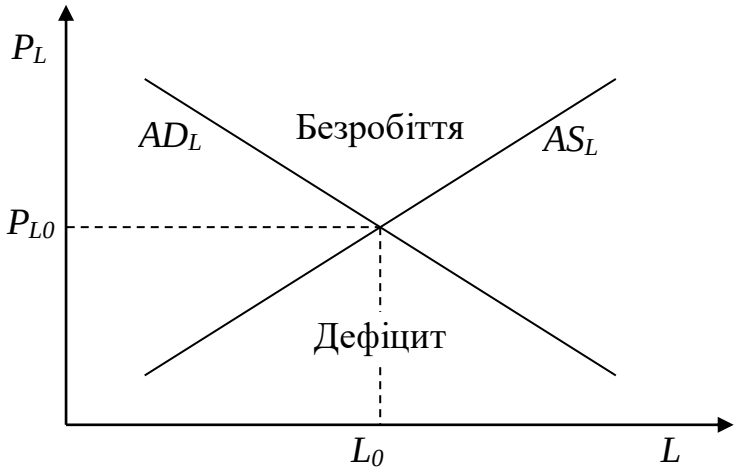


Рис. 3.4. Теоретична модель конкуренції на ринку праці

Примітка. Рисунок запозичено.

Будучи результатом взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці, ціна, своєю чергою, стає вагомим чинником їх регулювання, основним орієнтиром визначення напряму руху [390, с. 19]. Значна частина продавців послуг праці не розрізняє ціну праці і заробітну плату ($P_L = W_L$).

Уперше заробітну плату як ціну праці визначив відомий англійський економіст Вільям Петті (XVII ст.). Концепція заробітної плати як ціни праці стала одним із класичних варіантів її тлумачення в економічній теорії. Величину заробітної плати англійський дослідник трактував через "природну ціну праці", рівень якої визначається фізіологічним мінімумом засобів існування найманого робітника та членів його сім'ї [65, с. 322].

Станом на 2006 р. грошове забезпечення військовослужбовця внутрішніх військ, який підписав перший контракт, становило у середньому 556,61 грн, у травні 2007 р. було підвищено до 1 000 грн. Чергові підвищення грошового забезпечення з чітко визначеними мінімальними граничними їх значеннями відбулися на початку 2008 р. (1 200 грн) [244; 348], у червні 2010 р. (1 500 грн) [347] та у вересні 2012 р. (1 850 грн) [306]. Із жовтня 2011 р. мінімальний розмір грошового забезпечення військовослужбовцям підрозділів спеціального призначення (розвідувальних рот

спеціального призначення військових частин 3009, 3011, 3012, 3037, 4114, гірськострілецької роти спеціального призначення та загону бойових плавців спеціального призначення батальйону спеціального призначення військової частини 3009, роти охорони дипломатичних представництв спеціального призначення військової частини 2260) визначено у сумі не менше 4 тис. грн на місяць [307].

Військовослужбовцям Національної гвардії України (у минулому – внутрішніх військ), які забезпечують охорону державного спеціалізованого підприємства "Чорнобильська АЕС" і здійснюють конвоювання й охорону хворих на туберкульоз засуджених та осіб, що перебувають під вартою, виплачується за шкідливі умови служби 15 % від посадових окладів. Співвідношення чисельності внутрішніх військ за напрямами СБД на кінець 2012 р. відображено на рис. 3.5.

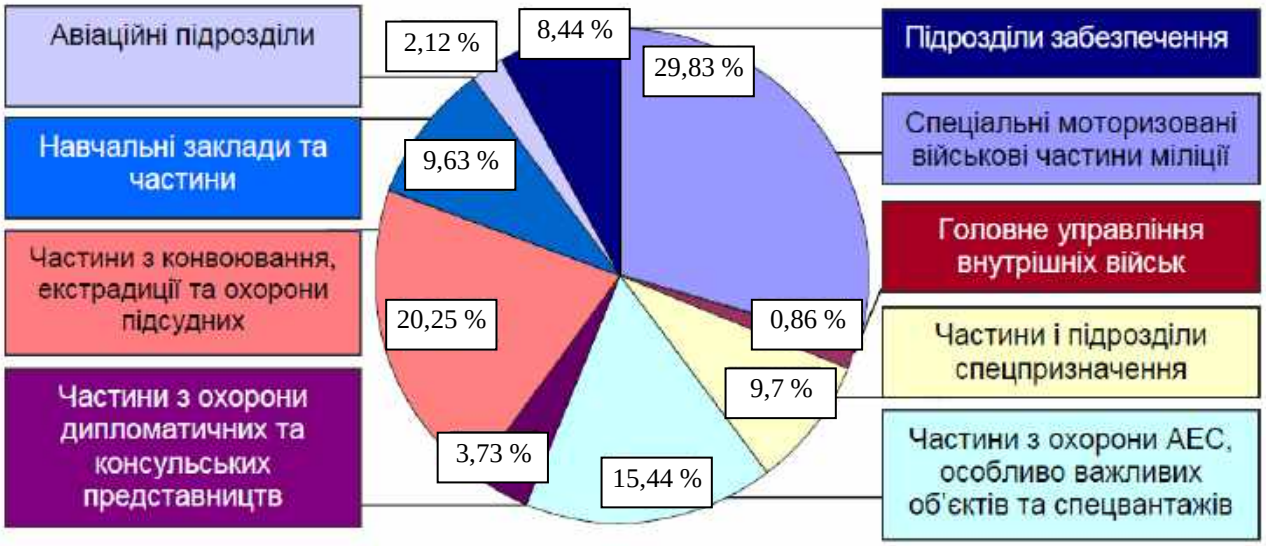


Рис. 3.5. Співвідношення чисельності внутрішніх військ за напрямами СБД на кінець 2012 р.

Примітка. Рисунок запозичено [30, с. 17].

Із 1 серпня 2012 р. усьому особовому складу Військово-Морських Сил України встановлено виплату щомісячної додаткової грошової винагороди у розмірі, що не перевищує місячного грошового забезпечення [242]. Таку ж винагороду із 24 жовтня 2012 р. було встановлено військовослужбовцям військових частин, які

дислоковані на території Автономної Республіки Крим, наземним авіаційним спеціалістам, що забезпечують безпеку польотів, а також військовослужбовцям частин і підрозділів високомобільних десантних військ та спеціального призначення [241].

Щомісячна додаткова грошова винагорода, яка була встановлена у 2012 р. для військовослужбовців Військово-Морських Сил України, Повітряних Сил України, високомобільних десантних військ та підрозділів спеціального призначення, дозволила підтримати грошове забезпечення вказаних категорій військовослужбовців на рівні середньої заробітної плати по Україні (рис. 3.6).

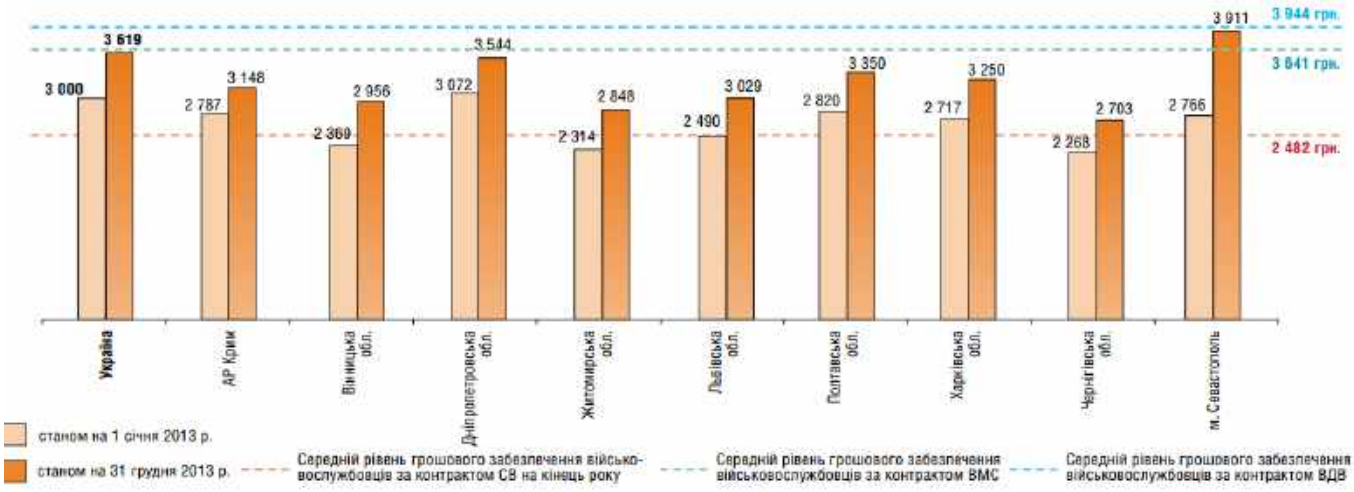


Рис. 3.6. Порівняльний аналіз рівня грошового забезпечення військовослужбовців за контрактом Збройних Сил України із середньою заробітною платою по регіонах України

Примітка. Рисунок запозичено [32, с. 36].

Водночас рівень мінімального грошового забезпечення військовослужбовця-контрактника першого року служби Сухопутних військ (2 049 грн) у 1,8 разу нижчий за середню заробітну плату по Україні (станом на 31 грудня 2013 р. – 3 619 грн) [32, с. 35].

Із 1 квітня 2013 р. розпочато поетапне збільшення щомісячної додаткової грошової винагороди військовослужбовцям Збройних Сил України, яким вона не

була встановлена раніше, а саме: з 1 квітня 2013 р. – до 20 %; з 1 вересня 2013 р. – до 40 %; з 1 січня 2014 р. – до 60 %; з 1 квітня 2014 р. – до 80 %; з 1 липня 2014 р. – до 100 %. Динаміку збільшення розмірів грошового забезпечення військовослужбовців Сухопутних військ України у 2013 р. подано на рис. 3.7 [32, с. 36].

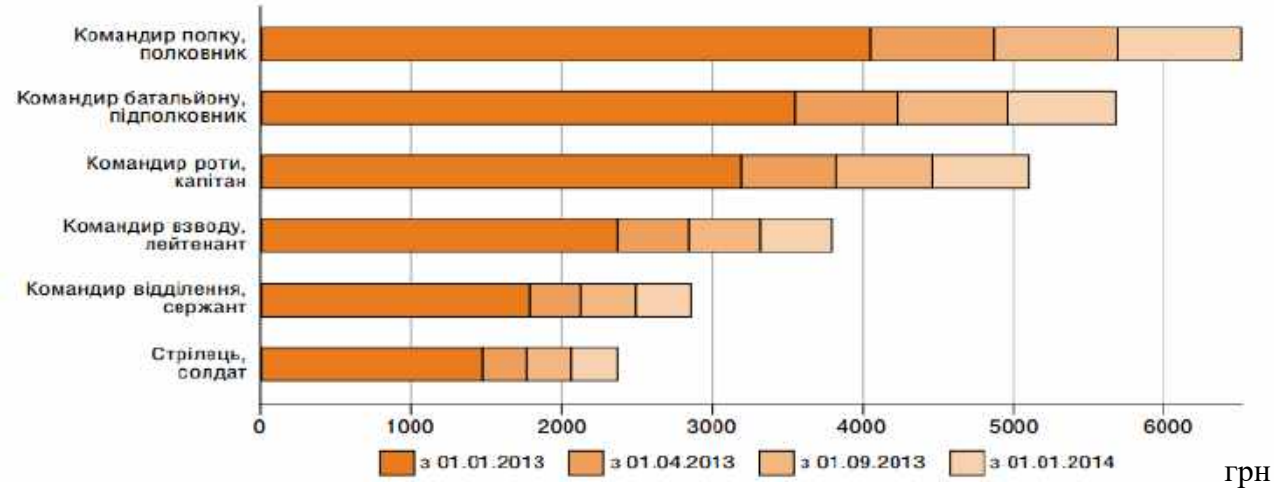


Рис. 3.7. Динаміка збільшення розмірів грошового забезпечення військовослужбовців-контрактників за рахунок щомісячної додаткової грошової винагороди

Примітка. Рисунок запозичено [32, с. 36].

Досліджуючи функції заробітної плати, Л. С. Шевченко звертає увагу на те, що: "Регулююча функція заробітної плати традиційно пов’язується із впливом заробітної плати на кон’юнктуру ринку праці, рівень зайнятості, процеси трудової міграції. Багато хто з економістів вважають, що за надто високого її рівня в країні бракує робочих місць, на підприємствах починається скорочення штатів; за надто низького рівня зростає як попит підприємств на працю, так і рівень зарплати. У підсумку середня заробітна плата встановлюється на оптимальному рівні, за якого кількість осіб, які бажають працювати, відповідає кількості осіб, необхідних підприємству" [407, с. 82].

Поділяю позицію цієї вченої і роблю висновок, що основним чинником, який впливає на реалізацію процесу комплектування військових посад контрактним

способом, є грошове забезпечення, а показником, що його характеризує, – відношення грошового забезпечення військовослужбовця-контрактника W^* до середньої заробітної плати W, яка сформувалася на ринку праці.

Значення показника "рівень середньої заробітної плати" за регіонами у період із січня 2008 р. по травень 2013 р. відображені у додатку Д, значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" за регіонами у відповідний період – у додатку Е.

Відносні доходи військовослужбовця за контрактом у досліджуваному періоді були кращими на початку 2008 р. і найгіршими – у червні–липні 2012 р. (рис. 3.8).

Рис. 3.8. Динаміка значень показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця внутрішніх військ до середньої заробітної плати в Україні" у період із січня 2008 р. по травень 2013 р.

Примітка. Рисунок складено автором з використанням статистичних даних офіційного веб-сайта Державної служби статистики України http://ukrstat.gov.ua [214].

Припустимо, що

$$\frac{P^*}{P} = \frac{W^*}{W}, \qquad (3.1)$$

де $\frac{P^*}{P}$ – відношення ціни праці військовослужбовця-контрактника до середньої ціни праці, яка сформувалася на ринку праці;

$\frac{W^*}{W}$ – відношення грошового забезпечення військовослужбовця-контрактника до середньої заробітної плати, яка сформувалася на ринку праці.

Далі розглянемо умови на ринку праці і визначимо достатні значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" для кожної з умов.

Як зазначає Л. С. Шевченко, "У разі коли попит на працю перевищує її пропозицію, посилюється конкуренція між роботодавцями. Тоді працівники пропонують свої послуги праці в обмін на вищі ставки заробітної плати. Ефект конкуренції виявлятиметься доти, поки витрати роботодавців на заробітну плату не досягнуть свого максимального рівня і не почнуть завдавати збитків. На ринку праці відтак не залишиться жодного роботодавця, який був би згоден платити працівникам заробітну плату, вищу за ринкову. Знову встановлюється рівновага" [407, с. 69].

З урахуванням думки цієї вченої, з якою погоджуюсь, за умови, якщо сукупний попит на працю більший за сукупну її пропозицію ($AD_L > AS_L$), то достатні значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" наберуть вигляду $\frac{W^*}{W} > 1$. У випадку, якщо сукупний попит на працю не більший за сукупну її пропозицію ($AD_L \le AS_L$), а значення показника "рівень безробіття" $U \le 6\%$ (такі значення вважаються припустимими [18, с. 294]), то достатні значення показника будуть $\frac{W^*}{W} = 1$. За умов, якщо сукупний попит на працю менший за сукупну її пропозицію ($AD_L < AS_L$), а значення показника "рівень безробіття" $U > 6\%$, то достатні

значення показника будуть такими: $\varphi < \frac{W^*}{W} < 1$, $\varphi = f(U)$. За браком необхідної статистики пропону визначати $_{\varphi}$ як відношення нормативно визначеної мінімальної заробітної плати до середньої заробітної плати.

Значення показника "рівень безробіття" з початку 2009 р. по травень 2013 р. у всіх регіонах України були більшими за 6 % (додаток Ж), тобто для вітчизняного ринку праці характерною є третя умова. Незважаючи на те, що достатні значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" спостерігалися у січні–лютому 2008 р. для військових частин, які дислоковані у Вінницькій, Волинській, Житомирській, Закарпатській, Кіровоградській, Тернопільській, Херсонській, Хмельницькій, Чернівецькій та Чернігівській областях (додаток Е), її період був надто короткотривалим, щоб вплинути на значення укомплектованості військових посад контрактним способом військових частин цих регіонів.

По Україні в цілому найвище значення показника "рівень безробіття" спостерігалося у січні–березні 2009 р. – 10,3 % (рис. 3.9), що є наслідком впливу фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр.

Парадоксальним є те, що за високого рівня безробіття існує попит на працю для військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

Пороговим значенням цього показника у багатьох країнах, у тому числі й в Україні [185], вважається 10 %. Порівнявши рис. 3.2 та 3.9, можна переконатися у тому, що у разі набирання показником "рівень безробіття" значень, більших за порогове значення, вплив цього показника на зміну значень показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" посилюється.

Показник "укомплектованість військових посад контрактним способом" є відношенням кількості зайнятих військових посад до їх штатної чисельності, тому його значення не можуть бути більші за одиницю ($Y \leq 1$). На основі положень економічної теорії [18, с. 294] та теорії економічної безпеки [185] можна відобразити теоретичну модель зв’язку між значеннями показників "рівень безробіття" та "укомплектованість військових посад контрактним способом" (рис. 3.10).

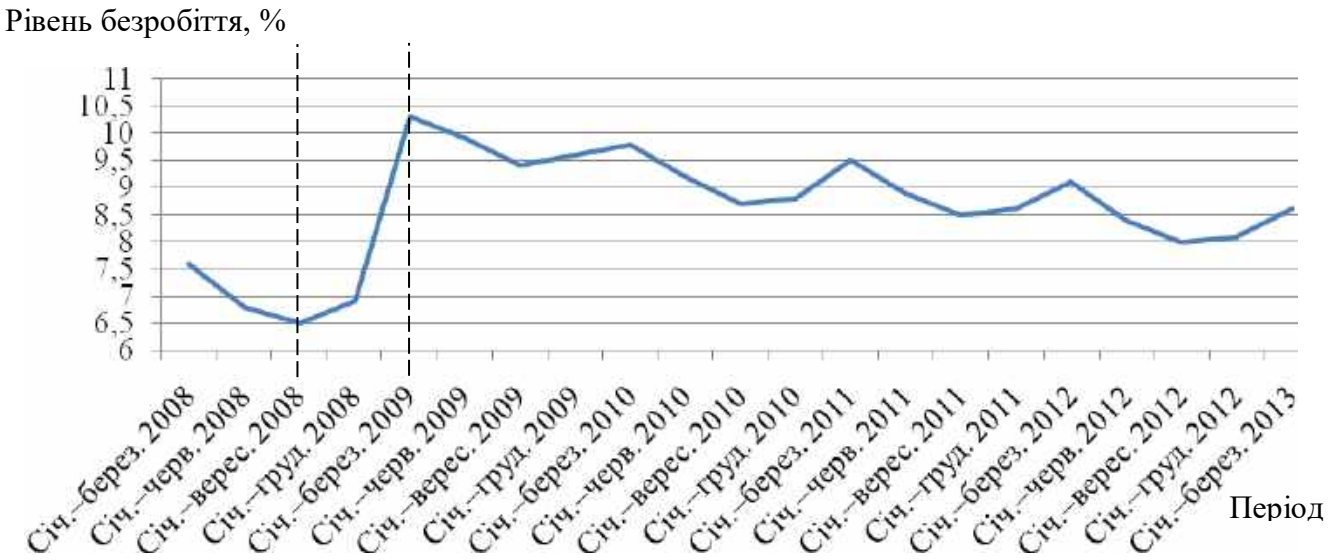


Рис. 3.9. Динаміка значень показника "рівень безробіття" серед населення працездатного віку у період із січня 2008 р. по березень 2013 р. (за методологією Міжнародної організації праці, за матеріалами вибіркового обстеження населення з питань економічної активності)

Примітка. Рисунок складено автором з використанням статистичних даних офіційного веб-сайта Державної служби статистики України http://ukrstat.gov.ua [214].

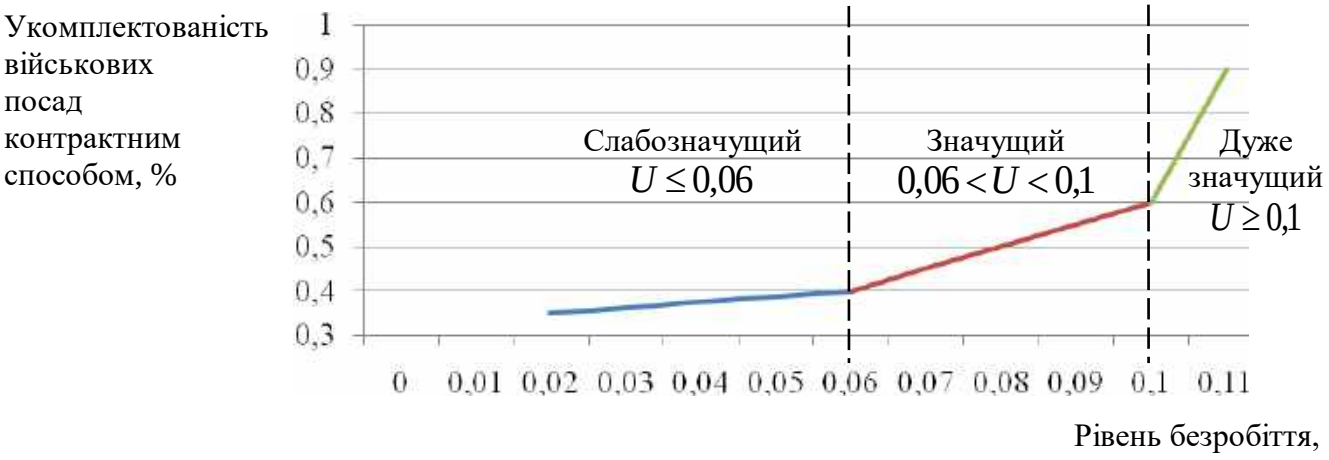


Рис. 3.10. Значущість впливу значень показника "рівень безробіття" на значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" у теоретичній моделі

Примітка. Рисунок складено автором з використанням джерел [18, с. 294; 185].

Виходячи з одержаних значень згаданих показників обмеження за показником "рівень безробіття" у моделях набуває вигляду $0{,}06 < U < 0{,}1$.

Для дослідження доцільності державних ініціатив з регулювання рівня укомплектованості військових посад контрактним способом скористаємося методичним підходом, поданим на рис. 3.11.

Рис. 3.11. Методичний підхід до дослідження доцільності державних ініціатив з регулювання рівня укомплектованості військових посад контрактним способом

Етап 1. Дослідження тенденції показника рівня укомплектованості військових посад контрактним способом. Досліджуваними показниками є такі:

1) ендогенний Y – показник "укомплектованість військових посад контрактним способом";

2) екзогенні: X_1 – показник "рівень безробіття", X_2 – показник "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати".

Графічно динаміку цих показників подано на рис. 3.12 і 3.13.

Дослідження цих рисунків дозволяє зробити такі висновки:

– для показника "укомплектованість військових посад контрактним способом"

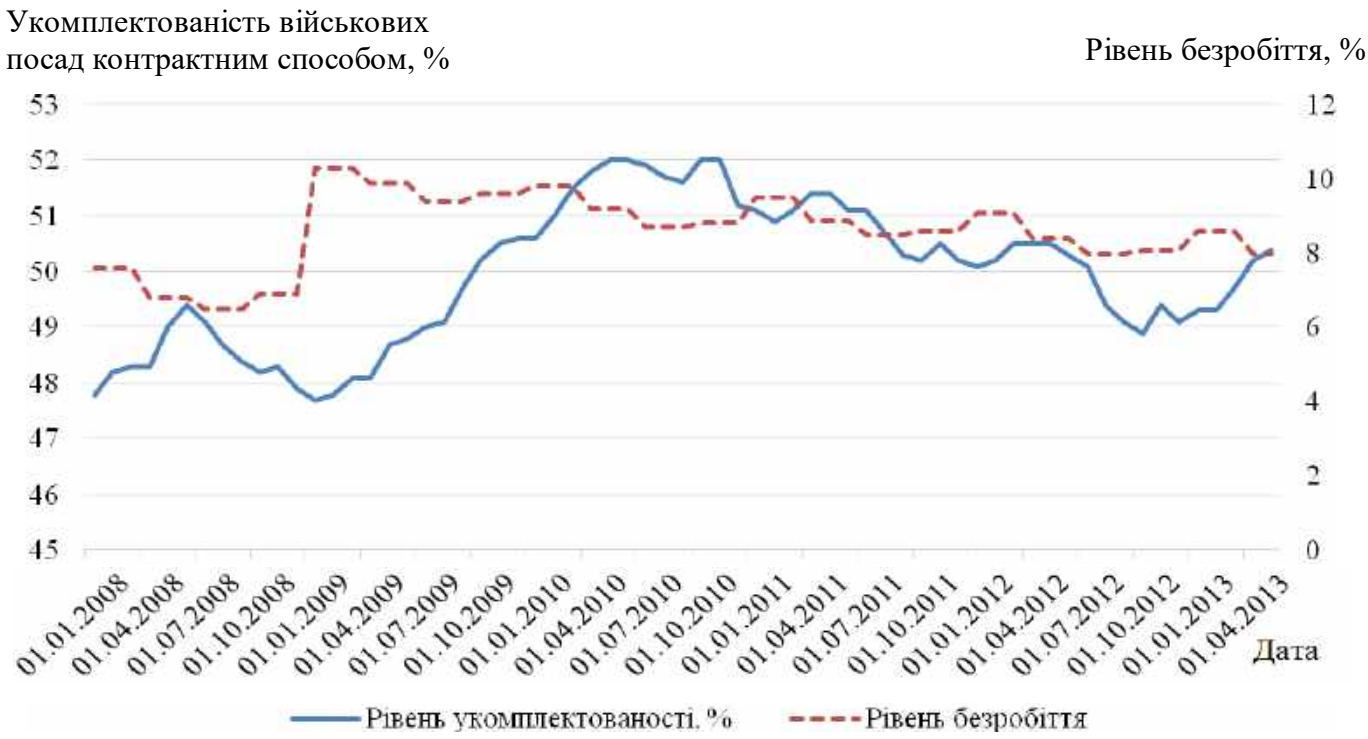


Рис. 3.12. Графічне зображення динаміки значень показників "укомплектованість військових посад контрактним способом" та "рівень безробіття"

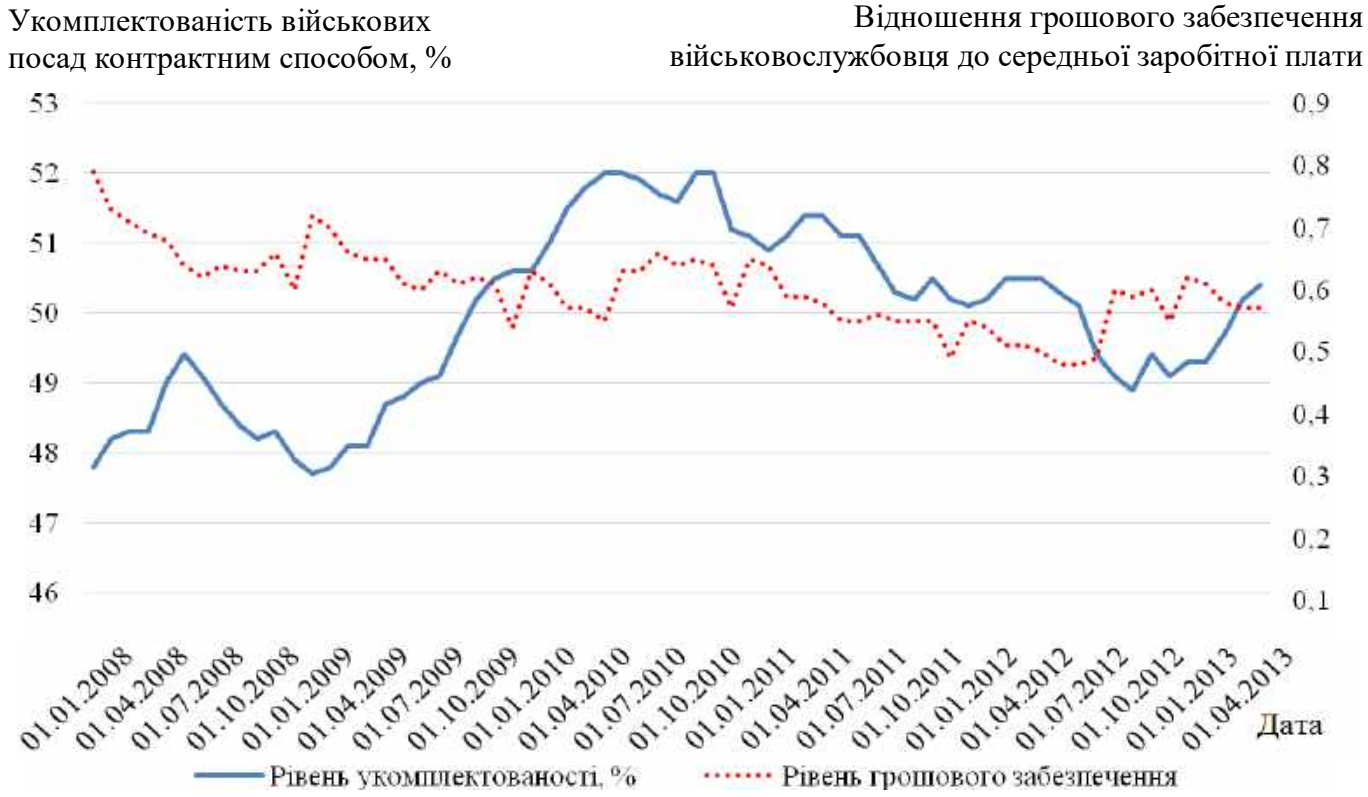


Рис. 3.13. Графічне зображення динаміки значень показників "укомплектованість військових посад контрактним способом" та "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати"

спостерігається зміна тенденції у жовтні 2010 р.: після зростання значень наведеного показника відбувалося їх спадання; у жовтні 2012 р. знову відбувалося їх зростання;

– до жовтня 2010 р. спостерігалося протилежні тенденції між ендогенним та екзогенними показниками.

Ці висновки дозволяють висунути гіпотезу про зміни у державному регулюванні щодо комплектування військових посад контрактним способом.

Отже, маємо основну та альтернативну гіпотези:

гіпотеза H_0 – про зміни у державному регулюванні щодо комплектування військових посад контрактним способом;

гіпотеза H_1 – про відсутність змін у державному регулюванні щодо комплектування військових посад контрактним способом.

Етап 2. Визначення періодів взаємного впливу значень показників. В рамках цього етапу необхідно вирішити завдання – визначення зв'язку між залежними та незалежними показниками. Інструментарієм реалізації цього етапу є тест Гренджера.

За тестом Гренджера, для різних пар рядів розглядаються два рівняння такого вигляду:

$$y_t = a_0 + a_1 y_{t-1} + a_2 y_{t-2} + \ldots + a_m y_{t-m} + b_1 x_{t-1} + \ldots + b_m x_{t-m}, \quad (3.2)$$

$$x_t = a_0 + a_1 x_{t-1} + a_2 x_{t-2} + \ldots + a_m x_{t-m} + b_1 y_{t-1} + \ldots + b_m y_{t-m}.$$

Для визначення значущості параметрів $b_1, b_2, \ldots, b_m$ перевіряється гіпотеза про рівність їх нулю за допомогою *F*-критерію для кожного рівняння.

Для цього тесту існує така гіпотеза H_0:

– *X* не є причиною (за Гренджером) для *Y* у першому рівнянні;

– *Y* не є причиною (за Гренджером) для *X* у другому рівнянні.

Розрахунок за тестом Гренджера наведено у додатку З та у табл. 3.1.

Дані табл. 3.1 дозволяють зробити такі висновки.

Таблиця 3.1

Розрахунок за тестом Гренджера для визначення впливу екзогенних показників на показник "укомплектованість військових посад контрактним способом"

Назва показника	Період	
	січень 2008 р. – жовтень 2010 р.	жовтень 2010 р. – травень 2013 р.
Лаг 1		
Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати	0	0
Рівень безробіття	1	1
Лаг 2		
Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати	–1	1
Рівень безробіття	1	1
Лаг 3		
Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати	–1	1
Рівень безробіття	0	–1
Лаг 6		
Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати	0	1
Рівень безробіття	1	–1
Лаг 9		
Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати	0	–
Рівень безробіття	1	–

Примітка. "0" – вплив відсутній, "1" – вплив екзогенних показників на ендогенний показник, "–1" – вплив ендогенного показника на екзогенні показники.

1. У період із січня 2008 р. по жовтень 2010 р. показник "рівень безробіття" значно впливає на показник "укомплектованість військових посад контрактним способом". Наявність такого впливу у досліджуваний період часу свідчить, що світова фінансова криза 2008–2010 рр., унаслідок якої збільшився рівень безробіття, стала мотиваційним чинником комплектування військових посад контрактним способом. Так, держава могла збільшувати значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" за рахунок безробітних, які у період цієї кризи розглядали проходження військової служби за контрактом як один із способів забезпечення доходами своїх домашніх господарств у зазначений період.

2. У період із жовтня 2010 р. по травень 2013 р. спостерігається лаг, більший за одиницю у впливі значень показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" на значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом", що свідчить про наявність іншого інструменту з боку держави, спрямованого на посилення стимулювання до СБД. Крім того, показник "укомплектованість військових посад контрактним способом" значно впливає на показник "рівень безробіття", тобто можливим є зменшення чисельності безробітних за рахунок зміни способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

Оскільки на значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" до жовтня 2010 р. впливали лише значення показника "рівень безробіття", а після жовтня цього ж року такий вплив здійснювали і значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати", то можна говорити про підтвердження гіпотези H_0 – про зміни у державному регулюванні щодо комплектування військових посад контрактним способом.

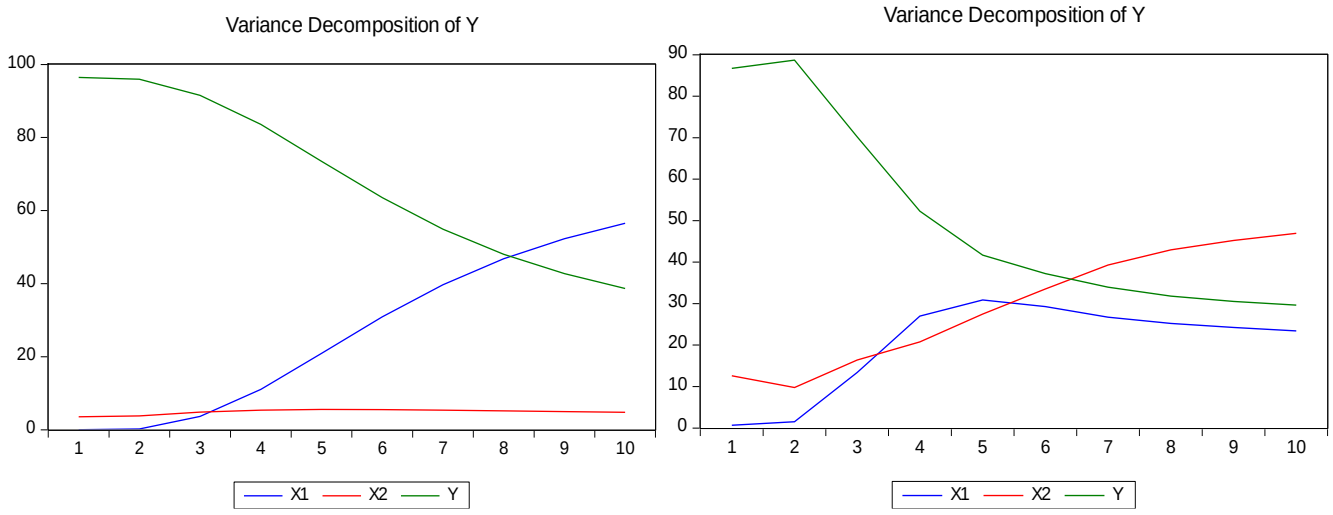
Виходячи з того, що у жовтні 2010 р. відбулися зміни у державному регулюванні щодо комплектування військових посад контрактним способом, побудова моделей для прогнозування цього показника буде здійснюватися з використанням даних за період жовтень 2010 р. – травень 2013 р.

Етап 3. Декомпозиція впливів значень показників між собою. Для вирішення завдання цього етапу доцільно використовувати дисперсійний аналіз на основі побудови VAR моделей.

Декомпозиція дисперсій для двох періодів наведена у додатку З та на рис. 3.14.

Аналіз рис. 3.14 дозволяє розробити таблицю декомпозиції впливів значень показників між собою (табл. 3.2).

Дані табл. 3.2 підтверджують висновки, отримані на попередньому етапі застосованого методичного підходу, тобто:



а *б*

Рис. 3.14. Декомпозиція впливів значень показників між собою: *а* – січень 2008 р. – жовтень 2010 р.; *б* – жовтень 2010 р. – травень 2013 р.

Таблиця 3.2

Декомпозиція впливів значень показників між собою

Назва показника	Укомплектованість військових посад контрактним способом, %	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати, %	Рівень безробіття, %
січень 2008 р. – жовтень 2010 р.			
Укомплектованість військових посад контрактним способом	*47*	*6*	*47*
Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати	31	57	13
Рівень безробіття	15	22	63
жовтень 2010 р. – травень 2013 р.			
Укомплектованість військових посад контрактним способом	*38*	*38*	*24*
Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати	12	60	28
Рівень безробіття	15	15	70

1) у період січень 2008 р. – жовтень 2010 р. вплив на значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом", який здійснюють

тільки значення показника "рівень безробіття", складає 47 %, що й підтверджує висунуту гіпотезу H_0;

2) у період жовтень 2010 р. – травень 2013 р. вплив на значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" здійснюють значення показників "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" та "рівень безробіття" (відповідно 38 та 24 %).

Таким чином, спостерігаємо приклад державного регулювання одного з чинників стимулювання до СБД шляхом підвищення грошового забезпечення військовослужбовцям-контрактникам внутрішніх військ.

Етап 4. Побудова прогнозних моделей для дослідження показника "укомплектованість військових посад контрактним способом". Для прогнозування значень показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" запропоновано використовувати VAR моделі. Загальний вигляд досліджуваної моделі такий:

$$Y_t = f\left(\frac{W^*}{W_{t-1}}, U_{t-1}, \frac{W^*}{W_{t-2}}, U_{t-2}, Y_{t-1}, Y_{t-2}\right), \tag{3.3}$$

де Y – укомплектованість військових посад рядового, сержантського та старшинського складу контрактним способом;

$\frac{W^*}{W}$ – відношення грошового забезпечення військовослужбовця-контрактника до середньої заробітної плати;

U – рівень безробіття;

t – час.

Інформаційним підґрунтям побудови моделі виступають динамічні ряди показників за період 2008–2013 рр. у помісячному розрізі. Розраховане значення параметрів моделі наведено у табл. 3.3.

Отже, одержана модель має такий вигляд:

Таблиця 3.3

Значення параметрів моделі

Назва показника	Значення параметра відповідного показника
Рівень безробіття з лагом 1	0,206300
Рівень безробіття з лагом 2	0,205741
Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати з лагом 1	-0,948059
Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати з лагом 2	3,568951
Укомплектованість військових посад контрактним способом з лагом 1	0,774208
Укомплектованість військових посад контрактним способом з лагом 2	-0,091303
Вільний член	10,89843

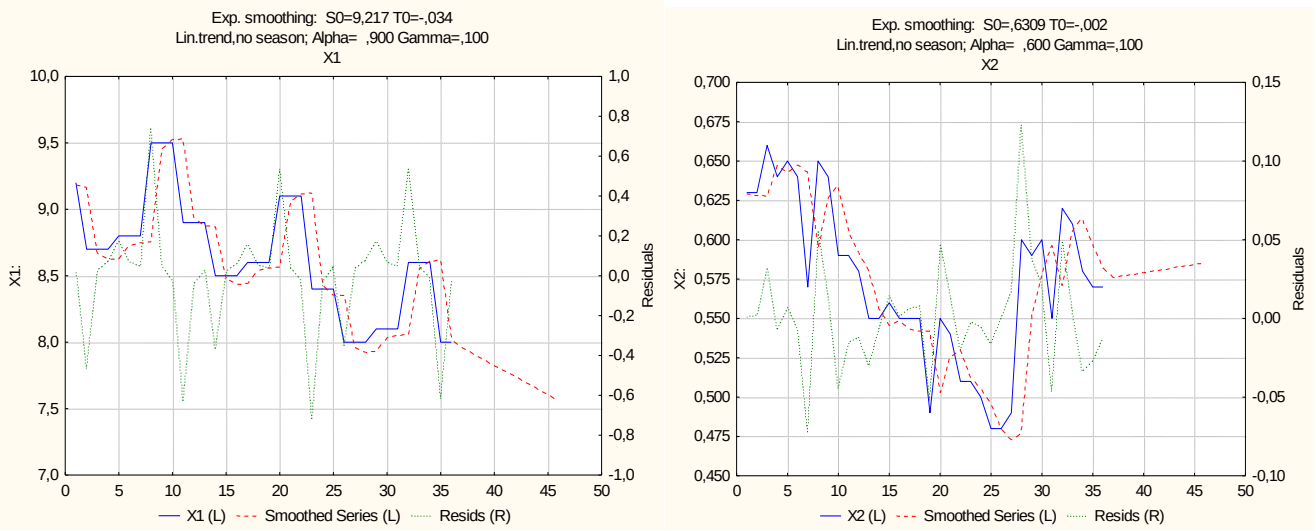
$$Y_t = 10{,}89843 - 0{,}948059 \cdot \frac{W^*}{W}_{t-1} + 3{,}568951 \cdot \frac{W^*}{W}_{t-2} + 0{,}206300 \cdot U_{t-1} + \\ + 0{,}205741 \cdot U_{t-2} + 0{,}774208 \cdot Y_{t-1} - 0{,}091303 \cdot Y_{t-2}. \quad (3.4)$$

Одержана модель відображує інформацію про те, що значення показника "рівень безробіття" позитивно впливають на значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом", у той час як значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" мають різний вплив залежно від лага. У разі збільшення значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" збільшується через два місяці (лаг 2).

Коефіцієнт множинної кореляції становить $R = 0{,}92$, що свідчить про високий ступінь адекватності визначеної моделі і можливості її використання для прогнозу значень показника "укомплектованість військових посад контрактним способом".

Етап 5. Розрахунок прогнозованих значень за допомогою визначеної моделі. Для отримання прогнозованих значень за екзогенними показниками було використано експоненційне згладжування. Результати побудови моделей наведено на рис. 3.15.

Прогнозування значень показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" подано у табл. 3.4.



а *б*

Рис. 3.15. Прогнозовані значення екзогенних показників: *а* – "рівень безробіття"; *б* – "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати"

Таблиця 3.4

Прогнозовані значення екзогенних та ендогенного показників

Період	Прогнозовані значення								
	екзогенних показників						ендогенного показника		
t	X_1	X_1 з лагом 1	X_1 з лагом 2	X_2	X_2 з лагом 1	X_2 з лагом 2	Y з лагом 1	Y з лагом 2	Y
06/2013	7,96	8	8	0,576	0,57	0,57	50,40	50,20	50,18
07/2013	7,91	7,96	8	0,577	0,576	0,57	50,18	50,40	49,97
08/2013	7,87	7,91	7,96	0,578	0,577	0,576	49,97	50,18	49,83
09/2013	7,83	7,87	7,91	0,579	0,578	0,577	49,83	49,97	49,73
10/2013	7,78	7,83	7,87	0,580	0,579	0,578	49,73	49,83	49,65
11/2013	7,74	7,78	7,83	0,581	0,580	0,579	49,65	49,73	49,58
12/2013	7,69	7,74	7,78	0,582	0,581	0,580	49,58	49,65	49,52

За отриманими даними, відображеними у цій таблиці, можна зробити висновок про зниження значень показника "укомплектованість військових посад контрактним способом", що пов’язано із зниженням значень показника "рівень безробіття" та несуттєвим збільшенням значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати", тобто темпи зміни

значень показника "рівень безробіття" є більш високими, ніж темпи зміни значень показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати". Таким чином, для збільшення значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" необхідно значно збільшувати грошове забезпечення військовослужбовця-контрактника.

За результатами проведеного дослідження вперше одержано модель прогнозування значень показника "укомплектованість військових посад контрактним способом", у якій ураховано поєднання впливу значень показників "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" та "рівень безробіття" на прогнозовані значення показника.

Визначено, що метою підписання контракту про проходження військової служби найманим працівником більшою мірою є не отримання доходів, а уникнення безробіття. У цих умовах процес відбору на військові посади рядового, сержантського та старшинського складу не відбувається, що відбивається на результатах СБД військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

Згідно з даними офіційної американської статистики у 60–70-х рр. минулого століття, звертає увагу Ю. А. Калагін, безробіття серед населення у віці 16–65 років було на рівні 5–7 %, а серед молоді активного призовного віку (20–24 роки) воно складало 9–15 %. При цьому найбільша частка безробітних припадала на представників національних меншин: афроамериканців – 18–20 %, іспаномовних – 9–13 % (для білих американців цей показник не перевищував 9 %). На думку військових експертів, така ситуація у разі переходу до комплектування на добровільній основі могла створити проблеми у національно-етнічному складі контингенту новобранців і регулярних збройних силах у цілому [89, с. 48].

Велику частину новобранців і сьогодні спонукає до служби не моральний обов’язок, а неможливість, невміння або небажання реалізуватися у "цивільному житті", невпевненість у майбутньому, негативні соціальні чинники. Аналітики стверджують: зниження рівня безробіття у США на 1 % скорочує чисельність випускників середніх шкіл, що бажають підписати контракти про проходження

військової служби, майже на 10 %. За їх прогнозами, можливе щорічне зниження чисельності молодого поповнення на 1–2 %; це серйозне кількісне зниження може призвести і до погіршення якісних показників військовослужбовців-контрактників [89, с. 69].

Ґрунтуючись на отриманих власних результатах дослідження, автор не зовсім погоджується з результатами досліджень Ю. А. Калагіна, за якими "дуже поширена думка про винятковий вплив грошового забезпечення на рівень задоволеності військовою справою військовослужбовця за контрактом не підтвердилась" [89, с. 259]. Залежність значень показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" від значень показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" буде спостерігатися за умов, коли значення показника "грошове забезпечення військовослужбовця" наближатиметься до значення показника "середня заробітна плата", тобто

$$Y = f\left(\frac{W^*}{W}\right) \text{ при } W^* \to W, \tag{3.5}$$

де Y – укомплектованість військових посад рядового, сержантського та старшинського складу контрактним способом;

W^* – грошове забезпечення військовослужбовця-контрактника;

W – середня заробітна плата, яка сформувалася на ринку праці.

Зазначені умови дають можливість регулювати процеси формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД шляхом зміни значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати".

На думку автора, прийняття адміністративного рішення про завершення процесу зміни способу комплектування військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення з призовного на контрактний є необхідним, проте не доцільним за недостатніх соціально-економічних умов комплектування військових посад контрактним способом.

Як свідчать результати проведеного аналізу [164, с. 61–83; 236; 326; 336–342], є інші чинники, що впливають на укомплектованість військових посад контрактним способом, тобто

$$\frac{P^*}{P} \neq \frac{W^*}{W}, \tag{3.6}$$

де $\frac{P^*}{P}$ – відношення ціни праці військовослужбовця до середньої ціни праці, яка сформувалася на ринку праці;

$\frac{W^*}{W}$ – відношення грошового забезпечення військовослужбовця-контрактника до середньої заробітної плати, яка сформувалася на ринку праці.

Тим самим підтверджуються положення теорії зайнятості [390, с. 16; 407, с. 34–36], а саме у сучасних умовах формами існування ціни праці є такі:

– матеріальні доходи [заробітна плата – на тій стадії життєвого циклу, коли праця належить працівникові у працездатному віці і споживається у процесі виробництва продукції (послуг); допомога у разі хвороби – ціна праці працівника, що тимчасово втратив працездатність (на цій фазі немає споживання праці і немає заробітної плати); пенсія – ціна праці працівника, який вибув з працездатного віку];

– нематеріальні доходи (безоплатна вища освіта; набуті під час роботи знання, досвід, що сприяють кар'єрному зростанню, здійсненню більш вигідних трансферів на ринку праці).

Вважаю, що до ціни праці входять не лише доходи, а й витрати, зокрема:

– матеріальні (оренда житла);

– нематеріальні (погіршення здоров'я людини).

Відповідно до проведених соціальних досліджень [164, с. 61–83; 236; 326; 336–342] крім перелічених складників ціни праці до чинників, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад контрактним способом, слід віднести такі, як: отримання житла; виконання нормативно-правових актів стосовно додержання норм робочого часу.

За соціальним опитуванням військовослужбовців-контрактників [164, с. 61–83; 236; 326; 336–342] визначено, що на прийняття ними рішення продовжувати військову службу впливає такий чинник, як можливість виходу на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі. Його можна відобразити як майбутні додаткові доходи військовослужбовця-контрактника, які він заробляє сьогодні, тобто

$$W^{**} = \frac{(n - n^*)W_p^*}{k}, \tag{3.7}$$

де W^{**} – додаткові доходи військовослужбовця-контрактника за рахунок можливості виходу на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі (у гривнях на місяць);

n – пенсійний вік людини, визначений у державі (у роках);

n^* – пенсійний вік військовослужбовця (у роках);

W_p^* – мінімальний розмір пенсії військовослужбовця (у гривнях на місяць);

k – термін проходження служби військовослужбовця-контрактника до його виходу на пенсію (у роках).

Нематеріальні доходи – такі, як безоплатна вища освіта, набуті під час роботи знання, досвід, що сприяють кар’єрному зростанню, здійсненню більш вигідних трансферів на ринку праці, у довгостроковому періоді зумовлюють підвищення значення показника $\frac{W^*}{W}$.

Грошове забезпечення військовослужбовця має бути достатнім "не тільки для покриття витрат на відновлення функціонуючої робочої сили, а й для утримання і виховання необхідної для відтворення суспільства кількості дітей" [89, с. 220], і тому матеріальні витрати на оренду житла є припустимими, якщо виконується умова

$$W^{*} - W^{***} \geq (l+1)W_{\min}, \tag{3.8}$$

де W^{*} – грошове забезпечення військовослужбовця-контрактника;

W^{***} – витрати на оренду житла;

$W_{\min}$ – мінімальна заробітна плата;

l – кількість незайнятих членів сім'ї військовослужбовця-контрактника.

Нематеріальні витрати – такі, як погіршення здоров'я військовослужбовця, можуть призвести до зниження можливостей або неспроможності найманого працівника продавати послуги праці (до непрацездатності).

Чинник "можливість отримання житла військовослужбовцем-контрактником" необхідно розглядати залежно від принципу комплектування. Якщо за умов територіального комплектування військовослужбовець-контрактник може і не здійснювати витрати на оренду житла (у разі, коли він має своє житло), то за екстериторіальним принципом комплектування такі витрати будуть обов'язковими. Можливість отримання житла або відсутність такої можливості суттєво впливають на рішення найманого працівника щодо підписання контракту за умов екстериторіального принципу комплектування. Цю можливість він також розглядає як додаткові доходи:

$$W^{****} = \frac{P_g}{12(m - m^{*})}, \tag{3.9}$$

де W^{****} – доходи військовослужбовця-контрактника у вигляді отримання житла (на місяць);

m – вік виходу на пенсію військовослужбовця (у роках);

m^{*} – вік військовослужбовця-контрактника, коли одержав житло (у роках);

P_g – ринкова ціна отриманого житла.

Можливості управління чинниками, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад контрактним способом, відображено у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Чинники, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад контрактним способом, та можливості управління ними

№ пор.	Чинник мотивації СБД	Показник мотивації СБД	Достатні значення показника	Можливість управління чинником
1	Грошове забезпечення військовослужбовця-контрактника	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця-контрактника до середньої заробітної плати: $\frac{W^*}{W}$	При $AD_L > AS_L$ $\frac{W^*}{W} > 1;$ при $AD_L \le AS_L$ і $U \le 6\,\%$ $\frac{W^*}{W} = 1;$ при $AD_L < AS_L$ і $U > 6\,\%$ $\varphi \le \frac{W^*}{W} < 1,$ де $\varphi = f(U)$	Особливістю цього сегмента ринку праці – ринку праці військовослужбовців-контрактників – є обмеженість в управлінні чинником, оскільки витрати на грошове забезпечення військовослужбовців формуються з податків населення. Ця обмеженість обумовлена законодавчо – відсутністю професійних спілок у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення
2	Безробіття	Рівень безробіття *U*		Не доцільно
3	Можливість виходу на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі	Відношення додаткових доходів військовослужбовця за рахунок можливості виходу на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі, до середньої заробітної плати: $\frac{W^{**}}{W}$	При $AD_L > AS_L$ $\frac{W^* + W^{**}}{W} > 1;$ при $AD_L \le AS_L$ і $U \le 6\,\%$ $\frac{W^* + W^{**}}{W} = 1;$ при $AD_L < AS_L$ і $U > 6\,\%$ $\varphi \le \frac{W^* + W^{**}}{W} < 1,$ де $\varphi = f(U)$	Регулювання значення показника може здійснюватися на державному рівні за рахунок зміни пенсійного віку військовослужбовця
4	Нематеріальні доходи, такі, як безоплатна вища освіта, набуті під час служби компетентності, досвід, що сприяють кар'єрному зростанню, здійсненню більш вигідних трансферів на ринку праці	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця-контрактника до середньої заробітної плати: $\frac{W^*}{W}$	На чинник звертають особливу увагу продавці послуг праці на ринку, на якому $AD_L > AS_L$	Управління чинником можна здійснювати як на державному рівні, так і на рівні військового формування чи правоохоронного органу спеціального призначення шляхом розроблення системи професійної підготовки, яка б ураховувала потреби ринку праці

Примітка. Відображені в таблиці умовні позначення розкриті на с. 174, 175 дисертації.

Продовження таблиці 3.5

№ пор.	Чинник мотивації СБД	Показник мотивації СБД	Достатні значення показника	Можливість управління чинником
5	Витрати на оренду житла	Відношення різниці грошового забезпечення військовослужбовця-контрактника та витрат на оренду житла до середньої заробітної плати: $\frac{W^{*}-W^{***}}{W}$	При $AD_L > AS_L$ $\frac{W^{*}-W^{***}}{W}>1;$ при $AD_L \le AS_L$ і $U \le 6\,\%$ $\frac{W^{*}-W^{***}}{W}=1;$ при $AD_L < AS_L$ і $U > 6\,\%$ $\varphi \le \frac{W^{*}-W^{***}}{W}<1,$ де $\varphi = f(U)$; для всіх випадків $W^{*}-W^{***} \ge (l+1)W_{\min}$	Витрати на оренду житла здійснює не кожен військовослужбовець-контрактник. Існують механізми їх компенсування, проте вони є недосконалими. Чинник та значення відповідного показника регулюються як на державному рівні, так і на рівні військової частини. Результатом їх діяльності має бути $W^{***} \to 0$
6	Погіршення здоров'я військовослужбовця	--	--	Управління чинником здійснюється на державному рівні шляхом створення умов своєчасного виявлення погіршення здоров'я військовослужбовців та проведення вчасного їх лікування
7	Можливість отримання житла військовослужбовцем-контрактником	Відношення доходів військовослужбовця за рахунок отримання житла військовослужбовцем-контрактником до середньої заробітної плати: $\frac{W^{****}}{W}$	При $AD_L > AS_L$ $\frac{W^{*}+W^{****}}{W}>1;$ при $AD_L \le AS_L$ і $U \le 6\,\%$ $\frac{W^{*}+W^{****}}{W}=1;$ при $AD_L < AS_L$ і $U > 6\,\%$ $\varphi \le \frac{W^{*}+W^{****}}{W}<1,$ де $\varphi = f(U)$	Можливість отримання житла або відсутність такої можливості суттєво впливають на рішення найманого працівника стосовно підписання контракту про проходження військової служби у разі використання екстериторіального принципу комплектування. Цей принцип комплектування військових посад має ґрунтуватися на співвідношенні потреб у використанні цього принципу до можливостей його забезпечення

Примітка. Відображені в таблиці умовні позначення розкриті на с. 174, 175 дисертації.

За умов виконання положень чинних нормативно-правових актів стосовно додержання норм робочого часу, необхідного медичного забезпечення військовослужбовців відношення ціни праці військовослужбовця до середньої ціни праці на ринку можна відобразити формулою

$$\frac{P^*}{P} = \frac{W^* + W^{**} - W^{***} + W^{****}}{W}, \tag{3.10}$$

де $\frac{P^*}{P}$ – відношення ціни праці військовослужбовця-контрактника до середньої ціни праці, яка сформувалася на ринку праці;

W^* – грошове забезпечення військовослужбовця-контрактника;

W^{**} – додаткові доходи військовослужбовця за рахунок можливості виходу на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі (у гривнях на місяць);

W^{***} – витрати на оренду житла;

W^{****} – додаткові доходи військовослужбовця-контрактника у вигляді отримання житла (на місяць);

W – середня заробітна плата, яка сформувалася на ринку праці.

Значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" набиратиме 90 % у разі забезпечення таких умов:

$$Y \geq 90\,\% \begin{cases} \text{при } AD_L > AS_L, \text{ якщо } \frac{P^*}{P} > 1, \; W^* - W^{***} \geq (l+1)W_{\min} \text{ та існує система професійної підготовки, яка враховує потреби ринку праці;} \\ \text{при } AD_L \leq AS_L \text{ і } U \leq 6\,\%, \text{ якщо } \frac{P^*}{P} = 1, \; W^* - W^{***} \geq (l+1)W_{\min}; \\ \text{при } AD_L < AS_L \text{ і } U > 6\,\%, \text{ якщо } \varphi \leq \frac{P^*}{P} < 1, \; W^* - W^{***} \geq (l+1)W_{\min}, \end{cases} \tag{3.11}$$

де Y – укомплектованість військових посад рядового, сержантського та старшинського складу контрактним способом;

AD_L – сукупний попит на працю;

AS_L – сукупна пропозиція праці;

$\frac{P^*}{P}$ – відношення ціни праці військовослужбовця-контрактника до середньої ціни праці, яка сформувалася на ринку праці;

W^* – грошове забезпечення військовослужбовця-контрактника;

W^{***} – витрати на оренду житла;

$W_{\min}$ – мінімальна заробітна плата;

l – кількість незайнятих членів сім'ї військовослужбовця-контрактника;

U – рівень безробіття;

φ – порогове значення відношення суми складників ціни праці до середньої заробітної плати, яке залежить від рівня безробіття [$\varphi = f(U)$]; за відсутності статистичних даних запропоновано розраховувати шляхом підставляння нормативно визначених мінімальних значень складників ціни праці.

Визначимо відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам комплектування військових посад контрактним способом. На рис. 3.16 поділено вертикальною лінією період, що аналізується. Перша частина (січень 2006 р. – грудень 2007 р.) відповідає другій умові ринку праці, оскільки $U \le 0{,}06.$ Друга частина (січень 2008 р. – квітень 2014 р.) відповідає третій умові ринку праці, оскільки $0{,}06 < U < 0{,}1.$

Припустимо, що всім військовослужбовцям за контрактом витрати на оренду житла протягом усього досліджуваного періоду компенсувалися державою $W^{***} = 0$, і ніхто з них квартиру не отримав $W^{****} = 0$; середня ціна праці, яка сформувалася на ринку праці, дорівнює середній заробітній платі. Провівши відповідні розрахунки за формулами (3.7) та (3.10) за досліджуваний період, одержимо динаміку значень $\frac{P^*}{P}$

(рис. 3.16). Порогове значення відношення суми складників ціни праці до середньої заробітної плати має вигляд

$$\varphi = \frac{W_{\min}}{W}. \qquad (3.12)$$

За розрахунками досліджуваного періоду його середнє значення дорівнює 0,35.

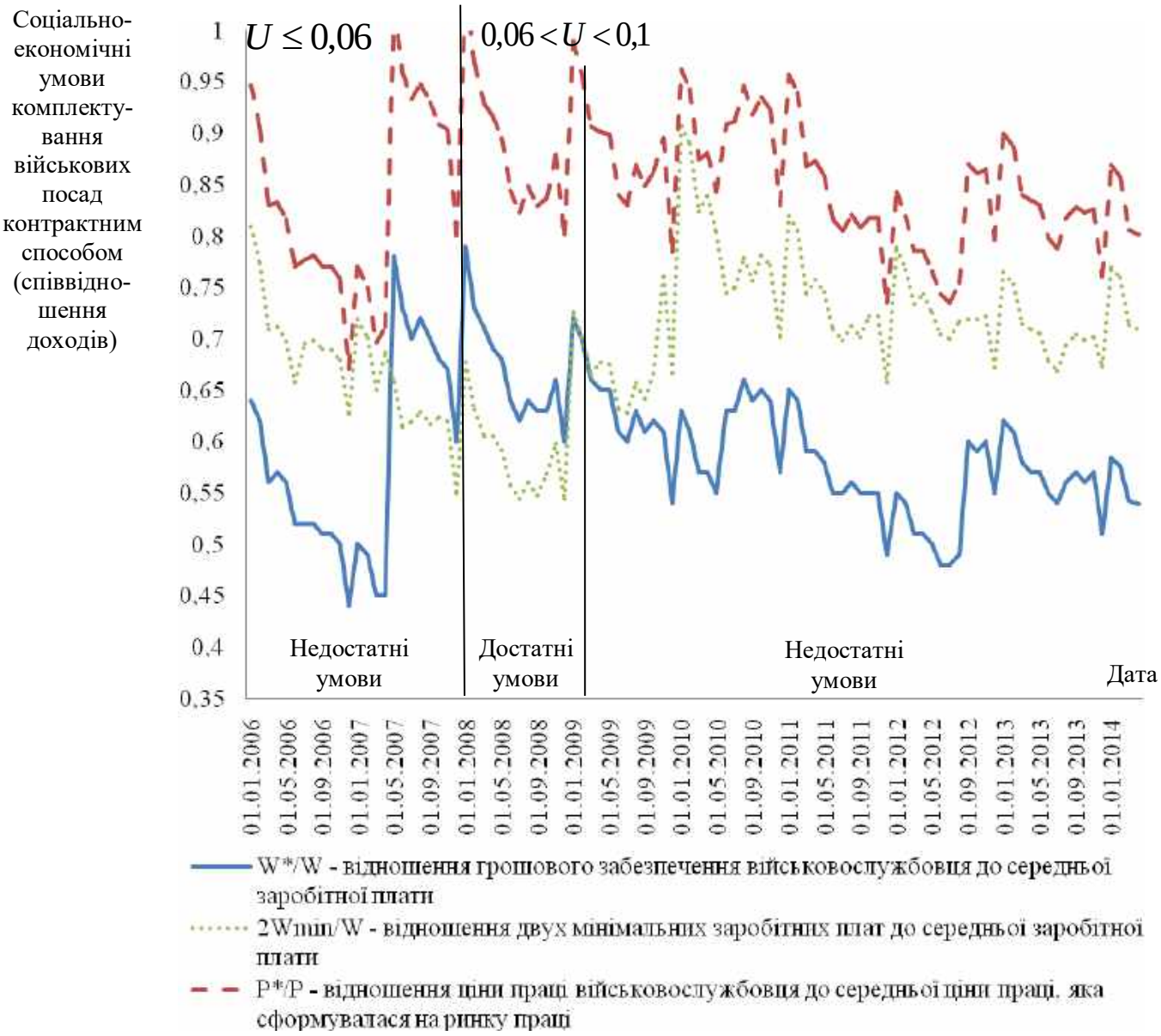


Рис. 3.16. Відповідність реальних умов комплектування військових посад контрактним способом достатнім соціально-економічним умовам

З метою відображення виразу (3.8) на рис. 3.16 обидві його сторони поділимо на W і припустимо, що у сім'ї військовослужбовця батьки зайняті і виховують одну дитину. Тоді дістанемо вираз

$$\frac{W^*}{W} \geq \frac{2 \cdot W_{\min}}{W}. \qquad (3.13)$$

За результатами розрахунків відповідності реальних умов комплектування військових посад контрактним способом достатнім умовам визначено, що такий період спостерігався із січня 2008 р. по березень 2009 р. Можливо, тому саме у цей період завершено зміну способу комплектування Державної прикордонної служби України з призовного на контрактний.

Як не дивно, але домашніми господарствами у достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД закладена необхідність формування нового людського ресурсу (нового покоління). Важливо зазначити, що забезпечення згаданих достатніх соціально-економічних умов дає дещо більше – безвитратну профорієнтаційну роботу на СБД (синергетичний ефект).

Отже, визначено достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, у яких ураховано попит і пропозицію на національному (регіональному) ринку праці, рівень безробіття у державі (регіоні), грошове забезпечення військовослужбовця-контрактника та його витрати на оренду житла у порівнянні з доходами домогосподарства, членом якого є військовослужбовець [154]. Якщо держава прийме рішення змінити спосіб комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний, не дотримуючись при цьому достатніх соціально-економічних умов комплектування військових посад контрактним способом, то таке рішення буде не реалізовано.

Узагальнюючи визначені достатні соціально-економічні умови комплектування військових посад контрактним способом (3.11), можна подати їх у вигляді достатніх умов забезпечення зайнятості у сфері економічної діяльності, зокрема:

$$\text{при } AD_L > AS_L, \text{ якщо } \frac{P_{SED}}{P} = \frac{\sum_{i=1}^{k} W_{SEDi}}{W} > 1;$$

$$\text{при } AD_L \le AS_L \text{ і } U \le 6\%, \text{ якщо } \frac{P_{SED}}{P} = \frac{\sum_{i=1}^{k} W_{SEDi}}{W} = 1; \qquad (3.14)$$

$$\text{при } AD_L < AS_L \text{ і } U > 6\%, \text{ якщо } \varphi \le \frac{P_{SED}}{P} = \frac{\sum_{i=1}^{k} W_{SEDi}}{W} < 1,$$

де P_{SED} – ціна праці у сфері економічної діяльності;

W_{SED} – складник ціни праці у сфері економічної діяльності (заробітна плата, пенсія, отримання житла тощо);

k – кількість видів матеріальних доходів, які одержує найманий працівник, працюючи у сфері економічної діяльності.

Краще розуміння проблеми дають результати аналізу зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення на регіональному рівні.

3.2 Виявлення регіональних відмінностей соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності

Наявність регіональних відмінностей соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД перевіряємо за значеннями основних показників, які використовувалися під час визначення достатніх соціально-економічних умов комплектування військових посад контрактним способом, зокрема "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" та "рівень безробіття".

З метою виявлення регіональних відмінностей соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД здійснено поділ регіонів України на групи за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" за період 2006–2013 рр. за допомогою інструментарію кластерного аналізу в ППП Statistica 8.0. Інформаційною базою значень указаних показників є дані додатка Е.

Алгоритм кластерного аналізу передбачає реалізацію чотирьох основних етапів.

Етап 1. Визначення кількості кластерів.

Етап 2. Побудова кластерних групувань.

Етап 3. Оцінювання якості кластеризації.

Етап 4. Економічна інтерпретація характеристик отриманих кластерів.

Етап 1. Визначення кількості кластерів. На цьому етапі кластерного аналізу було визначено кількість кластерів з використанням природної кластеризації. Природна кластеризація передбачає побудову дендриту, довжини дуг якого відповідають відстаням між об’єктами, що досліджуються. На рис. И.1 подано дендрит, розрахований за даними 2006 р. Даний рис. дає підстави рекомендувати поділ регіонів України за визначеним показником на 4 кластери.

Етап 2. Побудова кластерних групувань. На цьому етапі проведення кластерного аналізу на основі методу k-середніх регіони України було поділено на 4 кластери. На рис. И.2 подано перелік регіонів України, що ввійшли до кластерів за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" 2006 р., та відстані між ними.

На рис. И.3 наведено середні значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" 2006 р. (помісячно) за кожним кластером.

Як видно з рис. И.3 графіки середніх значень показника за кластерами не перехрещуються, що свідчить про якість проведеного групування.

Таким чином, у результаті проведення групування регіонів України за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до

середньої заробітної плати" одержано 4 кластери. Досліджувані об’єкти за кластерами поділено нерівномірно.

Етап 3. Оцінювання якості кластеризації. На цьому етапі кластерного аналізу оцінюється адекватність отриманих групувань. Виходячи з того, що одним із критеріїв коректності проведення кластерного аналізу є мінімізація відстаней між об’єктами всередині кластера, розрахунки, подані на рис. И.2, підтверджують адекватність здійсненої кластеризації. Для більш точної перевірки коректності поділу регіонів України на кластери проведено дискримінантний аналіз. Класифікаційну матрицю, отриману за результатами цього аналізу, наведено на рис. И.4.

Результати дискримінантного аналізу доводять, що всі регіони були поділені за кластерами коректно. Отже, результати проведеного кластерного аналізу можуть бути використані під час дослідження регіональних відмінностей соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Етап 4. Економічна інтерпретація характеристик отриманих кластерів. На цьому етапі кластерного аналізу вивчаються отримані групи регіонів для визначення їх економічних характеристик. Відповідно до середніх значень показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" одержаним кластерам можна дати характеристики, що наведені у табл. 3.6.

Аналогічні розрахунки за період 2007–2013 рр. подано у додатку И.

У табл. 3.7 наведено результати поділу регіонів України на 4 кластери за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" протягом 2006–2013 рр.

Як бачимо з табл. 3.7, лише третина регіонів України має стабільні позиції і не змінювала кластер протягом 8 років (ядра кластерних груп). Так, Київ мав найнижчі значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" за весь досліджуваний період. А Тернопільська, Херсонська, Чернівецька, Чернігівська області, навпаки, мали стабільно найкращі позиції серед регіонів України. Проте найбільшої уваги заслуговують ті регіони, що

перейшли до гіршого кластера: м. Севастополь, Одеська, Харківська та Миколаївська області протягом 2006–2008 рр. належали до кластера із значеннями згаданого показника, вищими за середнє (кращий кластер), а у 2009 р. перейшли до кластера із значеннями цього показника, що нижчі за середнє (гірший кластер). Тобто за умови відповідної державної політики регіони могли б повернутися до кластера із значеннями показника, що вищі за середнє (до кращого кластера), і посилити свої позиції.

Таблиця 3.6

Характеристики кластерів поділу регіонів України за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" 2006 р.

Назва кластера	Регіон	Характеристика кластера
Найкращий	Вінницька, Волинська, Житомирська, Кіровоградська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області	Регіони, у яких грошове забезпечення військовослужбовця за контрактом наближено до середньої заробітної плати
Кращий	АР Крим, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Харківська області, м. Севастополь	Значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" за регіонами вище за середнє
Гірший	Дніпропетровська, Запорізька, Київська, Луганська, Донецька області	Значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" за регіонами нижче за середнє
Найгірший	м. Київ	Регіони, у яких військовослужбовці отримують найнижче грошове забезпечення у порівнянні із середньою заробітною платою

Таблиця 3.7

Результати поділу регіонів України на 4 кластери за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" протягом 2006–2013 рр.

Рік	Кластер з регіонами			
	найкращий	кращий	гірший	найгірший
2006	Вінницька, Волинська, Житомирська, Чернівецька, Кіровоградська, Черкаська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Чернігівська області	АР Крим, Закарпатська, Івано-Франківська, Сумська, Львівська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Харківська області, м. Севастополь	Дніпропетровська, Запорізька, Київська, Луганська, Донецька області	м. Київ

Продовження таблиці 3.7

Рік	Кластер з регіонами			
	найкращий	кращий	гірший	найгірший
2007	Вінницька, Волинська, Житомирська, Кіровоградська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська, Закарпатська області	АР Крим, Івано-Франківська, Львівська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Харківська області	Дніпропетровська, Запорізька, Київська, Луганська, Донецька області, м. Севастополь	м. Київ
2008	Вінницька, Волинська, Житомирська, Кіровоградська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська, Закарпатська області	АР Крим, Івано-Франківська, Львівська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Харківська області, м. Севастополь	Дніпропетровська, Запорізька, Київська, Луганська, Донецька області	м. Київ
2009	Вінницька, Волинська, Житомирська, Кіровоградська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська, Закарпатська області	АР Крим, Івано-Франківська, Львівська, Полтавська, Рівненська, Сумська області	Дніпропетровська, Запорізька, Київська, Луганська, Донецька, Одеська, Харківська, Миколаївська області, м. Севастополь	м. Київ
2010	Вінницька, Волинська, Житомирська, Кіровоградська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Чернівецька, Чернігівська області	АР Крим, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Сумська, Черкаська області	Дніпропетровська, Запорізька, Київська, Луганська, Донецька, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Харківська області, м. Севастополь	м. Київ
2011	Волинська Тернопільська, Херсонська, Чернівецька, Чернігівська області	Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Сумська, Вінницька, Житомирська, Кіровоградська, Хмельницька, Черкаська області	Запорізька, АР Крим, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Харківська області, м. Севастополь	м. Київ, Дніпропетровська, Луганська, Донецька, Київська області
2012	Вінницька, Волинська, Житомирська, Тернопільська, Херсонська, Чернівецька, Чернігівська області	АР Крим, Одеська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Кіровоградська, Сумська, Черкаська, Хмельницька області	Дніпропетровська, Запорізька, Київська, Миколаївська, Полтавська, Харківська, Луганська області, м. Севастополь	м. Київ, Донецька область

Продовження таблиці 3.7

Рік	Кластер з регіонами			
	найкращий	кращий	гірший	найгірший
2013	Тернопільська, Херсонська, Чернівецька, Чернігівська Закарпатська, Житомирська області	Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Сумська, Вінницька, Кіровоградська, Хмельницька, Черкаська, Волинська області	Запорізька, АР Крим, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Харківська області, м. Севастополь	м. Київ, Дніпропетровська, Луганська, Донецька, Київська області
Ядра кластерних груп				
2006–2013	Тернопільська, Херсонська, Чернівецька, Чернігівська області	Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Сумська області	Запорізька область	м. Київ

Як зауважує Ю. А. Калагін, "Вплив на військовослужбовця здійснюють зовнішні спонукання та елементи трудової ситуації. До них належать чинники, що визначають рівень грошового забезпечення, організацію, зміст та характер військово-професійної діяльності. Природно, що ступінь впливу цих чинників багато в чому залежить від того, наскільки вони значущі для конкретної особи. Для кожної конкретної групи військовослужбовців необхідно створювати свою систему стимулів". Він також констатує: "на жаль, на цей час відсутні дійові механізми такого стимулювання, що не дає можливості залучати на військову службу за контрактом найбільш освічених і підготовлених громадян та утримувати у лавах Збройних Сил України протягом тривалого часу кваліфікованих військовослужбовців. З цієї причини військова служба за контрактом є привабливою лише для тих громадян, які не мають фахової підготовки або мешкають у місцевостях, де існують проблеми з працевлаштуванням. Тому перехід до професійної армії повинен супроводжуватися створенням ефективної системи стимулювання молодих людей до служби" [89, с. 219].

З метою вивчення мотивації зайнятості у з'єднаннях та військових частинах внутрішніх військ МВС України, особливостей проведення професійної підготовки військовослужбовців, а також матеріально-побутових умов проходження служби співробітники науково-дослідного центру Академії внутрішніх військ МВС України (сьогодні – Національної академії Національної гвардії України), починаючи з 2006 р., проводили і проводять відповідні дослідження [236; 326; 336–342]. Для

цього розроблено соціально-психологічний питальник, що містить 31 запитання за наведеною проблемою (додаток К).

Період проведення досліджень та обсяг вибірки відображені у табл. 3.8.

Таблиця 3.8

Період проведення соціально-психологічного опитування та обсяг вибірки

Територіальне командування внутрішніх військ (зокрема населений пункт)	Період проведення дослідження	Вибірка, осіб
Східне (м. Харків, м. Луганськ, м. Суми)	25.09–28.09.2006 р., 02.04–04.10.2006 р.	260
Західне (м. Львів, м. Ужгород, м. Рівне, м. Тернопіль, м. Луцьк, м. Івано-Франківськ, м. Чернівці, м. Калуш, м. Хмельницький, м. Кам'янець-Подільський)	16.07–29.07.2007 р., 13.08–26.08.2007 р., 08.10–14.10.2007 р.	452
Південне (м. Одеса, м. Вінниця, м. Миколаїв, м. Херсон)	10.09–23.09.2007 р.	274
Усі перелічені територіальні командування внутрішніх військ	2006–2007 рр.	986

Примітка. Таблицю складено автором за джерелами [74, с. 2, 3; 326, с. 17, 18].

Як згадувалося у підрозділі 2.1 дисертаційної роботи, відповідно до п. 3.2 ("Вимоги до надійності результатів вибіркових обстежень населення") Методологічних основ формування вибіркових сукупностей для проведення органами державної статистики України базових державних вибіркових обстежень населення (домогосподарств), що затверджені наказом Держкомстату України від 02.08.2005 р. № 223, "В якості кількісної характеристики надійності оцінок показників використовується коефіцієнт варіації вибіркових оцінок. Для державного рівня оцінки показників вважаються надійними при значеннях коефіцієнту варіації не більше 5 %, для регіонального – не більше 10 %" [186].

Обсяг генеральної сукупності у досліджуваному періоді змінювався від 1 389 осіб на кінець 2006 р. до 9 239 осіб на кінець 2007 р. [28, с. 64]. Отже, запропонований нами обсяг вибірки (986 осіб) по відношенню до обсягу генеральної сукупності (9 239 осіб) складав 10,7 %, відповідав вимогам згаданого нормативно-правового акта, таким чином, був обґрунтованим.

Під час проведення досліджень було виявлено, що є регіональні відмінності у мотивації підписання найманими працівниками контракту про проходження військової служби (додаток Л).

Унаслідок зіставлення результатів опитування з результатами бесід, проведених з командирами (начальниками) та військовослужбовцями-контрактниками, виявлено такі регіональні особливості мотивації підписання контракту найманими працівниками.

Міста Рівне та Тернопіль. У цих регіонах набагато важче знайти роботу порівняно з іншими регіонами нашої країни. Там на військову службу за контрактом приходять влаштовуватися молоді люди з вищою освітою і старші з досвідом роботи у соціальній сфері (табл. 3.9). Адже бажання найманих працівників пов'язати своє життя зі службою за контрактом виявилося обернено пропорційним до їх рівня освіти. Серед тих, хто має вищу освіту, взагалі немає бажаючих підписувати контракт [151].

Варто звернути увагу на відповіді військовослужбовців за контрактом другого батальйону військової частини 3002, який дислокований у м. Тернопіль. Для 44,37 % опитаних осіб мотивацією підписання контракту про проходження військової служби є мрія з дитинства, що суттєво різниться з даними соціально-психологічного опитування в інших регіонах (додаток Л).

Таблиця 3.9

Регіональні диспропорції якісного складника укомплектованості військових посад контрактним способом на прикладі підрозділів військової частини 3002 (станом на 2011 р.)

Військова частина (підрозділ) та її пункт постійної дислокації	Відношення спискової чисельності до штатної, %	
	усіх військовослужбовців-контрактників	військовослужбовців-контрактників з вищою освітою
3002 м. Львів	19,82	3,15
3002 м. Рівне	56,43	16,43
3002 м. Тернопіль	43,97	11,35

Примітка. Таблицю складено автором за інформацією, наданою управлінням військової частини 3002.

Згадані дані мають значний розкид, що відповідно до закону великих чисел є неприпустимим. Однак ідеться не про ті ж самі умови. Психологи вважають, що така значна різниця в отриманих даних може пояснюватися особливими умовами

досліджуваного регіону: наявністю у ньому певного героя-військовослужбовця, вихованням дітей, у якому використовували образ такого військовослужбовця, особливостями історії та культури регіону і ставленням до них місцевих жителів тощо.

Незважаючи на те, що рівень середньої заробітної плати на період проведення дослідження у Луганській області був набагато вищий, ніж у м. Луганськ, через високий ризик загрози життю та здоров'ю мало хто бажає йти працювати на шахту, а іншу роботу в регіоні знайти важко. Середня заробітна плата у містах Вінниця, Калуш, Кам'янець-Подільський, Суми, Херсон та Хмельницький порівняно з іншими регіонами наближена до грошового забезпечення військовослужбовця-контрактника.

Місто Ужгород. Особливість проявляється у географічному розташуванні поряд з більш соціально-економічно розвинутою країною – Угорщиною. Завдяки тісним родинним зв'язкам населення Закарпаття і громадян Угорщини для українців є можливість працювати за кордоном. Робота в Угорщині дає більші доходи, ніж на території Закарпаття. Про роботу і навчання в Угорщині мріють деякі військовослужбовці-контрактники підрозділу, розташованого в Ужгороді.

Отже, розташування регіону України поряд з більш соціально-економічно розвинутою країною – це ще один із чинників, який впливає на мотивацію підписання найманими працівниками контракту про проходження військової служби. Як вважають Т. А. Заяць [136, с. 43], М. І. Карлін [87, с. 308, 309] та деякі інші вчені, думку яких поділяю, необхідно шукати додаткові кошти на поліпшення використання людських і природних ресурсів, насамперед, у депресивних регіонах, оскільки відтік робочої сили із цих регіонів за кордон набирає загрозливих тенденцій.

Групу регіонів з низьким рівнем зайнятості утворюють переважно області з високою інтенсивністю зовнішніх трудових міграцій, включаючи прикордонні маятникові міграції (Закарпатська, Чернівецька, Івано-Франківська, Тернопільська, Луганська області) [85].

Крім перелічених мотивів підписання найманими працівниками контракту про проходження військової служби, що подані у додатку Л, були й інші, зокрема: бажання батьків, безоплатне навчання в Академії внутрішніх військ МВС України, перспектива раннього виходу на пенсію, стабільна заробітна платня, стабільна державна структура, яка гарантує певний соціальний пакет, престижність військової служби.

Учені Т. Мацевко та О. Куций провели подібне дослідження стосовно мотивації найманими працівниками підписання та розірвання контракту про проходження військової служби у Збройних Сил України у західних регіонах. За результатами цього дослідження основними, найбільш значущими мотивами підписання були такі: стабільне робоче місце (48 %), своєчасна виплата грошового утримання (41 %), забезпечення речовим майном (34 %), прагнення бути самостійним (27 %), наявність житлово-комунальних пільг (21 %) та тимчасовість військової служби до знаходження гідної цивільної роботи (11 %). Варто зауважити, що серед військовослужбовців-контрактників, які є вихідцями із сільської місцевості, одним із основних мотивів було названо престижність військової служби (соціально орієнтовані мотиви) – 42 %, тоді як серед міських жителів цей відсоток доволі низький – 14 % [151]. Результати проведених досліджень суттєво не різняться.

Щодо мотивації проходження військової служби за контрактом цікавими є результати дослідження, проведеного В. М. Артюхом. Він так характеризує військовослужбовця за контрактом: "Середньостатистичний військовослужбовець за контрактом народився в сільській місцевості в західних чи північних регіонах країни, виховувався в повній сім’ї в традиціях українського села та вважає себе віруючим. Він закінчив середню школу (училище, технікум). Має вік 25 років, неодружений. Рядовий, строк його служби за контрактом до п’яти років.

Позитивні особливості цієї категорії наступні: добровільність прийнятого рішення служити; розуміння необхідності виконувати умови контракту; матеріальна зацікавленість в професійному вдосконаленні; потяг до військового порядку; прагнення оволодіти своєю спеціальністю, добросовісне, в порівнянні з

військовослужбовцями строкової служби, відношення до виконання службових обов’язків.

Негативні особливості: в мотивації превалюють матеріальні інтереси; активність в СБД направлена на реалізацію своїх прав і пільг, а не на виконання обов’язків; неготовність до істотних обмежень і жорсткої регламентації військового побуту; досить низький рівень потреби у самореалізації та професійному зростанні.

Головним джерелом інформації про контрактну службу залишаються родичі та командири. На них в основному лежить пропаганда про добровільну службу в Збройних силах України.

Домінуючого мотиву щодо прийняття рішення стати професіоналом у кандидатів нема. Визначено групи мотивів, яким вони надають перевагу. Це – розвинути фізичні якості, випробувати себе, стати професіоналом, продовжити сімейні традиції, поліпшити своє матеріальне становище і отримати соціальні та інші пільги та бажання захищати Вітчизну" [14].

Важливим елементом системи службово-бойової підготовки є професійна підготовка військовослужбовців. Якість особистої професійної підготовки перед підписанням контракту є, в основному, високою (це підтвердилося результатами анкетування військовослужбовців – 80,6 %). Оцінюючи рівень професійної підготовки перед підписанням військовослужбовцями контракту, можна зауважити, що у більшості респондентів (60,1 %) під час проходження служби він зріс максимально.

Разом з тим військовослужбовці за контрактом висловлювали низку недоліків в організації та проведенні професійної підготовки у військових частинах, зокрема: мало проводиться практичних занять; використовуються нецікаві, застарілі методи проведення занять; заняття з деяких спеціальних предметів вони вважають не потрібними на практиці, водночас необхідних для служби занять, на їх думку, бракує (наприклад, з питань законодавства України, пов’язаних з правами військовослужбовців внутрішніх військ під час несення патрульно-постової служби); планові заняття у зв’язку з великим службовим навантаженням проводяться нерегулярно.

Військовослужбовцями за контрактом також було висловлено деякі побажання щодо підвищення рівня організації та якості проведення професійної підготовки, зокрема такі: треба звернути увагу на вивчення особливостей несення служби (розгляд нетипових та екстремальних ситуацій, які можуть виникати під час несення служби); запрошувати фахівців для проведення практичних занять; більше уваги приділяти вивченню законодавства; унаслідок оптимізації організації служби зменшити навантаження; приділяти більше уваги практичним заняттям з вогневої та фізичної підготовки; відкрити у військовій частині спортивні секції; запроваджувати сучасні підходи до проведення занять з професійної підготовки.

Необхідний елемент системи організації СБД військовослужбовців – це морально-психологічне забезпечення особового складу. Тому у соціально-психологічному питальнику було сформовано блок питань, пов’язаних з психологічними особливостями несення служби та побутовими проблемами, які виникають у особового складу кожної окремої військової частини.

Під час опитування військовослужбовців про морально-психологічний стан у військових частинах визначено, що він у колективах задовільний. Але у своїх відповідях респонденти неодноразово висловлювали незадоволення щодо сумісної служби з військовослужбовцями строкової служби, особливо у разі виникнення небезпеки для життя та здоров’я солдати реагують невпевнено і нечітко. Це ще одна суттєва перевага контрактного способу комплектування.

Важливу роль у процесі проходження служби військовослужбовцями-контрактниками відіграє ставлення родин до їхньої професійної діяльності. У сім’ї, де її члени виявляють повагу до діяльності військовослужбовця, людина працюватиме добре, з інтересом, задоволенням. Проведені дослідження показали, що в середньому у 12 % військовослужбовців члени родини негативно ставляться до їх діяльності, що відбивається на результатах виконання ними службово-бойових завдань.

Події 2014–2015 рр., без сумніву, вплинули на комплектування військових посад контрактним способом. Якщо динаміка укомплектованості військових посад контрактним способом суттєво не змінилася (без урахування укомплектованості

військових посад контрактним способом в Автономній Республіці Крим, Донецькій та Луганській областях), то кількість особових справ абітурієнтів Національної академії Національної гвардії України станом на початок липня 2014 р. складала 65 % від кількості особових справ абітурієнтів 2013 р.

Службове навантаження також є вагомим чинником подовження терміну контракту на військову службу. Однією з причин службового перенавантаження було недостатнє матеріальне та грошове забезпечення військових частин. Усі командири частин пояснювали таку ситуацію практично однаково: Головне управління внутрішніх військ МВС України обмежено фінансує виконання службово-бойових завдань (наприклад, щодо пального, продовольчого забезпечення тощо). Тому доводилося заробляти гроші своїми силами за договорами, що було додатковим навантаженням на особовий склад військової частини. Чисельність військовослужбовців строкової служби зменшувалася, і тому до виконання договорів залучали військовослужбовців-контрактників, які часто не виявляли бажання працювати, особливо за господарськими договорами, пояснюючи, що така робота не входить до їхніх функціональних обов'язків. У результаті вони розривали контракт, і навантаження на інших військовослужбовців ставало ще більшим.

З метою підвищення рівня укомплектованості військових посад контрактним способом військових частин і підрозділів внутрішніх військ планувалося вжити дієвих заходів щодо [30, с. 74]:

– зменшення обсягів бойової служби оптимізацією виконання завдань; перегляду актів міжвідомчих комісій стосовно охорони об'єктів; насичення заборонених зон інженерно-технічними засобами охорони;

– зменшення обсягів внутрішньої служби відміною нарядів по роті, їдальні; об'єднання місць зберігання зброї і як наслідок − зменшення кількості внутрішніх варт; обладнання контрольно-пропускних пунктів засобами автоматичного проходу (проїзду), установлення систем відеоконтролю.

Такі заходи дали б змогу зменшити службове навантаження на військовослужбовців. Проте життя внесло свої корективи. У 2014 р. навантаження на них суттєво збільшилось у зв'язку з виконанням завдань з охорони громадського

порядку під час протестів на Майдані Незалежності у Києві, а також в антитерористичній операції у Донецькій та Луганській областях. Події на сході України спричинили зростання кількості об'єктів, які Національна гвардія України взяла під охорону та оборону.

Збереження життя та здоров'я військовослужбовця. На думку значної частини військовослужбовців, служба у внутрішніх військах є небезпечною. Респонденти вважають свою службу небезпечною для життя та здоров'я з таких причин:

– несення служби зі зброєю завжди становить небезпеку;

– спецконтингент, що підлягає конвоюванню, має різні інфекційні захворювання, які можуть викликати хворобу;

– під час несення служби часто зустрічаються громадяни, які порушують порядок та законність;

– бракує суттєвої допомоги та підтримки з боку військовослужбовців строкової служби в екстремальних умовах.

Медичне забезпечення у внутрішніх військах спрямоване на задоволення потреб військовослужбовців, членів їх сімей, пенсіонерів у медичному обслуговуванні та підтриманні стану здоров'я військовослужбовців на рівні, необхідному для ефективного виконання ними службових обов'язків [30, с. 83].

Лікування та реабілітація військовослужбовців, службовців внутрішніх військ та членів їх сімей здійснюється на власній лікувально-профілактичній базі, яка представлена двома шпиталями та чотирма медичними санаторно-курортними закладами.

Проліковано у шпиталях і оздоровлено у медичних реабілітаційних центрах протягом 2012 р. близько 15 тис. військовослужбовців та членів їх сімей [30, с. 83].

Упродовж 2013 р. у Головному військово-медичному клінічному центрі (м. Київ), військово-медичних клінічних центрах регіонів (міста Вінниця, Харків, Львів, Одеса, Севастополь, Ірпінь), 18 військових шпиталях та поліклініках стаціонарне лікування у військово-медичних закладах пройшло близько 159,6 тис. військовослужбовців Збройних Сил, ветеранів військової служби та учасників війни,

членів їх сімей. Серед них 49 % становлять військовослужбовці Збройних Сил України (рис. 3.17) [32, с. 37].

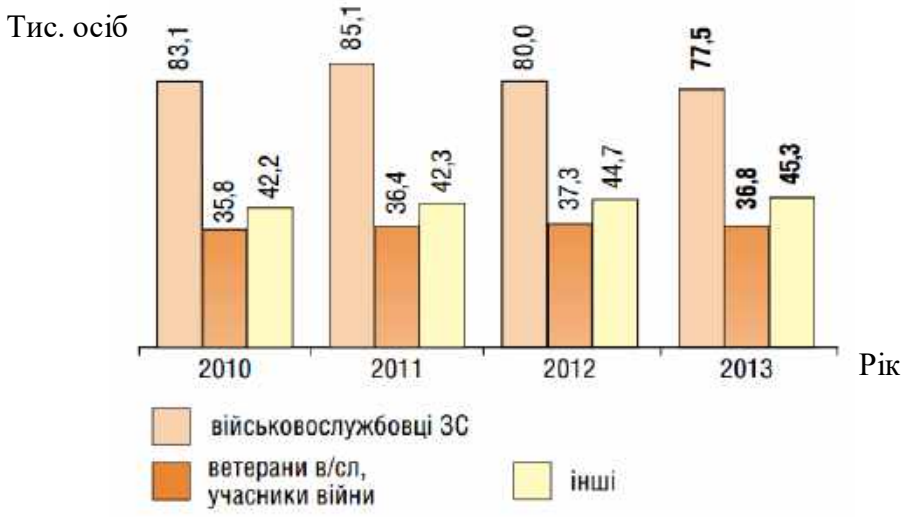


Рис. 3.17. Результати стаціонарного лікування у 2010–2013 рр.

Примітка. Рисунок запозичено [32, с. 37].

Дев’ять центрів медичної реабілітації та санаторного лікування (військових санаторіїв) Міністерства оборони України забезпечили повноцінний відпочинок і кваліфіковане лікування військовослужбовців та членів їх сімей, ветеранів військової служби, ветеранів війни, учасників ліквідації аварії на Чорнобильській АЕС, а також інших категорій громадян, яким законодавчо надано право на лікування у військових медичних закладах.

Загалом санаторно-курортним лікуванням та медичною реабілітацію забезпечено майже 18,6 тис. військовослужбовців, ветеранів військової служби, інвалідів війни та учасників бойових дій, членів їх сімей та працівників Збройних Сил України, із них близько 67 % – це військовослужбовці та ветерани (рис. 3.18) [32, с. 37].

Основні заходи медичного забезпечення Збройних Сил України були спрямовані на вдосконалення лікувально-діагностичної бази регіональних військових лікувальних закладів та медичних підрозділів військових частин, забезпечення їх сучасними зразками медичної апаратури й обладнання,

впровадження передових медичних технологій у лікувально-діагностичний процес, відкриття нових лікувально-діагностичних відділень у військових лікувальних закладах [32, с. 37].

Рис. 3.18. Результати санаторно-курортного лікування у 2010–2013 рр.

Примітка. Рисунок запозичено [32, с. 37].

Унаслідок анексії Автономної Республіки Крим, де була зосереджена значна частина медико-реабілітаційних центрів, а також у зв’язку з прийняттям Закону України "Про запобігання фінансовій катастрофі та створення передумов для економічного зростання в Україні" [265], відповідно до якого військовослужбовців позбавлено пільг, суттєво зменшилися можливості військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення у забезпеченні військовослужбовців та членів їх сімей санаторно-курортним лікуванням та медичною реабілітацію.

Суб’єктами формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є як держава, так і громадянське суспільство. Невідповідність реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД в особливий (воєнний) період зумовлює включення у процес забезпечення воєнної безпеки громадянського суспільства. Тобто, якщо в особливий (воєнний) період функції органів державної влади щодо забезпечення воєнної безпеки не реалізовуються, то їх реалізацію беруть на себе добровольчі

підрозділи, волонтери тощо. За період ведення бойових дій 2014–2015 рр. є безліч прикладів забезпечення волонтерами шпиталів та військових підрозділів, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, медичним обладнанням та медичними препаратами.

Для успішної професійної діяльності військовослужбовців велике значення мають умови проживання. Тому одним із основних мотивів підписання контракту є отримання житла, оскільки більша частина військовослужбовців його не має. У зв'язку з відсутністю елементарних санітарно-гігієнічних умов проживання у гуртожитках або за браком гуртожитків взагалі значна кількість військовослужбовців орендує житло за свої кошти (додаток М).

Військовослужбовці-контрактники, які орендують житло власним коштом, – це потенційні наймані працівники, що змушені розірвати контракти або не продовжувати службу по закінченні їх терміну, якщо не відбудуться вагомі позитивні зміни у грошовому або житловому забезпеченні. Щоб запобігти такому прогнозу, треба зробити певні кроки, а саме надавати військовослужбовцям та їх сім'ям гуртожитки. Адже респонденти не вірять і не сподіваються, що ситуація із забезпеченням житлом у військах поліпшиться. На будівництво власних гуртожитків або оренду в інших установах також необхідні значні кошти.

Як позитивний приклад з питань поліпшення умов проживання можна навести військові частини 2260, 3001, 3008, 3012, 3027, 3030 та 3039, у яких є гуртожитки, де раніше були спальні приміщення підрозділів (казарми). Проте кількість місць у нових гуртожитках не задовольняє потреби військових частин.

Міністерством оборони України розгорнуто роботу щодо переобладнання казарм під житло, зокрема, протягом 2013 р. уведено в експлуатацію 6 казарм на 635 ліжко-місць у містах Київ, Львів, Одеса, Севастополь, Старокостянтинів, смт Озерне. Також Генеральним штабом вживаються заходи щодо збільшення кількості переобладнаних під житло казарм без залучення підрядних організацій. За результатами цієї роботи додатково введено в експлуатацію 769 ліжко-місць у містах Київ, Львів, Одеса, Севастополь, Мукачеве, Феодосія, Яворів, Бахчисарай, смт Гвардійське (рис. 3.19) [32, с. 38].

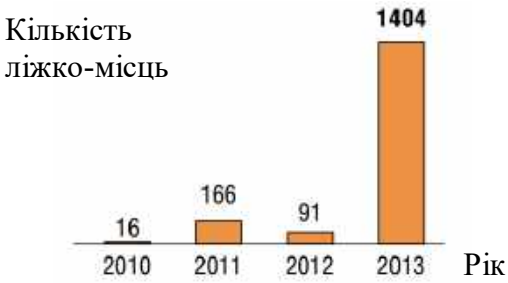


Рис. 3.19. Стан забезпечення військовослужбовців-контрактників службовим житлом

Примітка. Рисунок запозичено [32, с. 38].

Спостерігаються також позитивні зміни у вирішенні питань щодо виплат компенсацій за піднаймання житла. Проте їх отримують не всі військовослужбовці через недофінансування військових частин.

Упродовж 2006–2012 рр. видатки на потреби внутрішніх військ не перевищували половини від нормативної потреби і становили близько 21,0–47,7 %.

Державним бюджетом України на утримання внутрішніх військ МВС України у 2012 р. було передбачено 1 294,2 млн грн, що становило 25,5 % нормативної потреби (5 078,5 млн грн). Фінансування з державного бюджету проведено у повному обсязі. Доходи спеціального фонду становили 167,4 млн грн [30, с. 99].

Найбільшою проблемою для військовослужбовця-контрактника стосовно виплати компенсацій є недовіра власника житла, який не бажає підписувати з ним договір найму житлового приміщення, на підставі якого цьому військовослужбовцю військовою частиною здійснюється відповідна виплата.

Отже, своєчасне забезпечення постійним чи тимчасовим житлом (службовими квартирами, гуртожитками) є важливим мотивом проходження військової служби за контрактом.

У складний економічний період для військовослужбовців-контрактників велике значення мають навіть такі чинники, як вчасна виплата грошей на відрядження, а також забезпечення речовим майном. Респонденти не у повному обсязі отримують на речових складах частин військове та спеціальне обмундирування. Вони звертають увагу також на те, що дуже низька якість

форменого одягу та взуття; строки носіння форменого одягу (особливо польового) не відповідають реальності; довга процедура отримання речового майна; несвоєчасне забезпечення речовим майном. Усе зазначене вище також спричиняє додаткові витрати на купівлю військового одягу.

Системою професійного відбору на службу за контрактом передбачено, що до військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення повинні приходити найкращі фахівці [73; 326]. Проте сучасний стан всебічного забезпечення військовослужбовців-контрактників не дозволяє взагалі говорити про можливість відбору кандидатів. На жаль, служити до внутрішніх військ часто приходять "тимчасові" спеціалісти, які не можуть себе реалізувати у цивільному житті. Тому й відповіді у них адекватні: станом на 2006–2007 рр. близько 6 % респондентів вважали свою службу у внутрішніх військах тимчасовою, близько 4 % – не бажали служити взагалі. Результати проведених досліджень за 2011–2012 рр. у порівнянні з наведеним вище суттєво не різняться (додаток Н). Його періоди проведення та вибірка опитаних відображені у табл. 3.10.

Таблиця 3.10

Період проведення соціально-психологічного опитування та вибірка опитаних

Територіальне командування та військова частина прямого підпорядкування внутрішніх військ	Період проведення дослідження	Вибірка, осіб
Південне	06.02–12.02.2011 р.	463
Західне	16.05–21.05.2011 р.	460
Центральне	18.09–25.09.2011 р.	449
Кримське	02.10–09.10.2011 р.	269
Північне	26.02–03.03.2012 р.	872
3028, 3029	09.04–14.04.2012 р.	320
З охорони особливо важливих об’єктів	04.11–10.11.2012 р.	706
Усі територіальні командування та військові частини прямого підпорядкування внутрішніх військ	2011–2012 рр.	3 539

Примітка. Таблицю складено автором за джерелами [336–342].

Обсяг генеральної сукупності у досліджуваному періоді розраховано відповідно до відображеної у джерелі [30, с. 17, 72] інформації: значення показника "штатна чисельність рядового, сержантського та старшинського складу" помножено

на значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" зазначеної категорії військовослужбовців. Обсяг генеральної сукупності складав 11 613 осіб. Запропонований нами обсяг вибірки (3 539 осіб) по відношенню до обсягу генеральної сукупності (11 613 осіб) становив 30,5 %, відповідав вимогам нормативно-правового акта [186, п. 3.2], таким чином, був обґрунтованим. Більш того, визначений обсяг вибірки був обґрунтованим і для іншої генеральної сукупності – не тільки для внутрішніх військ, а й для інших військових формувань, які не завершили перехід на комплектування військових посад контрактним способом. Цей обсяг генеральної сукупності розраховано відповідно до відображеної інформації у джерелах [32, с. 26; 286; 289; 290]: чисельність рядового, сержантського та старшинського складу за контрактом військових формувань, які не завершили зміну способу комплектування на контрактний, приблизно дорівнює чисельності трьох останніх призовів досліджуваного періоду (74 100 осіб). Запропонований обсяг вибірки (3 539 осіб) по відношенню до генеральної сукупності (74 100 осіб) приблизно складав 5 %, також відповідав вимогам нормативно-правового акта [186, п. 3.2], таким чином, був обґрунтованим.

За результатами цього дослідження лише близько 50 % військовослужбовців-контрактників виявили бажання проходити службу надалі; їх військовий стаж – більше 15 років. Понад 40 % респондентів планували продовжувати службу лише за умови підвищення грошового забезпечення або отримання житла.

З метою виявлення регіональних відмінностей умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД здійснено поділ військових частин (які розміщенні у різних регіонах) на групи за причинами продовження служби їх військовослужбовцями-контрактниками та за причинами звільнення цієї категорії військовослужбовців. Для цього застосовано метод кластерного аналізу.

Результати першого та другого етапів проведення кластерного аналізу військових частин за причинами продовження служби їх військовослужбовцями-контрактниками відображені у додатку П (рис. П.1–П.3). Поділ військових частин за кластерами та їх характеристики подано у табл. 3.11.

Таблиця 3.11

Результати кластеризації військових частин за причинами продовження служби їх військовослужбовцями-контрактниками

Номер кластера	Військова частина	Характеристика кластера
1	3011 м. Кривий Ріг; 3021 м. Дніпропетровськ; 3024 м. Павлоград; 3054 м. Дніпропетровськ; 3022 м. Шостка; 3002 м. Львів; 1241 м. Івано-Франківськ; 4125 м. Краснокаменка; 3026 м. Запоріжжя; 3033 м. Запоріжжя	Військовослужбовці цих частин мають бажання продовжити службу до пенсійного чи граничного віку
2	3052 м. Полтава; 3059 м. Кременчук; 1141 м. Луцьк; 3028 м. Калинівка; 3058 м. Гаспра; 3030 м. Київ; 3027 с. Нові Петрівці; 2260 м. Київ; 3066 м. Київ; 3047 м. Житомир; 3029 м. Запоріжжя; 3056 м. Херсон	Військовослужбовці цих частин не мають мотивації продовження служби
3	3036 м. Дніпропетровськ; 4114 м. Львів; 3053 м. Хмельницький; 3009 м. Сімферополь; 4110 м. Краснокаменка; 3055 м. Євпаторія; 3061 м. Черкаси; 3039 м. Миколаїв	Основною мотивацією продовження служби у наведених у військових частинах є можливість отримати квартиру

Як видно з табл. 3.11, найбільшої уваги заслуговує кластер 2. До нього належать військові частини, військовослужбовці яких не мають мотивації продовження служби, в середньому більше половини військовослужбовців наведених частин планують звільнятися, обґрунтовуючи свій намір. Більше половини військовослужбовців, що проходять службу у військових частинах кластера 1, бажають продовжити службу. Кластер 3 характеризується мотивацією продовження служби у військовій частині, що полягає у можливості отримати квартиру. Саме тому менше половини військовослужбовців, які проходять службу у військових частинах кластера 3, планують звільнятися.

Результати першого та другого етапів проведення кластерного аналізу військових частин за причинами звільнення їх військовослужбовців-контрактників відображені у додатку П (рис. П.4–П.6). Поділ військових частин за кластерами та їх характеристики подано у табл. 3.12.

За причинами звільнення військовослужбовців було виділено три кластери військових частин. Кожен з отриманих кластерів відрізняється від інших за мотивами звільнення військовослужбовців. Так, до кластера 1 належать військові частини, у військовослужбовців яких переважають особисті мотиви, а до кластера 3,

навпаки, входять ті військові частини, військовослужбовці яких звільняються за відсутності належного грошового забезпечення.

Таблиця 3.12

Результати кластеризації військових частин за причинами звільнення їх військовослужбовців-контрактників

Номер кластера	Військова частина	Характеристика кластера
1	3052 м. Полтава; 3002 м. Львів; 3009 м. Сімферополь; 4110 м. Краснокаменка; 3055 м. Євпаторія; 3058 м. Гаспра; 3027 с. Нові Петрівці; 2260 м. Київ; 3047 м. Житомир; 3033 м. Запоріжжя; 3029 м. Запоріжжя; 3056 м. Херсон	Військовослужбовці цих військових частин мають бажання звільнитися: по закінченні контракту; за першої можливості; за умови відсутності позитивних змін у ставленні керівництва
2	3011 м. Кривий Ріг; 3021 м. Дніпропетровськ; 3024 м. Павлоград; 3036 м. Дніпропетровськ; 3054 м. Дніпропетровськ; 4114 м. Львів; 1241 м. Івано-Франківськ; 3053 м. Хмельницький; 4125 м. Краснокаменка; 3030 м. Київ; 3061 м. Черкаси; 3026 м. Запоріжжя; 3039 м. Миколаїв	Військовослужбовці цих військових частин планують звільнитися: за організаційно-штатними заходами; у разі незабезпечення їх власним житлом
3	3059 м. Кременчук; 3022 м. Шостка; 3028 м. Калинівка; 3066 м. Київ	Основною мотивацією звільнення з військової служби у цих військових частинах є низький рівень грошового забезпечення

За результатами проведених розрахунків (табл. 3.11 і 3.12) кластерні групи військових частин за причинами продовження служби їх військовослужбовцями-контрактниками та за причинами звільнення цієї категорії військовослужбовців не збігаються. Тобто у військових частинах, у яких військовослужбовці не мотивовані проходити службу, вони мають різні причини для звільнення.

Результати досліджень свідчать про неможливість відбору кандидатів на військову службу за контрактом з деяких основних причин, зокрема це

а) загальнодержавні причини:

– низький рівень грошового забезпечення військовослужбовців-контрактників; незабезпеченість елементарними умовами проживання цієї категорії осіб особового складу (відсутність службових квартир, гуртожитків); знижене матеріальне забезпечення військовим та спеціальним майном; незадовільний рівень соціального захисту військовослужбовців;

– недосконалість нормативно-правової бази стосовно професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ (Національної гвардії України) під час виконання ними службово-бойових завдань; зниження престижу служби у внутрішніх військах (Національній гвардії України) порівняно з іншими військовими формуваннями та правоохоронними органами спеціального призначення;

б) внутрішні причини, які залежать від управління військових частин:

– відсутність гуртожитків або незадовільні санітарно-гігієнічні умови проживання особового складу у військових частинах; неналежна увага командирів до побутових умов служби та відпочинку особового складу;

– недостатня організація професійної підготовки та відсутність матеріальної бази для її проведення; службове перевантаження особового складу;

– відсутність організацій громадського харчування для офіцерів та військовослужбовців-контрактників; неналежна увага посадових осіб до забезпечення речовим майном; недостатність коштів для своєчасної виплати грошей за відрядження.

Проведене соціально-психологічне дослідження дало змогу виявити певні проблеми з питань комплектування військових посад контрактним способом. Для поліпшення процесу комплектування доцільно: підвищити грошове забезпечення військовослужбовцям за контрактом; удосконалити нормативно-правову базу стосовно професійної діяльності військовослужбовців внутрішніх військ (Національної гвардії України) під час виконання ними службово-бойових завдань; створити елементарні умови проживання для цієї категорії особового складу, покращити матеріальне забезпечення військовослужбовців військовим та спеціальним майном; удосконалити організацію професійної підготовки з використанням сучасних методів та інноваційних технологій навчання, поліпшити матеріальну базу для проведення занять; організувати активний і безперервний пошук кандидатів на військову службу за контрактом.

Розглянувши механізм мотивування трудової діяльності найманих працівників (див. рис. 1.9) через призму державного регулювання їх зайнятості у військових

формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, варто зауважити, що:

– важливим складником процесів формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є саме законодавчо затверджені стимули;

– такі стимули повинні формуватися на підґрунті виявлених першочергових потреб найманих працівників – потенційних військовослужбовців за контрактом;

– мотивацію СБД у найманих працівників можна формувати з використанням інтересів та ціннісних орієнтацій, виходячи із законодавчо затверджених стимулів, які реалізуються на практиці.

Стосовно проведених Українським центром економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова досліджень [113, с. 34–37] можна висновити, що формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД ускладнюється саме через неповну відповідність законодавчо затверджених стимулів до СБД очікуванням громадян (додаток Р).

Вважаю, що на стан зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення істотно впливають зовнішні стосовно до людини чинники. М. В. Семикіна такі чинники називає зовнішніми мотиваторами [358, с. 199]. Підтвердженням того, що мотивація підписання контракту про проходження військової служби має регіональні відмінності, є і наказ командувача внутрішніх військ МВС України [317]. Тому висуваю гіпотезу про існування залежності стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення від значень основних показників мотивації СБД.

За результатами проведених соціально-психологічних досліджень у внутрішніх військах МВС України автором дисертаційної роботи визначено основні показники мотивації СБД найманих працівників, а саме такі, як: відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати; рівень безробіття; витрати на нерухомість (оренда та купівля житла); географічне розташування регіону поряд із більш соціально-економічно розвинутою країною.

За даними 2007 р. було визначено відносні за регіонами значення показників мотивації СБД і порівняно їх із значеннями показника "укомплектованість

військових посад контрактним способом" військових частин відповідних регіонів [317]. Зупинимося на розгляді цього дослідження.

Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати. У січні–серпні 2007 р. у всіх регіонах України стабільно зростала реальна середньомісячна зарплатня. Незважаючи на це, залишалася значною її диспропорція між регіонами. Лише 5 регіонів мали зарплатню, вищу за середню по Україні (у м. Київ на 865,2 грн, Донецькій області – на 178,1 грн, Дніпропетровській – на 132,6 грн, Запорізькій – на 44,9 грн та Київській – на 10,6 грн). Проте у всіх регіонах середньомісячна заробітна плата була вища за законодавчо встановлений прожитковий мінімум для працездатної особи і становила 561,0 грн [371]. Слід зауважити, що у Києві середня заробітна плата втричі перевищувала грошове забезпечення військовослужбовця-контрактника.

Порівнявши регіональні диспропорції за рівнем середньої заробітної плати станом на серпень місяць у 2007 та 2013 рр., автор дійшов висновку, що ситуація дещо змінилася. До регіонів, які мали зарплатню, вищу за середню по Україні (м. Київ – 5 035 грн, Донецька область – 3 820 грн, Дніпропетровська – 3 373 грн та Київська – 3 335 грн), приєдналася Луганська область (3 406 грн) і від'єдналася – Запорізька (3 159 грн) [214].

Рівень безробіття. За 7 місяців 2007 р. кількість зареєстрованих безробітних громадян у цілому по Україні зменшилася на 21,6 % (для порівняння: за 8 місяців 2006 р. – на 21,2 %). Найбільше скорочення кількості безробітних протягом звітного періоду спостерігалось у таких регіонах, як АР Крим (на 41,9 %), Хмельницька (на 32,1 %), Херсонська, Вінницька (на 30,7 %) та Кіровоградська (на 30,4 %) області. Найвищий рівень офіційно зареєстрованого безробіття було зафіксовано у Рівненській (4,0 %), Тернопільській (3,7 %), Черкаській та Житомирській (по 3,3 %) областях, а також у Івано-Франківській та Полтавській (відповідно 3,1 та 3,2 %) (рис. 3.20) [371].

Порівнявши регіональні диспропорції значень наведеного показника за 2007 і 2013 рр., бачимо, що на картограмі ситуація істотно змінилася (рис. 3.20 і 3.21).

Із загостренням фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр. рівень безробіття по Україні зріс, і відповідно кількість найманих працівників, бажаючих проходити

Рис. 3.20. Рівень офіційно зареєстрованого безробіття за регіонами (станом на серпень 2007 р.)

Рис. 3.21. Рівень офіційно зареєстрованого безробіття населення працездатного віку за регіонами (станом на червень 2013 р.)

військову службу за контрактом, збільшилася. Проте, як вони самі зазначали, це для них була тимчасова робота, й у разі зміни ситуації на ринку праці на краще вони готові були розірвати контракт у будь-який зручний для них час. Звісно, це не задовольняло командирів військових частин. Станом на червень 2013 р. найбільш сприятливі умови за значенням наведеного показника (виходить за порогове) були у Рівненській області – 10,8 %, Тернопільській – 10,7 %, Чернігівській – 10,4 % та Житомирській – 10,2 %.

Витрати на нерухомість (оренда та купівля житла). Звісно, на своє грошове забезпечення військовослужбовець за контрактом придбати житло не зможе. На рис. 3.22 відображено порівняння цін на купівлю нерухомості і відповідно на оренду житла за регіонами [351] (додаток С). Хоча ціни на купівлю нерухомості та оренду житла зазнали змін, картограма 2013 р. порівняно з 2007 р. не змінилася, тобто відносні умови зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення за регіонами за цим показником лишилися без змін. "Серед міст України немає жодного, де простежувався би постійний тренд збільшення або зменшення цін. Натомість повсюдно відбуваються коливання в межах плюс/мінус два-три відсотки щомісячно" [382, с. 7].

Варто звернути увагу на те, що наразі експертами з нерухомості не публікуються аналітичні матеріали з чітко визначеними середніми значеннями досліджуваного показника за регіонами, що ускладнює проведення таких досліджень.

Географічне розташування регіону поряд з більш соціально-економічно розвинутою країною. До регіонів, які географічно межують з більш соціально-економічно розвинутими країнами, відносять Волинську, Львівську, Закарпатську, Івано-Франківську та Чернівецьку області. У цих регіонах мотивація працевлаштування найманих працівників у внутрішніх військах нейтралізується через можливість працювати за кордоном, яка сформована родинними зв’язками.

Відносні за регіонами значення інтегрованого показника мотивації СБД станом на 2007 р. порівняємо з наведеними у наказі командувача внутрішніх військ [317] значеннями показника "укомплектованість військових посад контрактним

способом" військових частин відповідних регіонів на цей же рік, що відображено у додатку Т.

Рис. 3.22. Ціни на житло та оренду за регіонами на кінець 2007 р. (за основу взято 2-кімнатну квартиру на околиці міста)

Ситуація, яка склалась у військових частинах внутрішніх військ, розташованих у Вінницькій області, справді є наслідком неналежної роботи їх командирів та кадрових підрозділів, як це зазначено у наказі командувача [317].

З використанням даних додатка Т розраховано значення вибіркового коефіцієнта кореляції встановлення наявності залежності стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення від значень основних показників мотивації СБД за формулою (2.1) й отримано, що

$$r_{xy} = 0{,}62. \qquad (3.15)$$

У результаті проведеного за формулою (2.2) розрахунку зроблено висновок, що коефіцієнт кореляції є значущим:

$$|3{,}92| > 2{,}06. \qquad (3.16)$$

Отже, результати дослідження [163] дають підстави стверджувати, що є залежність стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення від значень основних показників мотивації СБД, зокрема таких, як: відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати; рівень безробіття; витрати на нерухомість (оренда та купівля житла); географічне розташування регіону поряд з більш соціально-економічно розвинутою країною.

Підтвердженням цього є динаміка значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" військових частин внутрішніх військ за регіонами у 2008–2013 рр. (додаток У). Укомплектованість не менше 90 %, що, на думку експертів, є достатньою, спостерігалась у військових частинах, пунктами постійної дислокації яких є міста Калинівка Вінницької області, Кузнецовськ Рівненської області, Нетішин Хмельницької області, Южноукраїнськ Миколаївської області, Славутич Київської області та Шостка Сумської області. Низький рівень укомплектованості військових посад контрактним способом спостерігався у військових частинах, пунктами постійної дислокації яких є міста Київ, Донецьк, Дніпропетровськ, населені пункти Автономної Республіки Крим та Київської області.

У результаті спілкування з офіцерами військових частин, які на сьогодні достатньо укомплектовані, також виявлено проблему, пов’язану з постійною плинністю кадрів: значна частина військовослужбовців за контрактом рядового та сержантського складу проходить службу не більше ніж за одним контрактом. Вільні військові посади укомплектовують іншими громадянами України, які стоять перед вибором: проходити військову службу за призовом (протягом одного року) чи за контрактом (протягом трьох років). Це набагато краще, адже впродовж двох років із трьох військову службу проходить більш підготовлена людина. Проте із завершенням переходу з призовного способу комплектування на контрактний

згадані 6 військових частин також не будуть достатньо укомплектовані, оскільки одним із джерел інформації про військову службу за контрактом є існування військової служби за призовом.

За результатами проведених досліджень щодо вивлення регіональних відмінностей соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД автор звертає увагу на таке.

У військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення під час оцінювання результатів діяльності управлінь військових частин і підрозділів щодо зайнятості у них варто враховувати регіональні відмінності у соціально-економічних умовах.

Одержано групування регіонів за визначеними показниками мотивації СБД, зокрема такими, як: відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати; рівень безробіття; витрати на нерухомість (оренда та купівля житла); географічне розташування регіону поряд з більш соціально-економічно розвинутою країною. У результаті станом на 2013 р. виокремлено чотири типи регіонів за умовами комплектування військових посад контрактним способом.

Найбільш сприятливі: Житомирська, Закарпатська, Тернопільська, Херсонська, Чернівецька та Чернігівська області.

Більш сприятливі: Вінницька, Волинська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Львівська, Хмельницька, Рівненська, Сумська та Черкаська області.

Менш сприятливі: АР Крим, Запорізька, Миколаївська, Одеська, Полтавська та Харківська області, м. Севастополь.

Найменш сприятливі: Дніпропетровська, Донецька, Київська, Луганська та Харківська області, м. Київ.

Зважаючи на недофінансування, кошти, що виділені на будівництво гуртожитків, насамперед направляти у військові частини, які розташовані у м. Київ, Дніпропетровській, Донецькій, Київській, Луганській та Харківській областях. Адже вирішення питання хоча б із тимчасовим житлом може стати пріоритетним мотивом підписання контракту про проходження військової служби в цих регіонах.

З огляду на зазначене вище виникає потреба у проведенні окремого дослідження на предмет привабливості служби саме у військових частинах, які розташовані у регіонах з найменш сприятливими умовами зайнятості.

З метою визначення привабливості служби саме у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, які були розташовані у регіонах з найменш сприятливими умовами зайнятості станом на кінець 2008 р. (у м. Київ, АР Крим, Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Київській та Одеській областях), проведено додаткові дослідження. За результатами опитування встановлено, що вирішальним мотивом для військовослужбовців-контрактників із стажем військової служби більше десяти років є перспектива раннього виходу на пенсію та можливість займатися іншою діяльністю (43 % респондентів); із стажем військової служби менше десяти років – можливість здобути безоплатну вищу освіту (31 % респондентів).

Аналогічні результати одержано внаслідок порівнювання за регіонами співвідношення слухачів заочної форми навчання Академії внутрішніх військ МВС України (рис. 3.23).

Найбільша частина слухачів заочної форми навчання (28 %) – жителі Харківської області (в основному, це військовослужбовці, які проходять службу у підрозділах забезпечення Академії). Значна частина – це військовослужбовці з регіонів, найменш сприятливих для підписання контракту про проходження військової служби, а саме: з Київської та Дніпропетровської областей – по 14 %, Запорізької області – 13 %, Донецької області та АР Крим – по 8 %. І лише на інші 19 областей країни припадало 15 % слухачів заочної форми навчання Академії внутрішніх військ МВС України (додаток Х).

Бажання здобути вищу освіту є зрозумілим, адже освіта визначає інший статус і гарантує більшу зарплатню, але, на жаль, не у внутрішніх військах. Після закінчення навчання та терміну контракту більша частина військовослужбовців звільнюється (67 %). Здобуття вищої освіти дає можливості найманому працівникові бути більш конкурентоспроможним та мобільним на ринку праці, а також продавати послуги своєї праці за більшу ціну.

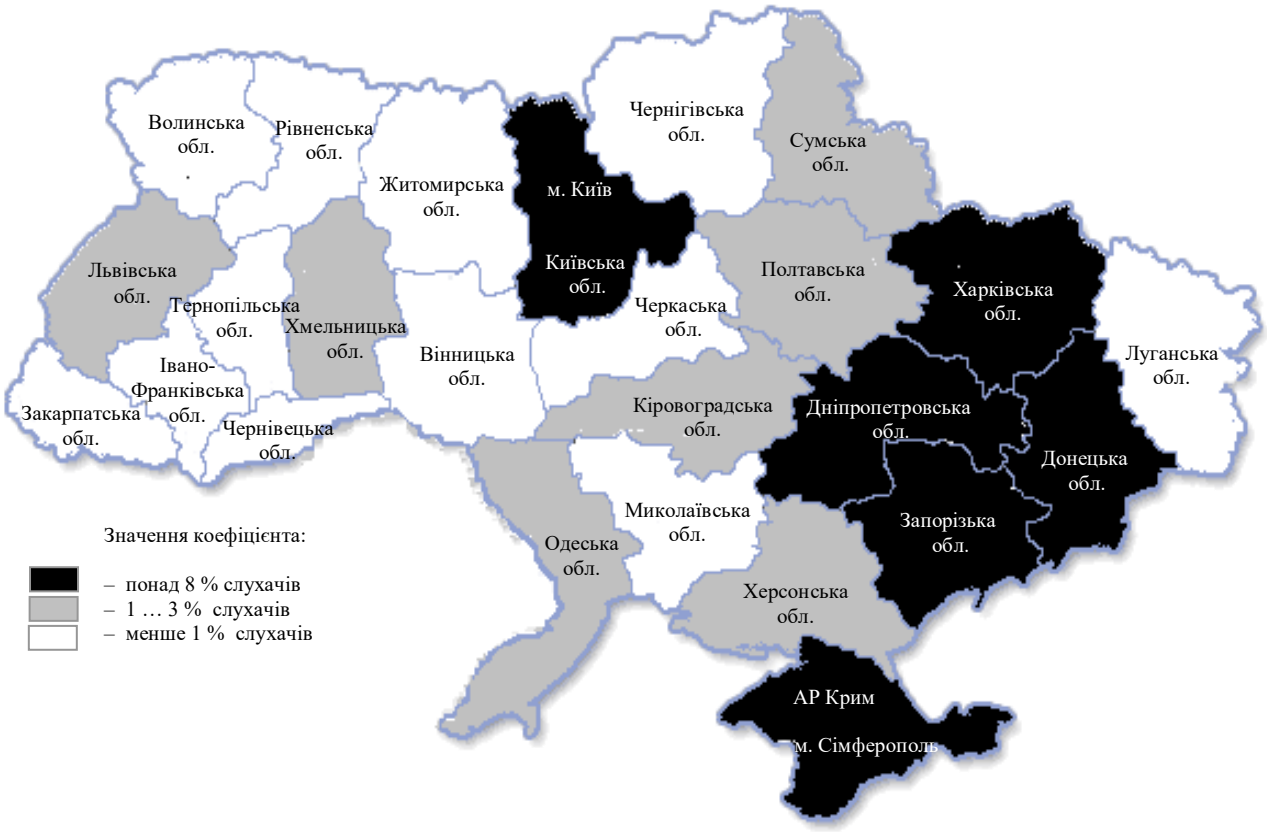


Рис. 3.23. Відносні значення чисельності слухачів заочної форми навчання Академії внутрішніх військ МВС України за регіонами (станом на 2008–2009 навчальний рік)

Освітній рівень військовослужбовців-контрактників Збройних Сил України подано на рис. 3.24. Питома вага цієї категорії військовослужбовців з вищою освітою становить 50 %.

Було проведено порівняння відносних значень показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" у внутрішніх військах МВС України з відносними значеннями чисельності слухачів заочної форми навчання Академії внутрішніх військ МВС України за регіонами. З використанням даних додатка Ц розраховано вибірковий коефіцієнт кореляції за формулою (2.1) й отримано, що

$$r_{xy} = 0{,}48. \qquad (3.17)$$

За допомогою формули (2.2) визначено, що коефіцієнт кореляції є значущим, тому що

$$|2{,}69| > 2{,}06, \qquad (3.18)$$

тобто існує залежність стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення від можливості здобуття безоплатної вищої освіти військовослужбовцями-контрактниками [160].

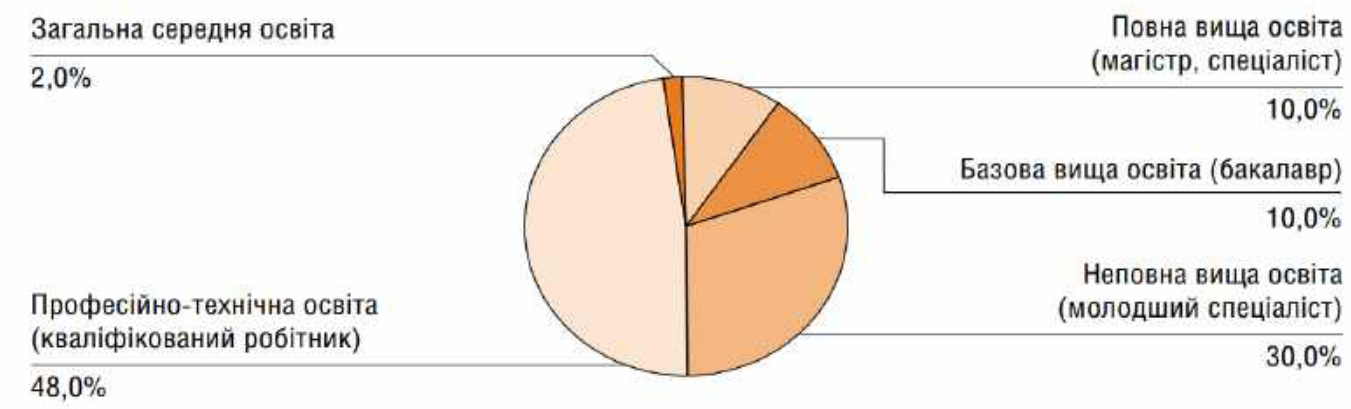


Рис. 3.24. Освітній рівень військовослужбовців за контрактом Збройних Сил України (на кінець 2013 р.)

Примітка. Рисунок запозичено [32, с. 37].

Слухачі заочної форми навчання звертають увагу на те, що оплачувати проїзд та проживання під час сесії вони повинні власним коштом. Оскільки Академія внутрішніх військ МВС України (наразі Національна академія Національної гвардії України) знаходиться у Харкові, то значна чисельність серед тих, хто навчається, – це військовослужбовці з військових частин Харківської області.

Якщо розглядати залежність стану зайнятості у військових формуваннях саме у найменш сприятливих для цього регіонах України (у м. Київ, АР Крим, Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Київській та Одеській областях) можливості здобуття безоплатної вищої освіти військовослужбовцями за контрактом, то коефіцієнт кореляції є більшим

$$r_{xy} = 0{,}65, \qquad (3.19)$$

Окремо зупинимося на військовослужбовцях-контрактниках військових частин, що знаходяться у м. Одеса. За результатами проведеної з ними бесіди встановлено, що вони віддають перевагу Одеському державному університету внутрішніх справ, у якому оплачують незначну частину вартості навчання.

Не кожен випускник середньої школи, який бажає продовжити навчання у вищих навчальних закладах, має таку можливість. Багато студентів навчається у вищих навчальних закладах на контрактній основі, але не у кожного є такі можливості. Зазначені чинники у дійсності обмежують право людини на освіту, хоча згідно з Конституцією України воно може бути тимчасово обмежене тільки в умовах воєнного та надзвичайного стану.

Як таких пільг для військовослужбовців-контрактників внутрішніх військ під час вступу до вищих навчальних закладів немає, за винятком вищих навчальних закладів МВС України. Відповідно до Умов прийому до вищих навчальних закладів військовослужбовці за контрактом повинні на загальних умовах складати вступні випробування і брати участь у конкурсі. Проте для молодої людини, яка не має джерел фінансування, але бажає працювати і заочно навчатися, військова служба за контрактом переважатиме над роботою на приватному підприємстві (додаток Ш).

Саме тому автор не погоджується з припущенням учених П. Є. Шевчук та Г. Ю. Швидкої, які вважають, що "заміна загальної строкової військової служби на контрактну може призвести до деякого зниження охоплення вищою освітою серед чоловіків певних вікових груп" [409, с. 90].

Соціологи визначають, що шанси заробити гроші на навчання, здобути освіту, яка після служби забезпечить належне життя, стають вирішальними під час підписання контракту про проходження військової служби у США. З початком переходу до професійних військових формувань у цій країні було запроваджено програму пільг для здобуття освіти військовослужбовцями під час служби або по її закінченні. Після чотирьох років служби у збройних силах американський солдат може накопичити достатню суму грошей для навчання у коледжі. Конгресом США

затверджено спеціальну програму заочного навчання військовослужбовців в університетах та коледжах, яка постійно вдосконалюється [332].

У Німеччині діє федеральний закон "Про забезпечення військовослужбовців", який визначає порядок здобуття у збройних силах освіти або підвищення кваліфікації у вибраній галузі. Закон передбачає такі варіанти, як перепідготовка за новим фахом, завершення початкової освіти, а також отримання свідоцтва, яке дає право на навчання у вищих навчальних закладах.

У бундесвері створено спеціальну федеральну службу, в центрі уваги якої – питання професійної підготовки. На її потреби щороку виділяють значні кошти. Працівники розпочинають роботу ще до призову військовослужбовців до збройних сил, проводять її протягом усього терміну служби і завершують після влаштування звільненого в запас на нове робоче місце.

Навчання військовослужбовців за контрактом у Німеччині організовується у різних формах за їх вибором. Унікальні спеціальності опановують у спеціалізованих військових школах, які здебільшого призначені для навчання військовослужбовців за контрактом, що звільнюються у запас. Навчання у школах безоплатне. Випускники отримують дипломи, атестати та свідоцтва загальнодержавного зразка [69].

Прийняття Закону України "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи" [292], у якому поступово збільшується вислуга військовослужбовців (від 20 до 25 років), та сприйняття перспективи раннього виходу на пенсію військовослужбовця призвели до погіршення укомплектованості військових посад контрактним способом, особливо у районах, які досліджуються.

У 2012 р. уперше, починаючи з 2008 р., було здійснено поетапне підвищення пенсій [293], призначених до вказаної дати відповідно до Закону України "Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб". Із 1 липня 2012 р. пенсії збільшено на 11 %, з 1 вересня – до 23 % і з 1 січня 2013 р. – до 35 % (рис. 3.25) [31, с. 44].

Як зазначалося вище, 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" [265], 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. Тобто перебувати на військовій службі понад 25 років стало економічно не вигідним. За останній період середній вік військовослужбовця України, який прослужив 25 років і вийшов на пенсію, складає 44 роки.

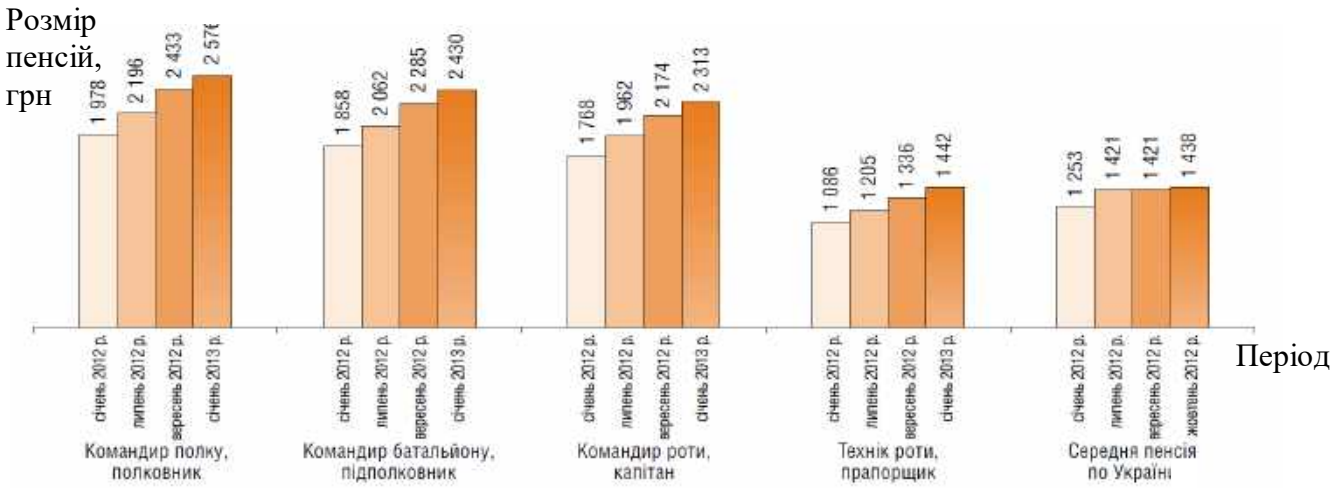


Рис. 3.25. Динаміка збільшення розмірів пенсій військовослужбовців

Примітка. Рисунок запозичено [31, с. 44].

Маємо констатувати, що пенсійний вік військовослужбовців військових формувань іноземних держав є значно вищим. Наприклад, кадрові військові Німеччини звільнюються у віці від 55 до 61 року залежно від звання [69].

Отже, з огляду на реформування пенсійної системи найвагомішим показником мотивації СБД у регіонах з найменш сприятливими умовами залишатиметься можливість здобути безоплатну вищу освіту. Тому пропоную у процесі професійного орієнтування кандидатів на військову службу за контрактом особливу увагу звертати на можливість безоплатного навчання, що для найманого працівника розширює спектр мотивів підписання контракту.

Згаданий захід дає можливість без додаткових витрат з бюджету (що є актуальним на сьогодні) збільшити кількість кандидатів на військову службу за контрактом. Звісно, це не вирішує проблеми комплектування, тому що значна більшість військовослужбовців-контрактників звільнюється після одержання диплома про вищу освіту, але дає змогу утримувати їх на службі протягом 6–9 років (терміну проходження військової служби за першим контрактом та навчання), що є важливим на сучасному етапі реформування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

Варто враховувати й інший регіональний аспект. Під час апробації результатів дисертаційного дослідження на Міжнародній науково-практичній конференції "Регіональна політика в Україні: сучасний стан та стратегія реформування" (м. Львів, 27–28 листопада 2014 р.) професор У. Я. Садова звернула увагу на те, що отримана картограма "Регіони України за умовами комплектування військових посад контрактним способом" (рис. 3.26) є дещо подібною до картограми міжрегіональних міграційних потоків.

Рис. 3.26. Регіони України за умовами комплектування військових посад контрактним способом (за статистичними даними 2013 р.)

Якщо регіони-реципієнти у міжрегіональній міграції збігаються з регіонами України з найменш сприятливими умовами комплектування військових посад контрактним способом, то міграційні потоки слід використовувати не лише для забезпечення екстериторіального принципу комплектування, а й для сприяння усуненню диспропорцій стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення.

Проте за проведеними розрахунками зроблено висновок, що значення вибіркового коефіцієнта кореляції зв'язку між умовами комплектування військових посад контрактним способом та значеннями показника "сальдо внутрішньої міграції" за регіонами України не є значущим, тобто такий зв'язок є слабкий.

В Україні виділено 5 міграційних районів: Північно-центральний, Західний, Східний, Південний та м. Київ (рис. 3.26). Головним критерієм виділення є подібність міжрегіональних міграційних процесів у регіонах (областях): динаміка прибулих та вибулих, сальдо міграції, коефіцієнт міграційної привабливості та міграційного потенціалу [334, с. 112].

Межі визначених районів майже збігаються з межами оперативних територіальних об'єднань Національної гвардії України. Тому існуючі міграційні потоки слід використовувати для забезпечення екстериторіального принципу комплектування у межах оперативних територіальних об'єднань. Для цього необхідно вивчати причини формування міжрегіональних міграційних потоків в Україні і враховувати їх в удосконалюванні методичних підходів до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці. Таким чином, забезпечуючи визначені достатні соціально-економічні умови комплектування військових посад контрактним способом і застосовуючи додаткове стимулювання, скоріше за все, можливо реалізувати екстериторіальний принцип комплектування військових посад.

3.3 Визначення гендерних особливостей формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності

У площині окресленої проблеми варто звернути увагу на домінуючу зайнятість чоловіків у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення: станом на кінець 2013 р. чисельність жінок-військовослужбовців у Збройних Силах України становила близько 12 % [серед військовослужбовців за контрактом майже третина (рис. 3.27)], а у внутрішніх військах МВС України – 5,9 % особового складу. Це є основною гендерною особливістю формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

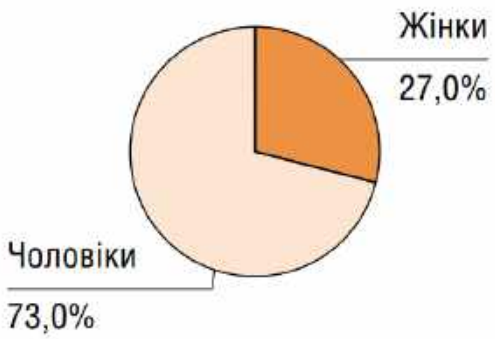


Рис. 3.27. Співвідношення жінок та чоловіків військовослужбовців-контрактників станом на кінець 2013 р.

Примітка. Рисунок запозичено [32, с. 26].

В Україні прийнято законодавчі акти стосовно сфери забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Так, у Законі України [259, ст. 17] звертається увага на те, що "жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці". Згідно із Законом України [238, ст. 20] на військову службу за контрактом приймаються жінки, які не мають військових звань офіцерського складу, з відповідною освітою та спеціальною підготовкою, віком від 18 до 40 років. Таким

чином, нормативно-правова база України стосовно трудової діяльності ґрунтується на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проте гендерна нерівність досі залишається об'єктивною реальністю в Україні. Суттєві невідповідності характеризують реалізацію економічних прав жінок і чоловіків, можливості отримання ними доходів. Не завжди ефективним є застосування на практиці існуючих положень законодавства з питань формування гендерної рівності, зокрема, забезпечення для жінок і чоловіків однакових можливостей на ринку праці. За даними Доповіді ООН про розвиток людства у 2011 р. Україна посіла 57-му сходинку у глобальному рейтингу 187 країн за показником гендерної нерівності [8, с. 7].

Дослідженнями щодо вдосконалення гендерної політики в Україні займаються такі вчені, як Е. Б. Бойченко [35], Г. В. Герасименко [57; 429], Т. А. Заяць [136, с. 39], О. В. Макарова [140, с. 21, 25], В. Г. Никифоренко [200], М. П. Попов [211, с. 19] та ін. Для жінок характерна більш пасивна трудова мобільність, ніж для чоловіків, – звертає увагу Е. Б. Бойченко [35, с. 14]. Учена пояснює це тим, що жінці складніше знайти нове робоче місце. Чимало жінок несуть основну відповідальність за забезпечення сім'ї і не можуть залишатися безробітними навіть короткий час. Ці та інші причини примушують жінок знизити вимоги до свого робочого місця, що відбивається на динаміці їх трудової мобільності [35, с. 14].

Експерти з національної жандармерії Франції, вивчаючи діяльність внутрішніх військ МВС України у площині проекту Твінінг "Упровадження та розвиток управління якістю в українській міліції", звернули увагу на необхідність збільшити набір жінок на посади офіцерів та військовослужбовців-контрактників [433, с. 10]. Досліджуючи аспекти зайнятості жінок у військових формуваннях Франції, вчені О. Лойко та А. Папікян зауважили, що "за кількістю жінок у військових лавах французькі збройні сили посідають нині третє місце серед збройних сил західного світу. Факти свідчать про те, що жінок серед безробітних набагато більше, ніж чоловіків. Головна причина інтересу француженок до суто чоловічої справи: служба в армії, незважаючи на всю її нежіночу специфіку, це постійний і непоганий заробіток" [131, с. 124, 125]. З метою забезпечення гендерної рівності щодо

зайнятості у військових формуваннях Великої Британії на території держави крім звичайних пунктів вербування діють пункти для вербування жінок.

Серед учених, політиків та самих військовослужбовців немає одностайної думки стосовно забезпечення гендерної рівності у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення. На практиці є потреба у виконанні службово-бойових завдань жінками-військовослужбовцями, навіть у складі снайперських груп підрозділів спеціального призначення.

Цілком поділяю з позицію вченої В. О. Куценко, яка вважає, що “у процесі здійснення гендерної політики у захисній сфері також є важливим суворе дотримання принципу "Ми різні – ми рівні", недопущення будь-яких проявів дискримінації серед військовослужбовців за ознакою статі. В той же час потрібно враховувати природні фізичні, соціальні, морально-психологічні особливості та якості як чоловіків, так і жінок-військовослужбовців, оптимально і ефективно залучати можливості кожного з них з метою забезпечення надійного захисту держави, українського суспільства” [116].

Гендерні особливості у зайнятості та доходах населення також відображуються на формуванні і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Проаналізувавши динаміку загальних показників зайнятості та безробіття у першому дисятилітті XXI ст., учені [8] дійшли висновку, що жінки доволі добре представлені на ринку праці України, формуючи майже половину зайнятого населення. Однак у посткризовий період жінки працевлаштовуються повільніше, оскільки значна частина з тих, хто втратив роботу, не шукає нової роботи і вибуває зі складу робочої сили [8, с. 15].

Учені також звертають увагу на те, що різниця в розмірах заробітної плати жінок і чоловіків в Україні традиційно була доволі великою (рис. 3.28) [8, с. 52, 53].

Виходячи із викладеного вище та проведеного розрахунку середнього значення показника "відношення середньої заробітної плати жінок до середньої заробітної плати чоловіків", можна зробити висновок про те, що значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" для жінок буде вищим, ніж для чоловіків. Адже якщо

$$W_{ж} = 0{,}73 \cdot W_{ч}, \tag{3.20}$$

то

$$\frac{W^{*}}{W_{ж}} = 1{,}37 \cdot \frac{W^{*}}{W_{ч}}, \tag{3.21}$$

де $W_{ж}$ – середня заробітна плата жінок;

$W_{ч}$ – середня заробітна плата чоловіків;

W^{*} – грошове забезпечення військовослужбовця-контрактника [169].

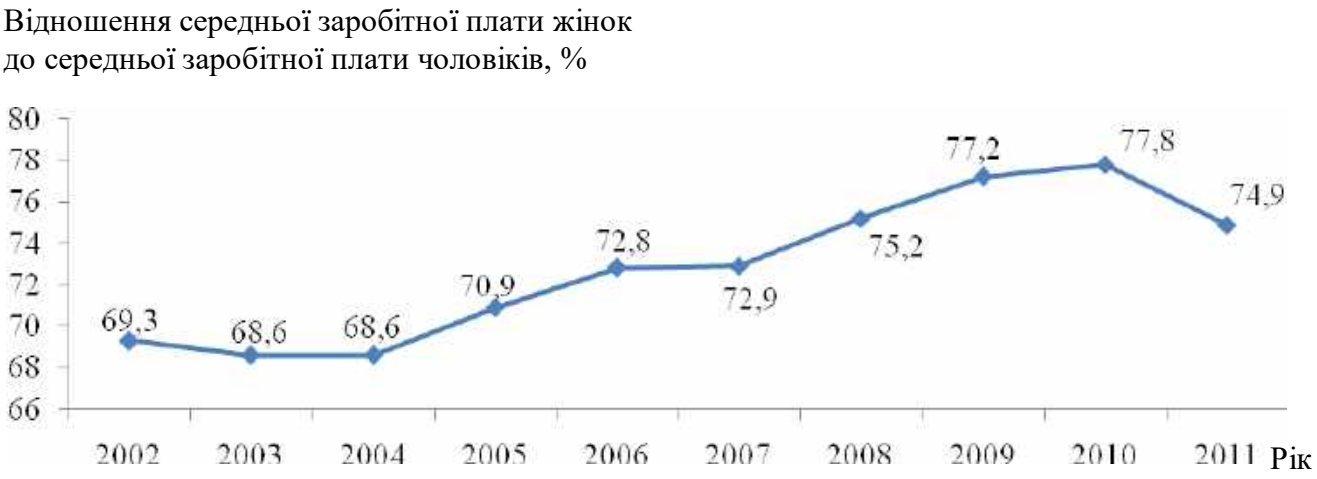


Рис. 3.28. Динаміка значень показника "відношення середньої заробітної плати жінок до середньої заробітної плати чоловіків" в Україні протягом 2002–2011 рр.

Примітка. Рисунок запозичено [8, с. 53].

Для нейтралізації регіональних диспропорцій стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення важливе значення має аналіз можливостей зайнятості жінок і чоловіків, а саме зіставлення рівнів їх зайнятості за регіонами. У зв’язку з цим становлять інтерес результати групування регіонів України за рівнями зайнятості (додаток Ф), відповідно до яких

регіони з низьким рівнем зайнятості жінок і високим рівнем зайнятості чоловіків (крім Херсонської області) належать до найменш та менш сприятливих регіонів за умовами комплектування військових посад контрактним способом. Тому пропоную командирам військових частин, які дислоковані у цих регіонах, для регулювання зайнятості у своїх підрозділах розглянути можливість залучення жінок до військової служби.

Проходження військової служби жінками та збільшення їх чисельності у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення можна розглядати лише за умови їх спроможності виконувати службово-бойові завдання. В існуючій системі професійного відбору на військову службу згаданий критерій ураховано. Виходячи з того, що показник "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" впливає на значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" і те, що його значення для жінок є більшим, ніж для чоловіків, командирам військових частин з метою регулювання зайнятості у своїх підрозділах слід розглядати можливість залучення жінок до військової служби, особливо тим, військові частини яких дислоковані у Київській, Одеській та Харківській областях.

Незважаючи на вищі показники безробіття чоловіків з погляду реальної пропозиції праці, жінки традиційно переважають у складі зареєстрованих безробітних, які перебувають на обліку Державної служби зайнятості. Учені припускають, що такий розподіл зумовлений більшою схильністю жінок звертатися за допомогою у працевлаштуванні до відповідних служб, більшою пасивністю їх поведінки та меншою впевненістю у конкурентоспроможності на ринку праці [8, с. 30]. У такому випадку за умови взаємодії із центрами зайнятості діяльність вербувальних підрозділів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення (підрозділ 4.3) щодо комплектування військових посад найманими працівниками з числа жінок буде ефективнішою, ніж із числа чоловіків.

Проблемам проходження військової служби жінкою присвячено чимало наукових праць. Однак ніхто не звертає увагу на те, що забезпечення гендерної рівності в суспільстві у цілому й у військових формуваннях та правоохоронних

органах спеціального призначення зокрема починається із середньої школи (коледжу).

Викладання предмета (навчальної дисципліни) "Захист Вітчизни" відповідно до листа-роз'яснення Міністерства освіти і науки України від 09.10.2002 р. № 1/9-444 здійснюється окремо для юнаків і дівчат (їх програми суттєво різняться). Дівчата за їхнім власним бажанням (у разі згоди батьків, опікунів або піклувальників) навчаються за навчальною програмою для групи юнаків. Юнаки, які за станом здоров'я або релігійними поглядами звільнені від засвоєння основ військової справи, вивчають предмет (навчальну дисципліну) за навчальною програмою для групи дівчат. Це ще одна гендерна особливість формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

З метою забезпечення справді гендерної рівності з питання вибору програми вивчення предмета (навчальної дисципліни) "Захист Вітчизни" пропоную для школярів 8–9-х класів (у площині військово-патріотичного виховання) організовувати дні відчинених дверей у військових частинах, пояснювати, чим різняться між собою програми цього предмета (навчальної дисципліни) за змістом. Розробникам "Методичних рекомендацій щодо вивчення предмета (навчальної дисципліни) "Захист Вітчизни"" варто програми називати не за призначенням – "для юнаків" та "для дівчат", а за складністю, як варіант – "звичайна" та "спрощена" [178].

Це є важливим, адже підготовка майбутніх офіцерів (як кадрових, так і для запасу) здійснюється військовими навчальними закладами не тільки з юнаками, а й із дівчатами. У 2013 р. в Академії внутрішніх військ МВС України було проведено перший набір дівчат на навчання за напрямами підготовки 6.020303 "Філологія" та 6.030601 "Військове управління. Управління діями підрозділів із засобами військового зв'язку" у статусі військовослужбовця.

Збільшення чисельності жінок-військовослужбовців – тенденція, що характерна для багатьох військових формувань світу. Згідно з даними Організації зі справ жінок у збройних силах країн – членів НАТО за останні 40 років чисельність

військовослужбовців-жінок зросла у 10 разів і до початку 2000 р. досягла майже 290 тис. осіб [89, с. 240].

На думку деяких американських соціологів, зокрема, М. Бінкина "у 1970 р. професійну армію США, у якої були проблеми із комплектуванням військових посад, врятували… жінки. Кількість військовослужбовців-жінок зросла, особливо серед кваліфікованих фахівців. Сьогодні жінки зустрічаються в армії США всюди і навіть керують бойовими літаками. За даними Центру оборонної інформації жінки становлять 14,4 % офіцерського і 14,7 % рядового та унтер-офіцерського складу збройних сил США. У згаданому військовому формуванні більше 50 жінок мають військове звання генерала або адмірала. Результати опитування громадської думки, що періодично проводяться у США, показують, що американське суспільство в цілому позитивно ставиться до військової служби жінок" [89, с. 51].

Із кожним роком загальна чисельність жінок-військовослужбовців у внутрішніх військах МВС України збільшувалася, і не тільки на посадах військовослужбовців за контрактом, а й на офіцерських посадах (рис. 3.29).

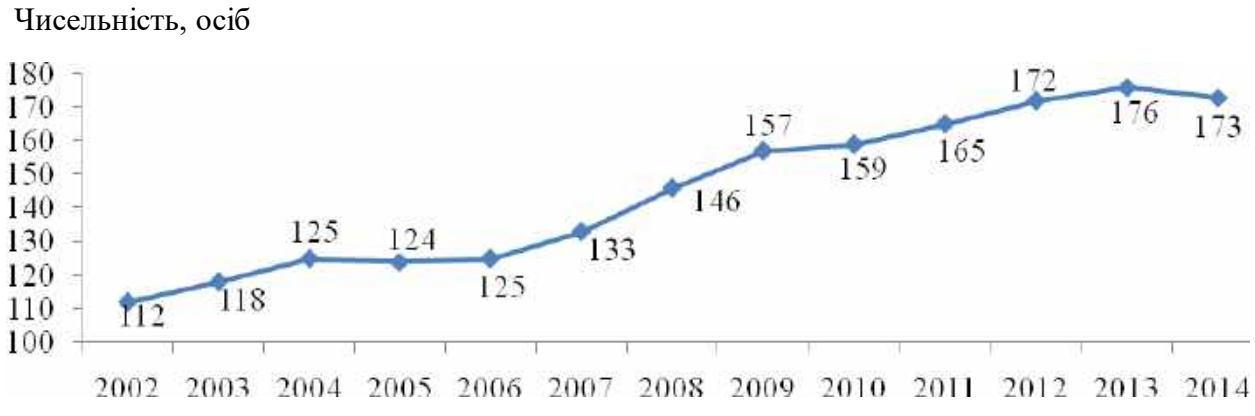


Рис. 3.29. Динаміка чисельності жінок-військовослужбовців офіцерського складу у внутрішніх військах МВС України протягом 2002–2014 рр.

Примітка. Рисунок складено автором за статистичними даними, що надані Управлінням комплектування та проходження служби особовим складом Головного управління внутрішніх військ МВС України.

Отже, внаслідок проведеного аналізу наукових праць, що присвячені вдосконалюванню гендерної політики в Україні, зокрема, у військових формуваннях

та правоохоронних органах спеціального призначення, виявлено гендерні особливості формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Їх синтезування з результатами попередніх досліджень дають підстави для таких висновків.

1. Проходження військової служби жінками та збільшення їх чисельності у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення можна розглядати лише за умови їх спроможності виконувати службово-бойові завдання. В існуючій системі професійного відбору на військову службу згаданий критерій ураховано.

2. Виходячи з того, що показник "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" впливає на укомплектованість військових посад і те, що його значення для жінок є більшим, ніж для чоловіків, командирам військових частин з метою регулювання зайнятості у своїх підрозділах слід розглядати можливість залучення жінок до військової служби, особливо тим, військові частини яких дислоковані в Київській, Одеській та Харківській областях.

3. Для забезпечення дійсно гендерної рівності з питання вибору програми вивчення предмета (навчальної дисципліни) "Захист Вітчизни" пропоную для школярів 8–9-х класів (у площині військово-патріотичного виховання) організовувати дні відчинених дверей у військових частинах, пояснювати, чим різняться між собою програми цього предмета (навчальної дисципліни) за змістом. Розробникам “Методичних рекомендацій щодо вивчення предмета (навчальної дисципліни) "Захист Вітчизни"” варто програми називати не за призначенням – "для юнаків" та "для дівчат", а за складністю, як варіант – "звичайна" та "спрощена".

Запровадження визначених заходів, на думку автора, створить передумови забезпечення гендерної рівності у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України.

3.4 Розроблення концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності

За результатами аналізу теоретичних основ та середовища формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД виявлено зв’язки, що використовуються у галузях військових та економічних наук, і тому застосування синергетичного підходу у дослідженні зумовило розроблення нових концептуальних положень, які пропоную так і назвати: "Концептуальні положення щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД".

Проблематиці з питань міждисциплінарності присвячені праці В. М. Буренка [46], С. Ф. Вікулова [46], Г. В. Задорожного [84], А. М. Колота [100] та деяких інших учених. Так, А. М. Колот звертає увагу на те, що "… масштаби і ефективність міждисциплінарної практики як в економічній науці, так і в освіті залишаються вкрай недостатніми. Відсутній плідний діалог між представниками споріднених наукових шкіл щодо запозичення методологічного інструментарію, бракує об’єднання зусиль у розв’язанні прикладних завдань. За нашою оцінкою, серед представників наукової та освітянської спільноти не домінує переконання у тому, що міждисциплінарність – це проблема і завдання глобального характеру, за якими майбутнє наукових економічних досліджень і розвитку економічної освіти" [100, с. 8, 9].

У мирний час зазначена проблема тяжіє здебільшого до галузі економічних наук, і напрям досліджень можна сформувати як "Воєнна демографія, економіка військової служби, соціальна економіка і політика" (рис. 3.30).

Будь-яку наукову концепцію (теорію) висловлюють спочатку як гіпотезу. Науково доведена і підтверджена на практиці гіпотеза стає науковою концепцією (теорією).

Завданням дослідження є підтвердження або спрощення висунутої гіпотези, яка, ґрунтується на припущенні, що на формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД у мирний період дія соціально-економічних зв’язків

переважає над дією суто соціальних зв’язків, а у воєнний (особливий) період – навпаки. При цьому використання людських ресурсів у СБД у воєнний (особливий) період залежить від стану їх сформованості у мирний період.

<table>
<tr><td>Проблема</td><td colspan="2">формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Теорії, концепції</td><td colspan="2">глобалізації, суспільних благ та державного регулювання</td></tr>
<tr><td>міжнародної та національної безпеки</td><td>демографії, зайнятості</td></tr>
<tr><td>воєнної безпеки</td><td>відтворення та використання людських ресурсів</td></tr>
<tr><td>Напрям досліджень</td><td colspan="2">Воєнна демографія, економіка військової служби, соціальна економіка та політика</td></tr>
<tr><td>Нові концептуальні положення</td><td colspan="2">формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД</td></tr>
</table>

Рис. 3.30. Розроблення концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

Теорія (від грец. розглядаю, досліджую) у широкому розумінні – комплекс поглядів, уявлень, ідей, спрямованих на пояснення будь-яких явищ; у більш вузькому і спеціальному значенні – вища, найбільш розвинута форма організації наукового знання, що дає цілісне уявлення про закономірності та існуючі зв’язки певної області дійсності – об’єкта даної теорії [38, с. 434].

У структурі теорії (концепції) прийнято виділяти такі основні компоненти, як:

1) вихідна емпірична основа, що включає множину зафіксованих у даній області знань фактів, які досягнуті у ході експериментів і потребують теоретичного пояснення;

2) вихідна теоретична основа – множина первинних припущень, постулатів, аксіом, загальних законів теорії, що в сукупності описують ідеалізований об’єкт теорії;

3) логіка теорії – множина припустимих в рамках теорії правил, логічного висновку та доказу;

4) сукупність виведених в теорії тверджень з їх доказами, що складають основний масив теоретичного знання [38, с. 435].

Вихідна емпірична основа. За статистичними даними 2007–2013 рр. (мирного періоду) автором одержано:

– модель зв’язку між значеннями показників "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати", "рівень безробіття" та "укомплектованість військових посад рядового, сержантського та старшинського складу контрактним способом", за якою визначено, що метою підписання контракту про проходження військової служби є уникнення безробіття [169, с. 79–100];

– залежність стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення за регіонами України від значень основних показників мотивації СБД: відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати; рівень безробіття; витрати на нерухомість (оренда та купівля житла); географічне розташування регіону поряд з більш соціально-економічно розвинутою країною [169, с. 101–129];

– залежність стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення у найменш сприятливих для цього регіонах України від можливості здобуття безоплатної вищої освіти військовослужбовцями-контрактниками [169, с. 130–135] тощо.

Кількість підготовлених громадян у 2012 р. для проходження служби у військовому резерві майже у 8 разів перевищувала показники 2011 р. (1,5 і 0,2 тис. осіб відповідно). Водночас тільки 25 % резервістів, залучених до навчальних зборів, узяли участь у практичних діях своїх підрозділів безпосередньо на полігонах та під час тактичних навчань [31, с. 33].

Знаючи мету підписання контракту про проходження військової служби найманими працівниками і враховуючи недостатню підготовку військовозобов’язаних та резервістів під час проведення навчальних зборів, можна

зробити висновок, що у мирний період процес формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД був слабким.

Особливий період в Україні запроваджено з початком проведення антитерористичної операції на сході України (квітень 2014 р.). На той час значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовців до середньої заробітної плати" підвищилося і наблизилося до одиниці (рис. 3.31), тобто до достатнього рівня відповідно до теоретичної моделі конкуренції на ринку праці.

Рис. 3.31. Динаміка значень показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця внутрішніх військ МВС України (Національної гвардії України) до середньої заробітної плати в Україні" у 2014 р.

Примітка. Рисунок складено автором з використанням статистичних даних офіційного веб-сайта Державної служби статистики України http://ukrstat.gov.ua [214].

Рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) у другому кварталі 2014 р. становив 9 % (рис. 3.32), що мало було б поліпшити стан зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення. Тобто за таких економічних умов згідно із запропонованою автором методикою визначення достатніх соціально-економічних умов комплектування військових посад контрактним способом [169, с. 79–100] укомплектованість військових посад контрактним способом у мирний період досягла б достатнього рівня – 90 %.

Оскільки наразі особливий період, цього не відбулося. Спостерігалося інше: відповідно до нормативно-правових актів використання можливості подовження часу служби військовослужбовцям за призовом, що відслужили встановлені строки служби, військовослужбовцям-контрактникам, у яких закінчився термін контракту і які виявили бажання звільнитися, а також відмобілізованим призвело до скоєння кримінальних правопорушень, пов'язаних із самовільним залишенням місць проходження служби, до нестатутних взаємовідносин між військовослужбовцями та спроб незаконного проведення страйків.

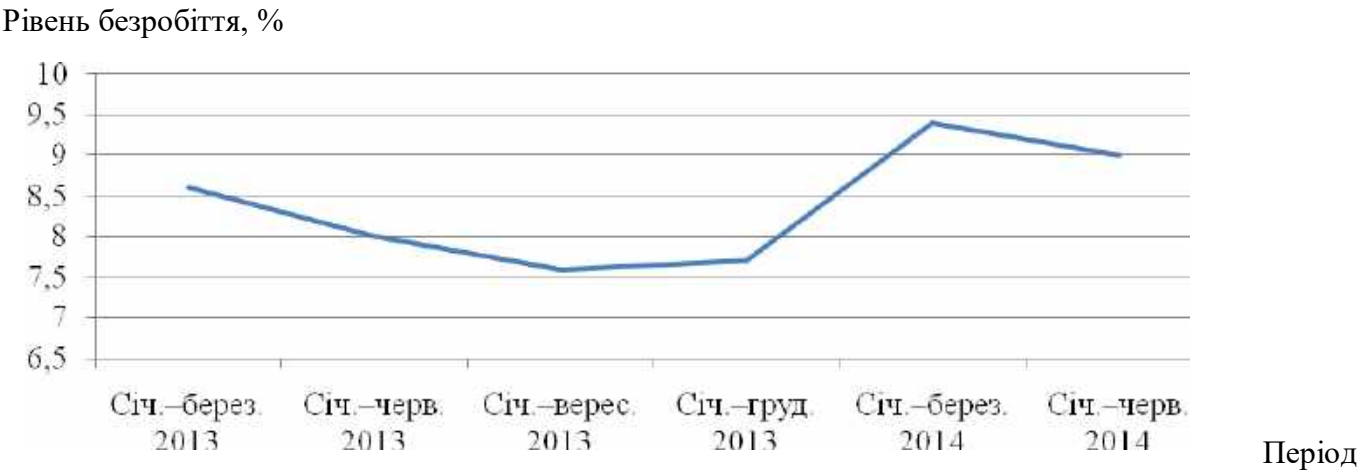


Рис. 3.32. Динаміка значень показника "рівень безробіття" серед населення працездатного віку у період із січня 2013 р. по червень 2014 р. (за методологією Міжнародної організації праці, за матеріалами вибіркового обстеження населення з питань економічної активності)

Примітка. Рисунок складено автором з використанням статистичних даних офіційного веб-сайта Державної служби статистики України http://ukrstat.gov.ua [214].

У зв'язку з посиленням загроз національній безпеці, суверенітету і територіальній цілісності нашої держави у 2014 р. приймається Закон України "Про запобігання фінансовій катастрофі та створення передумов для економічного зростання в Україні" [265], відповідно до якого військовослужбовців позбавляють пільг, а особам, звільненим з військової служби, зменшують пенсійне забезпечення,

що, своєю чергою, призвело до звільнення значної кількості військовослужбовців – досвідчених фахівців.

Ситуація ускладнюється тим, що згідно із Законом України "Про Національну гвардію України" чисельність військовослужбовців військового формування, яке раніше називали внутрішніми військами МВС України, повинна збільшитися від 32 700 [260] до 60 000 осіб [297]. До згаданих змін і без цього існували проблеми з комплектуванням контрактним способом військових посад як рядового, сержантського та старшинського складу (у період із січня 2008 р. по травень 2013 р. значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" коливалися від 47,7 до 52 % [171]), так і офіцерського складу (значення показника "відношення кількості звільнених протягом 2,5 років після випуску молодих офіцерів до загальної чисельності випускників Академії внутрішніх військ МВС України" у 2001–2009 рр. коливалися від 8 до 23 % [175, с. 133]).

Антитерористична операція на сході України супроводжується суттєвими ризиками втрати життя чи здоров’я військовослужбовців і як наслідок – зумовлює термінове додаткове стимулювання громадян України до СБД шляхом удосконалення чинних і розроблення нових нормативно-правових актів. Це стимулювання здійснюється додатковими доходами, наданням права користування певними пільгами, можливості кар’єрного зростання тощо.

Так, у пункті 19 статті 6 Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" визначено осіб, які належать до учасників бойових дій: "військовослужбовці Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Державної прикордонної служби України, особи рядового, начальницького складу і військовослужбовці Міністерства внутрішніх справ України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України, а також брали участь в антитерористичній операції" [318, ст. 6], тобто це особи, які відповідно до нормативно-правових актів можуть користуватися певними пільгами.

Соціальний захист осіб, що залучаються до боротьби з тероризмом, передбачено і Законом України "Про боротьбу з тероризмом" [237].

Якщо особа, яка брала участь у боротьбі з тероризмом, загинула під час проведення антитерористичної операції, то членам її сім'ї та особам, що перебували на її утриманні, виплачується за рахунок коштів Державного бюджету України одноразова допомога у розмірі двадцяти прожиткових мінімумів, відшкодовуються витрати на поховання загиблого, призначається пенсія у зв'язку із втратою годувальника, а також зберігаються пільги, які мав загиблий, на отримання житла, оплату житлово-комунальних послуг тощо.

У разі, якщо особа, яка брала участь у боротьбі з тероризмом, стала інвалідом унаслідок каліцтва, одержаного під час проведення антитерористичної операції, то цій особі за рахунок коштів Державного бюджету України виплачується одноразова допомога у розмірі десяти прожиткових мінімумів і призначається пенсія відповідно до законодавства України.

У разі, якщо особа, яка брала участь у боротьбі з тероризмом, під час проведення антитерористичної операції зазнала поранення, яке не спричинило настання інвалідності, то цій особі виплачується одноразова допомога в розмірі п'яти прожиткових мінімумів.

Порядок призначення і виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, які призвані на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори чи для проходження служби у військовому резерві, відображено у відповідній Постанові Кабінету Міністрів України [272].

Згідно з пунктом 2 Постанови Кабінету Міністрів України "Про перерозподіл деяких видатків державного бюджету, передбачених Міністерству фінансів на 2014 рік, та виділення коштів з резервного фонду державного бюджету" встановлено, що "за безпосередню участь в антитерористичних операціях, здійсненні заходів із забезпечення правопорядку на державному кордоні, відбиття збройного нападу на об'єкти, що охороняються військовослужбовцями, звільнення

цих об’єктів у разі захоплення або спроби насильного заволодіння зброєю, бойовою та іншою технікою військовослужбовцям, у тому числі строкової військової служби, особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, Державної служби спеціального зв’язку та захисту інформації, водіям автотранспортних засобів Національної гвардії і Державної прикордонної служби починаючи з 1 травня 2014 р. виплачується винагорода в розмірі 100 відсотків місячного грошового забезпечення та заробітної плати, але не менш ніж 3 000 гривень, у розрахунку на місяць" [305, п. 2].

З метою заохочення військовослужбовців, які залучаються до проведення антитерористичної операції, дозволено "Міністерству оборони України, Головному управлінню Національної гвардії України, Службі безпеки України, Адміністрації Державної прикордонної служби України, Управлінню державної охорони України під час проведення антитерористичної операції присвоювати в порядку заохочення військовослужбовцям – учасникам антитерористичної операції чергові військові звання до полковника (капітана 1 рангу) включно незалежно від займаної посади та строків вислуги у відповідному званні" [264].

Проте використання людських ресурсів у СБД так і не забезпечується достатніми соціально-економічними умовами. Незважаючи на це, участь в антитерористичній операції особового складу пояснюється тим, що в особливий період діють інші зв’язки – соціальні, які проявляються безпосередньо в умовах СБД: використання людських ресурсів для СБД залежить від стану сформованості такого соціального почуття громадян держави, як патріотизм, від стану матеріально-технічного забезпечення СБД тощо.

Окремо слід розглянути таке явище, як волонтерство, що за своєю сутністю також суперечить раціональній поведінці суб’єкта економічної діяльності, а в особливий період волонтерів варто віднести до людських ресурсів, які використовуються у СБД. У цьому контексті волонтерство можна прирівняти до альтернативної служби.

Зазначеним вище підтверджується гіпотеза, сформована Г. В. Задорожним, про те, що теорія раціонального вибору є міфом: "Здравый смысл, а также анализ

практических приложений теории рационального выбора, когда изгоняются из мировидения мораль и этические оценки реальных межчеловеческих отношений, заставляют признать, что теория рационального выбора является совсем нерациональной. Она не постигла законы мира, так как не распознала его структуру. Но эта теория продолжает усиленно насаждаться и "научно" обосновываться, несмотря на ее, по сути, античеловечный и весьма далекий от реальной жизни характер" [84, с. 12].

Вихідна теоретична основа розроблення концептуальних положень. Як зазначалося вище, гіпотеза дослідження ґрунтується на припущенні, що на формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД у мирний період дія соціально-економічних зв’язків і в переважає над дією суто соціальних зв’язків, а у воєнний (особливий) період – навпаки. При цьому використання людських ресурсів у СБД у воєнний (особливий) період залежить від стану їх сформованості у мирний період.

Основою концептуальних положень є достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Логіка запропонованих концептуальних положень полягає у тому, що у процесі забезпечення СБД людськими ресурсами для досягнення загальної мети (забезпечення воєнної безпеки) держава входить у протиріччя із суб’єктами економічної діяльності:

– з домашніми господарствами, які, як показує практика, вважають нераціональним виділення людського ресурсу для забезпечення СБД, оскільки існують ризики втрати цього ресурсу (внаслідок смерті людини) або погіршення його якості (зниження або втрата працездатності людини);

– з підприємствами, які вважають нераціональним використовувати у своїй діяльності людські ресурси, що не постійно використовуються у СБД (йдеться про резервістів);

– із "сектором закордон", який не використовує свої людські ресурси у СБД з причин гуманності та ризику втрати капіталу (у цьому випадку людського).

Сукупність запропонованих концептуальних положень, що складають

основний масив теоретичного знання. Відповідно до запропонованої концепції проведення дослідження щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД у процесі розроблення концептуальних положень автор ураховує положення наукової новизни.

Концептуальні положення щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є такими.

1. Формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД – це забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування у людей, які придатні до СБД, необхідних військових компетентностей та їх удосконалення, а також використання набутого потенціалу людських ресурсів у процесі створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо) з урахуванням постійної зміни умов СБД.

Правильне розуміння сутності процесу формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД створює передумови для прийняття рішень щодо визначення достатніх соціально-економічних умов, моніторингу відповідності реальних умов достатнім, оцінювання змін у веденні бойових дій і як наслідок – змін у СБД, визначення потреби формування у людей нових необхідних військових компетентностей та вдосконалення сформованих тощо.

2. Участь держави у системах колективної безпеки є обов’язковою.

Вплив участі держави у системах колективної безпеки на процес формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД полягає:

– у збереженні людського ресурсу держави, адже участь у системах колективної безпеки зменшує ймовірність її участі у воєнних конфліктах;

– у зменшенні витрат на формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД.

3. Участь людини у СБД забезпечується врахуванням інтересів домогосподарства, членом якого вона є.

Є потреба у досліджуванні мотивації СБД, результатом чого повинні бути визначені достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Ігнорування цього положення в особливий

(воєнний) період може призвести до відтоку людських ресурсів держави за кордон, до виникнення умов для корупції у військкоматах тощо; у мирний період – до того, що у держави не буде професійних військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

4. Наймані працівники, що є військовослужбовцями-контрактниками, виступають основними власниками людських ресурсів для використання у СБД.

Забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам комплектування військових посад контрактним способом опосередковано впливає на формування і розвиток інших людських ресурсів для використання у СБД (власниками яких є військовослужбовці, що виконують військовий обов'язок у запасі, допризовники – потенційні власники цих ресурсів). По суті, достатні соціально-економічні умови комплектування військових посад контрактним способом є достатніми соціально-економічними умовами формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

5. Значення демографічних показників характеризують умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Прийняття урядом країни рішення про відмову від загального призову на військову службу (тобто про зміну способу комплектування) у мирний період залежить від зменшення значення показника "чисельність чоловічого населення за віковою групою 15–19 років".

6. Достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД визначаються такими принципами комплектування військових посад, як:

– екстериторіальний принцип – за критерієм дислокації військової частини відносно місця народження та проживання людини – потенційного військовослужбовця;

– добровільний (контрактний) – за критерієм добровільності людини у прийнятті рішення щодо проходження військової служби.

Ігнорування екстериторіального принципу комплектування військових посад може спричинити:

– створення умов для внутрішнього конфлікту у державі з веденням бойових дій;

– неспроможність використання частини сформованих людських ресурсів у СБД;

– втрати частини людських ресурсів.

Реалізація наведеного принципу потребує забезпечення домогосподарства, одним із членів якого є військовослужбовець, тимчасовим (постійним) житлом.

Нехтування добровільним принципом комплектування військових посад суперечить інтересам домогосподарств (див. положення 3) і зумовлює неможливість формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (див. положення 4).

7. Механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД має враховувати особливості ринку праці СБД (монопсонність роботодавця на національному рівні, відсутність профспілок, конкурентне середовище у відповідному сегменті ринку праці на міжнародному рівні, відсутність реемігрції тощо).

У зв’язку з відсутністю профспілок у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення ускладнюється регулювання грошового забезпечення військовослужбовців, що суперечить інтересам домогосподарств. Це може викликати:

– неспроможність використання державою людського ресурсу у СБД;

– використання людських ресурсів у СБД іншими державами ("сектором закордон") і як наслідок – неспроможність його подальшого використання нашою державою.

8. Механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД повинен передбачати моніторинг відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Це положення випливає з попередніх положень (6 і 7). Відповідно основними показниками, які характеризують умови формування і розвитку людських ресурсів

для використання у СБД, є "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" та "рівень безробіття". Прогноз зміни значень згаданих показників дає змогу розробляти державні ініціативи щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

9. Соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД мають регіональні відмінності. Їх слід враховувати у механізмі формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Регіональні відмінності (у мотивації СБД, у внутрішніх міграційних потоках) варто використовувати у розробленні державних ініціатив щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

10. Процес формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД характеризується гендерними особливостями. У механізмі формування і розвитку людських ресурсів має бути врахована спрямованість на нейтралізацію гендерної нерівності.

Використання існуючої нерівності у доходах чоловіків і жінок, а також гендерні особливості зайнятості у регіонах дають змогу підвищити рівень укомплектованості військових посад контрактним способом за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД шляхом зайнятості жінок у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення.

11. Усунення протиріч між державою (яка відповідає за формування суспільного блага – воєнної безпеки) та іншими суб’єктами економічної діяльності (домогосподарствами, підприємствами та "сектором закордон") щодо використання людських ресурсів у СБД сприятиме процесам формування і розвитку цих ресурсів.

Потреба врахування цього концептуального положення відображена у положеннях 3 і 7, а також виникає внаслідок відсутності стимулювання підприємств, установ та організацій до працевлаштування резервістів – категорії людських ресурсів, яка особливо використовується у СБД. З огляду на цю специфіку для сприяння процесу формування і розвитку зазначеної категорії людських ресурсів у механізмі має передбачатися окремий інструмент.

12. За недостатніх соціально-економічних умов комплектування військових посад контрактним способом є потреба застосування комунікативного принципу в організації діяльності на ринку праці щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Наведене положення потребує розроблення такого методичного підходу до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці, який би передбачав наявність та ефективність діяльності вербувальних підрозділів, а також їх взаємодію з іншими посередниками на ринку праці між найманими працівниками та військовим формуванням (правоохоронним органом спеціального призначення).

13. Формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД забезпечується стимулюванням до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти.

Сутність цього положення полягає у потребі формування компетентностей: у цивільної людини, що необхідні для СБД; у військовослужбовця, які можна успішно використовувати в інших сферах діяльності. Згадана потреба виникає завдяки існуванню у найманого працівника можливості збільшити ціну праці та стати більш мобільним на ринку праці, що проявляється у матеріальному стимулюванні формування цих компетентностей. Реалізацією цього положення нейтралізуються протиріччя між державою та іншими суб’єктами економічної діяльності щодо використання людських ресурсів у СБД.

Наведене положення потребує розроблення науково-методичного підходу до стимулювання найманих працівників до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти. Для цього необхідним є використання компетентнісного підходу, урахування принципу навчання протягом усього життя, а також отриманої залежності стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення у найменш сприятливих для цього регіонах України від можливості здобуття безоплатної вищої освіти військовослужбовцями за контрактом.

14. Принципами функціонування механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є такі:

– забезпечення достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– максимізація взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– виявлення і застосування зв'язків між чинниками мотивації СБД та укомплектованістю військових посад контрактним способом.

У наведених принципах закладено потребу у забезпеченні дієвого стимулювання до СБД, що сприяє формуванню і розвитку людських ресурсів для використання у цій діяльності.

15. Суб'єктами формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є як держава, так і громадянське суспільство (волонтери, добровольчі підрозділи тощо).

Невідповідність реальних умов достатнім соціально-економічних умовам формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД в особливий (воєнний) період зумовлює включення у процес забезпечення воєнної безпеки громадянського суспільства. Тобто, якщо в особливий (воєнний) період функції органів державної влади щодо забезпечення воєнної безпеки не реалізовуються, то їх реалізацію беруть на себе добровольчі підрозділи, волонтери тощо. Згаданих суб'єктів варто враховувати у механізмі формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

16. Інструмент механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (нормативно-правовий акт) має оцінюватися стосовно результативності його дії.

Це положення потребує розроблення науково-методичного підходу до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта як інструменту механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Такий підхід повинен передбачати обґрунтування визначення методів оцінювання,

кількісних та якісних показників оцінювання та виявлення дії неврахованих чинників на досягнення мети нормативно-правового акта.

Професор В. С. Пономаренко у своїй праці [233, с. 15–17] пропонує переконуватися у тому, що розроблені концептуальні положення відрізняються від існуючих положень теорій (концепцій) за структурними характеристиками. Отже, можна зробити висновок, що концептуальні положення щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД кардинально відрізняються від існуючих положень теорій (концепцій) (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

Порівняння концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД з існуючими положеннями теорій (концепцій)

Структурна характеристика положення	Існуючі положення теорій (концепцій)	Запропоноване у концептуальному положенні
Поняття "формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД"	Містяться визначення формування, розвитку та використання людських ресурсів	Формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД – це забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування у людей, які придатні до СБД, необхідних військових компетентностей та їх удосконалення, а також використання набутого потенціалу людських ресурсів у процесі створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо) з урахуванням постійної зміни умов СБД
Участь держави у системах колективної безпеки	Позаблокове формування суспільного блага воєнної безпеки	На міжнародному рівні воєнна безпека є змішаним благом – відмова від участі держави у системах колективної безпеки призводить до зростання її витрат на забезпечення своєї воєнної безпеки. Тому участь держави у системах колективної безпеки є обов'язковою
Поняття "військова служба"	Дається таке визначення: "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"	Військовослужбовець та його сім'я є домогосподарство, у якому хоча б один із його членів є працівником, що продає свої послуги праці для створення суспільного блага – воєнної безпеки, а соціальний захист цієї сім'ї – складником ціни праці військовослужбовця (ціни військової служби). Тому участь людини у СБД забезпечується врахуванням інтересів домогосподарства, членом якого є ця людина

Продовження таблиці 3.13

Структурна характеристика положення	Існуючі положення теорій (концепцій)	Запропоноване у концептуальному положенні
Основні власники людських ресурсів для використання у СБД	Не визначають	Наймані працівники, що є військовослужбовці-контрактники виступають основними власниками людських ресурсів для використання у СБД
Взаємовплив демографічного стану держави та її спроможності захистити населення	Заглиблення у статевовікових пірамідах періодів ведення бойових дій та після їх завершення, викликані людськими втратами, створюють і надалі такі ж заглиблення з певною періодичністю; відповідно такий вплив відбивається й на формуванні і розвитку людських ресурсів у подальших періодах, що необхідні для задоволення потреб оборони держави, захисту її території від можливої агресії, забезпечення життєдіяльності населення в особливий період	Доповнено одержаною залежністю прийняття урядом країни рішення про відмову від загального призову на військову службу (тобто про зміну способу комплектування) у мирний період від зменшення значення показника "чисельність чоловічого населення за віковою групою 15–19 років", а також урахуванням описаного міграційного руху людей із сформованими військовими компетентностями. Тому значення демографічних показників характеризують умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД
Вибір принципів комплектування військових посад	Визначені такі принципи комплектування військових посад, як: змішаний – за критерієм дислокації військової частини відносно місця народження та проживання людини – потенційного військовослужбовця; змішаний – за критерієм добровільності людини у прийнятті рішення щодо проходження військової служби.	Достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД визначаються такими принципами комплектування військових посад, як: екстериторіальний – за критерієм дислокації військової частини відносно місця народження та проживання людини – потенційного військовослужбовця; добровільний – за критерієм добровільності людини у прийнятті рішення щодо проходження військової служби
Особливості ринку праці для СБД	Не визначають	Механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД має враховувати особливості ринку праці СБД (монопсонність роботодавця на національному рівні, відсутність профспілок, конкурентне середовище у відповідному сегменті ринку праці на міжнародному рівні, відсутність реемігрції тощо)
Достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД	Не визначають, проте звертається увага на важливість їх забезпечення	Визначено достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД повинен передбачати моніторинг відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам

Продовження таблиці 3.13

Структурна характеристика положення	Існуючі положення теорій (концепцій)	Запропоноване у концептуальному положенні
Регіональні відмінності соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД	Не враховують	Соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД мають регіональні відмінності(у мотивації СБД, у внутрішніх міграційних потоках). Запропоновано враховувати їх у механізмі формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД
Гендерні особливості формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД	Не враховують	Процес формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД характеризується гендерними особливостями. У механізмі формування і розвитку людських ресурсів має бути врахована спрямованість на нейтралізацію гендерної нерівності. Використання існуючої нерівності у доходах чоловіків і жінок, а також гендерні особливості зайнятості у регіонах дають змогу підвищити рівень укомплектованості військових посад контрактним способом за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД шляхом зайнятості жінок у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення. У механізмі формування і розвитку людських ресурсів має бути врахована спрямованість на нейтралізацію гендерної нерівності
Протиріччя між державою та іншими суб'єктами економічної діяльності щодо використання людського ресурсу у СБД	Не розглядають	Усунення протиріч між державою (яка відповідає за формування суспільного блага – воєнної безпеки) та іншими суб'єктами економічної діяльності (домогосподарствами, підприємствами та "сектором закордон") щодо використання людських ресурсів у СБД сприятиме процесам формування і розвитку цього ресурсу. Обґрунтовано шляхи усунення цих протиріч
Організація діяльності на ринку праці щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД	Розглядають, проте не враховуються особливості ринку праці для СБД	За недостатніх соціально-економічних умов комплектування військових посад контрактним способом є потреба застосування комунікативного принципу в організації діяльності на ринку праці щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Наведене положення потребує розроблення такого методичного підходу до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці, який би передбачав наявність та ефективність діяльності вербувальних підрозділів, а також їх взаємодію з іншими посередниками на ринку праці між найманими працівниками та військовим формуванням (правоохоронним органом спеціального призначення)

Продовження таблиці 3.13

Структурна характеристика положення	Існуючі положення теорій (концепцій)	Запропоноване у концептуальному положенні
Стимулювання до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти	Розглядають, проте не враховується особливості ринку праці для СБД	Формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД забезпечується стимулюванням до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти. Сутність цього положення полягає у потребі формування компетентностей: у цивільної людини, що необхідні для СБД; у військовослужбовця, які можна успішно використовувати в інших сферах діяльності
Принципи функціонування механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД	Не розглядають	Принципами функціонування механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є такі: забезпечення достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; максимізація взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; виявлення і застосування зв'язків між чинниками мотивації СБД та укомплектованістю військових посад контрактним способом
Суб'єкти формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД	Розглядають лише державу	Суб'єктами формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є як держава, так і громадянське суспільство (волонтери, добровольчі підрозділи тощо)
Перевірка нормативно-правового акта щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД на результативність їх дії	Розглядають, проте не враховується обґрунтування визначення методів оцінювання, кількісних та якісних показників оцінювання та виявлення дії неврахованих чинників на досягнення мети нормативно-правового акта	Інструмент механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (нормативно-правовий акт) має оцінюватися стосовно результативності його дії. Це положення потребує розроблення науково-методичного підходу до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта як інструменту механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

Сукупність запропонованих концептуальних положень, що складають основний масив теоретичного знання, слід використовувати під час обґрунтування методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Зв'язок концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД між собою та з гіпотезами дослідження відображено на рис. 3.33.

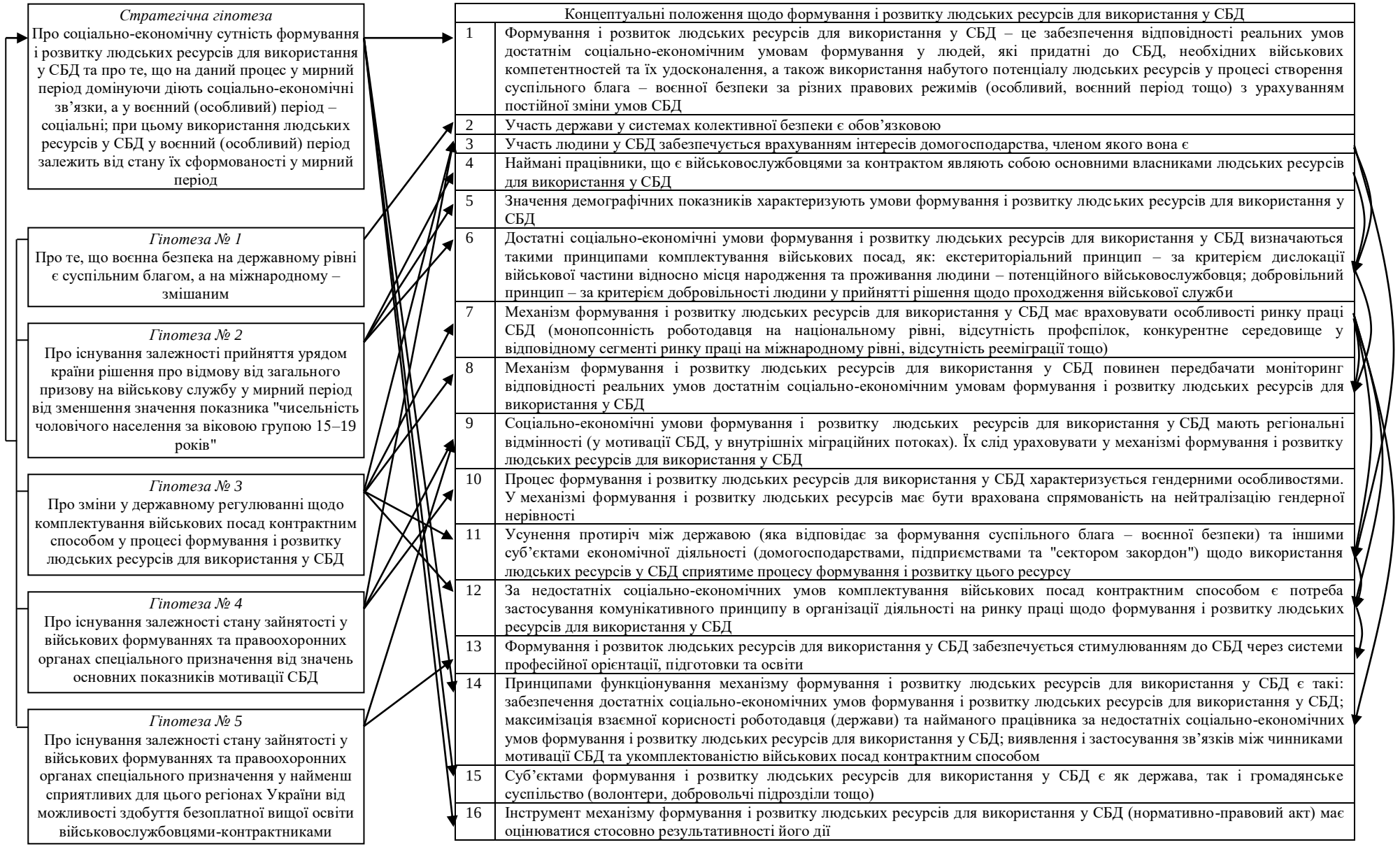


Рис. 3.33. Зв'язок концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД між собою та з гіпотезами дослідження

Таким чином, розроблено концептуальні положення щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, відповідно до яких на формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД у мирний період дія соціально-економічних зв'язків переважає над дією суто соціальних зв'язків, а у воєнний (особливий) період – навпаки, при цьому використання людських ресурсів у СБД у воєнний (особливий) період залежить від стану їх сформованості у мирний період [180].

Висновки до розділу 3

У третьому розділі за результатами проведеного аналізу соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД визначено достатні соціальні-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; виявлено регіональні відмінності соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; визначено гендерні особливості формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; розроблено концептуальні положення щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Це дало змогу одержати такі наукові результати.

1. Набув подальшого розвитку науковий підхід до виявлення основних показників мотивації СБД найманих працівників, який, на відміну від існуючих підходів, передбачає сукупне застосування теорії зайнятості, теоретичної моделі конкуренції на ринку праці та методу опитування. За результатами використання цього підходу одержано основні показники мотивації СБД: відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати; рівень безробіття; витрати на нерухомість (оренда та купівля житла); географічне розташування регіону поряд з більш соціально-економічно розвинутою країною.

2. Одержано модель прогнозування значень показника "укомплектованість військових посад контрактним способом", у якій ураховано поєднання впливу значень показників "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" та "рівень безробіття" на прогнозовані значення показника. За цією моделлю визначено, що метою підписання контракту про проходження військової служби найманим працівником є не отримання доходів, а уникнення безробіття.

Прогноз зміни значень показників "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" та "рівень безробіття" дає змогу розробляти державні ініціативи щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

3. Визначено достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, у яких ураховано попит і пропозицію на національному (регіональному) ринку праці, рівень безробіття у державі (регіоні), грошове забезпечення військовослужбовця-контрактника та його витрати на оренду житла у порівнянні з доходами домогосподарства, членом якого є військовослужбовець. Механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД повинен передбачати моніторинг відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

4. Виявлено залежність стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення за регіонами від значень основних показників мотивації СБД.

5. Одержано залежність стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення у найменш сприятливих для цього регіонах України від можливості здобуття безоплатної вищої освіти військовослужбовцями за контрактом.

6. Регіональні відмінності (у мотивації СБД, у внутрішніх міграційних потоках) варто використовувати у розробленні державних ініціатив щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

7. Процес формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД характеризується гендерними особливостями. Використання існуючої нерівності у доходах чоловіків і жінок, а також гендерні особливості зайнятості у регіонах дають змогу підвищити рівень укомплектованості військових посад контрактним способом за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД шляхом зайнятості жінок у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення.

8. Розроблено концептуальні положення щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, відповідно до яких на формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД у мирний період дія соціально-економічних зв’язків переважає над дією суто соціальних зв’язків, а у воєнний (особливий) період – навпаки, при цьому використання людських ресурсів у СБД у воєнний (особливий) період залежить від стану їх сформованості у мирний період.

Основні наукові результати цього розділу відображено у публікаціях [154; 156; 158; 159; 162; 163; 171; 178; 180; 235; 236].

РОЗДІЛ 4
ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ ЩОДО ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

4.1 Обґрунтування методологічного підходу до формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності

Результати аналізу середовища формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, а також розроблені концептуальні положення є основою обґрунтування методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (рис. 4.1).

Методологія формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, як і загалом методологія практичної діяльності, розкривається у такій логіці [204, с. 240]:

– характеристики (принципи організації) діяльності щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– засоби та методи формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

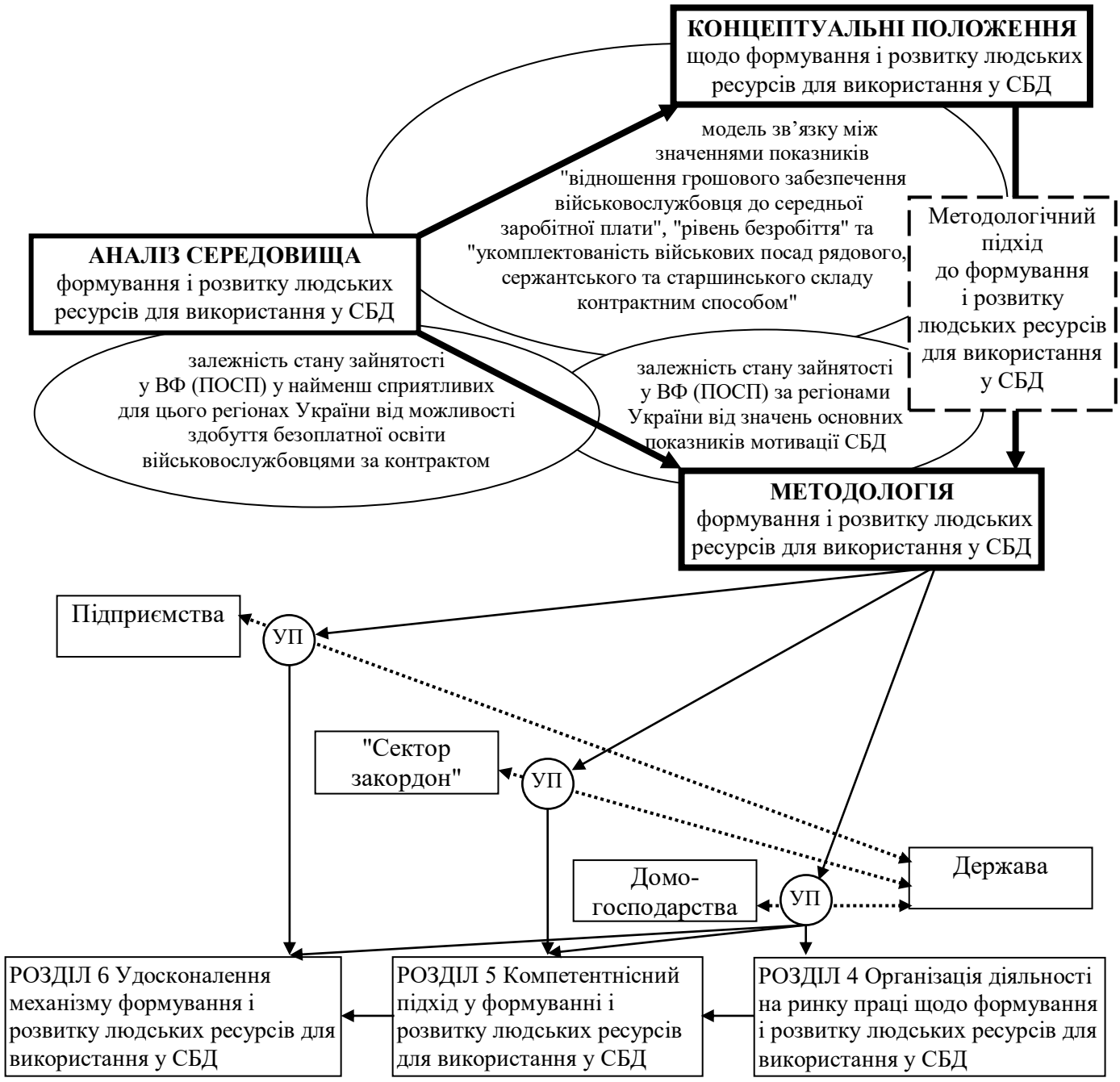
– організація процесу формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– управління проектами щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– проекти та наукові дослідження щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

З метою обґрунтування формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД із застосуванням зазначеної логіки автором запропоновано

методологічний підхід до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.



УП – усунення протиріч між суб'єктами економічної діяльності щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

ВФ (ПОСП) – військові формування (правоохоронні органи спеціального призначення)

Рис. 4.1. Обґрунтування методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

Підхід – це комплекс парадигматичних, синтагматичних та прагматичних структур і механізмів у пізнанні та (або) практиці, що характеризує конкуруючі між собою (або такі, що історично змінюють одні одних) стратегії і програми у філософії, науці, політиці чи в організації життя та діяльності людей. Зазвичай до аналізу категорії "підхід" звертаються в особливі періоди розвитку тієї чи іншої діяльності, коли фіксуються принципові зміни або виникають нерозв'язні наявними засобами проблеми [203].

Виходячи з аналізу практичної діяльності формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, підхід, який розглядається, враховує ринкові відносини суб'єктів економічної діяльності щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, що породжує поліпредметність економічної науки.

Поліпредметний підхід доцільно використовувати, коли для розв'язання проблеми потрібно врахувати безліч відомих чинників, що є предметом дослідження інших галузей наук. Завдяки цій властивості сучасні наукові дисципліни та їх поліпредметні доповнення істотно розширили свої практичні можливості і наблизилися до достатньої повноти знань. Проте у поліпредметних дослідженнях інтерпретація отриманих предметних результатів проводиться з позиції провідної дисципліни, у цьому випадку – економіки.

З урахуванням зазначеного, методологічний підхід до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД набирає вигляду, як подано на рис. 4.2. Суб'єктами реалізації визначених етапів методологічного підходу є:

етапи 1, 2, 3 – Рада національної безпеки і оборони України; Адміністрація Президента України;

етапи 4, 5 – Кабінет Міністрів України.

Етап 1. Виявлення змін, які, можливо, потребують перегляду методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. На даному етапі необхідним є вирішення таких задач методу системного аналізу, як задачу декомпозиції (подання системи у вигляді підсистем) та задачу аналізу (знаходження

різноманітних характеристик системи або середовища, що оточує систему) [13, с. 20].

Рис. 4.2. Методологічний підхід до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

Характеристики практичної діяльності О. М. Новіков і Д. О. Новіков [204, с. 242–249] подають через принципи практичної організації діяльності, до яких відносять: принцип ієрархічності, принцип цілісності, принцип комунікативності, принцип історичності, принцип необхідної різноманітності (адекватності).

Принцип ієрархічності організації діяльності щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД дає можливості виявити наявність згаданих змін. Виходячи з демографічного та соціально-економічного стану держави на стратегічному рівні здійснюється вибір принципів комплектування військових посад (відображено у підрозділі 1.3), який безпосередньо впливає на процес формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Цей вплив відбивається на технологічному процесі формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, який реалізовується на тактичному рівні (через

військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення). Зміни у технологічному процесі, своєю чергою, можуть привести до появи нових виконавців та засобів діяльності в організації діяльності формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, тобто може викликати зміни на операційному рівні. За допомогою цього принципу можна визначити потребу в обґрунтуванні методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (рис. 4.3).

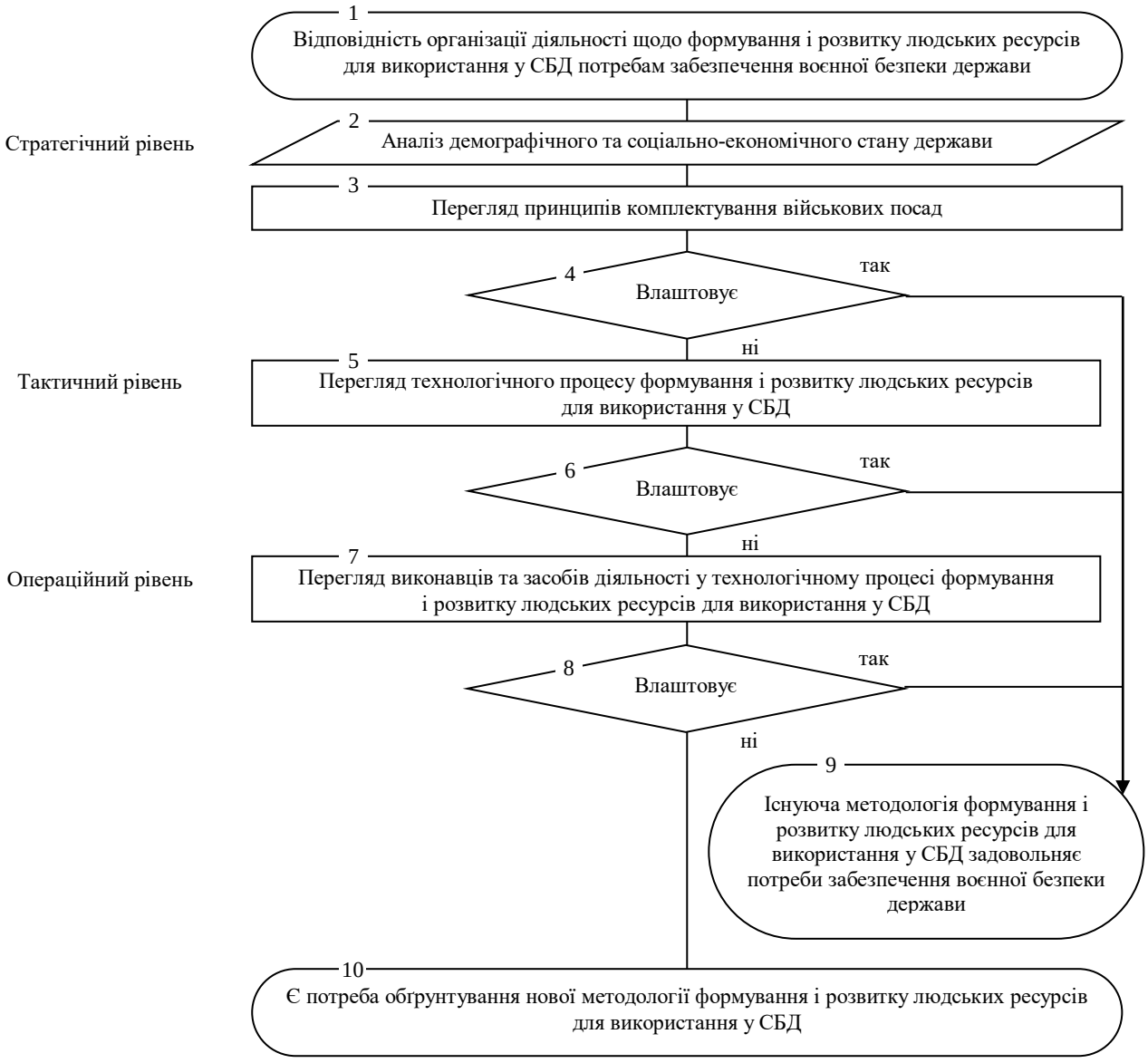


Рис. 4.3. Алгоритм визначення потреби зміни методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (за принципом ієрархічності організації діяльності)

Етап 2. Визначення протиріч у процесі використання людських ресурсів у СБД. Якщо уявлення про цілісну систему є результатом розгляду та зіставлення двох протилежних точок зору, то у такому випадку його слід досліджувати, використовуючи діалектичний метод.

Також, слід звернути увагу на те, що розглядаючи принцип цілісності організації діяльності, О. М. Новіков і Д. О. Новіков звертають увагу на мотивацію людини до діяльності як на важливі аспекти реалізації цього принципу [204, с. 242–249]. Отже, принцип цілісності організації діяльності щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД реалізується за умови усунення протиріч між державою та іншими суб'єктами економічної діяльності щодо використання людського ресурсу у СБД. Деталізуємо цей аспект.

Розв'язання окресленої проблеми стосовно формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є предметом саме економічної науки. Адже у процесі використання у СБД людських ресурсів для досягнення загальної мети – забезпечення воєнної безпеки – входять у протиріччя такі суб'єкти економічної діяльності:

а) з одного боку, держава, яка використовує людські ресурси у СБД;

б) з другого боку:

– домашні господарства, які, як показує практика, вважають нераціональним виділення людського ресурсу для забезпечення СБД, оскільки є ризики втрати цього ресурсу (внаслідок смерті людини) або ризики погіршення його якості (зниження або втрата працездатності людини);

– підприємства, які вважають нераціональним використовувати у своїй діяльності людські ресурси, що не постійно використовуються у СБД (йдеться про резервістів);

– "сектор закордон", який не використовує свої людські ресурси у СБД з причин гуманності та ризику втрати капіталу (у цьому випадку людського).

Етап 3. Оцінювання наслідків протиріч. До методів якісного оцінювання систем, які доцільно використовувати на даному етапі, відносяться: метод типу мозкової атаки або колективної генерації ідей, метод типу сценаріїв, метод

експертних оцінок, метод типу Дельфі, метод типу дерева цілей та морфологічний метод [13, с. 110, 111].

Перше протиріччя між суб'єктами економічної діяльності щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД в особливий (воєнний) період може призвести до відтоку людських ресурсів держави за кордон, до виникнення умов для корупції у військкоматах тощо. У мирний період може спричинити відсутність у держави професійних військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення і як наслідок – зумовити неможливість забезпечення воєнної безпеки. Друге протиріччя може призвести до відмови роботодавцями у працевлаштуванні резервістів, що, своєю чергою, відбивається на мотивації проходження військової служби у резерві найманими працівниками, а третє – до відтоку людських ресурсів із сформованими військовими компетентностями за кордон (табл. 4.1).

Об'єктивною причиною виникнення згаданих протиріч є існування ринкових відносин суб'єктів економічної діяльності. Суб'єктивна причина – це відсутність відповідного механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, а також недієвість деяких нормативно-правових актів.

Етап 4. Визначення шляхів усунення протиріч (удосконалення відповідного механізму, використання у ньому нових інструментів тощо). Пропонований методологічний підхід ґрунтується на усуненні протиріч між державою та іншими суб'єктами економічної діяльності щодо використання людських ресурсів у СБД. Філогенетичний аспект принципу історичності організації діяльності щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД реалізовується шляхом вивчення відповідного міжнародного досвіду (метод вивчення та узагальнення досвіду). Проте спочатку слід визначити умови усунення згаданих протиріч.

Усунення протиріч щодо використання людських ресурсів у СБД між державою та домашніми господарствами в особливий (воєнний) період реалізовується за таких умов.

1. Достатній соціальний і правовий захист військовослужбовця та членів його

сім'ї. З позиції економіки військовослужбовець та члени його сім'ї – це домогосподарство, і у разі втрати члена домогосподарства або втрати ним працездатності домогосподарство має забезпечуватися постійними доходами, не меншими, ніж ті, які міг би приносити згаданий член цього господарства, тобто потенційний військовослужбовець повинен бути впевнений у гарантіях, що члени його сім'ї будуть жити у достатку.

2. Високий рівень професійної підготовки військовослужбовця, який не дасть йому загинути чи втратити працездатність у результаті виконання ним службово-бойових завдань.

Таблиця 4.1

Наслідки протиріч між суб'єктами економічної діяльності щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД та шляхи їх усунення

Економічні суб'єкти протиріччя	Наслідки протиріч	Шляхи усунення протиріч
Держава – домогосподарства	В особливий (воєнний) період може призвести до відтоку людських ресурсів держави за кордон, до виникнення умов для корупції у військкоматах тощо. У мирний період може спричинити відсутність у держави професійних військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення і як наслідок – зумовити неможливість забезпечення воєнної безпеки	В особливий (воєнний) період: а) забезпечення домогосподарства постійними доходами, не меншими, ніж ті, які міг би приносити військовослужбовець домогосподарству; б) високий рівень професійної підготовки військовослужбовця. У мирний період реалізовується за достатніх соціально-економічних умов комплектування військових посад контрактним способом
Держава – підприємства	Може призвести до відмови роботодавців у працевлаштуванні резервістів, що, своєю чергою, відбивається на мотивації проходження військової служби у резерві найманими працівниками	Економічне стимулювання підприємств
Держава – "сектор закордон"	Зростання рівня бідності населення України по завершенні бойових дій може посилити міграцію, зокрема, тієї частини населення, у якої сформовані військові компетентності, а також призвести до створення приватних військових компаній в Україні, які надаватимуть послуги СБД іншим державам, що цього потребуватимуть	Своєчасність адаптації військовослужбовців до цивільного життя шляхом підготовки і перепідготовки; створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу

Дослідивши таке поняття, як "героїзм військовослужбовця", можна зробити висновок, що, в першу чергу, це готовність до самопожертви [365]. Формування

готовності до самопожертви є, по суті, формуванням готовності до самогубства [422], що у психіатрії сприймається як одна з категорій невідкладних станів, незалежно від мети самогубства. Самопожертва є психіатричним відхиленням від норми, і тому психологічна готовність до виконання службово-бойових завдань має формуватися у визначених вище умовах.

У зв'язку з цим вважаю, що основним критерієм виконання військовослужбовцем є службово-бойового завдання (як самостійно, так і у складі підрозділу) недопущення втрат життя або здоров'я людей, у тому числі й свого.

Усунення протиріччя щодо використання людських ресурсів у СБД:

– між державою та домашніми господарствами у мирний період реалізовується за достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, визначених виходячи із теоретичної моделі ринку праці;

– між державою та підприємствами реалізовується за умов економічного стимулювання підприємств;

– між державою та "сектором закордон" реалізовується за умов своєчасної адаптації військовослужбовців до цивільного життя шляхом підготовки і перепідготовки, а також розвитку малого та середнього бізнесу.

Етап 5. Обґрунтування методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. На даному етапі необхідним є вирішення такої задачі методу системного аналізу, як задачу синтезу (побудова системи, яка реалізовуватиме запропоноване перетворення за визначеним алгоритмом) [13, с. 20].

Важливо під час обґрунтування методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД застосовувати принцип необхідної різноманітності (принцип адекватності). Цей принцип в теорії систем був сформульований У. Р. Ешбі. Сутність його полягає в тому, що система, яка створюється для розв'язання проблеми, має бути різноманітнішою (складнішою) за засобами і способами вирішення проблеми, ніж різноманітність (складність) самої проблеми [204].

З урахуванням зазначеного вище та результатів аналізу середовища формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД у пропонованій методології виділимо такі напрями (рис. 4.1).

Напрям 1. Організація діяльності на ринку праці щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Напрям 2. Використання компетентнісного підходу у формуванні і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Напрям 3. Удосконалення механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Кожен із визначених напрямів впливає на усунення протиріч між державою та іншими суб’єктами економічної діяльності щодо використання людського ресурсу у СБД. Розглянемо їх детальніше.

Напрям 1. Організація діяльності на ринку праці щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. З метою розуміння цього напрямуслід з’ясувати зміст поняття "організація". Аналізуючи його, уже неодноразово згадані учені О. М. Новіков і Д. О. Новіков звертають увагу на те, що є декілька визначень організації: "1) внутренняя упорядоченность, согласованность взаимодействия более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленная его строением; 2) совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого; 3) объединение людей, совместно реализующих некоторую программу или цель и действующих на основе определенных процедур и правил" [204, с. 22]. На їх думку, у випадку розгляду методології діяльності, з чим погоджуюсь, “используем понятие "организация", в основном, в первом и во втором значении, то есть и как процесс (второе значение), и как результат этого процесса (первое значение). Третье значение также используется (но в меньшей степени) – при описании коллективной научной деятельности, управления проектами в организациях и т.д.” [204, с. 22].

Стосовно організації діяльності на ринку праці важливе значення має ведення такої активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці, яка реалізується за принципом

комунікативності організації діяльності та із застосуванням інформаційних засобів діяльності.

У сучасних умовах соціальний захист економічно активного населення здійснюється через активну та пасивну політику держави на ринку праці. Активна політика держави на ринку праці передбачає: створення систем (служб) зайнятості, служб соціальної допомоги молоді, сприяння створенню нових робочих місць у державному секторі, у тому числі шляхом організації громадських робіт; стимулювання розвитку приватного малого і середнього підприємництва як джерела робочих місць; надання позик безробітним для заснування підприємницької діяльності; професійну підготовку і перепідготовку робочої сили; вирішення проблем молодіжного безробіття; збільшення галузевої і регіональної мобільності праці; інші форми активізації ділового життя і зайнятості [96, с. 7; 407, с. 244].

Активна політика зайнятості у першу чергу передбачає надання послуг з працевлаштування. Із цією метою створена і функціонує Державна служба зайнятості населення. Основною функцією цієї служби є посередництво між роботодавцем і найманими працівниками. Проте посередництво між таким роботодавцем, як військове формування (правоохоронний орган спеціального призначення) з урахуванням його особливості, та найманими працівниками дещо ускладнюється.

Безліч проведених досліджень стосовно вдосконалювання активної політики зайнятості (зокрема, вченими Ю. М. Маршавіним [149], Л. С. Шевченко [407, с. 244–261] та іншими) не враховують особливостей такого роботодавця, як військове формування (правоохоронний орган спеціального призначення).

На ринку праці для забезпечення укомплектованості військових посад контрактним способом є кілька посередників. Відомо, що дві системи, об’єднуючись в одну надсистему, за належної їх взаємодії мають великі можливості досягти значно більшого ефекту, на відміну від ефекту, який би вони одержували, діючи незалежно [3]. Ця закономірність спонукає до пошуку нових підходів до організації взаємодії основних посередників на ринку праці для забезпечення укомплектованості військових посад контрактним способом. Проблемами взаємодії

у сфері зайнятості займаються такі вчені, як Ю. М. Маршавін [148], В. Л. Міненко [189], Г. В. Філоненко [394], О. В. Штанська [414] та інші. Проте потребує додаткового дослідження взаємодія центрів зайнятості з військовими формуваннями та правоохоронними органами спеціального призначення.

Методичний підхід до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці (з метою його вдосконалювання) слід доповнити врахуванням результатів аналізу міжнародного досвіду організації діяльності на ринку праці щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (метод вивчення та узагальнення досвіду), а також отриманої залежності укомплектованості військових посад контрактним способом рядового, сержантського та старшинського складу від рівня безробіття.

Напрям 2. Використання компетентнісного підходу у формуванні і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Потреба використання цього підходу полягає у прямому чи непрямому матеріальному стимулюванні формування у людей, які придатні до СБД, необхідних компетентностей та їх удосконалення у процесі професійного зростання найманого працівника з урахуванням постійної зміни умов СБД.

Напрям 3. Удосконалення механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Складниками цього напряму є: обґрунтування науково-методичного підходу до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; визначення умов формування і розвитку резервістів як категорії людського ресурсу для використання у СБД; обґрунтування науково-методичного підходу до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта як інструмента механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Таким чином, визначено методологічний підхід до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, який ґрунтується на усуненні протиріч між державою (яка відповідає за формування суспільного блага – воєнної безпеки) та іншими суб’єктами економічної діяльності (домогосподарствами,

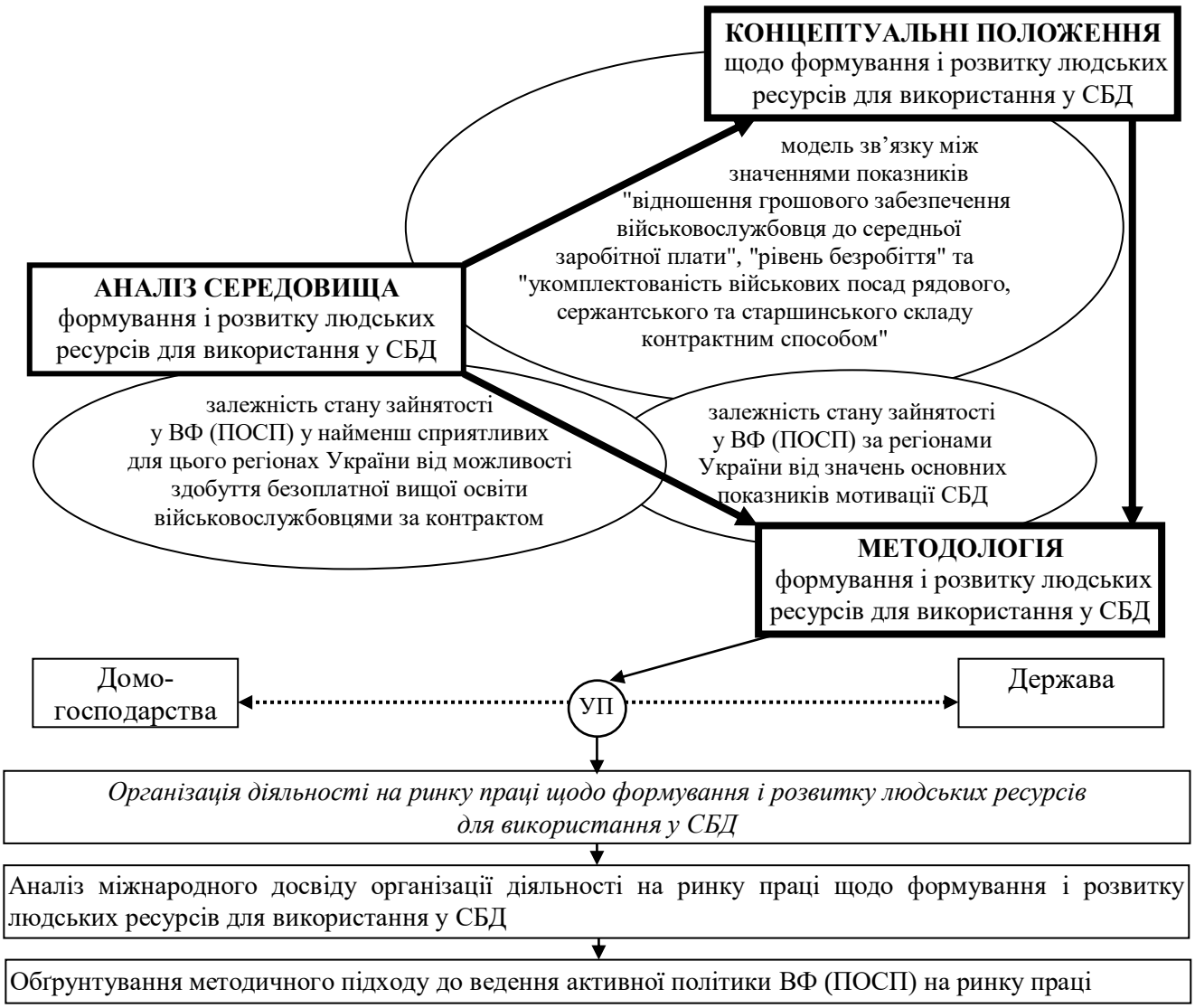
підприємствами та "сектором закордон") щодо використання людських ресурсів у СБД.

4.2 Аналіз міжнародного досвіду організації діяльності на ринку праці щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності

У пропонованій методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД складником напряму "організація діяльності на ринку праці щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД" є аналіз відповідного міжнародного досвіду (рис. 4.4).

Результати застосування методу вивчення і узагальнення досвіду в умовах професіоналізації військових формувань України та їх інтеграції у систему міжнародної безпеки дають можливість удосконалити механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Отже, метою цього підрозділу є аналіз прикладів державного регулювання зайнятості у військових формуваннях за кордоном, визначення можливостей нашої країни використовувати успішні такі приклади для формування відповідного механізму в Україні.

Як вважає М. В. Семикіна, "в процесі суперництва окремі учасники конкурентних відносин на ринку праці можуть отримати (і певний час утримувати) конкурентні переваги, завдяки яким з’являється конкурентоспроможність, а з нею – певні економічні або соціальні зиски. Так, для роботодавця конкурентні переваги на ринку праці полягають у привабливості умов працевлаштування саме на його підприємстві (йдеться передусім про переваги оплати праці, кращі умови праці, її організації, можливості соціального розвитку працівників, їх соціального захисту тощо). Такі переваги дають змогу зібрати команду професіоналів …" [355, с. 14].



УП – усунення протиріч між суб'єктами економічної діяльності щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

ВФ (ПОСП) – військові формування (правоохоронні органи спеціального призначення)

Рис. 4.4. Організація діяльності на ринку праці щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

Цілком поділяю таку позицію і вважаю за необхідне визначити чинники, наявність яких впливає на стан зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, а також проаналізувати заходи державного регулювання комплектування військових посад контрактним способом.

Найбільший досвід державного регулювання зайнятості у військових формуваннях мають США та Велика Британія, оскільки уряди цих країн перейшли

на комплектування контрактним способом ще до Першої світової війни. Наступними були Бельгія (1994 р.), Нідерланди (1996 р.) та Франція (2001 р.) [222, с. 159], а дещо пізніше – Португалія, Іспанія та Угорщина.

Під час Першої та Другої світових воєн у США та Великій Британії запроваджувалась обов'язкова військова повинність. Адже реальні загрози життю та здоров'ю, що пов'язані з професійною діяльністю, – це чинник, наявність якого серйозно впливає на стан зайнятості у військових формуваннях.

Так, з досвіду бойових дій США відомо: "В условиях мирного времени регламентированная законодательством военная служба по контракту, по мнению потенциальных добровольцев, мало чем отличается от работы в гражданском секторе и рассматривается многими из них лишь как способ получения льгот и привилегий при увольнении в запас. Существенные изменения в условиях прохождения службы, связанные с продолжающимися военными операциями в Ираке и Афганистане, а также довольно высокий уровень потерь вызывают недовольство среди военнослужащих и приводят к резкому ухудшению их морально-психологического состояния, о чем свидетельствует заметное падение воинской дисциплины, увеличение количества дезертиров и рост случаев самоубийства среди личного состава передовых группировок вооруженных сил США. Существующие уровни денежного довольствия, различных финансовых выплат, компенсаций и льготы не являются достаточными для мотивации участия в боевых действиях" [132, с. 14].

Як показують результати проведених автором дисертації досліджень, на стан комплектування військових посад контрактним способом також впливає наявність безробітних на ринку праці, які активно здійснюють пошук роботи.

Виходячи з мети дослідження аналіз міжнародного досвіду державного регулювання зайнятості у військових формуваннях проведено через призму визначених чинників, зокрема таких, як: дієвість стимулювання найманих працівників до зайнятості у військових формуваннях; наявність реальні загрози життю та здоров'ю військовослужбовців; безробітні на ринку праці, які активно здійснюють пошук роботи (додаток Щ).

У багатьох країнах світу основним показником економічної та соціальної безпеки є рівень безробіття. Його пороговим значенням (у тому числі й в Україні [185]) вважається 10 %. З урахуванням цього заходи державного регулювання урядів Іспанії і Франції, що спрямовані на перехід до комплектування військових формувань контрактним способом, мали бути, порівняно з іншими країнами, маловитратними. Адже значення наведеного показника у Франції були нижчі за 8 % лише у 2008 р., а у 1993–1999 рр. вони перевищували 10 %; в Іспанії – дещо нижчі за 10 % лише у 2005–2007 рр., а у 1993–1995 рр. та 2009–2010 рр. вони перевищували 18 % [437]. Таке припущення підтверджує також уже згадана цитата із праці вчених О. Лойка та А. Папікяна: "за кількістю жінок у військових лавах французькі збройні сили посідають нині третє місце серед збройних сил західного світу. Факти свідчать про те, що жінок серед безробітних набагато більше, ніж чоловіків. Головна причина інтересу француженок до суто чоловічої справи: служба в армії, незважаючи на всю її нежіночу специфіку, це постійний і непоганий заробіток" [131, с. 124, 125].

Серед військових формувань держав, які розглянуто в додатку Щ, наявність загроз життю та здоров'ю військовослужбовців найбільше проявлялась у військових формуваннях США. Саме тому, незважаючи на існування, так би мовити, найкращої системи мотивації проходження військової служби за контрактом порівняно з іншими державами, в уряді США виникли проблеми щодо зайнятості у її військових формуваннях у 1973 і 2002 роках (унаслідок В'єтнамської та Іракської війн відповідно). Зміна ситуації на краще спостерігається після проведення відповідних заходів державного регулювання, що припадає саме на період підвищення значення показника рівня безробіття у 1975 і 2009 роках відповідно.

У Великій Британії найнижчі значення показників рівня безробіття були у період 2001–2008 рр. (додаток Щ). З метою запобігання погіршенню стану комплектування військових формувань уряд цієї держави підвищує витрати на всебічне забезпечення особового складу збройних сил Великої Британії і скорочує його чисельність особового складу на 3,5 тис. осіб.

Як переконує досвід країн, що здійснили перехід на комплектування військових формувань контрактним способом [119; 131; 332; 385; 400 та ін.], у

цьому процесі значна увага приділялася рекрутуванню (вербуванню) – залученню людей до військової служби за контрактом шляхом надання чіткого уявлення про військові професії та роз'яснення перспективи кар'єрного зростання для забезпечення їх привабливості, конкурентоспроможності й успішності порівняно з пропозиціями інших роботодавців.

Така робота проводилася рекламуванням двома способами: на державному рівні та на рівні військового формування – через вербувальні підрозділи.

Орієнтуванню молоді на військову службу у кожній країні властиві свої особливості, а головні підходи до вирішення цього питання мають багато спільних рис. Система цінностей, пов'язаних із прийняттям молоддю рішення щодо проходження військової служби, у західних країнах формувалася не стихійно. Вона була теоретично розроблена, пройшла перевірку практикою й офіційно визнана. На основі цієї системи вдалося цілеспрямовано сформувати мотивацію молоді для підписання контракту про проходження військової служби через підвищення значущості СБД та запровадження стратегії "подвійного ринку". По суті, це була добре обґрунтована система найближчих і подальших життєвих перспектив для молоді у ринкових умовах [152, с. 6].

Слід зазначити, що рекламування проходження військової служби здійснюється за допомогою інформаційних засобів діяльності: телебачення, радіо, преси, Інтернету.

Телебачення. Потужним засобом реклами, що спрямована на залучення молоді до військової служби, є телебачення. З цією метою використовуються не лише державні, але й комерційні канали. Застосовуються різні форми інформаційно-рекламної роботи: телепрограми, бесіди за військовою тематикою, демонстрація відеороликів та ін. Звісно, найбільш популярними є художні фільми.

Реклама на телебаченні – це найзручніший засіб завдяки широті охоплення аудиторії та можливості комплексного впливу на глядача. Крім цього, реклама на телебаченні ефективно використовується для просування бренду або підвищення іміджу компанії. Однак у порівнянні з іншими медіаносіями реклама на телебаченні є найдорожчим засобом просування.

На думку О. В. Тарасова та М. А. Бакірова [381], з якою автор дисертації погоджується, перевагами телевізійної реклами є: найвищі рейтинги серед цільової аудиторії; найнижча вартість контакту в перерахунку на 1 % населення; суміщення візуального ряду із звуковим – максимум впливу на потенційного споживача; широке охоплення за короткий період часу; вибірковість впливу на цільову аудиторію.

Радіо. Реклама на радіо – це процес донесення інформації про бренд цільової аудиторії за допомогою радіомовлення. Багато в чому вона схожа на телерекламу і часто використовується спільно з телебаченням. Їй також властиві широке охоплення цільової аудиторії і доступність майже всім верствам населення. Однією з основних переваг радіо є вартість розміщення реклами, яка значно нижча, ніж на телебаченні, а охоплення цільової аудиторії при цьому має такий же обсяг, що й телебачення. Ціни нижчі як на розміщення в ефірі, так і на створення рекламних матеріалів.

У радіо є свої унікальні особливості: воно змушує працювати уяву у споживачів, що дає багато можливостей маркетологам. А також радіореклама здатна "дістати" деякі особливі верстви населення, наприклад автолюбителів, або "досягати" важкодоступні місця [381].

Преса. Широке розповсюдження мають друковані видання (журнали, газети, брошури, буклети та проспекти), у яких публікуються відомості інформаційно-рекламного характеру, цікаві для потенційних кандидатів на військову службу та у резервісти, а також для тих юнаків і дівчат, які не замислювалися з приводу можливості стати військовослужбовцями.

Найбільш привабливою є інформація про розмір грошового забезпечення різних категорій військовослужбовців, надбавки до нього, пільги, заходи щодо соціального захисту, умови проживання, організацію дозвілля та відпочинок, а також відомості про військові спеціальності, що подібні до цивільних. Справляють враження опубліковані у вигляді порівняння дані про доходи, пільги й соціальні гарантії військовослужбовців та цивільних осіб, що перебувають на подібних посадах. Слід зазначити, що інформаційно-рекламні статті, як правило,

ілюструються яскравими фотознімками. Такими популярними журналами у Великій Британії є "Солдат" (Soldier), у Франції –"Армія сьогодні" (Armees d'Aujourd'hui), "Національна оборона" (Defense nationale) та "Армія й оборона" (Armee et Defense), у Іспанії – "Оборона" (Defensa) та "Іспанський журнал про оборону" (Revista Espanola de Defensa). Журнали Франції та Іспанії поширені й за кордоном [221, с. 269; 224, с. 161].

Друкована реклама – один із основних каналів поширення рекламних звернень. Вона є одним із найдавніших видів розповсюдження повідомлень. У наш час до друкованої реклами також відносять флаєри, листівки, календарі, довідники, каталоги, візитки, плакати. Серед найбільших переваг друкованої реклами – краще сприйняття цього виду реклами у зв'язку із запам'ятовуванням інформації, яку людина прочитала. Однак є і досить вагомі недоліки такого виду реклами, зокрема, великі витрати на виробництво друкованої продукції, а також складність у донесенні інформації до цільової аудиторії [381].

Інтернет. Дедалі більшого значення набуває реклама в Інтернеті. Усі військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення мають власні сайти. Банерна реклама ведеться на багатьох комерційних веб-сайтах, що дозволяє утримувати міцні позиції на рекламному ринку і досягати збільшення кількості звернень з боку роботодавців. Наприклад, завдяки рекламуванню через Інтернет збройні сили Іспанії отримують близько 60 % кандидатів на військову службу за контрактом [221, с. 181].

Інтернет-реклама має, як правило, двоступінчастий характер. Перший ступінь – зовнішня реклама, що розміщується рекламодавцем у видавців, – рекламний носій. Види цієї реклами – банери, текстові блоки, байріки, міні-сайти. Така реклама зазвичай має посилання безпосередньо на сайт рекламодавця (другий ступінь). Рекламі в Інтернеті на відміну від звичайної реклами властива низка переваг, зокрема: можливість оперативного аналізу та коригування рекламної кампанії, інтерактивність (зв'язок споживача з рекламодавцем для оформлення замовлення безпосередньо через рекламний носій тощо), порівняно низька вартість, можливості автоматизації показу певного виду реклами цільовій аудиторії і т. ін.

За рахунок можливості відслідковування реакції та дій користувача мережі Інтернету рекламодавець може швидко вносити зміни у діючу рекламну кампанію. Ключовою відмінністю Інтернет-реклами від будь-якої іншої реклами є можливість відстеження кожного рекламного контакту [381].

Вербувальні підрозділи. На всій території США, Великої Британії, Франції та Іспанії розташовані пункти вербування із спеціально підготовленими сержантами-вербувальниками.

У роботі вербувальних пунктів важливе значення надається прямим контактам та листуванню. Чимало військових частин згаданих держав організовують дні відкритих дверей з показом зброї і військової техніки, виїздом у коледжі та університети для проведення спільних зборів та різних змагань.

У Великій Британії за комплектування військових посад контрактним способом відповідають штаби видів збройних сил, кожен із яких має свої, розташовані у великих містах пункти, що займаються відбором кандидатів і направляють їх до вербувальних центрів. Для проведення безпосередньої роботи з набору добровольців по всій країні діють армійські інформаційні (вербувальні) пункти (окремо для чоловіків і жінок), а також пункти зв'язків з університетами і коледжами, що виконують роботу з набору добровольців.

Вербувальні пункти та навчальні центри сухопутних військ щороку проводять якісну підготовку від 1 000 до 1 500 військовослужбовців за контрактом для зайняття вакантних посад рядового та сержантського складу [385, с. 29, 30].

Вербування та прийом на військову службу за контрактом у збройних силах США здійснюються через вербувальні командування видів збройних сил.

Основними завданнями вербувального командування [385, с. 31] є:

– відбір і комплектування особовим складом підрозділів;

– планування і забезпечення початкової підготовки вербувальників;

– проведення рекламної роботи і системне інформування громадськості;

– планування і використання коштів, які виділяють на вербувальне командування;

– забезпечення технічної роботи вербувального командування.

Для відбору кандидатів на військову службу за контрактом у системі вербування та прийому основою є вербувальний пункт (рис. 4.5), який включає 10-12 вербувальних відділів, у кожному від 4 до 5 вербувальників-агітаторів.

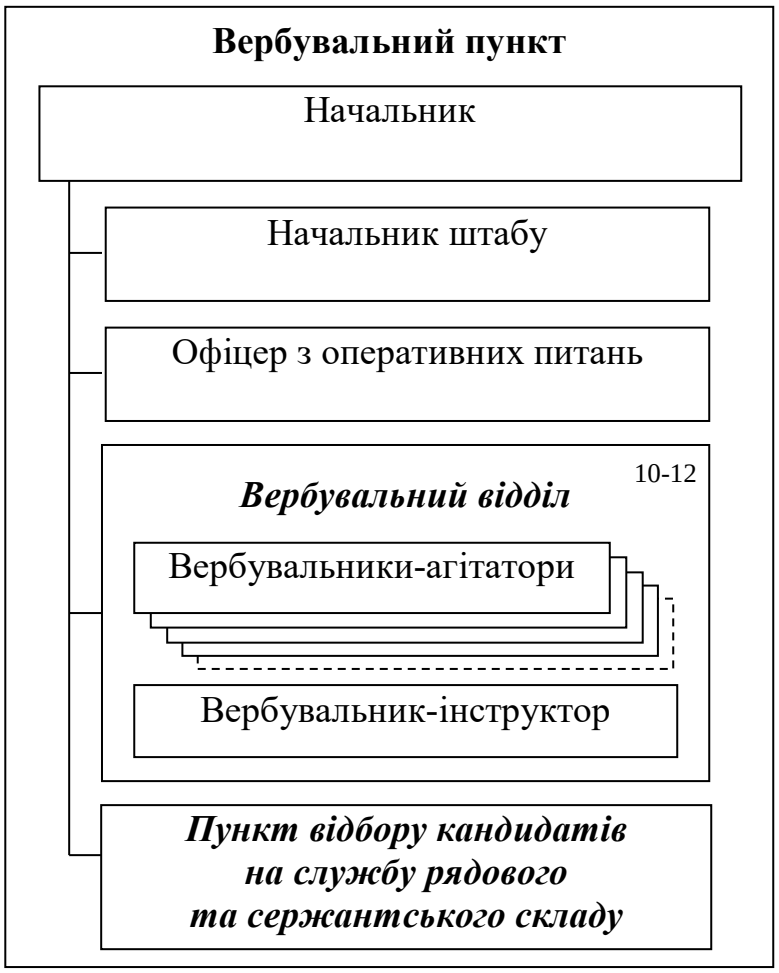


Рис. 4.5. Організаційно-штатна структура типового вербувального пункту збройних сил США

Примітка. Рисунок запозичено [385, с. 31].

Кількість вербувальників-агітаторів визначається з урахуванням кількості юнаків, які закінчують коледж (орієнтовно 1 вербувальник на 500 юнаків).

Основними функціями вербувального пункту [385, с. 31] є такі:

– проведення роботи серед населення;

– первинний відбір кандидатів для проходження добровільної служби або служби у військовому резерві;

– перевірка кандидата;

– рекламування військової служби за контрактом та зв’язок з громадськістю;

– направлення або супроводження кандидата до пункту прийому та оформлення.

Далі вербувальні підрозділи видів збройних сил направляють кандидатів на військову службу за контрактом до пунктів прийому та оформлення, які підпорядковані кадровим органам Міністерства оборони і є міжвидовою структурою.

У збройних силах для забезпечення потреб у комплектуванні кандидатами на військову службу за контрактом функціонує 65 пунктів прийому та оформлення, які розташовані залежно від густоти населення.

Основні завдання пункту прийому та оформлення [385, с. 31] такі:

– перевірка наявності скоєних правопорушень, ідентифікація кандидатів за фото та відбитками пальців за допомогою прямого зв’язку з базою даних відповідних органів;

– медичний огляд кандидатів на військову службу за контрактом;

– проведення професійно-психологічного відбору;

– прийняття рішення про місце та посаду, на якій проходитиме службу кандидат;

– підготовка документів на кандидата;

– прийняття військової присяги та підписання контракту;

– організація відправлення новобранців до навчальних центрів (осіб, які вже проходили військову службу, направляють одразу до військових частин).

В Іспанії також створені мобільні агітаційні пункти, що являють собою спеціально обладнані автобуси, у яких група у складі офіцера, 2-3 солдатів та сержантів проводить інформаційну й агітаційну роботу серед молоді. У багатьох військових частинах відряджають офіцерів та сержантів до найближчих населених пунктів, де вони виступають з лекціями, займаються розповсюдженням відповідних рекламних матеріалів, проводять зустрічі й індивідуальні бесіди з молоддю.

З метою пропагування військової служби у Міністерстві оборони Іспанії існує спеціальний підрозділ матеріально-технічного забезпечення, який має у своєму

арсеналі спеціально підготовлені озброєння і військову техніку, що їх вивозять на замовлення відповідних посадових осіб до будь-якого регіону, де протягом певного часу проводять спеціальні шоу. Молодь під час їх проведення має змогу потримати у руках зброю або покерувати віртуальним танком "Леопард", автомобілем "Хаммер" та ін. [221, с. 181, 182].

Досліджуючи особливості становлення реклами у сучасному суспільстві, Н. М. Лисиця та Ю. В. Бєлікова звертають увагу на те, що "прагматизм та успіх рекламної комунікації обґрунтовується правильним розподілом репертуарів та сценаріїв, а також вигід та почуттів, які формуються рекламною комунікацією" [124, с. 57]. Саме згадані спеціальні шоу забезпечують ті "вигоди та почуття" у рекламній діяльності, спрямованій на зайнятість у військових формуваннях (правоохоронних органах спеціального призначення).

У Франції з метою залучення молоді на військову службу з травня 1996 р. розпочала функціонувати система "цивільних зустрічей" – обов’язкових курсів із роз’яснення молоді сутності контрактної служби у військових формуваннях. На початку 1998 р. законодавчо затверджено: обов’язкове ознайомлення молоді з принципами та організацією оборони країни у рамках програм навчальних закладів другого ступеня першого і другого циклів; обов’язкова участь в одноденному "підготовчому оборонному призові" з моменту поставлення на військовий облік і до досягнення 18-річного віку; можливість після "підготовчого оборонного призову" пройти військову підготовку на спеціальних зборах і добровільно прослужити у військових формуваннях один рік.

Мета зборів полягала, насамперед, у ґрунтовному роз’ясненні молоді засад демократії, прав людини та громадянина, підвалин і механізмів функціонування державних інституцій і системи оборони Франції у контексті загальноєвропейської та світової безпеки. Збори не були обов’язковими, але за законом, не пройшовши цей курс, було неможливо скласти іспити на права водія або отримати право бути внесеним до списку громадян, що мають право виборчого голосу [131, с. 123, 124].

У результаті проведеного аналізу міжнародного досвіду визначено чинники, які впливають на стан зайнятості у військових формуваннях, і виявлено залежність

між цими чинниками. До них належать такі: дієвість стимулювання найманих працівників до зайнятості у військових формуваннях; наявність реальних загроз життю та здоров'ю військовослужбовців; рівень безробітних на ринку праці, які активно здійснюють пошук роботи [170].

Отже, елементами механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є реклама через телебачення, радіо, пресу та Інтернет; на рівні військового формування – вербувальні підрозділи.

На думку автора, визначені раніше чинники, наявність яких впливає на стан зайнятості у військових формуваннях, та заходи регулювання зайнятості у військових формуваннях розглянутих держав доречно враховувати у процесі вдосконалювання механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Належна співпраця України з Євросоюзом залежить від низки чинників і, зокрема, від того, наскільки ефективними будуть заходи з реформування сектора безпеки України. У 2008 р. у результаті проведеного тендера між країнами Євросоюзу щодо участі в реалізації проекту Твінінг "Впровадження та розвиток управління якістю в українській міліції" було вибрано Французьку Республіку. Україна стала першою серед країн Співдружності Незалежних Держав, якій став доступним цей механізм співробітництва з державами – членами Євросоюзу. Станом на 1 липня 2014 р. проведено близько 30 подібних проектів у різних міністерствах, державних службах та комітетах, агентствах та комісіях тощо, стільки ж проводиться і планується провести.

Проект Твінінг (з англ. twin – "близнюк", "споріднення") – проект технічної допомоги Євросоюзу, сутність якого полягає в організації співпраці державного органу (установи) держави – члена Євросоюзу з відповідним державним органом (установою) України – бенефіціаром проекту – з метою обміну досвідом та надання допомоги з питань державного управління й адаптації законодавства України до законодавства Євросоюзу [271].

Метою проекту Твінінг "Впровадження та розвиток управління якістю в українській міліції" було підвищення ефективності функціонування МВС України та

внутрішніх військ шляхом: раціоналізації їх організаційних структур та систем управління ними; оптимізації штатної чисельності; підвищення довіри населення до міліції та внутрішніх військ; розроблення вітчизняних законодавчих актів на основі Європейського етичного кодексу поліції тощо.

Важливим складником згаданого проекту була компонента № 3 "Комплектування та просування по службі", мета якої полягала у підготовці нормативно-правового акта "Про систему комплектування та проходження служби у внутрішніх військах МВС України". Запровадження цієї компоненти, на думку французьких експертів, дало б змогу поліпшити стан інформаційного забезпечення комплектування кадрами (на 50 %), збільшити кількість кандидатів на військову службу за контрактом (на 20 %), а також забезпечити якість їх відбору.

Рекомендації представників національної жандармерії Франції, що успішно здійснюють пошук кадрів, є, безумовно, важливими для військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення України. Однак перед запровадженням цих рекомендацій їх треба переглянути крізь призму критеріїв, за якими розрізняють становище Франції та України, зокрема, стосовно стану їх ринків праці.

Експерти національної жандармерії Франції, спостерігаючи за діяльністю внутрішніх військ МВС України на ринку праці, звернули увагу на необхідність проведення зазначених нижче конкретних заходів:

а) розробити механізм формування багаторічного бюджету з метою планування тривалих витрат на певні заходи, що є особливо актуальним під час проведення реформ [432, с. 18];

б) планувати бюджет виходячи із завдань внутрішніх військ, а не теоретичних норм [432, с. 17];

в) скоротити термін відбору на військову службу за контрактом з метою зменшення ризику відмови кандидата від проходження служби [433, с. 4];

г) збільшити кількість "пунктів інформування" за межами військових частин, що укомплектовані спеціально підготовленими фахівцями, з метою проведення роз’яснювальної роботи серед населення про умови відбору на військову службу за

контрактом та її проходження; висвітлювати відповідну інформацію на офіційному сайті внутрішніх військ МВС України та в інформаційних листівках "пунктів інформування" [433, с. 5, 6];

д) постійно проводити заходи, спрямовані на зацікавлення молоді до служби у внутрішніх військах МВС України, через сайти, рекламу у засобах масової інформації, відеоролики, участь у ярмарках та днях відчинених дверей тощо; організовувати демонстративні заходи для знайомства населення з військовослужбовцями, які щодня стоять на захисті його безпеки [433, с. 17];

е) збільшити набір жінок на військові посади, у тому числі й офіцерського складу [433, с. 10];

ж) збільшити кількість шкіл з підготовки молодших командирів з їх розміщенням у центрі, на заході, на сході України та в АР Крим [433, с. 5];

и) удосконалити систему щорічного оцінювання військовослужбовців шляхом створення для цього незалежних комісій для підвищення по службі, що сприятиме створенню мотиваційних та конкурентних умов просування по службі, а також спонукатиме до проходження служби в інших регіонах України [424, с. 5; 426, с. 19];

к) створити механізм оцінювання потреб в особовому складі військового формування на регіональних та державному рівнях з метою забезпечення організованого переміщення військовослужбовців до військових частин з неукомплектованими військовими посадами; такому переміщенню сприятимуть заохочувальні заходи, які необхідно розробити та запровадити додатково [424, с. 5; 426, с. 20];

л) передати стороннім організаціям виконання основних функцій та завдань із забезпечення [434, с. 5].

Проведемо аналіз рекомендацій експертів національної жандармерії Франції щодо підвищення ефективності діяльності внутрішніх військ МВС України на ринку праці військовослужбовців в умовах їх переходу на комплектування військових посад контрактним способом.

За результатами проведених досліджень, що відображені у розділі 3 цієї праці, автор висновує: ті, хто шукають роботу, враховують низку критеріїв, серед яких

пріоритетним здебільшого є рівень заробітної платні. Унаслідок економічної кризи створюються сприятливі соціально-економічні умови комплектування військових посад контрактним способом за рахунок зменшення кількості роботодавців на ринку праці і відповідно зменшення попиту на послуги праці, що призводить до зростання рівня безробіття у державі. Очевидно, з поліпшенням економічного становища в Україні почнеться зворотний процес, отже, ігнорування цієї залежності спричинить істотне погіршення значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом". Тому, на думку автора, найважливішою умовою забезпечення якісного відбору найманих працівників для комплектування військових посад контрактним способом є рівень грошового забезпечення військовослужбовця-контрактника не нижче за середню заробітну плату в регіоні.

Іншими важливими чинниками, що враховуються найманими працівниками у процесі пошуку роботи, є умови праці (зокрема, безпека життєдіяльності, навантаження тощо). У додатку Ю наведено основні загрози виконанню службово-бойових завдань та чинники, які негативно впливають на психологічний стан особового складу військових частин та підрозділів внутрішніх військ (Національної гвардії України), що виконують функції спеціальної охорони. У цьому аспекті проблеми найманий працівник як компенсацію може розглядати інші мотиваційні чинники.

Результати вивчення ситуації на ринку праці України показали, що крім гідного грошового забезпечення головними чинниками мотивації СБД є можливості: одержання житла за рахунок держави; професійного та кар’єрного зростання; повноцінної бойової підготовки; забезпечення речовим майном за встановленими нормами; виходу на пенсію до набуття пенсійного віку. Крім того, звертається увага на нормований робочий тиждень з двома вихідними, створення умов для підвищення рівня освіти, а також на гарантоване забезпечення соціальних пільг, передбачених законодавством [236; 349, с. 64].

Переважній більшості таких очікувань відповідають законодавчо визначені державні зобов’язання, за умови додержання яких проблеми скасування строкової військової служби та забезпечення потрібної чисельності військовослужбовців-

контрактників уже сьогодні не стояли б на порядку денному. Невиконання згаданих зобов'язань – невиконання контракту з боку роботодавця.

Отже, не менш важливою умовою забезпечення якісного відбору найманих працівників для комплектування військових посад контрактним способом є матеріальне та фінансове забезпечення військовослужбовців-контрактників відповідно до державних зобов'язань, передбачених законодавством та контрактом.

Реалізацією згаданих умов забезпечення якісного відбору найманих працівників для комплектування військових посад контрактним способом та інших якісних змін у внутрішніх військах МВС України, яких очікують європейські колеги для взаємодії у виконанні спільних завдань, є запровадження формування багаторічного бюджету. Адже розроблення і запровадження трирічного бюджету та закону "Про напрямки внутрішньої безпеки" – це ті шляхи, які б дозволили МВС України визначити свої дії і фінансування на середню та довгострокову перспективи [432, с. 18]. На жаль, складні політична й економічна ситуації в Україні не дають змоги формувати державний бюджет на три роки (з досвіду відомо, що складності виникають навіть під час планування державного бюджету на один рік).

Експерти національної жандармерії Франції Ксав'є Інглебер та Лоран Тавель звертають увагу на мотивацію військовослужбовців в умовах виконання завдань за браком необхідних ресурсів: обмеження у паливі (100 г бензину з розрахунку на одну машину на день) негативно сприймається так само, як і те, що персонал повинен купувати канцтовари за власні кошти [432, с. 13]. Вони пропонують планувати бюджет на основі поставлених завдань за, так званою, методикою "підтвердження з першої гривні" (для виконання певного завдання необхідно залучити *x* осіб та *y* коштів), яка б дозволила виразити реальні потреби у зарплатні та витратах на обладнання й інвестиції [432, с. 17].

На думку автора, придбання військовослужбовцем власним коштом матеріальних цінностей для виконання службових обов'язків – один із чинників, який змушує його виходити на ринок праці для пошуку іншої роботи, адже реально його доходи є меншими, ніж ті, на які він розраховував перед підписанням контракту.

Експерти національної жандармерії Франції Ален Лемесере та Жан-Поль Льєваль у звітних матеріалах проекту Твінінг [433, с. 4] звернули увагу українських колег на необхідність зменшення відведеного часу на відповідь кандидату про те, чи беруть його на військову службу за контрактом (за сприятливих умов спеціальна перевірка триває мінімум місяць). Через згадану проблему найманий працівник може передумати і відмовитися від пропозиції щодо військової служби за контрактом.

Для виходу із цієї ситуації автор пропонує для кандидата запровадити випробний термін служби, яка оплачується. Закріплення у чинному законодавстві цього положення дасть змогу не втратити потенційного військовослужбовця-контрактника, а також переконатись у наявності його професійних компетентностей та адекватної мотивації, що необхідні для виконання службових обов'язків.

Для розв'язання проблеми стосовно комплектування військових посад контрактним способом потрібно, крім усього іншого, застосовувати практику успішної роботи на ринку праці для залучення найманих працівників до СБД.

Військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення у пошуках кадрів стали також конкурентами між собою. Щодо ситуації, яка склалася у внутрішніх військах, то командувачем було прийнято рішення створити вербувальну службу. Проте станом на початок 2014 р. не було визначено, де будуть розміщені вербувальні підрозділи, якою буде їх організаційно-штатна структура, яким чином вербувальні підрозділи виконуватимуть покладені на них завдання, де і як проходитиме підготовка працівників вербувальних підрозділів. Слушно зауважити, що діяльність вербувальної служби не буде успішною за ідеальної її організаційно-штатної структури і за наявності в ній висококваліфікованого персоналу, якщо не виконуватимуться згадані умови забезпечення якісного відбору найманих працівників для комплектування військових посад контрактним способом.

Французькими експертами запропоновано організовувати демонстративні заходи для знайомства населення з військовослужбовцями, які щодня стоять на захисті його безпеки, тим самим викликати до них повагу [433, с. 17]. Найбільш ефектне сприйняття населенням цієї інформації – через художні фільми. Позитивне

ставлення молоді до СБД формується внаслідок перегляду фільмів: у Росії – "Солдаты", "Менты", "Албанец", "Офицеры", "Кадеты", "Смерш", "Кавказский пленник", "Война"; у Білорусі – "Краповый берет" тощо. В Україні подібна робота майже не проводиться. Позитивним у цьому напрямі є показ документального серіалу "Дванадцять подвигів спецназу". Таким чином, вважаю за потрібне постійно здійснювати державні замовлення на створення художніх фільмів про СБД України.

Як було зазначено вище, нормативно-правова база України стосовно трудової діяльності існує на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, у тому числі щодо СБД. Проходження військової служби жінками і збільшення їх чисельності у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення можна розглядати лише за умови їх спроможності виконувати службово-бойові завдання. В існуючій системі професійного відбору на військову службу згаданий критерій ураховано. Виходячи з того, що значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" впливає на значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" і те, що воно для жінок є більшим, ніж для чоловіків, командирам військових частин з метою регулювання зайнятості у своїх підрозділах слід розглядати можливість залучення жінок до військової служби, особливо тим, військові частини яких дислоковані у Київській, Одеській та Харківській областях.

Наведена пропозиція, як і пропозиція експертів щодо збільшення кількості шкіл з підготовки військовослужбовців за контрактом та їх розміщення у центрі, на заході та на сході України, за принципами теорії розвитку продуктивних сил і регіональної економіки є доцільними. Адже школи будуть наближені як до центрів зосередження трудових ресурсів (викладачі та слухачі), так і до ресурсів, які можна використати у навчальному процесі (матеріальна база). Варто розуміти, що школа з підготовки молодших командирів, яка розташована у м. Золочів Львівської області, не зможе самостійно забезпечити в короткі терміни потреби всіх підрозділів внутрішніх військ МВС України у підготовці кадрів рядового та сержантського складу. Тому слід переймати досвід національної жандармерії Франції щодо застосування системи підготовки викладачів із штатних працівників [433, с. 5].

Групи слухачів таких шкіл можна формувати у разі необхідності, наприклад: спочатку для солдатів за контрактом, потім – для сержантів; за відсутності набору для навчання за згаданими категоріями осіб проводити курси підвищення кваліфікації. Цей підхід дає змогу ефективно використовувати ресурси у процесі професійної підготовки.

Експерти національної жандармерії Франції у звітних матеріалах проекту Твінінг звертають увагу також на позанормоване службове навантаження, що є однією з причин дострокового розірвання військовослужбовцем контракту. Головним управлінням внутрішніх військ проведено розрахунки необхідної штатної чисельності військового формування для виконання службово-бойових завдань у разі його переходу на контрактний спосіб комплектування. У результаті цих розрахунків встановлено, що з метою запобігання позанормованому службовому навантаженню треба збільшити чисельність військових посад на 6 тис. одиниць. Як варіант розв'язання зазначеної проблеми Ален Лемесере та Жан Сарре запропонували залучати сторонні організації до участі у тиловому та технічному забезпеченні. Науковцями Академії внутрішніх військ МВС України були проведені дослідження, у результаті яких запропоновано зміни у штатній структурі підрозділів забезпечення військових частин внутрішніх військ МВС України у процесі переходу на контрактний спосіб комплектування [196; 211]. На думку автора, який брав участь у цьому дослідженні, у перехідний період зміни способу комплектування є сенс до господарської діяльності військових частин залучати осіб, що проходять альтернативну службу.

Сьогодні питання щодо збільшення чисельності військових посад вирішено. Відповідно до Закону України "Про Національну гвардію України" чисельність військовослужбовців військового формування, яке раніше називали внутрішніми військами МВС України, повинна збільшитися від 32 700 [260] до 60 000 осіб [297].

Розроблення і створення механізму оцінювання потреб в особовому складі військового формування на регіональних та державному рівнях з метою забезпечення організованого переміщення військовослужбовців до військових частин з неукомплектованими військовими посадами дійсно має сенс. Адже в

результаті проведення досліджень (див. підрозділи 1.3 та 3.2) одержано, що в ринковому середовищі найкращим поєднанням є екстериторіальний принцип і контрактний спосіб комплектування військових посад, а також виявлено регіональні диспропорції стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення.

Отже, на думку автора, пропозиції експертів національної жандармерії Франції, в основному, є слушними. Проте їх запровадження вплине на ефективність діяльності на ринку праці за визначених автором умов якісного відбору найманих працівників, зокрема, щодо утримання рівня грошового забезпечення військовослужбовця-контрактника не нижче за середню заробітну плату в регіоні, а також матеріального і фінансового його забезпечення відповідно до державних зобов'язань, передбачених законодавством та контрактом [182].

На укомплектованість військових посад контрактним способом у військових формуваннях (правоохоронних органах спеціального призначення) може позитивно вплинути внесення таких змін і доповнень до чинного законодавства: 1) запровадження для кандидатів на військові посади випробного терміну служби, яка оплачується; 2) використання альтернативної служби у господарській діяльності військових частин.

Пропозиції щодо забезпечення якісного відбору найманих працівників для комплектування військових посад контрактним способом доцільно використати у процесі розроблення нормативно-правового акта "Про систему комплектування та проходження служби у Національній гвардії України".

Є необхідність у проведенні досліджень стосовно визначення вимог до організаційно-штатної структури вербувальних підрозділів та підходів до професійно-психологічного відбору військовослужбовців-контрактників на посади вербувальників, а також стосовно розроблення і запровадження механізму оцінювання потреб в особовому складі військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на регіональних та державному рівнях з метою забезпечення організованого переміщення військовослужбовців до військових частин з неукомплектованими військовими посадами.

Зміна способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення України з призовного на контрактний зумовила необхідність перегляду умов проходження служби сержантським і старшинським складом, адже збільшується її термін.

У разі комплектування військових посад сержантського і старшинського складу призовним способом сержант як командир за період служби міг досягнути максимальної посади – заступника командира взводу, і потреби у його подальшому кар'єрному зростанні не було б. У випадку комплектування військових посад сержантського та старшинського складу контрактним способом термін їх служби значно збільшується і може становити більше 25 років. Це, своєю чергою, потребує розширення спектра сержантських та старшинських посад у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України від командира відділення до головного старшини військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення). Зазначене вище може бути одним із складників їх мотивації СБД.

Є також необхідність приведення у відповідність до міжнародних стандартів професійної підготовки зазначених категорій осіб у зв'язку з виконанням зобов'язань нашої держави щодо участі у міжнародній миротворчій діяльності. Реагування на згадані обставини потребує перегляду функціональних обов'язків і системи кар'єрного зростання сержантського та старшинського складу військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення в Україні.

У Збройних Силах України проведено деякі заходи щодо реформування сержантського (старшинського) корпусу: введено нові посади [головний сержант взводу (обслуги), головний сержант роти (батареї), сержант з матеріального забезпечення роти (батареї), головний старшина батальйону (дивізіону), головний старшина військової частини]; запроваджено систему багаторівневої підготовки (базовий, середній та вищий рівні), яка передбачає послідовну підготовку сержантського складу перед призначенням на вищі посади; проведено державне ліцензування навчальних військових частин (центрів) Збройних Сил (для здобуття знань, що відповідають освітньо-кваліфікаційному рівню "кваліфікований

робітник"); створено військові коледжі (для здобуття знань, що відповідають освітньо-кваліфікаційному рівню "молодший спеціаліст"); підготовлено близько 1 400 осіб за системою багаторівневої підготовки; у рамках Міжнародної програми військової освіти та підготовки (IMET) проведено підготовку сержантського складу у військових навчальних закладах країн – членів НАТО, протягом 2007–2009 рр. пройшли навчання 28 військовослужбовців [29, с. 45, 46]. У Національній гвардії України відповідна кадрова політика лише у перспективі.

Проблема функціональних обов'язків військовослужбовців за контрактом порушується у монографії Ю. Калагіна. Результати його дослідження вказують на постійне зниження рівня задоволеності військовою службою військовослужбовцями-контрактниками. У процесі проведених ним досліджень зв'язку між змістом обов'язків, що виконують військовослужбовці за контрактом, з одного боку, та рівнем задоволеності військовою справою – з іншого, визначено, що зміст обов'язків, які виконують військовослужбовці-контрактники, та розмір грошового забезпечення безпосередньо впливають на рівень задоволеності військовою справою. Проте за загальної незадоволеності військовою справою незадоволеність змістом виконуваних обов'язків має більше значення, ніж невдоволення грошовим забезпеченням [89, с. 257, 258].

Унаслідок реформування сержантського (старшинського) корпусу зміст виконуваних обов'язків сержантами та старшинами у Збройних Силах України дещо змінено. Зміст цих обов'язків відображений в Основних напрямках реалізації Концепції створення та розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України [267].

На думку вчених Національної академії оборони України, за умови успішної реалізації запланованих заходів будуть забезпечуватися потреби військ у професійних військовослужбовцях та участь сержантського складу в управлінні підрозділами [48, с. 98].

Проте дослідження стосовно обґрунтування економічної ефективності згаданих заходів, визначення необхідних соціально-економічних умов розвитку

людських ресурсів для використання у СБД (на прикладі сержантського та старшинського складу) у науковій літературі не зустрічаються.

Для визначення необхідних соціально-економічних умов розвитку військовослужбовців за контрактом сержантського та старшинського складу варто розглянути понятійно-термінологічний апарат, а саме визначення "сержантський та старшинський склад", а також проаналізувавши міжнародний досвід регулювання зайнятості у військових формуваннях з цього питання.

Сержантський (старшинський) склад – категорія військовослужбовців і військовозобов'язаних. Під час служби особи сержантського (старшинського) складу є безпосередніми начальниками солдатам (матросам) та помічниками офіцерів, прапорщиків (мічманів). Вони мають навчати, виховувати і готувати підлеглий їм особовий склад до виконання бойових завдань [368, с. 330].

Відмітна особливість військової праці – те, що насамперед вона є управлінською. Практично будь-який сержант, офіцер, генерал – це перш за все фахівець управління [89, с. 13].

Зважаючи на те, що військова служба за контрактом є працею, а сержантський та старшинський склад – персоналом управління, доцільно розглянути визначення В. Колпакова: "Ефективність праці персоналу управління – економічний показник, що характеризує результативність трудової діяльності через порівняння затрат і результатів праці персоналу управління. Оцінювання ефективності праці персоналу управління ґрунтується на визначенні того, якою мірою персонал управління сприяє досягненню цілей організації та виконання завдання" [391, с. 117].

З огляду на те, що зміна способу комплектування військових посад на контрактний в Україні ще триває, неможливо спрогнозувати, якою мірою військовослужбовці-контрактники сержантського та старшинського складу сприятимуть виконанню службово-бойових завдань військової частини (підрозділу). У зв'язку з цим було проведено аналіз відповідного досвіду військових формувань іноземних держав: США, Великої Британії, Німеччини, Франції, Іспанії, Бельгії, Нідерландів, Литви та Республіки Казахстан [169].

На основі проведеного аналізу можна стверджувати, що у військових формуваннях згаданих держав статус сформованого корпусу сержантів відповідає статусу молодших офіцерів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення України.

Досліджуючи процеси створення сержантського корпусу в Радянському Союзі, С. О. Галушко висновує: “…багато воєнних істориків зазначають, що проблема якісно підготовлених кадрів молодшого командного (сержантського) складу не була вирішена в Червоній Армії, а пізніше і в Радянській армії за увесь час її існування. Спроби створення міцного кадру молодшого командного складу через інститут військовослужбовців надстрокової служби у Радянській армії не привели до успіху, тому що цей інститут, який вже почав давати позитивні результати, був фактично замінений на інститут прапорщиків, небажання системно займатися яким з боку командного складу збройних сил привело до його неефективної діяльності і навіть певної дискредитації. Передбачалося, що вони замінять у військах командирів танків, обслуг, механіків-водіїв з числа сержантів строкової служби і навіть командирів взводів. Проте цього не відбулося. Внаслідок низького грошового забезпечення, невлаштованості побуту, відсутності житла за місцем служби багато молодших командирів не хотіли продовжувати військову службу тривалий час і ставитися до неї на належному рівні. Причому до моменту розвалу СРСР ця тенденція набула загрозливого характеру. Однією з причин дискредитації інституту прапорщиків у військах став формальний підхід до відбору кандидатів на навчання в школи з підготовки прапорщиків. Причина: не було з кого вибирати. Тому прапорщики в ролі, наприклад, командирів танків і командирів взводів у військах не прижилися, проте посади начальників складів ними були укомплектовані повністю. Не випадково ще в 1988 р. із цього приводу американський військовий письменник Том Кленсі писав: "Радянська армія – це перша в сучасній історії армія, яка намагається жити без сержантів"” [54].

Проведений аналіз досвіду військових формувань інших країн щодо створення і розвитку сержантського корпусу дав змогу обґрунтувати необхідні соціально-

економічні умови розвитку людських ресурсів для використання у СБД (на прикладі сержантського та старшинського складу):

– стимулювання рядового складу до проходження військової служби за контрактом на посадах сержантів значною різницею у грошовому забезпеченні між категоріями військовослужбовців рядового та сержантського (старшинського) складу;

– стимулювання кар'єрного зростання, що забезпечується розгалуженою ієрархією сержантських звань та відповідною багаторівневою системою професійної підготовки.

Вважаю, що у разі недодержання необхідних соціально-економічних умов розвитку людських ресурсів для використання у СБД, особливо в умовах проведення реформ у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України чи ведення бойових дій, проходження військової служби за контрактом сержантським та старшинським складом буде не ефективним. Адже збільшення витрат на професійну підготовку цієї категорії військовослужбовців та незабезпеченість підвищення їй грошового забезпечення, тобто нестворення значної різниці у грошовому забезпеченні рядового та сержантського (старшинського) складу, призведуть до втрати військовослужбовцями мотивації проходження військової служби на посадах сержантів (старшин).

Глобалізаційні процеси зумовили необхідність держав брати участь у миротворчих місіях, що супроводжувалося створенням стандартів підготовки військовослужбовців та проходження ними служби (системи кар'єрного зростання). Держави – члени міжрегіональних миротворчих структур – проводять відповідно до цих стандартів реформи і рекомендують новим учасницям (у тому числі й Україні) переходити їхнім військовим формуванням на контрактний спосіб комплектування, а також переглянути систему підготовки сержантів (старшин) та проходження ними військової служби.

Результатом реформування сержантського (старшинського) корпусу в Україні має стати розвиток військовослужбовців за контрактом сержантського та

старшинського складу. Це досягатиметься за додержання необхідних соціально-економічних умов розвитку людських ресурсів для використання у СБД (на прикладі сержантського та старшинського складу). У військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України одна з таких умов поки ще ігнорується, а саме та, що стосується стимулювання рядового складу до проходження військової служби за контрактом на посадах сержантів, яке ґрунтується на значній різниці у грошовому забезпеченні між категоріями військовослужбовців рядового та сержантського (старшинського) складу.

Таким чином, за результатами проведеного дослідження дістало подальшого розвитку обґрунтування необхідних соціально-економічних умов розвитку людських ресурсів для використання у СБД (на прикладі сержантського та старшинського складу): стимулювання рядового складу до проходження військової служби за контрактом на посадах сержантів значною різницею у грошовому забезпеченні між категоріями військовослужбовців рядового та сержантського (старшинського) складу; стимулювання кар’єрного зростання, що забезпечується розгалуженою ієрархією сержантських звань та відповідною багаторівневою системою професійної підготовки.

4.3 Удосконалення методичного підходу до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці

Виходячи з міжнародного досвіду регулювання зайнятості у військових формуваннях запропоновано методичний підхід до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці (рис. 4.6).

Етап 1. Створення вербувальних (рекрутингових) підрозділів. У Головному управлінні внутрішніх військ МВС України було створено вербувальну службу, у

територіальних командуваннях – вербувальні групи; у військових частинах та підрозділах є військовослужбовці, які виконують функції вербувальників. Варто звернути увагу на те, що згадані посадові особи на рівні військової частини часто залучаються до несення служби у нарядах, вони виконують інші завдання і, як правило, їх діяльність щодо вербування зводиться суто до роботи з документами. Освіта вербувальників не відповідає їх діяльності.

Рис. 4.6. Методичний підхід до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці

Вивчаючи досвід США, О. Г. Разумцев зауважує, що відбір кандидатів здійснюється постійно у пунктах вербування, які розташовані на всій території країни, спеціально підготовленими сержантами-вербувальниками. У їхній роботі важливе значення мають прямі контакти і листування з потенційними кандидатами на посади військовослужбовців. За статистичними даними для того щоб завербувати одного добровольця, необхідно підтримувати контакти з 24 кандидатами. Тому для укладення потрібної кількості контрактів близько 20 тис. вербувальників змушені щороку працювати майже зі всією молоддю країни [332].

Як уже згадувалося раніше, у Збройних Силах України протягом 2008 р. створено 25 територіальних центрів комплектування, на що держава виділила відповідні кошти, а за рахунок організаційно-штатних заходів – людські ресурси. Територіальні центри комплектування могли б комплектувати й інші військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення, проте відповідно до теорії конкуренції це неможливо. В інших військових формуваннях та

правоохоронних органах спеціального призначення заходи, пов’язані із створенням вербувальних підрозділів, не фінансувалися, і їм треба самостійно шукати ресурси для цього.

Отже, необхідність створення згаданих підрозділів у Національній гвардії України зумовлена потребою забезпечення найманими працівниками, постійною плинністю кадрів та неможливістю збільшення видатків з державного бюджету на підвищення грошового забезпечення військовослужбовців до достатнього рівня.

Для обґрунтування організаційно-штатної структури з’ясуємо, хто такий "вербувальник", які є види його діяльності і відповідно якими професійними навичками він повинен володіти.

Вербувальником називається працівник вербувального підрозділу, який займається підбором персоналу. Його діяльність полягає не лише у безпосередньому пошуку підхожих кандидатів, а й у тому, щоб оцінити їх компетентності та корисність як майбутніх військовослужбовців військової служби за контрактом.

Види діяльності: розміщення інформації про відкриті вакансії (спеціальні сайти, друковані видання, оголошення і т. п.); самостійний пошук резюме кандидатів, що відповідають конкретним вимогам; розвиток інформаційних технологій для діяльності вербувального підрозділу (у тому числі автоматизація баз даних); телефонування, відправлення листів, запрошення на співбесіду; проведення співбесід (попередніх або з участю командира військової частини, який приймає на військову службу); ознайомлення кандидата з умовами проходження військової служби, керівними документами; ознайомлення кандидата з рішенням командира військової частини щодо проходження військової служби; підготовка звітів про проведену роботу.

Важливе значення для діяльності вербувального підрозділу мають професійні навички його працівників: розуміння кадрової політики військової частини; поінформованість про специфіку роботи на деяких посадах у військових частинах; знання психології спілкування; знання ділового етикету. Ключовими показниками при цьому є професійні заслуги кандидатів, досвід і стаж їх військової служби.

Вербувальник як експерт досліджує формальний документ – резюме, і в такій ситуації насамперед виявляються його компетенція, уважність, інтуїція. Результатом же професійного вивчення формального документа має стати неформальний висновок вербувальника про ступінь відповідності претендента вимогам (очікуванням) командира військової частини. Завдання вербувальних підрозділів – не просто знайти кандидатів формально, а підібрати людей, які відповідають корпоративній культурі та завданням військової частини Національної гвардії України.

Із усього переліку послуг на ринку рекрутингу вербувальні підрозділи військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення здійснюватимуть лише, так званий, "персональний ресерчер" – попередній підбір кандидатів, після якого замовник самостійно відбирає претендентів на посаду. Іншими словами, така послуга – це процес рекрутингу, скорочений до одного етапу – пошуку потенційних кандидатів з наданням замовникові лише звіту про ринок кандидатів (їх імена, місця роботи, контактна інформація тощо) [415, с. 13].

Результати досліджень, проведених соціальною службою Українського центру економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова 11–17 квітня 2008 р., показали, що за віковою ознакою найвищу готовність до служби за контрактом демонструють молоді люди віком 18–29 років [329, с. 2]. Зважаючи на цей факт та проведені автором дисертації відповідні дослідження (див. підрозділ 5.2), як один із способів роботи вербувальників пропоную викладання у середніх школах та коледжах предмета (навчальної дисципліни) "Захист Вітчизни".

У профорієнтаційній роботі ніхто не зможе переконливіше розповісти про особливості служби військовослужбовця за контрактом, ніж він сам. З урахуванням досвіду інших країн і кадрової політики військових формувань України, що спрямована на підвищення статусу сержанта, є пропозиція до структури вербувального підрозділу ввести військові посади і призначати на них сержантів. Як варіант це може бути вербувальне відділення на базі однієї з військових частин, розташованих у певному регіоні. Очолювати такий підрозділ має офіцер.

У Національній гвардії України військові частини та підрозділи різняться за типами СБД. З метою доведення до здобувача особливостей проходження військової служби у військовій частині (підрозділі) певного типу вербувальники мають бути колишніми представниками таких типів військових частин (підрозділів), які є у регіоні.

Як свідчить аналіз досвіду діяльності рекрутингових (вербувальних) підрозділів [86, с. 71, 72, 73, 96, 97], для ефективної роботи до їх складу необхідно ввести також психолога й оператора ПК. Одним із завдань психолога має бути визначення, до якого типу військової частини Національної гвардії України направити кандидата з урахуванням його якостей (компетентностей). Така потреба виявлена у результаті проведених досліджень [328] (див. додаток Я). До завдань оператора ПК входитиме розвиток інформаційних технологій у діяльності вербувального підрозділу.

Для забезпечення мотивації професійного зростання військовослужбовців у вербувальному підрозділі пропонується орієнтовна структура (рис. 4.7).

Організація процесу вербування потребує спеціальної підготовки. Офіцери-вербувальники повинні пройти навчання за напрямом підготовки "Управління персоналом та економіка праці", а сержанти – перепідготовку на відповідних спецкурсах.

Для створення вербувальних підрозділів у Національній гвардії України доцільно скористатись організаційно-штатними заходами, пов’язаними зі збільшенням кількості військових посад від 32 700 [260] до 60 000 [297], в інших військових формуваннях (правоохоронних органах спеціального призначення) – за потреби проводити організаційно-штатні заходи щодо перерозподілу штатних одиниць лише підрозділів по роботі з особовим складом. Якщо можливості створити вербувальні підрозділи обмежені, то перші шість підрозділів рекомендується розмістити на території однієї з військових частин кожного регіону, що належить до регіонів з найменш сприятливими умовами зайнятості у військових формуваннях (правоохоронних органах спеціального призначення), тобто у Дніпропетровській, Запорізькій, Київській, Миколаївській, Одеській, Полтавській та Харківській

областях. З урахуванням принципів маркетингу та розміщення продуктивних сил слід вибирати військову частину, яка розташована найближче до центру міста.

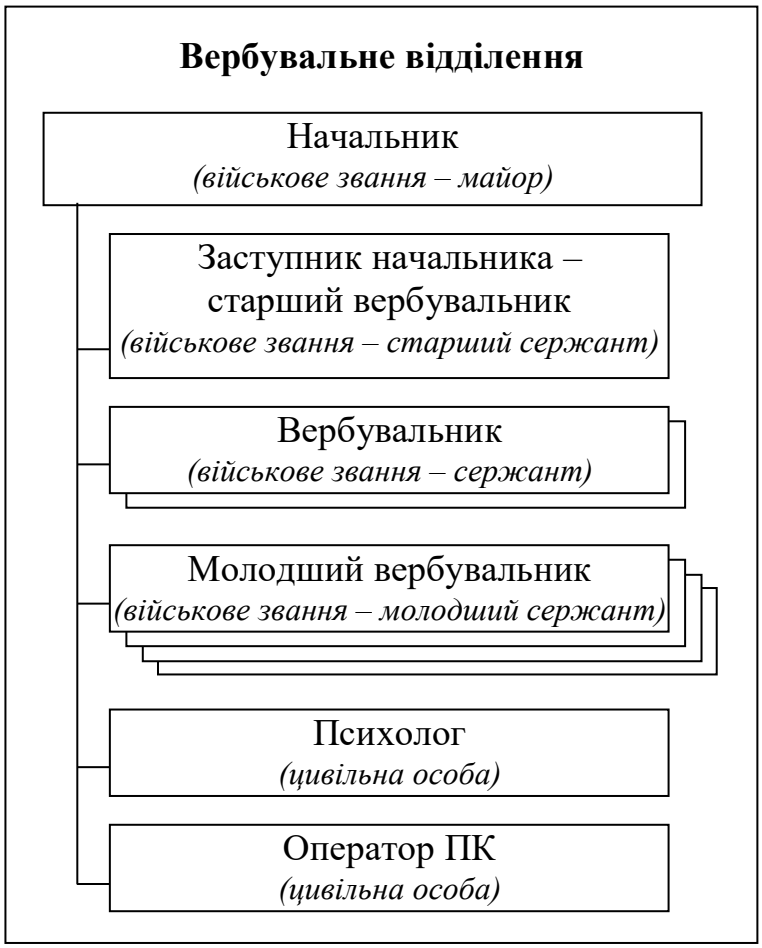


Рис. 4.7. Орієнтовна структура вербувального підрозділу

З метою запобігання використанню персоналу вербувального підрозділу не за призначенням пропонується підпорядковувати його відділу кадрів оперативного територіального об’єднання.

Ефективність діяльності вербувального підрозділу варто перевіряти через систему показників, значення яких порівнювати з пороговими. Такими показниками можуть бути: термін закриття вакансії; звільнення найманих працівників із посад – закритих вакансій; кількість наймань на одного вербувальника; задоволеність керівника найманими працівниками; оцінка діяльності військовослужбовця; відношення закритих вакансій до загальної кількості вакансій; відношення кандидатів у базі даних вербувального підрозділу за звітний період до загальної

чисельності кандидатів у базі даних; відсоток військовослужбовців, що підписали контракт про проходження військової служби завдяки роботі вербувальника; кількість охоплених джерел пошуку кандидатів (навчальних і виховних закладів, бірж праці, сайтів, друкованих джерел, радіо- і телеканалів тощо); укомплектованість військових посад контрактним способом військових частин військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) у регіоні.

Крім того, можуть вводитися додаткові коефіцієнти, пов'язані із такими зовнішніми умовами вербувальної роботи у регіоні: відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати; рівень безробіття; витрати на нерухомість (оренда та купівля житла); географічне розташування регіону поряд з більш соціально-економічно розвинутою країною.

Обов'язковим складником діяльності вербувального підрозділу має бути оцінювання ефективності його заходів, що дає можливість:

– визначити найбільш ефективні заходи;

– прийняти рішення про проведення певного заходу у певній організації;

– прийняти рішення про продовження заходу чи його завершення.

Кожна стадія оцінювання ефективності заходів є важливим інструментарієм у системі побудови ефективної стратегії. Незважаючи на відмінність існуючих підходів, О. Р. Жаворонкова та Є. В. Залогіна обґрунтували стадії оцінювання ефективності заходів [80].

Перша стадія полягає у визначенні початкової позиції за допомогою невеликого дослідження, як варіант бенчмаркінгу – опитування осіб, на яких будуть орієнтовані заходи у майбутньому, стосовно того, що вони знають про військові частини регіону. На другій стадії важливо визначити реалістичні для заходів цілі, враховуючи безліч чинників, що впливають на результати проведених заходів. Третя стадія – попередній прогноз ефективності впливу запланованого заходу. Якщо йдеться про повномасштабну рекламну кампанію, то необхідним є попереднє тестування спочатку самої концепції планованої кампанії, а потім – окремих її елементів (відеороликів, поліграфічної продукції). У ході передтесту можна

попередньо вивчити сприйняття концепції рекламної кампанії, психологічний вплив рекламного повідомлення, а також внести необхідні зміни та доповнення відповідно до отриманих результатів дослідження. Четверта стадія – вибір методу впливу на споживачів, які для запланованого заходу будуть найбільш ефективними з урахуванням чинників їх мотивації. Доцільно використовувати інформацію про переваги проходження військової служби у порівнянні з працею на цивільних посадах, які на сьогодні є вакантними. П'ята стадія передбачає вибір методів визначення ефективності заходів (переважно якісних). Якісні дослідження ефективності заходів являють собою спостереження за поведінкою реальних і потенційних споживачів. Інформація, отримана у процесі таких спостережень, та висновки не можуть бути зведені до якої-небудь стандартної форми. Використовуючи ті чи інші методи якісного дослідження, вербувальний підрозділ може зібрати повну інформацію про потенційних військовослужбовців, вибрати оптимальні рекламні канали для цільової аудиторії. На шостій стадії слід провести дослідження результатів проведених заходів серед тієї ж самої аудиторії, яка брала участь у бенчмаркінговому дослідженні. Отримані результати необхідно порівняти з початковою позицією. На сьомій стадії – контролю ефективності заходів – є велика різноманітність критеріїв і методик. Найбільш поширеним критерієм є запам'ятовування реклами. Серед інших, які часто відстежуються, – знання елементів реклами, поінформованість, рейтинг іміджу, переваги. На восьмій стадії показники заходів треба пов'язати з тим, як вони вплинули на практичні результати, тобто провести підсумковий контроль. У зв'язку з цим під час визначення ефективності реклами необхідно встановити, який із чинників вплинув на збільшення кількості бажаючих проходити військову службу.

Повною мірою визначити економічну ефективність заходів у нашому випадку не є можливим. Однак і наближені її розрахунки цілком виправдовують себе, оскільки дозволяють зробити висновок про доцільність проведення тих чи інших заходів.

Для забезпечення ефективної діяльності вербувального підрозділу, формування і підтримки професійних та психологічних якостей його персоналу,

необхідних для успішного виконання певних завдань, що покладаються на нього, важливе значення мають професійний відбір військовослужбовців на посади вербувальників та їх імідж.

Як вважають психологи науково-дослідного центру Національної академії Національної гвардії України [173], вербувальником повинна бути особа, що має досвід служби і знання з особливостей служби в усіх типах військових частин Національної гвардії України. Тому обов'язковим є проведення відбору на посади вербувальників із числа військовослужбовців-контрактників (вторинний відбір). Завдання такого відбору – визначення доцільності використання кандидата для виконання специфічних, відповідальних, найчастіше пов'язаних з управлінням людьми завдань. До сфери професійно-психологічного дослідження потрапляють питання стосовно авторитету претендента серед співслужбовців, а також щодо його мотиваційних, комунікативних, аналітичних та стратегічних навичок.

Зазначимо, що вербувальник є іміджевою фігурою у Національній гвардії України. Так, найчастіше кандидат уперше близько знайомиться з Національною гвардією України саме через вербувальника. Відповідно вербувальник як своїм зовнішнім виглядом, так і своїми діями, манерою спілкування, професійною підготовкою і загальною обізнаністю має наближатися до образу військовослужбовця, схожими на якого прагнуть стати кандидати в результаті свого професійного навчання та розвитку. Проте з цього питання потрібно додержуватися "золотої середини": запропонований зразок для наслідування повинен бути потенційно досяжним для претендента, який відповідає вимогам до професії військовослужбовця Національної гвардії України.

Вербувальник має бути харизматичною особою, вірити у свою справу. Так, для того щоб вмотивувати службу у Національній гвардії України, він сам повинен бути впевнений у доцільності вибору професії військовослужбовця, а також знати і підтримувати традиції, що склалися у Національній гвардії України.

Працівник вербувального підрозділу, на якого покладено відповідальність за долю кандидата, повинен мати неабиякі аналітичні здібності, зокрема: уміти співвіднести наявні якості у кандидатів з вимогами до професії військовослужбовця;

ураховувати особливості мотивації претендента, які впливають на розвиток його професійно важливих якостей; зважати на можливість компенсації необхідних якостей; ураховувати вплив типових соціально-побутових проблем претендентів на виконання ними службово-бойових завдань і співвідносити це із плинністю кадрів, яка визначається соціально-економічним станом у регіоні.

На начальника вербувального підрозділу покладається також стратегічна функція, яка полягає у такому: приймання рішень щодо груп молоді, на які потрібно спрямовувати роботу підрозділу, щодо каналів і форм надання інформації про наявні посади, щодо партнерів профорієнтаційного процесу (школи, технікуми, біржі праці та ін.), щодо пріоритетних засобів стимулювання до СБД у певному регіоні (стабільність грошового утримання, можливості здобуття професії, можливості саморозвитку, полегшення працевлаштування у майбутньому тощо). Особливо важливою ця функція є в умовах недофінансування виконання покладених на підрозділ завдань.

Отже, основою професійно-психологічного відбору вербувальника мають бути:

– досвід служби, компетенція й авторитет серед співслужбовців;

– стратегічні здібності (планування, вибір партнерів, розподіл обмежених ресурсів, визначення пріоритетів);

– власна вмотивованість (осмисленість виконуваних професійних функцій, повага до Національної гвардії України);

– аналітичні здібності (вміння приймати рішення з урахуванням багатьох змінних, брати на себе відповідальність за власне рішення);

– комунікативні вміння (у тому числі й уміння виявляти основні мотиви претендентів, уміння встановлювати контакт, завойовувати довіру, а також харизматичність);

– здібності діловодства (уміння сумлінно, акуратно, монотонно працювати з великим обсягом документації).

Вирішуючи завдання професійно-психологічного відбору, психологи акцентують увагу на ролі вербувальника, на іміджевому складнику цієї посади.

Зокрема, традиційно професійно-психологічний відбір ґрунтується на посадових обов'язках, проте у такому випадку це може призвести до небажаного результату. Річ у тому, що наведені вище посадові обов'язки – розміщення інформації про відкриті вакансії, пошук резюме підхожих претендентів, телефонування та листування, ознайомлення кандидата з рішенням щодо можливості проходження ним військової служби за контрактом – традиційно краще виконують жінки-військовослужбовці (акуратні, здатні до клопіткої, монотонної роботи, з гарними показниками комунікативної компетентності). Однак варто підкреслити, що найважливіше завдання вербувальника – бути об'єктом для ідентифікації претендента з військовослужбовцем Національної гвардії України, і за такої постановки завдання залучення жінки до роботи на посадах вербувальника є не доречним.

Щодо створення диференційованого психографічного опису професії вербувальника необхідно розподілити функції, що виконують військовослужбовці вербувального підрозділу (стратегічні – планування роботи підрозділу; представницькі – проведення співбесід, агітаційних виступів та ін.; аналітичні – аналіз резюме, співвіднесення якостей претендента з вимогами військово-облікових спеціальностей; з діловодства – ведення документації, розміщення інформації на сайтах, пошук резюме, листування тощо), між посадами старшого вербувальника, вербувальника та молодшого вербувальника. Відповідно до цього розподілу функцій потрібно внести відмінності у психограми зазначених категорій вербувальників.

Однак остаточно про професійно важливі якості вербувальників можна говорити лише після проведення емпіричного дослідження. Сутність його полягає у традиційному для професійно-психологічних досліджень порівнюванні показників за психологічними якостями у високо- і слабоефективній групах фахівців. Планування такого емпіричного дослідження порушує, передусім, питання про показники ефективності діяльності вербувальника.

Наступним завданням є вибір психологічних і статистичних методів для порівнювання високо- і слабоефективної груп вербувальників та визначення їх

професійно важливих якостей. Для його виконання можна використовувати розроблений у Національній академії Національної гвардії України автоматизований психодіагностичний комплекс "Психодіагностика". Він дає змогу застосовувати комплекс тестів, що охоплюють усі якості особистості (темперамент, здібності, стани, характерологічні й особистісні особливості тощо), і створювати профілі під час роботи з новою професійною вибіркою. Так, у "Психодіагностику" закладено процедуру, завдяки якій у процесі роботи з новою вибіркою (що диференційована за критерієм ефективності) можливе визначення професійно важливих якостей та норм ("профілів"), що їх надалі можна використовувати у професійно-психологічному відборі претендентів на військові посади.

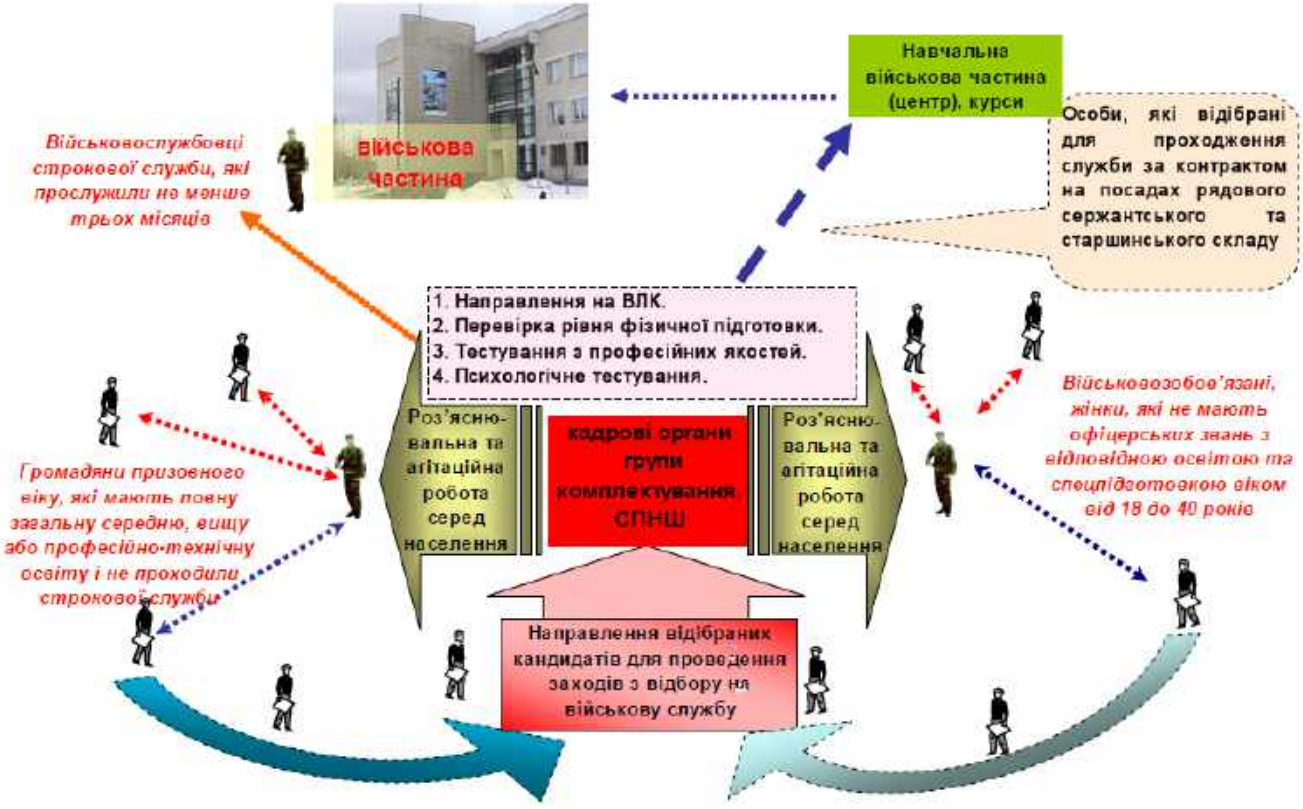
Отже, після створення запропонованих вербувальних підрозділів у Національній гвардії України необхідно провести додаткові емпіричні дослідження, спрямовані на професійно-психологічний відбір військовослужбовців-контрактників на посади вербувальників, а також дослідження, пов’язані з визначенням ефективних методів та способів роботи вербувальних підрозділів на ринку праці.

Етап 2. Удосконалення процесу організації відбору на військову службу за контрактом. З метою дослідження організації відбору найманих працівників на військову службу за контрактом розглянемо модель організації комплектування військових посад контрактним способом (рис. 4.8).

Командир військової частини, проаналізувавши потребу у військовослужбовцях за контрактом, затверджує перспективний план укомплектованості, де визначає необхідну чисельність особового складу, який має надійти до військової частини для її повного укомплектування. Для цього він організовує формування потрібної інформації про чисельність військовослужбовців за контрактом, у яких завершується термін проходження військової служби, зокрема: кількість військовослужбовців, які виявили бажання повторно підписати контракт про проходження військової служби, і відповідно тих, хто прийняв рішення звільнитися з військової служби.

В умовах, коли військова частина комплектується за змішаним способом, її командир повинен знати, скільки військовослужбовців за призовом, відслуживши

відповідний строк, має бажання проходити військову службу за контрактом. На таких військовослужбовцях зосереджується основна увага, адже вони отримали військову підготовку з урахуванням специфіки саме тієї військової частини, проходячи службу на певних посадах, і набули відповідного досвіду, практичних навичок.



ВЛК – військово-лікарська комісія;

СПНШ – старший помічник начальника штабу

Рис. 4.8. Модель організації комплектування військових посад контрактним способом

Примітка. Рисунок запозичено [30, с. 73].

У разі прогнозування появи вакантних посад командир військової частини інформує про це вербувальний підрозділ, який займатиметься рекламними заходами щодо проходження військової служби за контрактом. Командир військової частини

також проводить рекламні заходи, які не зможе провести вербувальне відділення самостійно: дні відчинених дверей, показові заняття на ярмарку вакансій тощо.

Оскільки існують регіональні відмінності зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення та потреба у забезпеченні екстериторіального принципу комплектування військових посад, то у разі наближення реальних умов до достатніх соціально-економічних умов комплектування військових посад контрактним способом виникатимуть ситуації, коли в одних регіонах на вакантну посаду сержантського та рядового складу претендуватиме кілька осіб, а в інших – не буде жодної. Результати соціологічних опитувань кандидатів на військову службу за контрактом показали, що серед них є бажаючі служити за контрактом в інших населених пунктах за достатніх умов комплектування військових посад контрактним способом. За існуючої системи професійного відбору особи, які успішно пройшли випробування і придатні до служби у Національній гвардії України, фактично позбавлені можливості бути прийнятими на службу за контрактом, тоді як в інших областях та містах вакантні посади будуть заміщуватися особами з низьким рівнем розвитку професійно необхідних якостей (компетентностей). Переваги в організації відбору на військову службу за контрактом у Національну гвардію України територіальним управлінням у порівнянні з його організацією військовою частиною наведено у табл. 4.2 [73].

У результаті проведення рекламної роботи до військових частин прибули кандидати на проходження військової служби за контрактом (чисельник першого рядка табл. 4.2). Після проходження медичної та спеціальної перевірок їх кількість зменшилася (чисельник другого рядка табл. 4.2). Припустимо, що після професійного відбору, який проводили у частинах, відсіялося 30 % кандидатів (чисельник третього рядка табл. 4.2). Після заповнення запропонованих військових посад кандидатами залишилися вакантними 18 посад (знаменник третього рядка табл. 4.2). Якщо професійний відбір проводитиметься на базі територіального управління з урахуванням того, що половина кандидатів на військові посади готова служити за контрактом в іншому регіоні, то результат буде таким, як наведено у четвертому рядку табл. 4.2. По оперативному територіальному об’єднанню

залишаються вакантними 9 військових посад. Різниця вакантних місць у розглянутих випадках відображує ефективність організації відбору на контрактну службу територіальним управлінням.

Таблиця 4.2

Переваги в організації відбору на військову службу за контрактом у Національну гвардію України територіальним управлінням у порівнянні з його організацією військовою частиною

Пор. №	Результат	Військова частина оперативного територіального об'єднання					
		в/ч 0001	в/ч 0002	в/ч 0003	в/ч 0004	в/ч 0005	в/ч 0006
1	До проходження медичної та спеціальної перевірок	27/7	8/6	21/10	2/10	18/10	-/5
2	Після проходження медичної та спеціальної перевірок	14/7	3/6	17/10	-/10	14/10	-/5
3	Кінцевий результат при відборі у військових частинах	7/-	-/3	7/-	-/10	4/-	-/5
4	Кінцевий результат при відборі у територіальному управлінні	3/-	-/-	4/-	-/6	2/-	-/3

Примітки:

1. У чисельнику вказано кількість кандидатів, у знаменнику – кількість вакантних місць.

2. Таблицю складено автором.

Отже, у таких умовах виникає потреба за результатами вивчення кандидатів командирам військових частин один раз на квартал подавати до штабу територіального управління списки кандидатів та особові справи. Таку інформацію має відстежувати начальник вербувальної групи територіального управління.

Особова справа повинна містити: службову характеристику, службову картку, аркуш вивчення, картку професійного відбору кандидата, рапорт кандидата про бажання проходити військову службу за контрактом, висновки військово-лікарської комісії та спеціальної перевірки.

Із кандидатами на військову службу за контрактом у вербувальних відділеннях та вербувальній групі територіального управління проводиться така робота:

– визначення професійної придатності кандидатів на військову службу за контрактом конкретній штатній посаді, на яку вони плануються;

– визначення їх рівня фізичної підготовки;

– професійно-психологічне тестування та відбір;

– розгляд кандидатів на засіданнях атестаційних комісій військових частин.

Начальник наказом по оперативному територіальному об'єднанню визначає дату проведення зазначених вище заходів і призначає комісію для відбору кандидатів на військову службу за контрактом. До складу комісії мають входити: заступник начальника територіального управління по особовому складу, психолог, начальник фізичної підготовки і спорту, особовий склад вербувальної групи.

Кандидати, визнані придатними за станом здоров'я для прийняття на військову службу за контрактом, проходять перевірку рівня фізичної підготовки. Вивчення рівня фізичної підготовки кандидатів здійснюється за віковою групою відповідно до вимог Керівництва з фізичної підготовки і спорту. Під час вивчення рівня фізичної підготовки вимоги до кандидатів як із числа чоловіків, так і жінок повинні бути однаковими і різнитися лише відповідними нормативами за віковим цензом та статевою належністю. За результатами досліджень якостей військовослужбовців підрозділів спеціального призначення вважаю за необхідне кандидатам у ці підрозділи проходити додаткові фізичні випробування – фізичні тести [328]. Це обумовлено особливими вимогами, які висуваються умовами служби у цих підрозділах до рівня фізичної підготовки військовослужбовців.

За результатами проведених досліджень [328] автором було розроблено алгоритм відбору кандидатів на військову службу за контрактом у військові частини Національної гвардії України у разі наближення реальних умов до достатніх соціально-економічних умов комплектування військових посад (додаток АА).

Запропонований алгоритм є уніфікованим як для змішаного способу комплектування, так і для контрактного. Він поширюється також на військовослужбовців за контрактом, які бажають служити у підрозділах спеціального призначення Національної гвардії України. Формуванню у військовослужбовців мотивації продовжувати військову службу у підрозділах

спеціального призначення сприяють такі стимули: престиж, більше грошове забезпечення, ніж в інших підрозділах Національної гвардії України, пільгове обчислення вислуги років. Вивчення кандидатів у підрозділи спеціального призначення доцільно проводити під час попереднього відбору (додаток АА, блок 4).

Отже, використання запропонованого автором алгоритму відбору кандидатів на військову службу за контрактом у військові частини Національної гвардії України у разі наближення реальних умов до достатніх соціально-економічних умов комплектування військових посад контрактним способом дає можливість підвищити ефективність комплектування військових посад контрактним способом шляхом перерозподілу кандидатів між військовими частинами оперативного територіального об’єднання.

Етап 3. Визначення шляхів взаємодії вербувальних підрозділів з іншими посередниками на ринку праці. Використовуючи запропонований І. Л. Петровою процесний підхід, відобразимо модель активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці (рис. 4.9).

Відповідно до цього підходу "ринок 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-трудові відносини" [390, с. 13, 14]. Зазначена модель включає чотири види основних потоків на ринку праці, а саме:

– зайняті працівники стають безробітними, добровільно звільняючись з роботи, або звільненими внаслідок організаційних змін чи порушення трудової дисципліни;

– безробітні стають зайнятими, якщо вони знайшли нову роботу або повернулися на ту, з якої раніше були тимчасово звільнені;

– зайняті та безробітні, які припиняють роботу або її пошук у зв’язку з виходом на пенсію, строковою військовою службою, навчанням тощо (тобто виходячи зі складу економічно активного населення);

– особи у складі економічно неактивного населення, які вперше та повторно вступають до лав найманої робочої сили, знаходять робоче місце або одразу, або після перебування у статусі безробітного [390, с. 13].

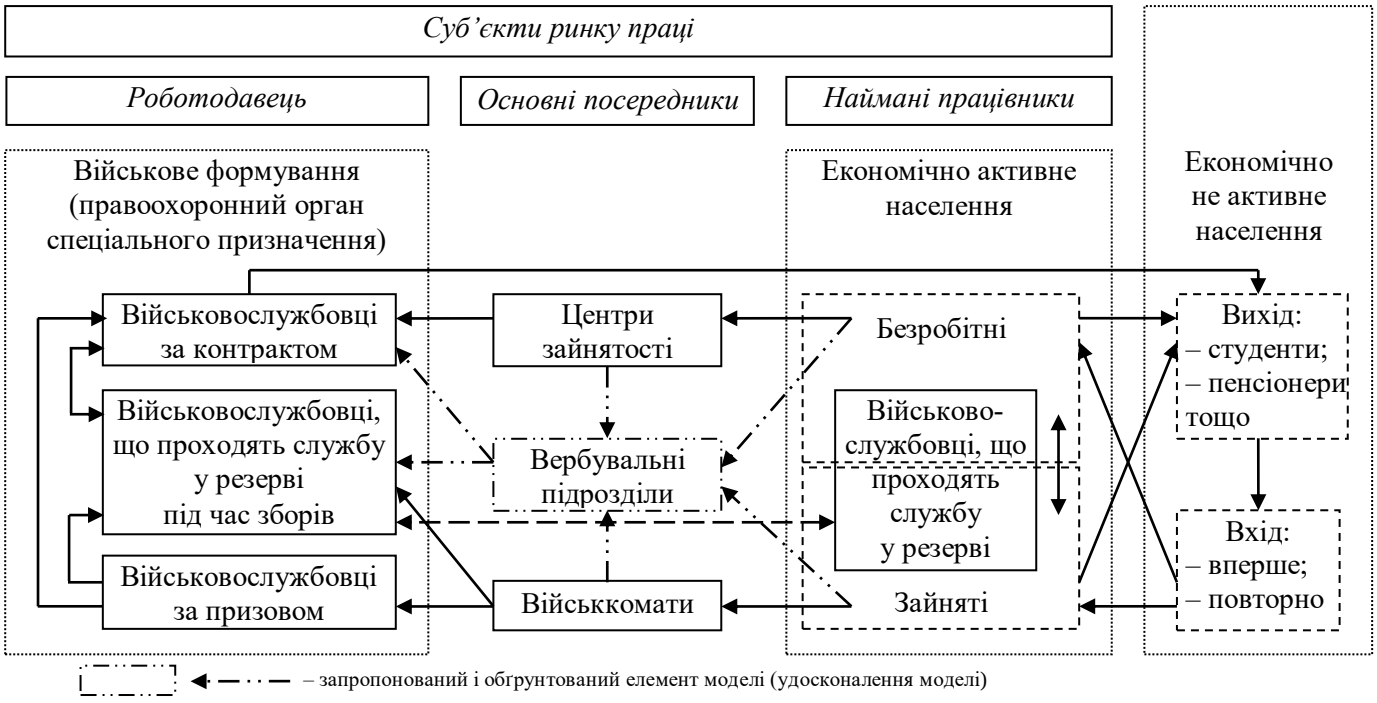


Рис. 4.9. Модель активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці

Для розуміння ролі і місця вербувальних підрозділів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення і центрів зайнятості у моделі руху найманих працівників на ринку праці розглянемо одну з її функцій – посередницьку. І. Л. Петрова визначає її як "встановлення зв'язку між роботодавцями та працівниками, збалансування їхніх часто протилежних економічних інтересів, забезпечення відповідності між якостями працівників і вимогами робочих місць" [390, с. 14]. Необхідно звернути увагу на те, що серед посередників ринку праці для укомплектування військових посад контрактним способом виходячи з їх завдань до активних відносимо центри зайнятості та вербувальні підрозділи, до пасивних – військкомати. Тому достатньо розглянути саме взаємодію вербувальних підрозділів із центрами зайнятості.

Взаємодія вербувальних підрозділів із центрами зайнятості дещо обмежена. Згідно з Інструкцією щодо заповнення форми звітності № 3-ПН "Інформація про попит на робочу силу (вакансії)", затвердженою наказом Міністерства соціальної політики України від 31.05.2013 р. № 316 [277], під час заповнення відповідної форми зазначається назва професії (посади). Іншими відомчими нормативно-правовими актами забороняється 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 [268, п. 11.13]. Справді, переглядаючи базу даних вакансій Державної служби зайнятості [17], спостерігаємо, що вакансій військовослужбовців немає, хоча потреба в укомплектуванні військових посад контрактним способом на сьогодні є.

Теоретичним основам взаємодії систем присвячені наукові праці професора І. О. Кириченка та його послідовників [3; 92; 184]. Вони звертають увагу на те, "що згідно з принципом емерджентності дві системи, об'єднуючись в одну надсистему, при належній взаємодії між собою мають великий шанс одержати значно більший ефект на відміну від ефекту, який би вони отримували, діючи незалежно. Для організації взаємодії треба менше коштів, ніж для вдосконалення управління чи інтенсивного нарощування сил та засобів" [3, с. 9].

Згадані вчені дають визначення взаємодії: "… це заздалегідь узгоджені дії, що ведуться кожним із суб'єктів взаємодії (партнерів) з метою виконання свого завдання з урахуванням дій протилежного суб'єкта взаємодії, з втратою частини власних ресурсів для виконання завдання взаємодіючими сторонами та з відповідною витратою ними частини своїх ресурсів для інших суб'єктів взаємодії у своїх інтересах" [3, с. 11]. На їх думку, взаємодія здійснюється в умовах повної визначеності щодо намірів і планів її суб'єктів. Головна ознака взаємодії – відсутність шкідливого впливу на партнера. Завдання суб'єктів взаємодії можуть абсолютно чи частково збігатися [3, с. 11].

Для виявлення особливостей взаємодії вербувальних підрозділів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення із центрами

зайнятості проведено аналіз споживання основних послуг, які центри зайнятості надають таким роботодавцям, як військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення. Наведемо перелік існуючих послуг [148; 394]:

а) інформування роботодавців відповідно до профілю підприємств про професійно-кваліфікаційний склад осіб, які зареєстровані в центрі зайнятості;

б) інформування роботодавців про осіб, які шукають роботу і мають унікальні (рідкісні) професії, спеціальності або особисті якості, шляхом розміщення відомостей про них (без наведення прізвищ) на спеціальних стендах у секторі по роботі з роботодавцями і на відповідному файлі електронної бази даних Єдиної інформаційно-аналітичної системи;

в) інформування роботодавців про витрати центрами зайнятості коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття з розкриттям досягнутого ефекту за статтями бюджету;

г) вивчення потреб роботодавця і надання допомоги щодо укомплектування підприємства персоналом;

д) сприяння укомплектовуванню кадрами підприємств, організацій, установ шляхом надання дотацій для компенсації частини витрат на оплату праці під час прийняття на роботу певних категорій безробітних;

е) задоволення потреб у робочій силі у процесі виконання певних видів робіт, які потребують тимчасових працівників;

ж) допомога в оперативному підборі необхідних кадрів пропонуванням вакансій для потенційних працівників у ході проведення ярмарок вакансій;

и) надання комплексу спеціальних послуг у розв'язанні проблеми стосовно роботи із трудовим колективом у ситуації запланованого звільнення працівників; з цією метою проведення превентивних та адаптаційних заходів, спрямованих на підбір роботи, професійного навчання, залучення до самостійної зайнятості цих громадян, консультування щодо змісту їх прав і державних гарантій, а також на психологічну адаптацію працівників до початку їх фактичного звільнення;

к) консультування стосовно запровадження певних норм законодавства про працю і зайнятість, державного соціального страхування на випадок безробіття;

л) розміщення в центрах зайнятості у паспортах підприємств та організацій України відомостей про підприємства, їх історію, продукцію, що вони випускають, соціально-економічне становище тощо, а також інформації про вакансії;

м) реєстрування трудових договорів та консультування з питань порядку їх укладання;

н) інформування про стан, основні тенденції та процеси на локальному ринку праці (необхідно звернути увагу на позитивні результати використання згаданої послуги військовими частинами внутрішніх військ МВС України у період скорочення чисельності військових посад у Збройних Силах України. Військовослужбовці, які підпали під скорочення, не бажаючи переїжджати до іншого місця проходження військової служби, працевлаштовувалися у військових частинах і підрозділах інших військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення);

п) сприяння у проведенні роботодавцями співбесід із кандидатами на робочі місця (розроблення відповідних рекомендацій з техніки їх проведення і забезпечення ними, надання приміщень для зустрічі з кандидатами тощо);

р) проведення семінарів для керівників підприємств та представників кадрових служб (наведені послуги (п і р) дають змогу представникам кадрових підрозділів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення швидше адаптуватися до умов праці на ринку, які постійно змінюються);

с) проведення ярмарок вакансій, конкурсу на звання "Кращий роботодавець року", конкурсу на кращу публікацію про роботодавця (спеціалісти кадрових підрозділів Національної гвардії України з метою розширення кола потенційних солдатів-контрактників беруть участь у професійно орієнтованих заходах, організованих органами місцевої влади, серед яких найбільш популярними є ярмарки вакансій та професій [41]).

Проте серед послуг, що надають центри зайнятості роботодавцям, є такі, які не використовуються військовими формуваннями та правоохоронними органами спеціального призначення. Наведемо їх:

– консультування щодо надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном;

– консультування з приводу використання праці іноземців;

– консультування з питань працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні конкурувати на ринку праці (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, що пов'язана із захистом Вітчизни; на військову службу за контрактом приймаються громадяни України, які пройшли професійно-психологічний відбір і 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 [238]);

– здійснення на замовлення роботодавця підбору необхідних працівників з використанням психодіагностичних методик (у системі професійного відбору на військову службу до військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення є спеціальні підрозділи, які наділені повноваженнями використовувати спеціально для цього розроблені психодіагностичні методики);

– професійне навчання безробітних на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця як у навчальних закладах, так і безпосередньо на виробництві (у структурі військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення є свої навчальні заклади. Тому професійне навчання осіб здійснюється після підписання ними контракту про проходження військової служби);

– допомога у підготовці текстів оголошень про вакансії і пошук кадрів для їх розміщення у Єдиній інформаційно-аналітичній системі, засобах масової інформації (причина неможливості скористатися такою послугою – заборона відомчими нормативно-правовими актами поширення відомостей про вакантні військові посади).

Варто також звернути увагу на існування бази даних резюме тих, хто шукає роботу. Не у всіх резюме здобувачів, які є в цій базі, відображені контактні дані. Проте центри зайнятості за згодою здобувача можуть надати його дані представникові кадрового підрозділу потенційного роботодавця, організувати зустріч зі здобувачем, який за даними резюме відповідає вакантній посаді.

За таких умов підвищується значущість пропонованих автором вербувальних підрозділів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення. Очевидно, що їх основним завданням буде робота зі згаданою базою даних резюме тих, хто шукає роботу.

Незважаючи на вищі показники безробіття чоловіків з погляду реальної пропозиції праці, жінки традиційно переважають у складі зареєстрованих безробітних, які перебувають на обліку Державної служби зайнятості. Учені припускають, що такий розподіл зумовлений більшою схильністю жінок звертатися за допомогою у працевлаштуванні до відповідних служб, більшою пасивністю їх поведінки та меншою впевненістю у конкурентоспроможності на ринку праці [8, с. 30]. У такому випадку діяльність вербувальних підрозділів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення за умови взаємодії із центрами зайнятості щодо комплектування військових посад найманими працівниками з числа жінок буде ефективнішою, ніж із числа чоловіків.

Оскільки центри зайнятості і вербувальні підрозділи військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення є державними підрозділами, діяльність яких спрямована на зайнятість населення, а передача даних про здобувача центром зайнятості вербувальному підрозділу без згоди на це здобувача заборонена Конституцією України [105, ст. 32], то пропоную для підвищення результативності їх діяльності запровадити такі заходи регулювання зайнятості:

– внести зміни до відповідних нормативно-правових актів Міністерства соціальної політики України, а саме у формі документа здобувача на пошук роботи пропонується виділити місце для відображення про згоди (незгоди) здобувача стосовно передачі даних цього документа представникам кадрових підрозділів

військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення для їх розгляду як кандидатів на заміщення вакантних військових посад;

– підготувати управлінням з питань кадрової роботи військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення розпорядження підпорядкованим кадровим підрозділам “Про особливості заповнення форми звітності № 3-ПН "Звіт про наявність вакансій"”, а саме не вказувати, що вакантна посада є військовою посадою, і не подавати інші відомості, які забороняють відомчі нормативно-правові акти.

Згадане протиріччя викликане положеннями нормативно-правових актів міністерств, і тому доцільно запропоновані шляхи його врегулювання розглянути на засіданні Кабінету Міністрів України.

За результатами проведеного аналізу [174] виявлено особливості взаємодії вербувальних підрозділів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення із центрами зайнятості і визначено шляхи її вдосконалювання. Врегулювання зазначеного протиріччя зумовить зменшення видатків з державного бюджету на виплати у зв’язку з безробіттям, оскільки кількість безробітних зменшиться внаслідок працевлаштування найманих працівників у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення на військові посади, які сьогодні займають призовники, і зменшення трудових витрат працівників центру зайнятості, оскільки діяльністю щодо зайнятості населення будуть також займатися вербувальні підрозділи військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

Таким чином, методичний підхід до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці, який, на відміну від існуючого підходу, враховує отриману залежність укомплектованості військових посад рядового, сержантського та старшинського складу контрактним способом від рівня безробіття, передбачає наявність та ефективність діяльності вербувальних підрозділів, їх взаємодію з іншими посередниками на ринку праці між найманими працівниками та військовим формуванням (правоохоронним органом спеціального призначення).

Висновки до розділу 4

У четвертому розділі у процесі дослідження організації діяльності на ринку праці щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД обґрунтовано методологічний підхід до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; проаналізовано міжнародний досвід організації діяльності на ринку праці щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; удосконалено методичний підхід до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці. Це дало змогу одержати такі наукові результати.

1. Визначено методологічний підхід до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, який ґрунтується на усуненні протиріч між державою (яка відповідає за формування суспільного блага – воєнної безпеки) та іншими суб'єктами економічної діяльності (домогосподарствами, підприємствами та "сектором закордон") щодо використання людських ресурсів у СБД.

2. За результатами аналізу міжнародного досвіду організації діяльності на ринку праці щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД одержано основні чинники мотивації СБД: дієвість стимулювання найманих працівників до зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення; реальні загрози життю та здоров'ю військовослужбовців; безробітні на ринку праці, які активно здійснюють пошук роботи.

3. Одержано залежність стану зайнятості у військових формуваннях іноземних держав від наявності їх основних чинників мотивації СБД, яка підтверджує правильність визначення достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

4. Запропоновано внесення змін і доповнень до чинного законодавства, які можуть позитивно вплинути на укомплектованість військових посад контрактним способом у військових формуваннях (правоохоронних органах спеціального призначення): 1) запровадження для кандидатів на військові посади випробного

терміну служби, яка оплачується; 2) використання альтернативної служби у господарській діяльності військових частин.

5. Дістало подальшого розвитку обґрунтування необхідних соціально-економічних умов розвитку людських ресурсів для використання у СБД (на прикладі сержантського та старшинського складу): стимулювання рядового складу до проходження військової служби за контрактом на посадах сержантів значною різницею у грошовому забезпеченні між категоріями військовослужбовців рядового та сержантського (старшинського) складу; стимулювання кар'єрного зростання, що забезпечується розгалуженою ієрархією сержантських звань та відповідною багаторівневою системою професійної підготовки.

6. Одержано, що незалежно від дієвості стимулювання до СБД важливе значення має рекрутування (вербування). Обґрунтовано необхідність проведення організаційно-штатних заходів щодо вдосконалювання структури вербувальних підрозділів та професійно-психологічного відбору на посади вербувальників у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України.

7. Обґрунтовано переваги організації з відбору на військову службу за контрактом територіальним управлінням у порівнянні з його організацією військовою частиною.

8. Виявлено особливості взаємодії вербувальних підрозділів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення із центрами зайнятості і визначено шляхи її вдосконалювання. Врегулювання протиріччя, викликаного положеннями нормативно-правових актів щодо зайнятості у військових формуваннях (правоохоронних органів спеціального призначення) зумовить зменшення видатків з державного бюджету на виплати у зв'язку з безробіттям (оскільки кількість безробітних зменшиться внаслідок працевлаштування найманих працівників у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення на військові посади, які сьогодні займають призовники) а також зменшення трудових витрат працівників центру зайнятості (оскільки діяльністю

щодо зайнятості населення будуть також займатися вербувальні підрозділи військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення).

9. Удосконалено методичний підхід до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці, який, на відміну від існуючого підходу, враховує отриману залежність укомплектованості військових посад рядового, сержантського та старшинського складу контрактним способом від рівня безробіття, передбачає наявність та ефективність діяльності вербувальних підрозділів, їх взаємодію з іншими посередниками на ринку праці між найманими працівниками та військовим формуванням (правоохоронним органом спеціального призначення).

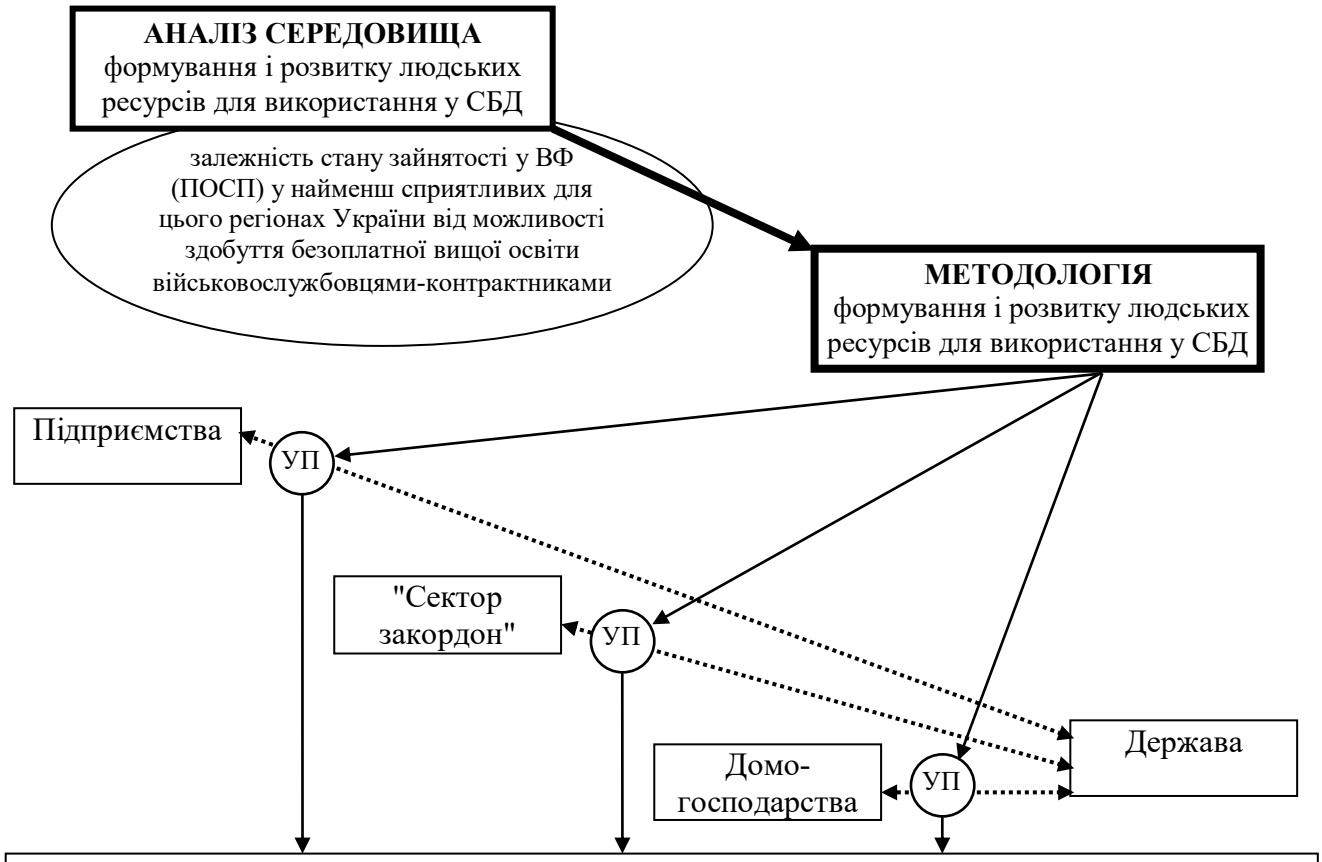
Основні наукові результати відображено у публікаціях [73; 160; 170; 172; 173; 174; 182; 196].

РОЗДІЛ 5
КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД У ФОРМУВАННІ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

5.1 Визначення шляхів удосконалювання науково-методичного підходу до стимулювання найманих працівників до службово-бойової діяльності через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти

Відповідно до результатів аналізу середовища формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (отриманої залежності стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення у найменш сприятливих для цього регіонах України від можливості здобуття безоплатної вищої освіти військовослужбовцями-контрактниками), а також визначеної методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД пропоную усунення протиріч між державою та іншими суб’єктами економічної діяльності (домогосподарствами, підприємствами та "сектором закордон") щодо використання людського ресурсу у СБД шляхом удосконалювання підходу до стимулювання найманих працівників до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти (рис. 5.1).

Як було зазначено у концептуальних положеннях щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання СБД, сутність цього підходу полягає у потребі формування компетентностей: у цивільної людини, що необхідні для СБД; у військовослужбовця, які можна успішно використовувати в інших сферах діяльності. Ця потреба викликана матеріальним стимулюванням формування найважливіших компетентностей військовослужбовця. Реалізація згаданого підходу створює передумови для нейтралізації протиріччя між державою та іншими суб’єктами економічної діяльності щодо використання людських ресурсів у СБД.



Компетентнісний підхід у формуванні і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

Сутність цього підходу полягає у потребі формування компетентностей: у цивільної людини, що необхідні для СБД; у військовослужбовця, які можна успішно використовувати в інших сферах діяльності. Ця потреба викликана матеріальним стимулюванням формування найважливіших компетентностей військовослужбовця. Реалізація згаданого підходу створює передумови для нейтралізації протиріччя між державою та іншими суб'єктами економічної діяльності щодо використання людських ресурсів у СБД, зокрема:
між державою та домогосподарствами – такі умови формування компетентностей збільшують доходи домогосподарств;
між державою та підприємствами – підприємства мають можливість отримати найманих працівників (по завершені ним військової служби) з уже сформованими компетентностями, необхідними для діяльності підприємств;
між державою та "сектором закордон" – зменшується міграційний рух людських ресурсів із сформованими військовими компетентностями.

УП – усунення протиріч між суб'єктами економічної діяльності щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

Рис. 5.1. Компетентнісний підхід у формуванні і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

Обґрунтуванням такого підходу є і те, що "у розвинутих країнах значення освіти як одного з найважливіших чинників формування нового, якісного рівня суспільства й економіки зростає з посиленням впливу людського капіталу на ці

процеси. Надання пріоритетного значення розвиткові національної освіти та професійної підготовки, нарощення інвестицій у своїх громадян сприятиме виходу країни за короткий термін на передові позиції у світовій економіці. Яскравим підтвердженням цього є вражаючі економічні й соціальні досягнення країн, що не мають істотних запасів природних багатств, а також країн із зруйнованою у ході війн економікою (Тайвань, Південна Корея, Японія, Німеччина)" [135, с. 8].

Погоджуюсь із ученою В. П. Антонюк, яка вважає, що "Формування людського капіталу стикається з певними проблемами: по-перше, низьким рівнем матеріальної віддачі від використання людського капіталу його власникам, насамперед у вигляді адекватної заробітної плати, що підриває економічні основи формування самого людського капіталу та мотивацію населення до цього; по-друге, недостатніми можливостями здобуття якісної загальної та професійної освіти, підвищення кваліфікації на виробництві, що не стимулює розвиток людського капіталу" [12, с. 147].

Для забезпечення розвитку людського капіталу, на думку згаданої вченої, необхідно:

– забезпечити більш тісний взаємозв’язок між рівнем освіти і кваліфікації працівників та розмірами їхньої заробітної плати;

– істотно підвищити рівень моральної віддачі від людського капіталу для його власників;

– забезпечити рівні можливості доступу до якісної освіти для всіх верств населення;

– значно підвищити якість загальної та професійної освіти;

– забезпечити необхідні умови для впровадження безперервної освіти впродовж усього трудового життя;

– забезпечити можливості регулярного підвищення кваліфікації на виробництві в оптимальні терміни [12, с. 147].

Одним із головних аргументів прихильників професійних військових формувань є й те, що в умовах швидкого розвитку військової техніки для оволодіння нею, а також для виконання службових обов’язків належним чином

необхідно мати відповідний рівень освіти. На жаль, в останні роки спостерігаємо тенденцію зниження загальноосвітнього рівня призовників [89, с. 242].

В Україні з початком антитерористичної операції та появою нових завдань у військового формування, назву якого було змінено з внутрішніх військ МВС України на Національну гвардію України, надійшли нові як для нього стрілецька зброя (5,56×45-мм штурмова гвинтівка Форт-221, пістолет-кулемет Форт-224, 7,62-мм штурмова гвинтівка Форт-228, 7,62-мм снайперська гвинтівка Форт-301, 7,62-мм снайперська гвинтівка ВПР-308, НСВ-12,7 "Утьос"), артилерія (85-мм дивізійна гармата Д-44, 120-мм гаубиця Д-30), міномети (82-мм батальйонний міномет БМ-37, 122-мм полковий міномет 2Б11 зразка 1943 р., 2С12 "Сани" зразка 1981 р.), протитанкові ракетні комплекси (зокрема "Фагот"), переносні зенітні ракетні комплекси (зокрема 9К38 "Ігла 3 М"), озброєння бронетранспортерів (бойовий модуль "Гром" для БТР-4А "Буцифал", бойовий модуль БМ-7 "Парус" для БТР-4Е "Ладья", бойовий модуль БАУ 23×2 для БТР-4, бойові модулі "Парус"і "Гром" БТР-3А) та бойових машин (Дозор Б, KRAZ Cougar, БМП-1) тощо.

Усе це зумовило необхідність формування нових компетентностей у військовослужбовців і як наслідок – викликало зміни у навчальних програмах їх професійної освіти та підготовки. Із квітня 2014 р. Національною академією Національної гвардії України терміново підготовлено 97 екіпажів БТР-4Е (291 військовослужбовець), серед них – 32 екіпажі (96 осіб) з числа військовослужбовців, що проходять службу у резерві. Крім цього підготовлено зенітні та гранатометні обслуги.

Безпосередньо у районі антитерористичної операції у перервах між бойовими діями професійні військовослужбовці навчають відмобілізованих ефективно вести вогонь, використовувати засоби захисту, а також додержуватись інших правил збереження життя. Описане є черговою перевагою комплектування військових посад контрактним способом над призовним.

Відповідно до моделей сегментації ринку праці, запропонованих І. Л. Петровою [390, с. 81, 84, 85], за їх критеріями здійснено поділ військовослужбовців за сегментами ринку праці (табл. 2.4). Перехід від вторинного

до первинного ринку праці військовослужбовців відбувається шляхом навчання у вищих навчальних закладах, як правило, у військових.

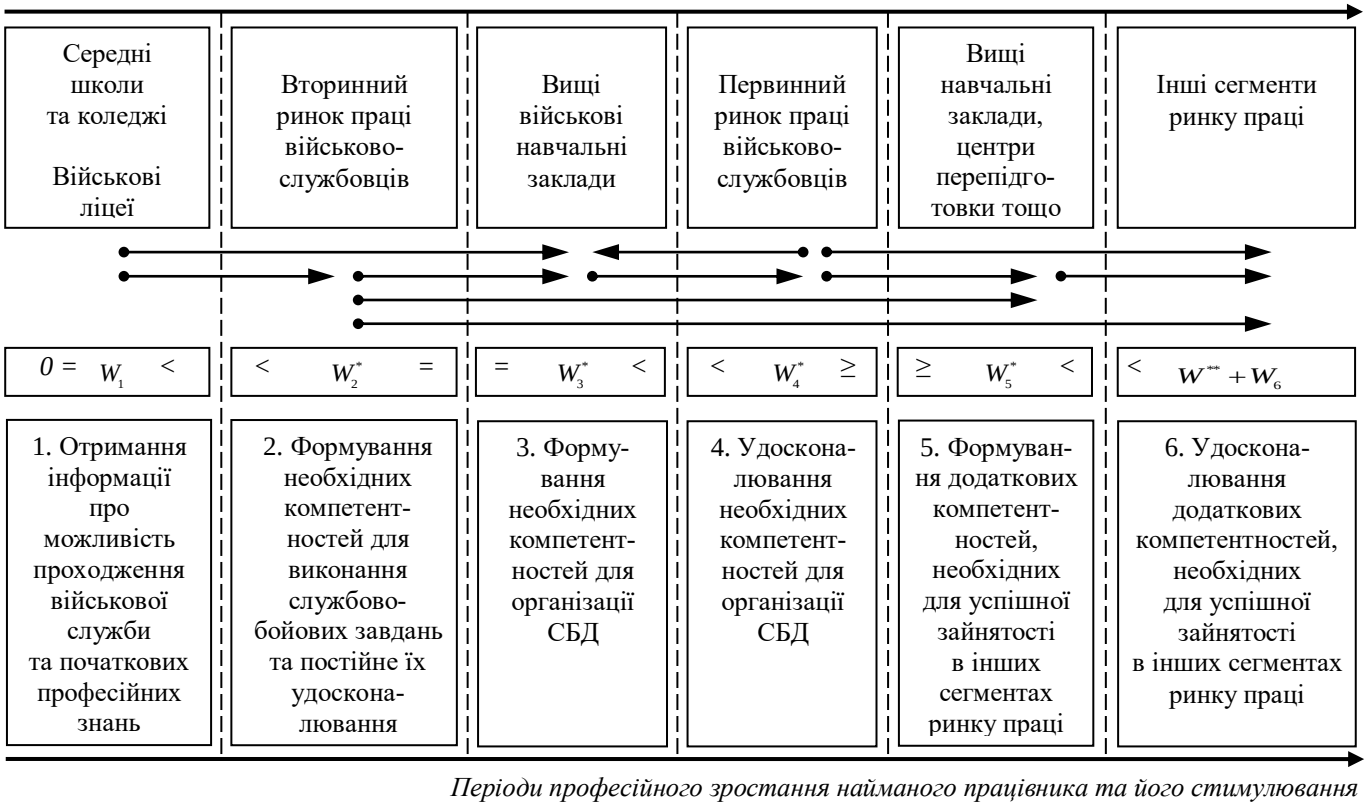
Згідно з теорією зайнятості безоплатна вища освіта військовослужбовця є нематеріальним доходом найманого працівника, складником ціни праці [390, с. 16; 94, с. 34–36].

Саме тому автор дисертаційної роботи погоджується з ученими Г. В. Назаровою та І. О. Мартиненко, які за результатами свого дослідження [195, с. 111] дійшли висновку, що "процес створення потреби у навчанні, управління задоволенням цієї потреби та отримання результату, що відповідає потребам працівника і підприємства, потребує формування програми управлінських дій". Розроблена ними модель мотивованого навчання дозволяє сформувати комплексне уявлення про процес здійснення професійного навчання персоналу з урахуванням мотиваційних аспектів цієї діяльності, що сприяють отриманню максимального ефекту та досягненню поставлених цілей організації. Проте СБД настільки специфічна, що мотивоване навчання у зазначеній сфері діяльності потребує не узагальненого, а окремого розгляду.

Погоджуюся також із В. Г. Никифоренком, який вважає, що "Потрібна політична воля керівництва держави з одного боку, і координованість спільних дій усіх зацікавлених сторін – з іншого боку, що має створити сприятливі умови для реального оновлення ролі освітянських програм у покращенні зайнятості працездатного населення" [201, с. 383].

Формування необхідних компетентностей через системи професійної підготовки та освіти дає змогу найманому працівникові збільшити розмір своїх матеріальних доходів як у межах військового формування, так і поза ними (що є актуальним в умовах адаптації до цивільного життя). Модель стимулювання до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти відображено на рис. 5.2.

Компетентність дає відповідь на запитання, "какой тип человека будет эффективным в организации для выполнения конкретной работы. А это важно для принятия решений, касающихся отбора, продвижения, увольнения с целью повышения качества труда" [42, с. 4].



W_j – заробітна плата найманого працівника у *j*-му періоді професійного зростання; W_j^* – грошове забезпечення військовослужбовця за контрактом у *j*-му періоді професійного зростання найманого працівника; W^{**} – пенсія військовослужбовця.

Рис. 5.2. Модель стимулювання до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти

Розглянемо періоди професійного зростання найманого працівника.

Період 1. Отримання інформації про можливість проходження військової служби та початкових професійних знань. Суб'єктами профорієнтаційної роботи є середні школи та коледжі. У цьому періоді потенційний військовослужбовець скоріш за все не отримує заробітної плати, тобто

$$W_1 = 0, \tag{5.1}$$

де W_1 – заробітна плата потенційного військовослужбовця.

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 СБД важливу роль відіграє вербування.

Серед завдань вербувального підрозділу має бути у тому числі й роз'яснення найманим працівникам, як скористатися можливостями, відображеними на рис. 5.2.

Таким чином, на ринку праці військовослужбовців стають значущими компетентності кадрових працівників та їх формування. Одним із вищих військових навчальних закладів України, що найбільш адаптований для формування таких компетентностей у майбутніх кадрових працівників, є Національна 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".

Період 2. Формування необхідних компетентностей для виконання службово-бойових завдань та постійне їх удосконалювання. Суб'єктом формування необхідних компетентностей є вторинний ринок праці військовослужбовців. Формування цих компетентностей відбувається у процесі професійної підготовки та безпосередньо під час виконання службово-бойових завдань. У цьому періоді військовослужбовець отримує певне грошове забезпечення, що є більшим, ніж у попередньому:

$$W_2^* > W_1, \tag{5.2}$$

де W_2^* – грошове забезпечення військовослужбовця у другому періоді професійного зростання найманого працівника.

Формування необхідних компетентностей для виконання службово-бойових завдань та постійне їх удосконалювання стимулюються різницею у розмірах

посадових окладів, окладів за військові звання, надбавок, доплат, винагород, які мають постійний характер, а також премій (табл. 5.1 і 5.2).

Таблиця 5.1

Схема діючих посадових окладів осіб рядового, сержантського та старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом

Тарифний розряд	Розмір посадового окладу, грн
I	450–485
II	485–530
III	530–565
IV	565–605
V	605–645
VI	645–685
VII	685–720
VIII	720–740
IX	740–760
X	760–800

Примітка. Інформацію для таблиці запозичено [321].

Період 3. Формування необхідних компетентностей для організації СБД. Суб'єктами формування необхідних компетентностей є вищі військові навчальні заклади. Йдеться про підготовку фахівців тактичного, оперативно-тактичного та оперативно-стратегічного рівнів.

У цьому періоді військовослужбовець отримує таке ж грошове забезпечення, що й у попередньому, проте стимулювання до формування необхідних компетентностей для організації СБД закладене у можливості збільшити свої доходи у наступному періоді:

$$W_3^* = W_2^*, \tag{5.3}$$

$$W_3^* < W_4^*, \tag{5.4}$$

де W_3^* – грошове забезпечення військовослужбовця у третьому періоді професійного зростання;

W_4^* – грошове забезпечення військовослужбовця у четвертому періоді професійного зростання.

Таблиця 5.2

Діючі оклади військовослужбовців (крім військовослужбовців строкової служби) за військовими званнями

Військові звання	Розмір окладу, грн
Старший: прапорщик, мічман	65
Прапорщик, мічман	60
Старшина, головний корабельний старшина	55
Старший сержант, головний старшина	50
Сержант, старшина I статті	45
Молодший сержант, старшина II статті	40
Старший: солдат, матрос	35
Солдат, матрос	30

Примітка. Інформацію для таблиці запозичено [321].

На думку Н. Л. Гавкалової, яку автор дисертації поділяє, найманих працівників потрібно стимулювати на основі компетентнісного підходу до самонавчання і самовдосконалювання з метою збільшення ефективності від витрат, здійснюваних організацією на їх навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікацію, винагороди і кар'єрне просування, що в контексті вітчизняних підприємств гарантує задоволення не лише матеріальних (первинних), але й нематеріальних потреб – у самовираженні, повазі, владі, успіху [53, с. 144].

Період 4. Удосконалювання необхідних компетентностей для організації СБД. Суб'єктом удосконалювання необхідних компетентностей є первинний ринок праці військовослужбовців.

Удосконалювання необхідних компетентностей для організації СБД стимулюється різницею у розмірах посадових окладів, окладів за військові звання,

надбавок, доплат, винагород, які мають постійний характер, а також премій (табл. 5.3 і 5.4).

Таблиця 5.3

Витяг із схеми діючих посадових окладів осіб офіцерського складу Збройних Сил України, Національної гвардії та Держспецтрансслужби за основними типовими посадами

Найменування посади	Розмір посадового окладу, грн
Командир бригади, командир об'єднаного загону	1150–1200
Командир полку, командир загону	1050–1150
Командир батальйону (дивізіону), командир окремого загону	1000–1100
Командир роти, батареї	950–1050
Командир взводу	750–850

Примітка. Інформацію для таблиці запозичено [321].

Таблиця 5.4

Діючі оклади військовослужбовців за військовими званнями

Військові звання	Розмір окладу, грн
Полковник, капітан I рангу	135
Підполковник, капітан II рангу	130
Майор, капітан III рангу	125
Капітан, капітан-лейтенант	120
Старший лейтенант	115
Лейтенант	110
Молодший лейтенант	105

Примітка. Інформацію для таблиці запозичено [321].

Період 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.

У цьому періоді військовослужбовець, як правило, здійснює витрати на формування додаткових компетентностей, необхідних для успішної зайнятості в

інших сегментах ринку праці. Проте стимулювання до формування таких компетентностей закладене у можливості збільшити свої доходи у наступному періоді:

$$W_5^* \le W_4^*, \tag{5.5}$$

$$W_5^* < W^{**} + W_6\ , \tag{5.6}$$

$$W_4^* < W^{**} + W_6\ , \tag{5.7}$$

де W_5^* – грошове забезпечення військовослужбовця у п’ятому періоді професійного зростання;

W^{**} – пенсія військовослужбовця;

W_6 – заробітна плата колишнього військовослужбовця.

Проте виділений п’ятий період професійного зростання найманого працівника є актуальним не для всіх держав. Така актуальність залежить від існуючих норм соціального захисту військовослужбовців певної держави та від результативності реалізації цих норм у практичній діяльності. Наприклад, 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" [373, с. 37].

Як додаткові заходи із забезпечення набору добровольців у сухопутні війська Міністерство оборони США розробило спеціальну програму "Партнерство заради успіху молоді". Її основною метою є підвищення зацікавленості молодих людей до військової служби у сухопутних військах шляхом надання гарантій подальшого працевлаштування у цивільному секторі за спеціальностями, близькими до одержаних у збройних силах. У рамках вказаної програми Міністерство оборони США планує укласти договори з органами влади штатів, а також з керівниками приватних компаній і фірм про співпрацю в області працевлаштування військовослужбовців, які відслужили встановлені терміни служби. Відповідно до такого договору влади штатів та керівництва підприємств і фірм гарантують працевлаштування у цивільному секторі звільнених військовослужбовців. Зі свого боку, Міністерство оборони бере на себе зобов’язання підготувати у період проходження служби висококваліфікований персонал. Так, у листопаді 2004 р. це відомство вперше уклало такий договір з урядом штату Вісконсін. На той час у програмі брало участь понад 80 приватних компаній, зокрема "Локхид-Мартіна", "Харлей-Девідсон", "Сері лоджістікс сервіс". Представники приватного бізнесу в цілому підтримують цю програму і готові надати близько 150 тис. робочих місць для працевлаштування колишніх військовослужбовців сухопутних військ. За твердженням представників Міністерства оборони США, можливість гарантованого отримання в перспективі високооплачуваної роботи підвищить інтерес у молоді до військової служби. Проте існує небезпека значного збільшення відтоку персоналу після завершення терміну дії першого контракту [89, с. 59].

Військовослужбовцям України залишається лише мріяти про описані вище умови. Проте вихід є. Науковець І. Л. Петрова звертає увагу на те, що "серед сигналів ринку праці для ринку освітніх послуг може бути інформація про потреби роботодавців у працівниках певних професій у поточному та майбутньому періодах" [390, с. 176].

Важливо, що офіцери мають багатий досвід керування людьми, його, як вважають профільні фахівці, достатньо для роботи на посадах перших керівників та менеджерів середньої ланки у сфері бізнесу. Люди, які тривалий час служили у військових формуваннях, як правило, корпоративні, вміють швидко не лише організувати, а й організовуватися. Як показує практика, властиве їм почуття субординації сприяє здоровій робочій атмосфері у колективі. Отже, особливості характеру військовослужбовця можна вважати позитивом. Зазвичай це люди з потенційно сильними діловими якостями та високим інтелектом. Якщо офіцерові на початковому етапі адаптації надати необхідну підтримку, то його внесок може бути досить вагомим не лише у розвиток економіки, а й у процес демократизації суспільства. Але реалізації потужного потенціалу офіцера заважає відсутність знань ринкової економіки, набути яких він, навіть за великого бажання, не мав можливості. Українське законодавство забороняє під час служби у військових формуваннях займатися підприємницькою діяльністю [110, с. 119].

Як зазначено у підрозділі 2.3 цієї роботи, завдяки залученню фінансів міжнародних організацій в рамках міжнародних програм (проектів) здійснюється перепідготовка військовослужбовців Збройних Сил України, що звільнилися у запас або вийшли у відставку. Проте у Національній гвардії України системи перепідготовки військовослужбовців, що звільнилися у запас або вийшли у відставку, а також членів їх сімей немає. Це обмежує найманих працівників у міжсегментній мобільності на ринку праці, тим самим дестимулює їх проходити військову службу за контрактом у зазначеному військовому формуванні.

За результатами опитувань друге місце за чисельністю зайнятих колишніх військовослужбовців після охоронних посідають кадрові підрозділи. Для таких найманих працівників сформовані компетентності, набуті під час проходження

військової служби, треба доповнити додатковими, які можна сформувати шляхом здобуття другої вищої освіти за напрямом підготовки (спеціальністю) "Управління персоналом та економіка праці" [172].

Якщо розглядати підготовку (перепідготовку) фахівців за напрямом підготовки (спеціальністю) "Управління персоналом та економіка праці" у Національній академії Національної гвардії України з позиції формування стратегії розвитку цього вищого навчального закладу, то у порівнянні з іншими закладами є сильні сторони: це не лише наявність усіх необхідних ресурсів для проходження ліцензування (адже значна частина нормативних дисциплін зазначеного напряму є такою ж самою, як і напряму підготовки "Менеджмент", за яким навчають у Національній академії), а й знання особливостей споживачів освітньої послуги, які добре відомі організаторам навчально-виховного процесу та науково-педагогічним працівникам Національної академії.

Слід також звернути увагу на те, що права на формування необхідних компетентностей для організації СБД та додаткових компетентностей, потрібних для успішної зайнятості в інших сегментах ринку праці шляхом здобуття вищої освіти, дещо обмежуються у часі. Адже відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" "Військовослужбовцям, які прийняті на військову службу за контрактом, особам офіцерського складу після здобуття базової або повної вищої освіти за державним замовленням дозволяється навчатися в інших вищих навчальних закладах без відриву від служби після проходження ними строку служби, який дорівнює часу їхнього навчання для здобуття попередньої вищої освіти" [316, ст. 13].

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

Як згадувалося раніше, всупереч вимогам нормативно-правових актів наразі бракує системи перепідготовки військовослужбовців Національної гвардії України, що звільнилися у запас або вийшли у відставку, а також членів їх сімей, що обмежує найманих працівників у міжсегментній мобільності на ринку праці, тим самим

дестимулює їх проходити військову службу за контрактом у зазначеному військовому формуванні.

Крім цього виявлено потребу формування компетентностей кадрових працівників у військовослужбовців як для ринку праці військовослужбовців, так і для інших сегментів національного ринку праці. Обґрунтовано проведення підготовки та перепідготовки військовослужбовців (як Національної гвардії України, так і інших військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення) за напрямом підготовки (спеціальністю) "Управління персоналом та економіка праці" у Національній академії Національної гвардії України. Забезпечення цієї освітньої послуги сприятиме стимулюванню найманих працівників до СБД.

Завдяки такому підходу можливо поліпшити стимулювання найманих працівників до СБД, особливо за недостатніх соціально-економічних умов комплектування військових посад контрактним способом.

"Під компетентнісним підходом слід розуміти не лише знання, вміння, навички, набуті під час навчання (професійна підготовка, підвищення кваліфікації), а й знання, вміння й навички, які необхідні для роботи спеціаліста у певних умовах та за конкретних обставин. Компетенції мають зростати протягом професійної діяльності, що набувається як за допомогою власного досвіду службовця, так і за обов’язкових умов існування безперервної освіти", – звертає увагу професор О. Ю. Амосов у своїй праці [5, с. 49]. Це стосується і військовослужбовця-контрактника.

Саме тому автор дисертації поділяє думку Ю. А. Калагіна, який вважає, що "кінцевою метою реформування системи військової освіти є створення сучасної, економічно доцільної та науково обґрунтованої системи підготовки висококваліфікованих військових фахівців за спеціальностями, потрібними збройним силам та іншим військовим формуванням України. За якістю підготовки фахівців вона відповідатиме стандартам країн НАТО" [89, с. 225].

Синтезуючи зазначене вище, у моделі стимулювання до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти (рис. 5.2), по можливості, слід

об’єднувати п’ятий період професійного зростання найманого працівника з третім – одночасне отримання військового та цивільного напрямів підготовки.

Критерієм такого підходу є можливість зменшити витрати держави на реалізацію положень нормативно-правових актів стосовно професійної адаптації військовослужбовців та членів їх сімей (рис. 5.3), а також запобігати суттєвим витратам найманого працівника на формування додаткових компетентностей, необхідних для успішної зайнятості в інших сегментах ринку праці.

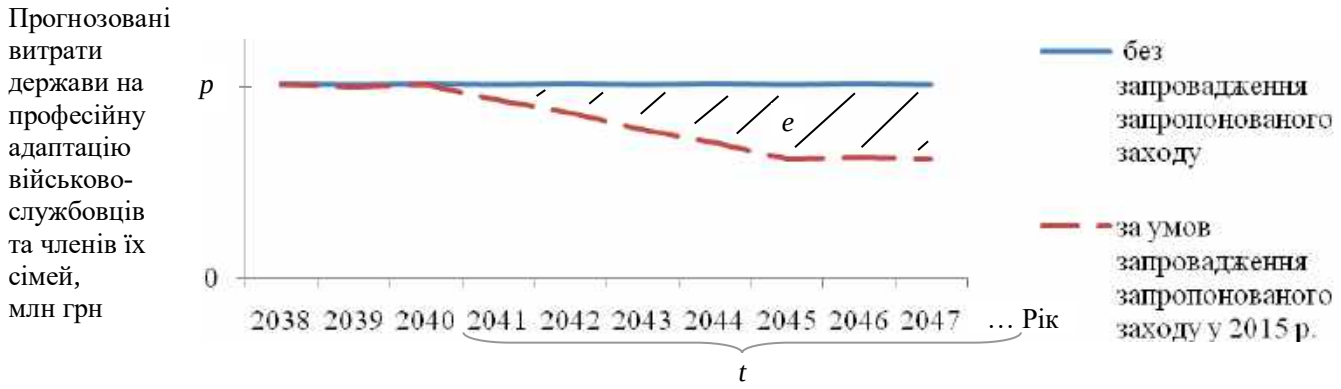


Рис. 5.3. Теоретичне відображення прогнозованих витрат на професійну адаптацію військовослужбовців та членів їх сімей

За умов збереження можливості виходу на пенсію військовослужбовця за наявності загального стаду військової служби 25 років і запровадження згаданого заходу у практичну діяльність з 2015 р. витрати на соціальну адаптацію військовослужбовців та членів їх сімей зменшуватимуться з 2040 р. (рис. 5.3).

Якщо витрати держави на професійну адаптацію військовослужбовців та членів їх сімей протягом року до запровадження запропонованого заходу позначити p, то за результатами експертного оцінювання запровадження заходу ефект від нього (e) на період (t) отримання цього ефекту від заходу можна відобразити формулою

$$e = \frac{1}{3}tp - \frac{1}{2}p, t > 3. \quad (5.7)$$

Відповідно до Концепції державної цільової програми соціальної і професійної адаптації військовослужбовців, які підлягають звільненню, та осіб, звільнених з військової служби, на період до 2017 року "Фінансування Програми передбачається здійснювати за рахунок коштів державного бюджету. Орієнтовний обсяг фінансування, необхідний для виконання Програми, становить 101,262 млн. грн у цінах 2013 р." [107]. Використовуючи цю інформацію та формулу 5.7, можна розрахувати ефект від запровадження заходу. Наприклад, на період 2041–2044 рр. ефект від запровадження заходу складатиме 16,877 млн грн у цінах 2013 р.

Отже, в основі науково-методичного підходу лежить потреба формування компетентностей: у цивільної людини, що необхідні для СБД; у військовослужбовця, які можна успішно використовувати в інших сферах діяльності. Ця потреба викликана матеріальним стимулюванням до формування найважливіших компетентностей військовослужбовця. Реалізація згаданого підходу створює передумови для нейтралізації протиріччя між державою та іншими суб’єктами економічної діяльності щодо використання людських ресурсів у СБД, зокрема:

між державою та домогосподарствами – такі умови формування компетентностей збільшують доходи домогосподарств;

між державою та підприємствами – підприємства мають можливість отримати найманих працівників (по завершенні ними військової служби) з уже сформованими компетентностями, необхідними для діяльності підприємств;

між державою та "сектором закордон" – зменшується міграційний рух людських ресурсів із сформованими військовими компетентностями.

Таким чином, удосконалено науково-методичний підхід до стимулювання найманих працівників до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти, який відрізняється від інших підходів своєю комплексністю, використанням компетентнісного підходу, урахуванням принципу навчання протягом усього життя, а також отриманою залежністю стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення у найменш сприятливих для

цього регіонах України від можливості здобуття безоплатної вищої освіти військовослужбовцями-контрактниками.

Що стосується задоволення потреб суспільства, згаданих у підрозділі 1.2 цієї праці, слід визначити умови формування у людей готовності до військової служби за контрактом та до виконання службово-бойових завдань.

Слушно зауважити, що зміна середовища вимагає також визначення нових педагогічних умов формування у людей готовності до військової служби та до виконання службово-бойових завдань, які не враховувалися іншими вченими. Існуючі умови можуть і не дати очікуваного результату. Наприклад, спілкуючись у колективі, військовослужбовець строкової служби може дізнатися про умови проходження служби військовослужбовцем-контрактником, про перспективи подальшої служби, тобто має змогу отримати всю необхідну інформацію для прийняття позитивного рішення щодо укладення контракту про проходження військової служби. Певна річ, інші люди такої можливості не мають. Через засоби масової інформації можна поширити загальну інформацію про привабливість військової професії та про її нематеріальні сторони – такі, як служіння Вітчизні, честь, відданість. Для докладного ж роз’яснення всього комплексу матеріальних пільг, кар’єрних перспектив та освітніх програм треба працювати індивідуально з кожним потенційним кандидатом. Отже, з припиненням існування призовного способу комплектування зникнуть і найбільш значущі педагогічні умови формування у військовослужбовця строкової служби готовності до проходження військової служби за контрактом.

Російські науковці В. М. Буренок та С. Ф. Вікулов звертають увагу на те, що "одним из важнейших требований к современной армии является, прежде всего, высочайший профессионализм всего личного состава, основанный на современной науке и подготовке военных кадров" [46, с. 11]. З цією метою і для задоволення згаданих у підрозділі 1.2 дисертації потреб суспільства слід визначити умови формування у людей готовності до військової служби за контрактом та до виконання службово-бойових завдань. У зазначеному напрямі за останні роки проведено низку досліджень, зокрема: щодо формування готовності до військової

служби (Є. А. Андрєєв [10], Б. П. Мисак [187], С. П. Поляков [230] та ін.); щодо формування готовності до виконання службово-бойових завдань (С. В. Бунін [45], Р. Х. Хамідуллін [398], В. С. Хацановський [399] та деякі інші).

За результатами проведеного аналізу наукових праць, спрямованих на формування готовності до певної діяльності [10; 45; 187; 230; 398; 399], для досягнення мети дослідження необхідно: 1) з'ясувати, у чому проявляється формування готовності; 2) визначити умови, необхідні для формування готовності; 3) перевірити правильність визначення умов; 4) запровадити визначені умови у діяльність інших суб'єктів формування відповідної готовності (рис. 5.4).

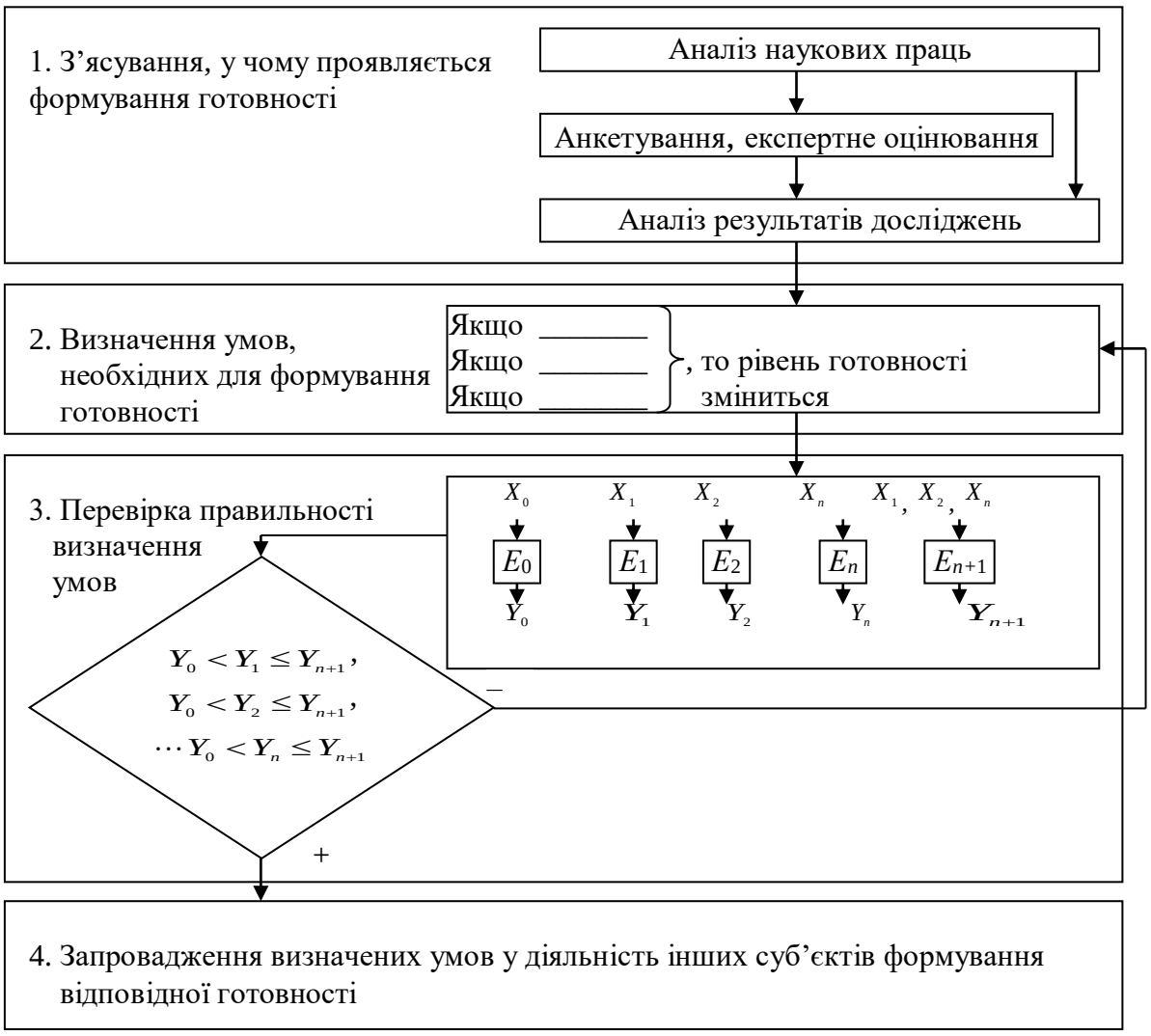


Рис. 5.4. Методика формування готовності до будь-якої діяльності

Потреби формування готовності людей до СБД та відсутності суб'єкти формування готовності відображено у табл. 5.5 [396].

Таблиця 5.5

Визначення умов у процесі формування готовності людей до СБД

Потреби суспільства (вимоги до військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення держави)	Потреби формування готовності людей (військовослужбовців)	Суб'єкти формування готовності	Умови формування готовності
Запобігання терористичній діяльності у державі	До антитерористичної діяльності	Вищі військові навчальні заклади та військові частини	?
Ефективне виконання зобов'язань держави щодо участі у миротворчій діяльності	До миротворчої діяльності		?
Зміна способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний	До проходження військової служби за контрактом	Середні школи та коледжі	?

Зупинимося на детальному розгляді проведених відповідних досліджень.

5.2 Обґрунтування умов формування людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності через систему професійної орієнтації

За останні роки збільшується кількість досліджень, пов'язаних з формуванням готовності дітей, молодих людей до військової служби. Серед них праці В. В. Лещука [122], Р. О. Проця [330], О. В. Торічного [387] та інших учених. У процесі аналізу наукових праць інтерес становило дослідження Є. А. Андрєєва [10]. Учений довів, що "эффективность формирования у молодежи призывного возраста готовности к военной службе обеспечивают педагогические условия: системность и последовательность в формировании у молодежи призывного возраста в образовательных учреждениях знаний и ценностных ориентаций; активная, целенаправленная, систематическая и организованная работа по духовно-нравственному и патриотическому воспитанию в семье, образовательном учреждении общего и дополнительного образования, в военно-патриотических

клубах и общественных организациях; стимулирование интереса молодых людей к военной службе как фактору личностного становления и развития; формирование ценностных отношений к военной службе в процессе обучения на исторических примерах, традициях верного и добросовестного служения Отечеству старших поколений его защитников, целостности светского и религиозного воззрений на эту проблему; ориентация молодежи на военную профессию как престижную в обществе осуществляется на личностно значимом уровне; формирование идеала (образца) Российской армии" [10, с. 17, 18].

Крім того цей учений зазначає, що "дополнительно были выявлены и такие педагогические условия, как: индивидуальные особенности педагога-организатора основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ) и учителя-предметника; материальные условия, включающие в себя наличие современного оборудования и информационных и компьютерных технологий для проведения занятий по ОБЖ (основам военной службы)" [10, с. 18].

Вважаю, що формуванню у людей готовності до проходження військової служби за контрактом сприяють саме "індивідуальні особливості вчителя", і пропоную нестандартний підхід: забезпечення викладання предмета (навчальної дисципліни) "Захист Вітчизни" у середніх школах та коледжах офіцерами військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення України.

Актуальність запропонованого дослідження підтверджують суспільні потреби, які відображені у важливих нормативно-правових актах, зокрема таких, як Державна програма переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом [248]; Державна національна програма "Освіта" ("Україна XXI століття") [245].

Перший нормативно-правовий акт відображує потребу у зміні способу комплектування військових формувань (правоохоронних органів спеціального призначення) на контрактний. Недостатні соціально-економічні умови комплектування військових посад контрактним способом спонукають до пошуку інших шляхів. У другому документі звертається увага на вдосконалювання

позашкільного навчання і виховання, пов’язаного із забезпеченням потреб особистості у творчій самореалізації, набуттям дітьми та юнацтвом додаткових знань, умінь, навичок за інтересами, інтелектуальним і духовним розвитком, підготовкою їх до активної професійної і громадської діяльності [245]. Як визначено у цьому нормативно-правовому акті, серед шляхів, що забезпечують указану потребу, – участь дітей і юнаків у різних видах діяльності, у тому числі й у військово-патріотичній роботі.

Основна частина військовослужбовців, які вперше уклали контракти, – це ті, хто залишився служити після строкової служби. Якщо перехід військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний спосіб комплектування завершиться (буде скасовано призов на строкову службу), а умови, в яких проходитиме цей процес, залишаться незмінними, то стан комплектування військових посад погіршиться, а відповідно й ефективність виконання службово-бойових завдань знизиться.

Аналізуючи наукові праці, які присвячені військово-патріотичному вихованню молоді та її професійній орієнтації на військову службу за контрактом, варто відмітити дослідження Б. П. Мисака [187]. У його праці звертається увага на те, що “вивчення предмета "Захист Вітчизни" необхідно здійснювати з урахуванням таких вимог: систематичного аналізу рівня відповідних знань, умінь і навичок учнівської молоді через рейтингове оцінювання; регулярного методичного спрямування позакласної та позашкільної роботи з військово-патріотичного виховання, максимального використання допомоги підшефних військових частин, курсів цивільної оборони, суспільних організацій і рухів” [187, с. 15]. Поділяю позицію цього автора, проте зауважую, що у його праці не розглядається мотивація командирів згаданих підшефних військових частин до такої діяльності, ігнорування якої не дасть очікуваного результату у процесі реалізації запропонованого заходу.

Свідченням актуальності проблеми професійної орієнтації молоді в різні періоди розвитку держави є незмінний інтерес науковців до вивчення різних її аспектів. Велику увагу вчені звертали на питання професійної орієнтації школярів на певні види професійної діяльності, широко досліджували вибір учнями

спеціальностей робітничої та сільськогосподарської сфер, професій підприємницького напряму. Проте наукові праці, присвячені професійній орієнтації на військову службу, не зустрічаються.

У дослідженні М. Кузіва "доведено, що в сучасних умовах професійна орієнтація є важливим елементом навчального процесу в загальноосвітніх закладах, адже саме тут формуються перші й основні кроки щодо професійного вибору. З метою ефективності профорієнтаційної роботи потрібно забезпечити співпрацю шкіл з центрами зайнятості, підприємствами, професійно-технічними та вищими навчальними закладами. Питання вибору професії повинно бути проблемою не тільки учнів, їх батьків та навчальних закладів, які хочуть заповнити навчальні місця, а й держави та підприємств" [114, с. 17, 18]. Вважаю, що до визначеного переліку організацій слід додати й військові частини.

Проаналізувавши згадані наукові праці, автор дисертації дійшов висновку про потребу комплексного дослідження, присвяченого військово-патріотичному вихованню молоді та її професійній орієнтації на військову службу у середніх школах і коледжах.

Запропонований підхід забезпечує [165, с. 100]:

– викладання матеріалу занять на більш високому професійному рівні, що є важливим для організації мобілізаційного процесу за умов відсутності обов’язкової військової служби у державі;

– проведення профорієнтаційної роботи, спрямованої на залучення майбутніх випускників шкіл до військової служби за контрактом;

– проведення практичних занять на території військової частини для надання школярам більш повної інформації про умови військової служби, що є необхідним для прийняття позитивного рішення стосовно проходження військової служби за контрактом.

Для мінімізації дисфункційних наслідків від експерименту автором було зроблено таке:

– проведено експериментальні процедури відповідно до нормативно-правової бази України. Згідно з п. 100 Положення про проходження громадянами України

військової служби у Збройних Силах України "Забороняється призначення військовослужбовців на посади у порядку службового сумісництва, крім посад, пов’язаних із науково-педагогічною або науковою діяльністю" [308];

– проведено експерименти з людьми за їхньою згодою на дослідження.

Для експерименту було вибрано м. Київ як регіон з найменш сприятливими умовами для проходження військової служби за контрактом. У зв’язку з низькою заробітною платою у школі та військовій частині порівняно з іншими організаціями, закладами чи установами цього регіону від пропозиції не відмовився ні директор школи, який займався пошуком викладача для проведення занять з предмета "Захист Вітчизни", ні офіцер, що мав намір поліпшити своє матеріальне становище.

Експеримент було проведено у три етапи (підготовчий, реалізаційний, аналізування й узагальнення результатів), кожен із яких складався з певного комплексу операцій. Розглянемо їх детальніше.

Підготовчий етап, на якому формуються належні умови для проведення дослідження. Основними завданнями вивчення предмета "Захист Вітчизни" є: здобуття знань про функції Збройних Силах України, їхні характерні особливості; засвоєння основ захисту Вітчизни, цивільного захисту, медико-санітарної та психологічної підготовки; військово-патріотичне виховання. У процесі викладання предмета проводяться навчально-польові заняття. З урахуванням досвіду та знань діючого офіцера було зроблено припущення, що саме офіцер, як ніхто інший, може організувати і провести заняття на високому методичному рівні.

Для проведення експерименту серед регіонів України було вибрано м. Київ, що має найменш сприятливі умови для проходження військової служби за контрактом, серед шкіл – спеціалізовану школу з поглибленим вивченням англійської мови. Такий підхід дає підстави припустити, що результати проведення цього заходу в інших регіонах та інших школах будуть кращими порівняно з тими, які будуть отримані після закінчення експерименту. Серед старших класів, у яких проводять заняття з предмета "Захист Вітчизни", було вибрано 11-й для того, щоб у процесі експерименту школярі могли порівняти своє сприйняття матеріалу, поданого цивільним та військовим викладачами.

Серед експериментальних методик було вибрано таку, за якою об’єкт дослідження вивчається в різні періоди і в різних станах. Ця методика так і називається – "до-після". "На практиці експеримент за схемою цієї методики проводять таким чином: фіксують характеристики об’єкта за період, який передує зміні об’єкта, і порівнюють їх з результатами експерименту. Основний недолік цієї схеми полягає у тому, що в ній не враховується розвиток об’єкта під впливом інших неконтрольованих чинників" [378, с. 197].

Реалізаційний етап, основний зміст якого – наочно-практична діяльність експериментатора та тих, кого обстежують. Експеримент проводився протягом 2007–2008 навчального року. Експериментальна група складалася з 15 учнів одного 11-го класу. Перед початком занять у вересні 2007 р. новий викладач з учнями провів анкетування. У відповідях на запитання анкети було виявлено ставлення школярів до військової служби (табл. 5.2).

Під час занять офіцер ненав’язливо проводив профорієнтаційну роботу щодо служби за контрактом, наводячи приклади з практики за темами предмета і розповідаючи про реальні умови військової служби, а також організовував практичні заняття на території військової частини. Результати спостереження за експериментальною групою показали зацікавленість її учасників до занять. У квітні 2008 р. було опитано школярів з приводу їхнього ставлення до проведеного експерименту та бажання проходити військову службу у військових формуваннях України. Цього разу результати анкетування показали дещо кращі знання учнів про військову службу та їх ставлення до неї (табл. 5.6).

Етап аналізування й узагальнення результатів – перетворення експериментального факту дійсності, отриманого на попередньому етапі, на факт науки.

Наведемо результати проведеного експерименту за його складниками.

1. Економічний складник експерименту. Ефективність запропонованого заходу виявляється у тому, що військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення комплектують військові посади контрактним способом,

при цьому не тільки не витрачають фінансові ресурси, а й дають можливість офіцерам поліпшити їх матеріальне становище.

Таблиця 5.6

Результати анкетування за експериментальною методикою "до-після"

Запитання	Відповідь, %			
	"до"		"після"	
	так	ні	так	ні
1. Чи знаєте Ви умови проходження служби військовослужбовцем-контрактником?	0	100	100	0
2. Серед Ваших друзів є ті, хто проходить військову службу?	33	67	53	47
3. Вам подобається активний відпочинок?	47	53	73	27
4. Чи вважаєте себе захисником Вітчизни, патріотом держави?	47	53	87	13
5. Чи цікавим для Вас є проходження військової служби?	33	67	60	40
6. У Вас є бажання проходити військову службу за контрактом у військових формуваннях України?	**0**	**100**	**7**	**93**
7. Якщо б Ви погодилися стати військовослужбовцем-контрактником, то чи значущим було б для Вас таке:				
– розмір зарплатні вищий, ніж можна отримати на іншій роботі?	67	33	67	33
– перспективи одержання житла?	53	46	53	46
– можливість здобути вищу освіту безоплатно?	33	67	53	46
– ставлення рідних, близьких, друзів?	33	67	33	67
8. Якщо б Ви погодилися стати військовослужбовцем-контрактником, то чи значущими були б для Вас такі ускладнення проходження служби:				
– недостатнє грошове забезпечення?	100	0	100	0
– відсутність належних житлових умов?	60	40	60	40
– низький рівень престижу військової служби?	33	67	33	67
– необхідність переїзду у зв’язку зі службою?	60	40	80	20

2. Соціальний складник експерименту. Кількісні та якісні зміни об’єктів дослідження, що брали участь в експерименті, виражаються у такому:

– командування військових частин отримують можливість збільшити персонал за кількістю і поліпшити його якісний стан (можливість проведення більш якісного відбору на конкурсній основі);

– офіцер отримує можливість поліпшити матеріальний стан і підвищити свій професійний рівень під час підготовки до занять та у процесі їх проведення;

– управління школи (коледжу) одержує висококваліфікованого викладача з доступом до матеріальної бази для проведення занять, якої немає у школі (коледжі);

– школярі (студенти) одержують доступ до інформації про можливості вибору професії та здобувають глибші знання.

3. Педагогічний складник експерименту. Удосконалення навчально-виховного процесу школярів (студентів) виражається у створенні умов для кращого засвоєння матеріалу з предмета (навчальної дисципліни) "Захист Вітчизни" та підвищення рівня патріотичного виховання у школі (коледжі) загалом. Усталені у населення поняття "дідівщина" і "жахливі" умови проходження військової служби та деякі інші розвінчуються.

Станом на 2009 р. колишній учень вибраної для експерименту школи пройшов строкову службу, уклав контракт на проходження служби у цій же частині і здобуває вищу освіту на пільгових умовах. Усі інші представники експериментальної групи навчаються на денній формі у вищих навчальних закладах Києва. Безоплатне навчання стає особливо актуальним за умов фінансово-економічної кризи та скорочення бюджетних місць у навчальних закладах України.

Маємо констатувати, що не кожен офіцер у зв’язку з виконанням своїх службових обов’язків зможе виділити час на викладання у школі (коледжі). Тому виконання цього заходу як обов’язкового пропоную ввести до службових обов’язків офіцерів вербувальних підрозділів, центрів комплектування тощо.

Подібні заходи щодо пошуку кадрів здійснюють деякі великі підприємства. Їх представники проводять практичні заняття зі студентами старших курсів вищих навчальних закладів. Під час занять вони виявляють студентів з необхідними компетентностями і надалі пропонують їм роботу. Таким чином, ці організації вирішують проблеми комплектування посад у своїх підрозділах.

Реалізація запропонованих заходів впливатиме на стан зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення. Для оцінювання ступеня корисності цих заходів доцільно застосовувати такий показник ефективності заходів, значення якого відображає збільшення чисельності військовослужбовців-контрактників у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення без залучення додаткових коштів.

5.3 Визначення необхідних компетентностей для формування і розвитку людських ресурсів, які використовуються в антитерористичній діяльності

Серед досліджень, присвячених удосконаленню професійної підготовки військовослужбовців до виконання службово-бойових завдань, слід звернути увагу на працю С. В. Буніна. Учений вважає, що "эффективность совершенствования профессиональной подготовки будущего офицера к выполнению служебно-боевых задач обеспечивается совокупностью следующих педагогических условий: актуализация морально-психологических качеств будущего офицера; обогащение образовательного процесса диалогическим взаимодействием преподавателей и курсантов, использование интерактивных форм обучения; формирование профессиональных умений будущего офицера для достижения практических результатов при выполнении служебно-боевых задач; практико-ориентированная направленность профессиональной подготовки будущего офицера к выполнению служебно-боевых задач" [45]. Усі перераховані вище педагогічні умови вченим були експериментально перевірені. Серед основних напрямів подальших досліджень, як зауважив С. В. Бунін, має бути "разработка психолого-педагогической программы подготовки всех категорий военнослужащих внутренних войск к действиям в боевой обстановке и экстремальных условиях" [45].

Ураховуючи досвід ведення антитерористичної операції на сході України, погоджуюся з ученим і вважаю, що розробка таких програм має бути реалізована, у першу чергу, для військовослужбовців підрозділів спеціального призначення.

Іншим російським ученим – Р. Х. Хамідуллініим виявлені й апробовані "педагогические условия дополнительной профессиональной подготовки сотрудников специальных подразделений МВД РФ: создание комплексного учебно-методического обеспечения дополнительной профессиональной подготовки сотрудников специальных подразделений к исполнению служебно-боевых задач в экстремальных условиях; повышение уровня сформированности морально-волевых и психологических качеств в процессе дополнительной профессиональной

подготовки, способствующих преодолению экстремальных ситуаций в зоне военных конфликтов; совершенствование социально-профессиональных умений и навыков в процессе дополнительной профессиональной подготовки, обеспечивающих успешность исполнения служебно-боевых задач в экстремальных условиях" [398, с. 10]. Запропонована ним модель комплексного навчально-методичного забезпечення являє собою "программу и методику обучения и воспитания сотрудников ОМСН МВД РФ, которая включает в себя следующие дисциплины: огневую подготовку, тактико-специальную подготовку, правовую подготовку, специально-физическую подготовку, штурмовую подготовку, инженерную подготовку, техническую подготовку, горную подготовку, военную топографию, психологическую подготовку и медицинскую подготовку" [398, с. 14].

З погляду автора дисертаційної роботи, до запропонованого комплексного навчально-методичного забезпечення варто додати навчальну дисципліну "Психологія екстремальної діяльності".

Науково-педагогічним та науковим складом Національної академії Національної гвардії України розроблено навчальний посібник "Основи підготовки підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ" [212], який являє собою частину згаданого вище комплексного навчально-методичного забезпечення і до якого входять такі розділи: призначення, завдання та правові засади застосування частин і підрозділів спеціального призначення; рекомендації щодо професійного відбору особового складу до підрозділів спеціального призначення; тактико-спеціальна підготовка; вогнева підготовка; спеціальна фізична підготовка; особливості підготовки снайперів підрозділів спеціального призначення; спеціальна і тактико-спеціальна підготовка інструкторів з підривної справи; парашутно-десантна підготовка; гірська підготовка; забезпечення життєдіяльності підрозділів спеціального призначення у польових умовах; основи психологічної підготовки особового складу підрозділів спеціального призначення до дій в екстремальних умовах; перша медична допомога; кваліфікаційні іспити на право носіння Крапового берета.

Право на носіння Крапового берета – це є одним із стимулів до СБД, підтвердженням того, що військовослужбовець досягнув найвищого професійного рівня. Таке стимулювання підкріплюється і фінансово у вигляді надбавок до грошового забезпечення військовослужбовця.

Крім перевірки індивідуального рівня професійної підготовки часто проводять перевірку у складі підрозділу спеціального призначення. Такі перевірки також організовують і у процесі міжвідомчих антитерористичних тренувань. Так, 24 квітня 2012 р. на базі 40-ї бригади тактичної авіації Повітряних Сил Збройних Сил України, що дислокується у м. Васильків (Київська область), відбулося міжвідомче тренування виконання заходів з антитерористичного забезпечення проведення в Україні фінальної частини Євро-2012 підрозділами Збройних Сил України, Антитерористичного центру при Службі безпеки України, Міністерства внутрішніх справ України та Міністерства надзвичайних ситуацій України [49].

Проте вимоги до професійного рівня військовослужбовця щодо готовності до виконання антитерористичних операцій постійно змінюються, адже самі методи та способи проведення терористичних актів постійно ускладнюються. Це може викликати потребу формування у військовослужбовця певних компетентностей, на які раніше увагу не звертали.

Результати проведення антитерористичних операцій не завжди відповідають очікуваним. Причинами цього є як низький рівень управління підрозділами спеціального призначення, так і відсутність відповідного матеріально-технічного забезпечення та необхідних професійних компетентностей у військовослужбовців цих підрозділів.

У процесі СБД військовослужбовці виконують службово-бойові завдання, які різняться між собою складністю їх виконання. У науковій літературі не зустрічаються дефініції службово-бойового завдання. У зв’язку з цим пропоную визначення службово-бойового завдання.

Службово-бойове завдання – це завдання, поставлене старшим командиром (старшим оперативним начальником) підрозділу, частині, з’єднанню (інколи групі

або окремому військовослужбовцю) для досягнення загальної мети спеціального заходу або спеціальних (бойових) дій у визначені терміни.

Деякі вчені, зокрема С. В. Бунін [45], В. В. Овчаренко [208; 209] та інші, удосконалюючи систему професійної підготовки військовослужбовців підрозділів спеціального призначення, у своїх дослідженнях ігнорують їх необхідні професійні компетентності для ефективного виконання службово-бойових завдань, по суті, порушуючи таким чином методологію проведення цих досліджень.

За визначеннями Н. Корнеліуса [109, с. 470] та А. Фурхайма [428, с. 334], компетентність характеризується як така система знань, умінь, навичок, рис характеру, мотивувальних чинників та процедур, яка властива найманим працівникам і завдяки якій вони спроможні належно виконувати певні види робіт.

У своїй науковій праці С. М. Решетник звертає увагу на те, що "готовность будущего офицера к служебной деятельности является системой профессиональных знаний, умений, навыков, профессиональных и морально-деловых качеств, которые в комплексе обеспечивают выполнение повседневных обязанностей боевой службы при проведении профилактических, охранных, режимных, изоляционно-ограничительных мероприятий (действий) в мирное время и при чрезвычайных обстоятельствах правоохранительными методами, а при обострении обстановки – и военными" [343].

Згаданим ученим виявлено, що офіцери "испытывают недостаточность умений и навыков в работе, связанной с организацией служебной деятельности подразделений внутренних войск МВД Украины (18,67 % участников опроса). Это связано с несоответствием уровня подготовки будущих офицеров в ВВУЗах требованиям войск, а также недостаточно эффективным использованием современных методов обучения, которые позволяют курсантам за более короткий срок овладеть необходимыми умениями и навыками, сформировать у них готовность к служебной деятельности" [343].

За результатами дослідження С. М. Решетником "была разработана методика формирования готовности будущих офицеров внутренних войск к служебной деятельности. Она предусматривает внедрение в учебно-воспитательный процесс

высших учебных заведений обоснованных педагогических условий. В частности, предусмотрено, что положительное влияние служебной среды на формирование у курсантов мотивации к будущей профессиональной деятельности обеспечивается путем трансляции, усвоения и воспроизведения знаний, умений, навыков эффективного межличностного взаимодействия" [343]. Проте необхідні професійні компетентності у згаданій науковій праці не відображуються.

Проаналізувавши нормативно-правові акти та наукові праці, поділимо необхідні професійні компетентності військовослужбовця на такі, як:

а) загальні необхідні професійні компетентності:

– "планировать свою деятельность" [125, с. 8];

– "контролювати й регулювати рівень свого стану готовності" [39, с. 9];

– "оказывать первую помощь пострадавшим" [207];

– "силового затримання злочинця" [392, с. 6];

б) необхідні професійні компетентності військовослужбовця підрозділу спеціального призначення:

– "самонастроюватись, створювати оптимальні внутрішні умови для майбутньої діяльності" [39, с. 9];

– "конструктивные, организаторские, социально-перцептивные и коммуникативные" [125, с. 9];

– "оценивать значимость выполняемой задачи, прогнозировать развитие оперативной ситуации" [125, с. 8];

– "грамотно взаимодействовать с военнослужащими своего спецподразделения" [398];

– "принимать быстрые, но правильные решения" [125, с. 8];

– "адекватно воспринимать ситуацию, контролировать свое психическое состояние, быстро адаптироваться к условиям деятельности" [125, с. 75];

– "использовать приобретенный опыт профессиональной деятельности" [125, с. 8];

– "передавать свои знания и умения молодым сотрудникам, оказывать им помощь в освоении профессии, прививать любовь к профессии" [125, с. 91].

Сформований перелік необхідних професійних компетентностей військовослужбовця підрозділу спеціального призначення за результатами аналізування нормативно-правових актів та наукових праць, на мою думку, є неповним.

Отже, метою дослідження є визначення необхідних професійних компетентностей у військовослужбовця підрозділу спеціального призначення для ефективного виконання ним службово-бойових завдань.

Для досягнення мети дослідження розглянемо визначення "антитерористична операція" і проаналізуємо загальновідомі антитерористичні операції.

Антитерористична операція – комплекс скоординованих спеціальних заходів, спрямованих на попередження, запобігання та припинення злочинних діянь, вчинюваних з терористичною метою, звільнення заручників, знешкодження терористів, мінімізацію наслідків терористичного акту чи іншого злочину, скоюваного з терористичною метою [237, ст. 1].

Результати аналізу загальновідомих антитерористичних операцій подано у табл. 5.7 [155].

Аналізувати результати проведення антитерористичної операції на сході України слід по її завершенні. Проте набутий наразі досвід переконує в тому, що необхідно у військовослужбовця підрозділу спеціального призначення формувати такі професійні компетентності, як брати на себе відповідальність за прийняття рішення та приймати рішення щодо подальшого виконання службово-бойового завдання у разі загибелі, важкого поранення командира або його зникнення; контролювати свій психічний стан, перебуваючи поряд із загиблими та важкопораненими людьми; надавати першу допомогу постраждалим; професійно застосовувати різні зразки зброї, технічні, вибухові та спеціальні засоби.

На думку багатьох учених [зокрема 392, с. 6], необхідні професійні компетентності формуються на підґрунті визначених якостей. Результати визначення експертними групами якостей, які повинні бути у військовослужбовця-контрактника підрозділу спеціального призначення, відображено у додатку Я [328, с. 97].

Таблиця 5.7

Результати аналізу загальновідомих антитерористичних операцій

№ пор.	Антитерорис-тична операція	Який результат був бажаним	Якого результату досягнуто	Причини неотримання бажаного результату	Причини отриманого результату
1	Звільнення заручників у результаті захоплення посольства Ірану (30 квітня 1980 р., м. Лондон, Велика Британія)	Звільнення заручників; знищення терористів; недопущення втрат заручників	Заручників звільнено (один загинув); терористів знешкоджено	Значне затягування часу, що призвело до загибелі заручника; невдале використання вибухівки, що спричинило пожежу та значні завали	Добре організована взаємодія різних підрозділів; удале застосування спеціальних засобів (світлозвукових гранат, сльозогінного газу, інших відволікаючих засобів) для створення ефекту раптовості
2	Вибухи у житлових будинках (осінь 1999 р., м. Москва, Волгодонськ, Росія)	Знищення центру підготовки терористів; захоплення (знищення) терористів	Центр підготовки терористів знищено; загинуло та поранено багато людей	Слабка робота розвідувальних підрозділів та антитерористичних центрів	
3	Звільнення заручників (25 січня 2012 р., м. Бараве, Сомалі)	Звільнення заручників; знищення бандитського угруповання	Заручників звільнено; членів бандитського угруповання вбито; ватажок банди втік	Слабо організована робота з місцевим населенням щодо підготовки до проведення операції, що не дало змоги спіймати ватажка банди	Умілі і чітко організовані дії працівників підрозділу спецпризначення; правильно визначено час для проведення спецоперації і вдало використано ефект раптовості
4	Звільнення театрального комплексу "Норд-Ост" від терористів (23–26 жовтня 2002 р., м. Москва, Росія)	Звільнення театрального комплексу "Норд-Ост" від терористів; звільнення заручників; недопущення загибелі заручників	50 терористів ліквідовано, ще декілька поранено; загинуло та поранено кілька заручників	Значне затягування часу для підготовки до проведення штурму, що призвело до загибелі заручників	Організоване проведення антитерористичної операції; вмілі та злагоджені дії спецназівців, які за короткий час знешкодили велику кількість терористів; удале застосування спеціальних засобів, що дало змогу відволікти увагу терористів

Продовження таблиці 5.7

№ пор.	Антитерористична операція	Який результат був бажаним	Якого результату досягнуто	Причини неотримання бажаного результату	Причини отриманого результату
5	Звільнення школи (1–3 вересня 2004 р., м. Беслан, Північна Осетія)	Звільнення заручників з приміщень школи; знищення терористів; недопущення втрат особового складу підрозділів	Приміщення школи звільнено від терористів із 32 терористів: 31 знищено, 1 взято у полон; убито 338 осіб (із них 117 дітей); 400 осіб поранено; 10 спецназівців загинуло		Добре організована взаємодія різних підрозділів; якісне проведення штурму, що зумовило зменшення чисельності жертв; психологічна підготовка та патріотичне виховання спецназівців дали свої результати: вони своїми тілами прикривали дітей
6	Звільнення заручників у торговельному центрі "Westgate" (21–23 вересня 2013 р., м. Найробі, Кенія)	Звільнення заручників; знищення бандитського угруповання	Більшість заручників звільнено, багато загинуло; всіх терористів захопити або знищити не вдалося (знищено 4 із 6)	Відсутність чіткого управління спецопераційою; неоперативне прибуття спецпідрозділів до місця проведення операції (3,5 год після початку теракту); відсутність приладів нічного спостереження	
7	"Блискавка з небес" – звільнення заручників з аеродрому на околиці Герата (4 жовтня 1995 р., м. Герат, Афганістан)	Звільнення заручників; знищення озброєних терористів	Заручників звільнено; терористів знищено		Оперативно проведена операція, вмілі та злагоджені дії працівників підрозділу спецпризначення

Російський учений А. М. Лисняк, який паралельно проводив подібні дослідження, вважає, що до таких якостей належать "антиципация, ассоциативность мышления, повышение стрессоустойчивости, повышение готовности к деятельности, принятие решений в ситуации с высокой степенью неопределенности, формирование умений ставить перспективные цели и распоряжаться своим временем, повышение конфликтологической грамотности" [125, с. 128].

За результатами проведеного аналізу нормативно-правових актів та літератури автор дисертації дійшов висновку, що у військовослужбовця підрозділу спеціального призначення мають бути сформовані такі професійні компетентності:

– планування своєї діяльності;

– контролювання і регулювання рівня свого стану готовності;

– надавання першої допомоги постраждалим;

– силового затримання злочинця;

– конструктивної, організаторської, соціально-перцептивної та комунікативної роботи;

– оцінювання значущості виконуваного завдання; прогнозування розвитку оперативної ситуації;

– грамотної взаємодії із військовослужбовцями свого спецпідрозділу;

– адекватного сприймання ситуації, контролювання свого психічного стану, швидкого адаптування до змін в умовах діяльності;

– використання набутого досвіду професійної діяльності, у тому числі негативного;

– формування таких необхідних компетентностей у молодих співробітників, які набуті у процесі СБД, надавання їм допомоги в опануванні професії;

– ідентифікування передумов виникнення загроз, небезпек;

– пересування та зближування з противником в умовах ризику для життя;

– професійного застосування різних зразків зброї, технічних, вибухових та спеціальних засобів;

– співвіднесення своїх дій із суспільними, моральними та правовими нормами;

– взяття на себе відповідальності за прийняття рішення та приймання рішення щодо подальшого виконання службово-бойового завдання у разі загибелі, важкого поранення командира або його зникнення;

– професійного використання знань у практичній діяльності.

Ґрунтуючись на визначених необхідних професійних компетентностях, слід розробити систему професійної підготовки, яка б забезпечувала їх формування у військовослужбовця підрозділу спеціального призначення.

Отже, за результатами проведеного аналізу нормативно-правових актів та літератури, а також загальновідомих антитерористичних операцій набуло подальшого розвитку визначення необхідних професійних компетентностей військовослужбовця підрозділу спеціального призначення, потрібних для поліпшення системи його професійної підготовки.

У розрізі професійної підготовки військовослужбовців Національної гвардії України до антитерористичної діяльності автором дисертації запропоновано заходи щодо підготовки командирів снайперських груп у Національній академії Національної гвардії України [388]. Наведемо їх.

Ввести для курсантів другого, третього та четвертого років навчання штатні (позаштатні) посади снайперів: за напрямом підготовки 6.160101 "Військове управління" – по дві до навчальної групи (до групи спеціального призначення – три); за іншими напрямами підготовки – по одній до навчальної групи [усього 18 (дві снайперські групи по 9 осіб) – раціональна чисельність для проведення підготовки командирів снайперських груп].

З метою підготовки командирів снайперських груп з числа жінок-військовослужбовців здійснювати постійний набір жінок на навчання за державним замовленням за напрямами підготовки: 6.020303 "Філологія"; 6.030601 "Військове управління. Управління діями підрозділів із засобами військового зв’язку".

Виходячи з того, що вимоги до психологічних та фізичних якостей командирів снайперських груп є досить високими, постійний відбір кандидатів на штатні посади снайперів здійснювати з числа курсантів другого року навчання за всіма напрямами підготовки.

З урахуванням особливостей виконання снайперами службово-бойових завдань проводити підготовку командирів снайперських груп у всі пори року у позааудиторний час за змістом підготовки (два заняття на тиждень – по дві академічні години); за рахунок резерву навчального плану у кожну пору року проводити тижневі збори. По закінченні підготовки командирів снайперських груп на початку четвертого року навчання провести іспити, за результатами яких сформувати рейтинговий список.

З метою створення резерву на відповідні посади у військах Управлінню комплектування та проходження служби особовим складом Головного управління Національної гвардії України вести облік курсантів, які навчаються за додатковою програмою підготовки командирів снайперських груп; у грудні з дев'ятьма першими курсантами четвертого року навчання за рейтинговим списком проводити попередній розподіл на посади командирів снайперських груп; Національній академії – направляти цих курсантів на стажування у військові частини відповідно до розподілу.

Офіцерам, які навчалися за додатковою програмою підготовки командирів снайперських груп, після випуску та призначення на посади відповідно до рейтингу у жовтні цього ж року продовжити навчання на курсах снайперів у складі однієї снайперської групи за тим же самим змістом підготовки з ускладненими завданнями протягом восьми тижнів і завершити його кваліфікаційним іспитом.

Для проведення занять з підготовки командирів снайперських груп слід:

– ввести до штату Національної академії Національної гвардії України додатково дві посади старших викладачів – на кафедру тактики і на кафедру озброєння та стрільби (на ці посади призначити фахівців з досвідом служби на посадах командирів снайперських груп);

– придбати озброєння, боєприпаси, майно та спорядження;

– розробити кваліфікаційну характеристику фахівців та професійну програму підготовки фахівців у розрізі вже ліцензованого курсу підвищення кваліфікації офіцерського складу Національної гвардії України.

Реалізація заходів щодо підготовки командирів снайперських груп у Національній академії Національної гвардії України, на думку автора, дасть змогу підвищити рівень готовності військовослужбовців до антитерористичної діяльності.

5.4 Обґрунтування необхідних компетентностей та умов розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності міжнародних миротворчих місій

Відповідно до нормативно-правових актів [303; 322] військовослужбовці виконують службово-бойові завдання у міжнародних миротворчих операціях.

За результатами проведених опитувань цих категорій осіб встановлено наявність загрози виникнення конфліктів між військовослужбовцями – представниками різних держав-учасниць Організації Об'єднаних Націй (ООН). Основними причинами виникнення таких конфліктів є: відсутність у військовослужбовців знань про етичні норми поведінки і культуру народів, представники яких беруть участь у миротворчих операціях, та про державу, на території якої проводиться сама операція; гендерна нерівність, до якої ставлення у різних країнах неоднакове, а також недостатній рівень підготовки військовослужбовців з питань міжкультурної комунікації.

Загрози виникнення конфліктів між військовослужбовцями за певних умов можуть перерости у небезпеку. Це явище є особливо небезпечним під час виконання службово-бойових завдань і може призвести до таких наслідків, як: невиконання службово-бойових завдань; втрата особового складу миротворчого підрозділу; підрив репутації місії та держав-учасниць, від яких сформовані миротворчі підрозділи; депортація особового складу миротворчих підрозділів [181, с. 45, 46].

Конфліктологія є окремою наукою, за допомогою якої виявляють закономірності виникнення, розвитку і завершення конфліктів, а також визначають методи управління ними. Основоположниками цієї теорії є Ральф Дарендорф та Льюїс Козера, які досліджували сутність і функції соціального конфлікту.

Конфліктом прийнято вважати стосунки між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються протиборством за наявності протилежних мотивів (потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) чи суджень (думок, поглядів, оцінок і т. п.) [78].

Серед наукових праць українських учених, що присвячені проблемам конфліктів, варто звернути увагу на дисертаційні роботи М. Й. Дмитренко та О. М. Лисенко. У дослідженні М. Й. Дмитренко виявлено особливості конфлікту у діловому спілкуванні, "сутність яких полягає у відсутності агресивних форм фізичного протиборства, високому ступені поширення ненасильницького впливу на рівні духовної комунікативності" [72, с. 15]. У науковій праці О. М. Лисенко зауважує, що "формування у людей різноманітних видів конфліктної поведінки та відповідних їм конфліктних поведінкових установок здійснюється внаслідок деформації соціальних норм" [123, с. 7].

Результати згаданих дисертаційних робіт є актуальними і для цього дослідження, оскільки військовослужбовець, приступивши до виконання службових обов’язків у міжнародній миротворчій операції, змінив середовище на таке, у якому інші соціальні норми.

Досліджувані конфлікти формуються в умовах міжкультурної комунікації, тому необхідно розкрити їх сутність. У своїй науковій праці С. Г. Тер-Мінасова визначає міжкультурну комунікацію як "адекватное взаимопонимание двух участников коммуникативного акта, принадлежащих к разным национальным культурам" [384, с. 8]. У нашому дослідженні учасників згаданого процесу може бути більше двох, тому доцільніше використовувати визначення колективу вчених Національної академії Національної гвардії України, які вважають, що "міжкультурна комунікація – це сукупність різних форм спілкування між особами (вербального і невербального), які належать до різних культур" [190, с. 64]. У цій же науковій праці зустрічається також визначення конфлікту у міжкультурній комунікації, під яким автори пропонують розуміти "зіткнення людей чи груп, причиною якого стала відмінність їхніх комунікативних культур, цінностей і оцінок" [190, с. 69].

Проблеми конфліктів, пов’язаних з міжкультурною комунікацією, досліджував також Б. В. Слющинський, у праці якого обґрунтовано необхідність "створення спеціальної соціології міжкультурної комунікації, яка акумулюватиме і систематизуватиме інформацію про механізми міжкультурної комунікації між

представниками різних культур (культурних середовищ) багатокультурного соціуму" [366, с. 9].

У дисертаційній роботі І. Ю. М'язової розкрито зміст етноцентризму і виявлено його роль у міжкультурній комунікації: "В процесі міжкультурної комунікації сторонам, що взаємодіють, доводиться стикатися з необхідністю осмислення чужої культури, що має свої особливості. Значення етноцентризму для процесу міжкультурної комунікації є неоднозначним. У цілому етноцентризм являє собою негативне явище, що виявляється в тенденції неприйняття всіх чужих етнічних груп при одночасному завищенні оцінки власної групи. Але, при цьому, він виконує корисну для групи функцію підтримання ідентичності та збереження цілісності групи". Учена також звертає увагу на те, що "на ступінь вираження етноцентризму найбільше впливають не стільки особливості культури, скільки соціальні фактори – соціальна структура та суб'єктивний характер міжетнічних відносин" [138, с. 10].

Проаналізувавши зазначені наукові праці, автор дисертації робить висновок про те, що серед них немає досліджень, спрямованих на вирішення такого важливого завдання, як запобігання виникненню конфліктів між військовослужбовцями-миротворцями чи їх нейтралізація.

Міжкультурний конфлікт, який розв'язується між військовослужбовцями під час виконання службово-бойових завдань у міжнародних миротворчих операціях, має низку особливостей. По-перше, соціальний конфлікт розвивається між озброєними людьми, що під впливом швидкоплинного піднесення емоцій може призвести до летальних наслідків серед військовослужбовців. По-друге, такий конфлікт може змінити свої межі та гостроту за умови, якщо постраждає населення держави, на території якої проводять операцію. Варто зважати на те, що мета міжнародної миротворчої операції – врегулювання вже існуючих конфліктів у державі. Новий конфлікт, спричинений миротворчим підрозділом, може викликати недовіру місцевого населення до миротворчої діяльності ООН і як наслідок – призвести до провалу самої операції.

Виявлені особливості потребують розроблення інструменту державного регулювання щодо запобігання виникненню конфліктів між миротворцями чи їх нейтралізації. Для цього спочатку доцільно більш детально дослідити природу згаданих конфліктів за допомогою методу опитування. Інші методи дослідження використати у цьому випадку неможливо у зв'язку з відсутністю доступу до статистичних даних, що характеризують подібні ситуації. І це зрозуміло, адже наявність такої інформації у відкритих джерелах може викликати погіршення іміджу миротворчої діяльності ООН.

За результатами проведеного опитування маємо отримати таку інформацію: причини та наслідки виникнення конфліктів, що досліджуються; їх періодичність та вплив на результати СБД; використані способи запобігання виникненню конфліктів чи їх нейтралізації; поради щодо запобігання виникненню конфліктів у майбутньому.

Респонденти [військовослужбовці, які брали (беруть) участь у міжнародних миротворчих операціях] будуть зацікавлені у такому опитуванні, оскільки результати дослідження можуть підвищити рівень їх безпеки під час виконання службово-бойових завдань у подальших миротворчих місіях.

Для запобігання виникненню конфліктів між військовослужбовцями, які беруть участь у міжнародних миротворчих операціях, до програм професійної підготовки підрозділів МВС України [275; 276] слід ввести навчальну дисципліну "Міжкультурна комунікація", яка міститиме у собі необхідні теми з релігієзнавства, культурології, основ теорії мовної комунікації. Зміст тем цієї дисципліни залежатиме від результатів проведеного опитування миротворців.

Посилену підготовку з навчальної дисципліни "Міжкультурна комунікація" варто здійснювати у процесі спеціальної підготовки кандидатів для направлення до місій. У програмі загальної підготовки миротворців із Збройних Сил України [88] відображені теми, присвячені культурі країни, де перебуває миротворчий підрозділ. Проте під час занять з професійної підготовки не розкриваються питання стосовно культур усіх держав, з яких формується контингент миротворчого підрозділу.

Підготовка з питань міжкультурної комунікації кандидатів для направлення до місій із підрозділів МВС України взагалі не проводиться [300].

У науковій праці М. Й. Дмитренко акцентує увагу на попередженні конфліктів або знятті їхніх негативних наслідків такими прийомами, як: поступки, компроміс, маніпулювання, відкритий наступ, використання посередника тощо. Як вважає вчена, "особливе місце у профілактиці конфліктів належить вербальним формам комунікації в діловому спілкуванні, де дотримання пристойностей, творчої ввічливості і малої логіки при веденні розмови встановлюють принципи поважного ставлення суб'єктів ділового спілкування один до одного і проявляють миролюбство" [72, с. 15].

На думку автора дисертації, використання згаданих прийомів попередження конфліктів має обов'язково розглядатися під час занять з навчальної дисципліни "Міжкультурна комунікація". Для її самостійного вивчення слід підготувати відповідний навчальний посібник.

З метою ознайомлення з основними комунікативними особливостями до спеціальної підготовки кандидатів для направлення до місій доцільно залучати фахівців з питань міжкультурної комунікації по країнах-учасницях ООН та державі, в якій проводиться (проводитиметься) міжнародна миротворча операція.

Одним із дієвих заходів запобігання виникненню конфліктів між військовослужбовцями, які беруть участь у міжнародних миротворчих операціях, може бути доведення колишніми миротворцями інформації особовому складу підрозділів МВС України про набутий ними досвід із цього питання.

У моделі урегулювання міжособистісних конфліктів за допомогою сучасних соціальних технологій, що розроблена О. М. Лисенко, розглядається консультативна допомога [123, с. 6]. Для отримання такої консультативної допомоги військовослужбовцем миротворчого підрозділу автором дисертаційної роботи пропонується до штату Спеціального миротворчого центру Київського національного університету внутрішніх справ та до штату миротворчого підрозділу ввести посади консультантів з питань міжкультурної комунікації. Ці посадові особи повинні мати освіту за напрямом підготовки "Культурологія".

Як зазначалося вище, О. М. Лисенко у результаті проведеного дослідження виявила у людей формування різноманітних видів конфліктної поведінки внаслідок змін їхнього соціального середовища [123]. З метою запобігання формуванню такої поведінки у військовослужбовців під час їхнього відбору до миротворчого підрозділу пропоную віддавати перевагу тим, хто вже брав участь у міжнародних миротворчих операціях, оскільки вони є більш адаптованими до соціальних змін.

На запобігання виникненню конфліктів міжкультурної комунікації чи їх нейтралізацію може вплинути наявність у військовослужбовця такої якості, як толерантність. Серед моделей толерантності І. Ю. М'язова виділяє "модель "порозуміння", в якій ця якість може бути як одностайність думок, знаходження компромісу, домовленість та погодженість дій у спірних та важливих питаннях, що є актуальним для ефективної міжкультурної комунікації" [138, с. 10]. Тому у процесі професійного відбору особового складу до миротворчого підрозділу пропоную проводити тестування для визначення рівня толерантності військовослужбовця. На думку психологів, серед відповідних існуючих методик слід використовувати такі, як: експрес-питальник "Індекс толерантності" (автори: Г. У. Солдатова, О. А. Кравцова, О. Е. Хухлаєв, Л. А. Шайгерова); питальник для вимірювання толерантності (автори: В. С. Магун, М. С. Жамкочьян, М. М. Магура); шкала фашизму (автори: Т. Адорно, Е. Френкель-Брунсвік, Д. Левінсон, Р. Сенфорд).

Комплексну систему державних міжгалузевих та міжвідомчих заходів, спрямованих на забезпечення відбору, направлення, повного і якісного виконання миротворчої місії, повернення на батьківщину та постійної соціальної підтримки українських миротворців, О. М. Мельник називає державним регулюванням діяльності українських миротворчих контингентів [183, с. 6].

Для досягнення високого рівня підготовки до виконання всіх видів миротворчих завдань, на думку таких учених, як В. Ю. Богданович, І. Ю. Свида та Є. Д. Скулиш [383, с. 376, 377], потрібно: надати пріоритет підготовці миротворчого контингенту та миротворчого персоналу за спеціалізацією, яка має попит в ООН та інших міжнародних організаціях у сфері безпеки; підвищити якість мовної підготовки, вивчення міжнародного гуманітарного права, а також спеціальної

підготовки миротворців, насамперед з питань, які стосуються особливостей виконання обов'язків у складі багатонаціональних органів управління.

Запропоновані нами заходи, спрямовані на запобігання виникненню конфліктів між військовослужбовцями-миротворцями чи їх нейтралізацію, є також державними (адміністративно-правовими) регуляторами. Запровадження цих заходів у практичну діяльність збільшить імовірність збереження життя військовослужбовців, які беруть участь у міжнародних миротворчих операціях, та підвищить ефективність виконання зобов'язань нашої держави перед ООН.

Необхідність перегляду підходів до формування у військовослужбовців готовності до миротворчої діяльності зумовила виявлення нових умов, зокрема таких, як запровадження тестування військовослужбовців на визначення рівня толерантності у професійний відбір особового складу для миротворчих підрозділів; внесення до програми професійної підготовки підрозділів навчальної дисципліни "Міжкультурна комунікація", яка міститиме необхідні теми з релігієзнавства, культурології, основ теорії мовної комунікації.

Зазначені умови сприяють удосконаленню запропонованої В. С. Хацановським методичної системи підготовки миротворчих контингентів [399, с. 3, 4].

Серед стимулів до СБД через професійну підготовку й освіту загалом та до миротворчої діяльності зокрема є мовна підготовка у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення.

Мовна підготовка особового складу військових формувань здійснюється з метою [269, ст. 1]:

– забезпечення розвитку стратегічного партнерства України з ООН та НАТО;

– забезпечення міжнародних відносин з аналогічними військовими формуваннями та правоохоронними підрозділами іноземних держав;

– якісного виконання службових завдань під час проведення масових заходів та участі військовослужбовців у миротворчих місіях.

Основні завдання мовної підготовки [269, ст. 2]:

– забезпечення участі військовослужбовців у миротворчих, антитерористичних операціях під егідою міжнародних організацій та інших заходах міжнародного співробітництва військових формувань;

– якісна підготовка особового складу, який залучається до виконання завдань під час проведення масових заходів;

– підготовка особового складу до навчання за кордоном.

Вивчення військовослужбовцями Національної гвардії України іноземної мови проводиться за програмою НАТО (загальновійськовий напрям) та за програмою, розробленою Національною академією Національної гвардії України (напрям "Правоохоронна діяльність"). Мовна підготовка може здійснюватись як з відривом, так і без відриву особового складу від виконання службових обов’язків. Тривалість навчання визначається відповідно до навчальних програм, які розробляються мовним центром Національної академії Національної гвардії України, залежно від завдань мовної підготовки та складності мови.

Мовна підготовка особового складу проводиться на загальних і спеціалізованих мовних курсах і здійснюється такими способами, як:

а) стаціонарний – на базі мовного центру;

б) виїзний – шляхом виїзду викладачів мовного центру з метою організації та проведення занять в управліннях територіальних командувань, з’єднаннях (військових частинах).

Управління територіального командування, з’єднання (військова частина) у разі проведення мовної підготовки виїзним способом:

– готує пропозиції, у яких визначає потребу в підготовці офіцерів (військовослужбовців за контрактом) та напрям їх підготовки;

– формує групи (склад однієї групи не більше 15 осіб);

– готує розклад занять з урахуванням службового навантаження на особовий склад.

Серед особового складу з’єднання (військової частини) командир підбирає двох офіцерів, підготовлених за напрямом (спеціальністю) "Філологія" (або тих, хто

володіє іноземною мовою на високому рівні), з метою надання допомоги викладачам мовного центру у проведенні занять.

До територіального управління, з'єднання (військової частини) відряджаються два викладачі мовного центру. Залежно від терміну проведення мовної підготовки відбувається заміна викладачів (термін відрядження – до 3 тижнів). За достатньої чисельності в територіальному управлінні, з'єднанні (військовій частині) офіцерів, підготовлених за напрямом (спеціальністю)"Філологія", викладачі мовного центру виїжджають лише з метою проведення:

– мовного тестування військовослужбовців, що проходитимуть мовні курси, для визначення їх рівня володіння іноземною мовою, за результатами якого формуються навчальні групи;

– інструкторсько-методичних занять з офіцерами-філологами для доведення програми підготовки, інформації про організацію проведення занять та користування методичними матеріалами, які розробляють викладачі мовного центру.

У разі застосування виїзного способу залежно від напряму мовної підготовки заняття проводяться:

а) з відривом від виконання службово-бойових завдань терміном на 2,5 місяця (у випадку навчання за програмою НАТО);

б) без відриву від виконання службово-бойових завдань не менше 4 занять на тиждень (у разі навчання за програмою "Правоохоронна діяльність").

По завершенні курсу мовної підготовки незалежно від способу його проведення викладачі мовного центру проводять тестування особового складу, який проходив навчання.

Під час організації мовної підготовки стаціонарним способом заняття проводять науково-педагогічні працівники мовного центру, призначені для викладання на курсах, згідно з навчальною програмою.

Незалежно від способу проведення мовної підготовки оцінювання рівня володіння іноземною мовою здійснюється викладачами за стандартизованими мовленнєвими рівнями.

Алгоритм організації мовної підготовки особового складу Національної гвардії України відображено в додатку АБ.

Організація мовної підготовки особового складу військових формувань, на думку автора, по завершенні військової служби сприяє найманим працівникам у міжсегментній мобільності на ринку праці. Саме тому мовна підготовка у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення є одним із стимулів до проходження військової служби за контрактом.

Висновки до розділу 5

У п’ятому розділі дослідження вдосконалено науково-методичний підхід до стимулювання найманих працівників до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти; обґрунтовано необхідні компетентності та умови формування і розвитку людських ресурсів для використання в антитерористичній і миротворчій діяльності. Це дало змогу одержати такі наукові результати.

1. Виявлено відсутність системи перепідготовки військовослужбовців Національної гвардії України (у минулому – внутрішніх військ МВС України), що звільнилися у запас або вийшли у відставку, а також членів їх сімей. Це обмежує найманих працівників у міжсегментній мобільності на ринку праці, тим самим дестимулює їх проходити військову службу за контрактом у зазначеному військовому формуванні.

2. Визначено потребу формування компетентностей кадрових працівників у військовослужбовців як для ринку праці військовослужбовців, так і для інших сегментів національного ринку праці. Обґрунтовано проведення підготовки та перепідготовки військовослужбовців (як Національної гвардії України, так і інших військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення) за напрямом підготовки (спеціальністю) "Управління персоналом та економіка праці" у

Національній академії Національної гвардії України. Ця освітня послуга для військовослужбовців сприятиме стимулюванню найманих працівників до СБД.

3. Запропоновано у моделі стимулювання до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти, по можливості, слід об’єднувати п’ятий період професійного зростання найманого працівника з третім – одночасне отримання військового та цивільного напрямів підготовки. Критерієм такого підходу є можливість зменшити витрати держави на реалізацію положень нормативно-правових актів стосовно професійної адаптації військовослужбовців та членів їх сімей, а також запобігати суттєвим витратам найманого працівника на формування додаткових компетентностей, необхідних для успішної зайнятості в інших сегментах ринку праці.

4. Унаслідок впливу глобалізаційних процесів на систему проходження служби та професійної підготовки військовослужбовців виникла необхідність перегляду підходів до формування у людей готовності до військової служби та до виконання службово-бойових завдань, що спричинило визначення нових умов, зокрема: для формування у людей готовності до проходження військової служби за контрактом: викладання офіцерами військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення України предмета (навчальної дисципліни) "Захист Вітчизни" у середніх школах та коледжах; проведення на території військової частини практичних занять з предмета (навчальної дисципліни) "Захист Вітчизни"; для формування у військовослужбовців готовності до антитерористичної діяльності: внесення до програми професійної підготовки підрозділів спеціального призначення навчальної дисципліни "Психологія екстремальної діяльності"; для формування у військовослужбовців готовності до миротворчої діяльності: запровадження тестування військовослужбовців на визначення рівня толерантності у професійний відбір особового складу для миротворчих підрозділів; внесення до програми професійної підготовки підрозділів навчальної дисципліни "Міжкультурна комунікація", яка міститиме необхідні теми з релігієзнавства, культурології, основ теорії мовної комунікації.

5. Виявлено особливості міжкультурного конфлікту, який формується між військовослужбовцями під час виконання службово-бойових завдань у міжнародних миротворчих операціях, зокрема: такий конфлікт розв’язується між озброєними людьми, що під впливом швидкоплинного піднесення емоцій може призвести до летальних наслідків серед військовослужбовців; може змінити свої межі та гостроту за умови, якщо постраждає населення держави, на території якої проводять операцію.

6. Удосконалено науково-методичний підхід до стимулювання найманих працівників до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти, який відрізняється від інших підходів своєю комплексністю, використанням компетентнісного підходу, урахуванням принципу навчання протягом усього життя, а також отриманою залежністю стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення у найменш сприятливих для цього регіонах України від можливості здобуття безоплатної вищої освіти військовослужбовцями-контрактниками.

В основі науково-методичного підходу лежить потреба формування компетентностей: у цивільної людини, що необхідні для СБД; у військовослужбовця, які можна успішно використовувати в інших сферах діяльності. Ця потреба викликана матеріальним стимулюванням до формування найважливіших компетентностей військовослужбовця. Реалізація згаданого підходу створює передумови для нейтралізації протиріччя між державою та іншими суб’єктами економічної діяльності щодо використання людських ресурсів у СБД, зокрема:

між державою та домогосподарствами – такі умови формування компетентностей збільшують доходи домогосподарств;

між державою та підприємствами – підприємства мають можливість отримати найманих працівників (по завершенні ними військової служби) з уже сформованими компетентностями, необхідними для діяльності підприємств;

між державою та "сектором закордон" – зменшується міграційний рух людських ресурсів із сформованими військовими компетентностями.

Основні наукові результати цього розділу відображено у публікаціях [155; 165; 172; 181; 396].

РОЗДІЛ 6
УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ У СЛУЖБОВО-БОЙОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

6.1 Обґрунтування науково-методичного підходу до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності

За логікою обґрунтування методології формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД пропоную усунення протиріч між державою та іншими суб'єктами економічної діяльності щодо використання людських ресурсів у СБД шляхом удосконалювання відповідного механізму (рис. 6.1).

Відповідно до концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД принципами функціонування зазначеного механізму є такі:

– забезпечення достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– максимізація взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– виявлення і застосування зв'язків між чинниками мотивації СБД та укомплектованістю військових посад контрактним способом.

У наведених принципах закладено потребу забезпечення дієвого стимулювання до СБД, що сприяє формуванню і розвитку людських ресурсів для використання у цій діяльності.

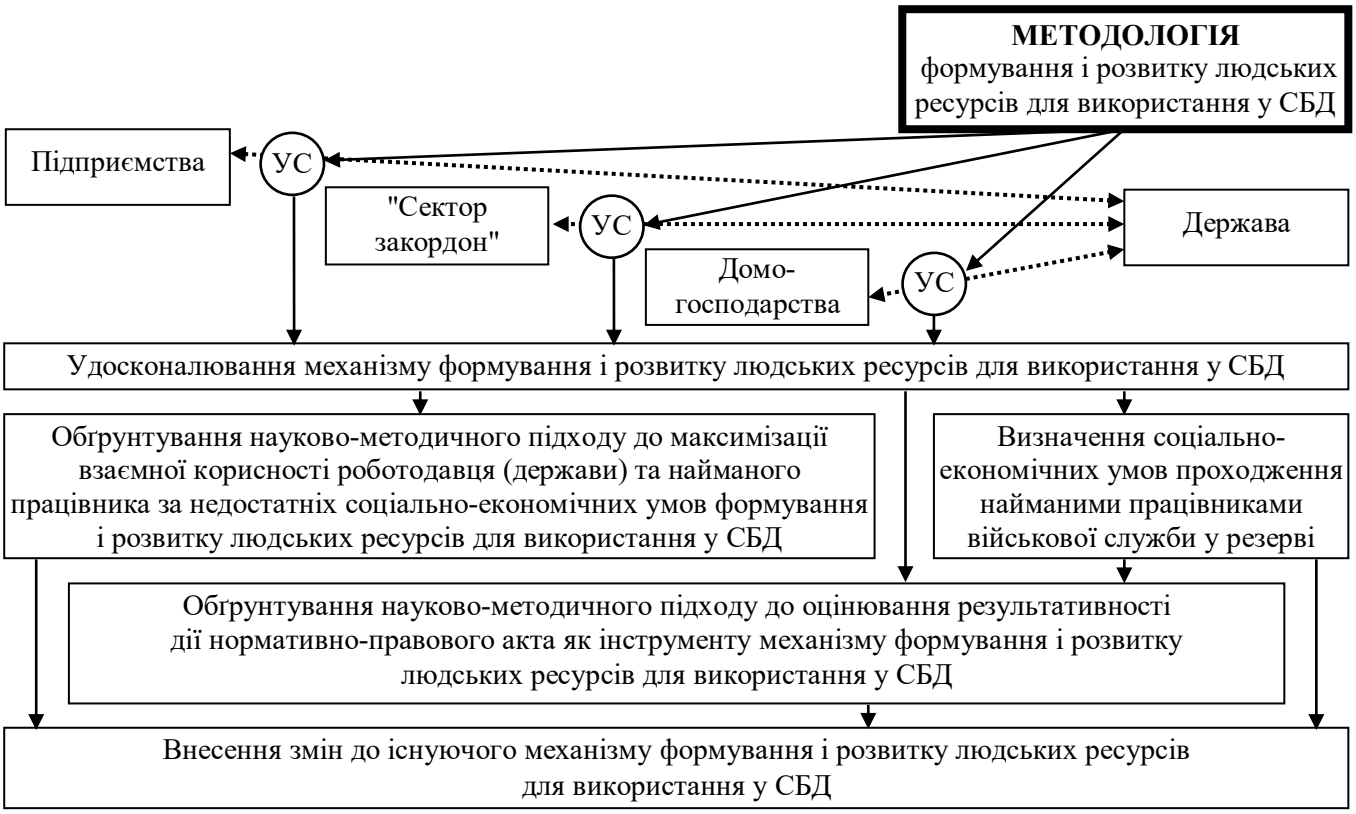


Рис. 6.1. Удосконалювання механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

Саме тому слід розглянути можливість максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД від фінансового ресурсу, який держава виділяє на формування суспільного блага – воєнної безпеки.

На думку російського вченого Д. М. Єгорова, "Среди проблем, мешающих успешному стимулированию на предприятиях, важное место занимает проблема несовпадения интересов работодателя и наемного работника. Она заключается в том, что любая из сторон может осуществлять свои интересы в ущерб интересам другой. Данная проблема может проявляться в неуважительном отношении к работникам со стороны руководителей, задержках заработной платы, сокращениях набора социальных льгот, экономии на условиях труда, с одной стороны, и нежелании работать "бесплатно", формальном подходе к решению

производственных задач, злоупотреблении служебным положением, – с другой" [75, с. 3].

З метою захисту та взаємоузгодження своїх економічних інтересів кожна із сторін виробляє інструменти спільної діяльності та спільного протистояння іншій стороні. Такими є професійні спілки, що об'єднують найманих працівників, та організації роботодавців [407, с. 186], хоча й вони не завжди належно реагують [210, с. 12; 410, с. 449]. Однак працівники не кожної організації можуть використовувати такий регулятор, зокрема, у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення профспілок як таких немає. Відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" "організація військовослужбовцями страйків і участь в їх проведенні не допускаються" [316, ст. 5].

На цей час є чимало наукових праць, присвячених взаємовідносинам між роботодавцем та найманим працівником [75; 210; 410 та ін.]. Однак зазначені праці не висвітлюють особливостей усього комплексу згаданих проблем у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення.

З економічної теорії відомо, що кожен економічний суб'єкт зацікавлений у максимізації корисності. "Максимизация полезности – объяснение выбора в потреблении и на рынке труда на основе предположения, что люди руководствуются собственными функциями полезности, которые они пытаются максимизировать. Это делается путем выбора такого количества всех потребленных товаров, чтобы их предельная полезность была пропорциональна их ценам, и такого выбора различных видов выполненной работы, чтобы их предельная отрицательная полезность была пропорциональна их ставкам заработной платы. Там, где выбор делается в условиях неопределенности, поддающейся количественному определению, или в условиях риска, целью становится максимизация ожидаемой полезности" [418].

Ураховуючи зазначене, доречно висвітлити думки політиків та вчених щодо виділення коштів державного бюджету на формування суспільного блага – воєнної безпеки. Так, екс-міністр оборони А. Гриценко зауважував: "наші розрахунки, які ми

виконували ще у 2007 році, показали, що на період переходу треба, щоб приблизно 3 % ВВП складав бюджет Збройних Сил. Тобто, з кожної гривні, яку заробляє українське суспільство, 3 копійки треба виділити принаймні протягом трьох років на перехід на контракт. А далі ця сума може бути зменшена до 2 % ВВП" [419].

Народний депутат Ю. Сиротюк також звертав увагу на недостатність виділення з бюджету 2013 р. коштів на утримання військових формувань: "Збройні Сили України були профінансовані на суму близько 0,8 % ВВП. Для порівняння, у сусідній Росії приблизно 3,5 % ВВП йде на фінансування армії, і це при тому, що в Росії армія вже частково переозброєна. У нас же в армії використовується зброя ще радянських зразків, яких вже немає ані в Росії, ані в Білорусі. Тому не дивно, що цих 0,8 % ВВП вистачає виключно на утримання армії, і то – на дуже мізерне утримання. Мінімально необхідно збільшити фінансування армії в 4 рази, тобто хоча б до 3 % ВВП" [395].

За результатами проведеного макроекономічного аналізу довгострокових перспектив фінансування оборонних витрат в Україні О. І. Черняком та Г. О. Харламовою зроблено такі висновки [404, с. 40]:

а) фінансування оборони в Україні і надалі суттєво відрізнятиметься від задоволення потреб; вступ до НАТО дав би можливість підняти рівень безпеки і дещо зменшити витрати за рахунок спеціалізації, але також потребує суттєвого збільшення оборонного бюджету;

б) взаємозв’язок між витратами на оборону та економічним розвитком держави обумовлює необхідність дотримуватися порогових значень витрат на національну оборону у двох аспектах: суто оборонному (3 %) й економічному; верхній поріг оборонних витрат, за якого відбувається негативний вплив на національну економіку, становить 6 %; тому припустимий ступінь воєнно-економічного напруження держави для мирного часу, виходячи з практики розвинутих країн, не повинен перевищувати 4-5 % ВВП.

Припустимо, як і припускав у своїх дослідженнях лауреат Нобелівської премії з економіки Г. Саймон (H. Simon), що і роботодавець, і найманий працівник максимізують корисність [352, с. 21]. За таких умов виникає конфлікт інтересів:

максимізація корисності найманого працівника – максимізація доходів та мінімізація витрат на певні блага без зменшення обсягу їх споживання; максимізація корисності роботодавця – максимізація прибутку, що може здійснюватись у тому числі через мінімізацію витрат, серед яких є витрати на заробітну плату та інші соціальні видатки.

З урахуванням зазначеного обґрунтовано науково-методичний підхід до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (рис. 6.2).

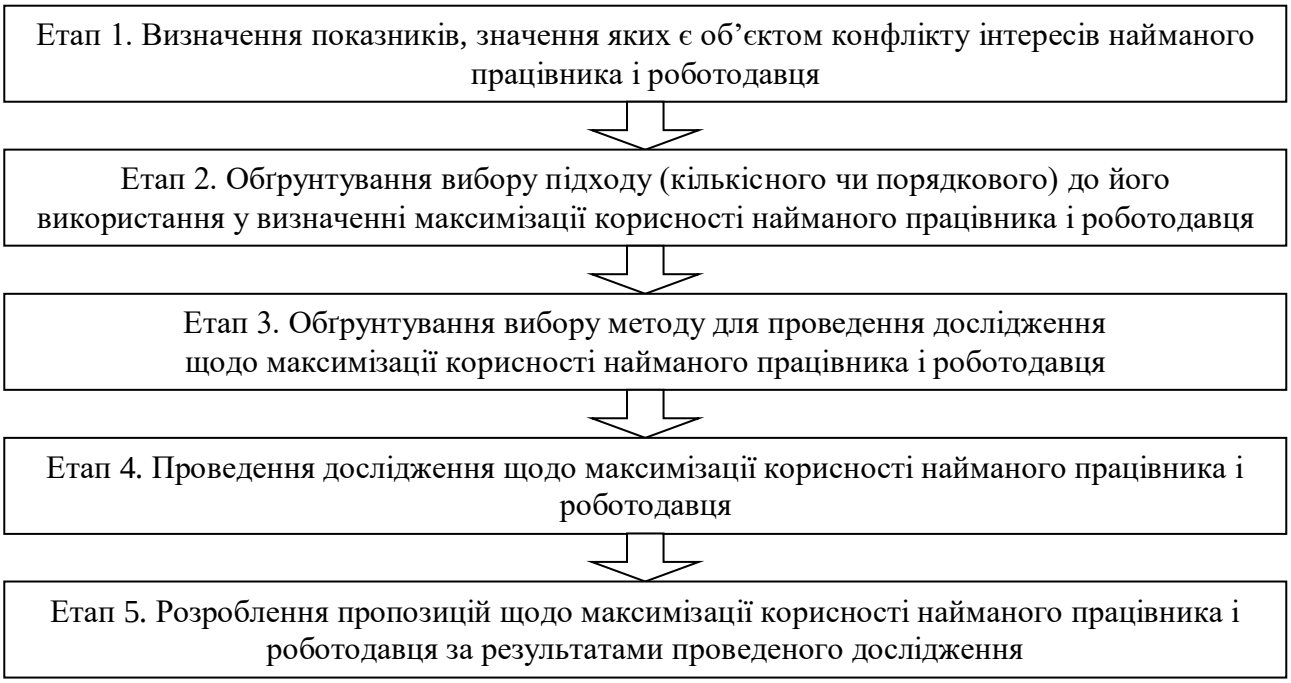


Рис. 6.2. Науково-методичний підхід до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

Розглянемо його за етапами.

Етап 1. Визначення показників, значення яких є об'єктом конфлікту інтересів найманого працівника і роботодавця. За допомогою існуючої теоретичної моделі конкуренції на ринку праці визначено достатні умови забезпечення зайнятості у

сфері економічної діяльності, зокрема, достатні соціально-економічні умови комплектування військових посад контрактним способом [154]. Ці умови визначаються достатніми значеннями показників для певного ринку праці, що вимірюються кількісно (у гривнях). Значення цих показників і є об'єктом конфлікту інтересів найманого працівника і роботодавця.

Етап 2. Обґрунтування вибору підходу (кількісного чи порядкового) до його використання у визначенні максимізації корисності найманого працівника і роботодавця. За недостатніх соціально-економічних умов комплектування військових посад контрактним способом роботодавцю (державі) доцільно визначити раціональне витрачання коштів на зайнятість у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, тобто таке, за якого стан укомплектованості військових посад контрактним способом буде найкращим серед можливих варіантів.

Відомий німецький учений М. Вебер (M. Weber) таку соціальну дію називає цілераціональною. "Цілераціонально, – пише М. Вебер, – поводиться той, хто орієнтує свою дію відповідно до мети, засобів і побічних наслідків; і при цьому раціонально зважує як співвідношення затрат і цілей, так і цілей щодо побічних наслідків" [380].

Корисність є суто індивідуальною, суб'єктивною, її дуже складно кількісно виміряти. У загальному випадку економічна теорія використовує два підходи до визначення корисності: кількісний (кардиналістський) та порядковий (ординалістський). "Кардиналістська концепція передбачає, що споживач здатний виміряти кількісно міру задоволення власних потреб. Оскільки немає кількісної одиниці виміру задоволеності, використовують умовну одиницю – ютиль. Один і той самий товар або послуга можуть мати різну корисність для різних споживачів. Тому неможливо порівнювати ступінь задоволеності споживачів. Ординалістська концепція передбачає, що споживач здатний класифікувати і ранжувати альтернативні можливості задоволення своїх потреб. Сучасні економісти віддають перевагу ординалістській (порядковій) концепції, бо вважають, що корисність неможливо виміряти у абсолютних величинах" [65, с. 86].

У дисертаційній роботі також віддається перевага ординалістському підходу, прихильниками якого вважаються відомі економісти В. Парето та Дж. Хікс.

Функція корисності за порядковим підходом – це надання кожному можливому набору благ споживачем певного числового значення, результатом чого є отримання рангів наборів благ. Розташування цих наборів у певному порядку визначає порядкову корисність для споживача.

Споживацький вибір – прийняття і реалізація рішень на підставі вподобань, ціни благ та доходів споживача з метою максимізації задоволення його потреб. Це поняття суто індивідуальне, але є загальні, типові для більшості людей закономірності, що дозволяють з високою мірою вірогідності прогнозувати поведінку споживачів.

Етап 3. Обґрунтування вибору методу для проведення дослідження щодо максимізації корисності найманого працівника і роботодавця. Максимізація взаємної корисності найманого працівника і роботодавця здійснюється за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД та за наявності додаткового фінансового ресурсу шляхом вибору такого чинника серед інших чинників, позитивна зміна значення показника якого найбільше впливає на зміну значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" до рівня його достатності. Саме тому у дослідженні доцільно використовувати опитувальний метод, за результатами якого можна отримати інформацію про основні напрямки витрат додаткового фінансового ресурсу.

Етап 4. Проведення дослідження щодо максимізації корисності найманого працівника і роботодавця. Розроблений питальник був адресований як найманим працівникам, так і представникам роботодавця (держави). У період 2011–2012 рр. проведено опитування зазначеної категорій осіб. Запропонований обсяг вибірки найманих працівників (3 539 осіб) обґрунтований у підрозділі 3.2. Обсяг вибірки з боку роботодавця може бути малим (31 особа – представники Міністерства фінансів України та Головного управління внутрішніх військ МВС України).

За питальником було проранжовано чинники за позитивною зміною значень їх показників, які впливають на зміну значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" до рівня його достатності. Результати ранжування згаданих чинників найманим працівником та роботодавцем різняться (табл. 6.1) [166].

Таблиця 6.1

Результати ранжування чинників, які впливають на зміну значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" (перше опитування)

Чинники, що впливають на зміну значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом"	Ранжування чинників	
	найманими працівниками	роботодавцем (державою)
Грошове забезпечення військовослужбовця	1	3
Можливість виходу на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі	3	2
Витрати на оренду житла	4	1
Можливість отримання житла військовослужбовцем	2	4

Примітка. Менше значення рангу відображує більшу значущість чинника.

Для роботодавця найбільш витратним є чинник "можливість отримання житла військовослужбовцем", проте він не є вирішальним для прийняття найманим працівником рішення щодо проходження військової служби. Як зазначалося у розділі 3 дисертації, можливість отримання житла або відсутність такої можливості суттєво впливають на прийняття найманим працівником рішення стосовно підписання контракту про проходження військової служби у разі використання екстериторіального принципу комплектування. Вибір принципу комплектування військових посад має ґрунтуватися на співвідношенні потреб у його реалізації до можливостей забезпечення його реалізації.

Можливості забезпечення житлом у Національній гвардії України (у минулому – внутрішні війська) відображено на рис. 6.3. На сьогодні ситуація суттєво не змінилася.

Протягом 2010 р. внесено відповідні зміни до Комплексної програми забезпечення житлом військовослужбовців та членів їх сімей, згідно з якими,

зокрема, внутрішнім військам МВС України впродовж 2011–2017 рр. поставлено завдання забезпечити будівництво (придбання) 4 990 квартир загальною площею 311,93 тис. м^2 з обсягом бюджетного фінансування у розмірі 687,3 млн грн (щороку від 80 до 140 млн грн). Решту коштів, призначених для виконання заходів програми, передбачалося залучати за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством, у розмірі 819,35 млн грн (щороку від 20 до 230 млн грн). Фактично у 2011 і 2012 рр. кошти державного бюджету на виконання заходів програми не виділялися, а залучення інших джерел, не заборонених законодавством, є неможливим [30, с. 82].

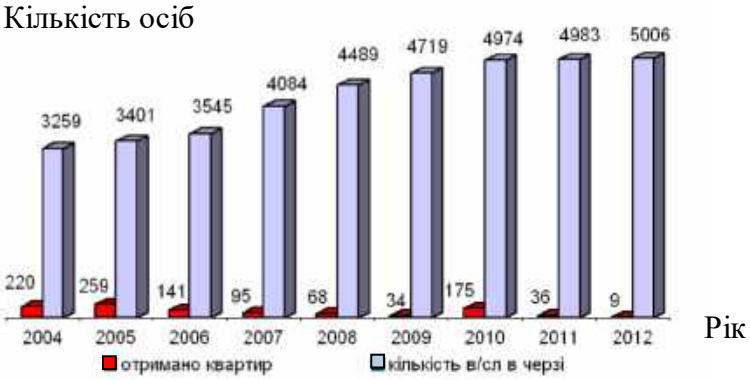


Рис. 6.3. Кількість осіб, які отримали квартири та які перебувають у черзі на житло (внутрішні війська)

Примітка. Рисунок запозичено [30, с. 83].

На квартирному обліку для отримання житла у Збройних Силах України на кінець 2013 р. перебувало 44,4 тис. осіб, у тому числі: 28,9 тис. осіб – для забезпечення постійним житлом та 15,5 тис. осіб – для забезпечення службовим житлом.

Для будівництва (придбання) житла військовослужбовцям та членам їх сімей протягом року надійшло за спеціальним фондом 87,1 млн грн і за загальним фондом – 30 млн грн (рис. 6.4). У результаті збудовано (придбано) 127 квартир та усунуто недоліки (недоробки) у 409 квартирах, уведених в експлуатацію у минулі роки (рис. 6.5). Загалом у 2013 р. забезпечено житлом 536 військовослужбовців та членів їх сімей.

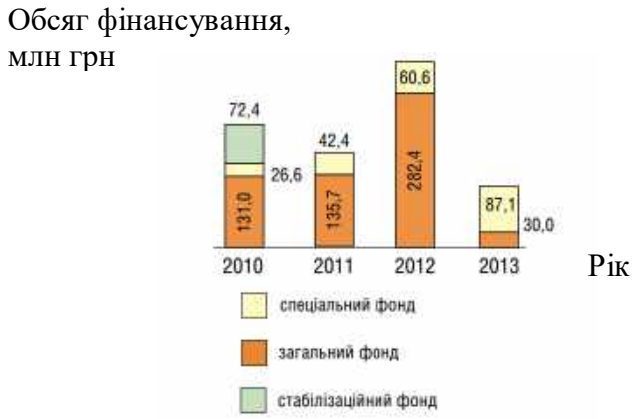


Рис. 6.4. Фінансування житлової програми Міністерства оборони України у 2010–2013 рр.

Примітка. Рисунок запозичено [32, с. 37].

Рис. 6.5. Стан забезпечення житлом військовослужбовців та членів їх сімей у 2010–2013 рр.

Примітка. Рисунок запозичено [32, с. 37].

Відомий експерт з нерухомості, екс-президент Асоціації фахівців з нерухомості в Україні, президент Українського представництва Міжнародної федерації нерухомості FIABCI О. О. Бондаренко, обмінюючись професійним досвідом з колишнім радником уряду Італії з питань нерухомості, у тому числі з питань вирішення житлової проблеми для військовослужбовців, поцікавився думкою співробітника стосовно можливості реалізації в Україні механізмів забезпечення населення житлом, які успішно діють в Італії. Він отримав негативну відповідь і пояснення, що існуюча корупція в Україні не дає можливості реалізувати ті чи інші проекти щодо забезпечення населення нерухомістю. Співрозмовник також

додав, що корупцію, яка процвітає в Україні, не можна порівнювати з корупцією в Італії. Адже італійські чиновники, що відповідають за реалізацію будь-якого проекту, дозволяють взяти собі до 10 % бюджетних коштів, виділених на нього, українські ж можуть забрати набагато більше.

На проблеми, які породжують корупцію у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України, звертають увагу й експерти національної жандармерії Франції [432]. Вони вважають, що причиною цього явища є пошук шляхів виконання службово-бойових завдань за умов недофінансування.

Отже, на думку експертів, одним із вагомих чинників, який не дає можливості вирішити як проблеми стосовно забезпечення житлом військовослужбовців, так і деякі інші їх проблеми, пов’язані із службовою діяльністю, є корупція. Саме тому було проведено повторне опитування найманих працівників та представників роботодавця без відображення у питальнику чинника "можливість отримання житла військовослужбовцем". Його результати подано у табл. 6.2 [166].

Таблиця 6.2

Результати ранжування чинників, які впливають на зміну значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" (друге опитування)

Чинники, що впливають на зміну значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом"	Ранжування чинників	
	найманими працівниками	роботодавцем (державою)
Грошове забезпечення військовослужбовця	1	3
Можливість виходу на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі	3	2
Витрати на оренду житла	2	1

Примітка. Менше значення рангу відображує більшу значущість чинника.

Етап 5. Розроблення пропозицій щодо максимізації корисності найманого працівника і роботодавця за результатами проведеного дослідження. Відповідно до табл. 6.2 найманим працівником і роботодавцем серед відображених чинників, зміни значень показників яких впливають на зміну значення показника

"укомплектованість військових посад контрактним способом", найвищий ранг присвоєно чиннику "витрати на оренду житла".

Військовослужбовець за контрактом може отримувати компенсацію за піднаймання житла за умови, що він перебуває на квартирному обліку, яку можна реалізувати, якщо його загальний стаж військової служби складає не менше ніж 5 років. Отже, молоді військовослужбовці-контрактники, які орендують житло власним коштом, – це такі потенційні наймані працівники, що змушені розірвати контракти або не продовжувати службу по закінченні їх терміну, якщо не відбудуться вагомі позитивні зміни у грошовому або житловому забезпеченні. Для запобігання цьому необхідно надавати військовослужбовцям та їх сім'ям гуртожитки. Адже респонденти не вірять і не сподіваються на те, що ситуація із забезпеченням житлом у військах поліпшиться. Для будівництва власних гуртожитків або оренди в інших установах також потрібні значні кошти.

Якщо з юридичної та економічної точок зору порівнювати такі регулятори згаданого чинника, як "забезпечення гуртожитком військовослужбовця за контрактом " та "компенсація йому за піднаймання житла", то перший має переваги у довгостроковому періоді (рис. 6.6), тобто

$$S_{Wg} < S_{Wp}, \tag{6.1}$$

де S_{Wg} – обсяг витрат на будівництво та експлуатацію гуртожитків у довгостроковому періоді;

S_{Wp} – обсяг витрат на компенсацію за піднаймання житла у довгостроковому періоді.

Якщо порівнювати можливості роботодавців, що пропонують найманим працівникам однаковий рівень заробітних плат, то роботодавець, якого розглядаємо, з появою у нього гуртожитків матиме переваги у найманні працівників.

Відповідно до результатів ранжування (табл. 6.2) у разі подальшої можливості збільшення витрат на формування і розвиток людських ресурсів для використання у

СБД ці витрати слід здійснювати на підвищення значення показника чинника "грошове забезпечення військовослужбовця".

За соціальним опитуванням військовослужбовців-контрактників визначено, що на прийняття рішення продовжувати військову службу впливає такий чинник, як "можливість виходу на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі". Як зазначалося вище, цей чинник, по суті, є майбутніми додатковими доходами військовослужбовця, які він заробляє сьогодні. Тому і регулювати процес формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД шляхом зменшення пенсійного віку військовослужбовця слід у разі необхідності здійснення додаткових витрат і водночас відсутності такої можливості у поточному періоді, відкладаючи відповідні витрати на майбутнє.

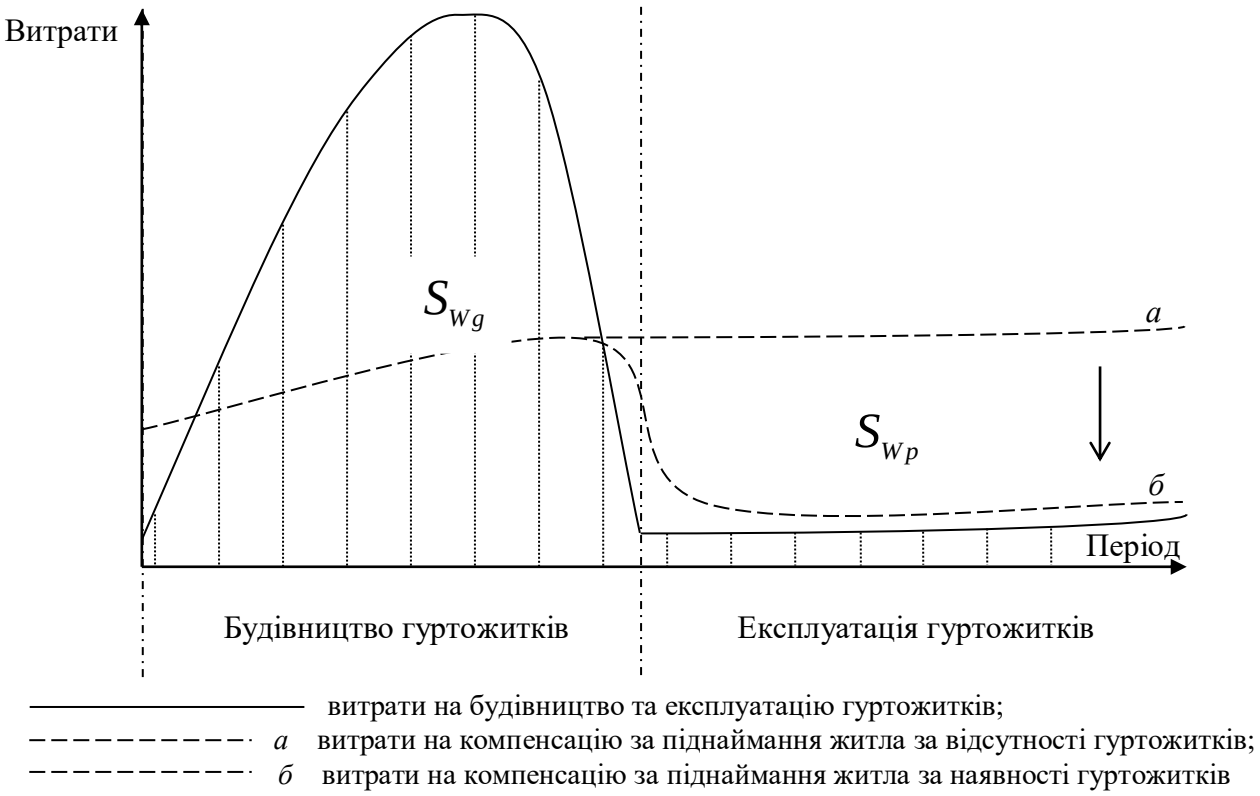


Рис. 6.6. Теоретичне відображення динаміки витрат військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення)

Отже, обґрунтовано науково-методичний підхід до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх

соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, який полягає, за наявності додаткового фінансового ресурсу, у виборі такого чинника серед інших чинників, позитивна зміна значення показника якого найбільше впливає на зміну значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" до рівня його достатності.

Складником такого підходу, якщо змінюється значення показника чинника "грошове забезпечення військовослужбовця", є математична модель визначення оптимальних обсягів грошового забезпечення військовослужбовців. Оскільки розміри видатків державного бюджету з часом можуть змінюватися, то пропонований алгоритм розв’язання задачі максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника (рис. 6.7) є циклічним.

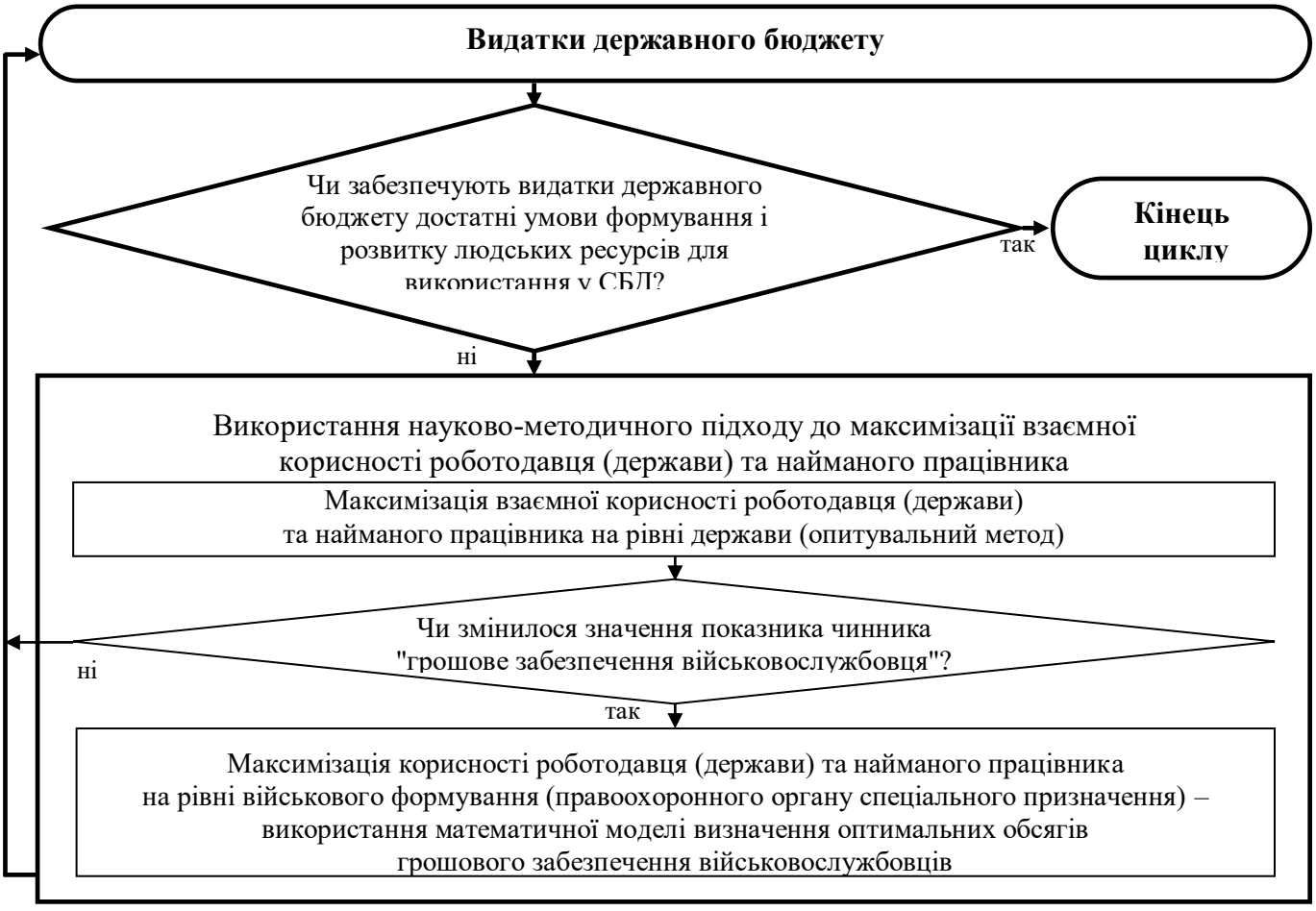


Рис. 6.7. Алгоритм розв’язання задачі максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника з урахуванням різних рівнів ієрархії

Потреби військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) фінансуються Державним бюджетом України в обсязі *C* грн, що менше за обсяг нормативних потреб. Для кожного типу (виду) військових частин (підрозділів) (ТВЧ$_i$) $(i=\overline{1,m})$ військових формувань (правоохоронних органів спеціального призначення) відомі:

n_i $(i=\overline{1,m})$ – кількість ТВЧ$_i$;

$C_i^{\min}$ $(i=\overline{1,m})$ – обсяги мінімальних потреб ТВЧ$_i$, грн;

C_i^{norm} $(i=\overline{1,m})$ – обсяги нормативних потреб ТВЧ$_i$, грн;

α_i $(i=\overline{1,m})$ – коефіцієнт важливості ТВЧ$_i$ на період фінансування;

$V_i^{\min}$ $(i=\overline{1,m})$ – мінімальні обсяги забезпечення матеріально-технічними ресурсами (МТР) ТВЧ$_i$, грн.

Потрібно визначити обсяги грошового забезпечення військовослужбовців для всіх ТВЧ$_i$ таким чином, щоб максимізувати сумарну корисність грошового забезпечення військовослужбовців ТВЧ$_i$ з урахуванням важливостей ТВЧ$_i$ на період фінансування за таких обмежень: на величину загального фінансування, на обсяги мінімальних і нормативних потреб ТВЧ$_i$ та на обсяги мінімального забезпечення МТР.

Відповідно до постановки задачі як управлінські змінні (шукані змінні) вибираються шукані величини грошового забезпечення військовослужбовців ТВЧ$_i$ W_i $(i=\overline{1,m})$ та витрати на забезпечення МТР V_i $(i=\overline{1,m})$. Нехай C_i $(i=\overline{1,m})$ – невідомі значення коштів ТВЧ$_i$, які виділяються із загального бюджету військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення), *C* грн.

Зрозуміло, що ці величини задовольняють такі обмеження:

$$C_i^{\min} \le C_i \le C_i^{norm};\ i=\overline{1,m}. \qquad (6.2)$$

Своєю чергою, вони виражаються за співвідношеннями

$$C_i = W_i + V_i;\ i = \overline{1,m}, \tag{6.3}$$

оскільки складаються із загальної суми грошового забезпечення військовослужбовців та витрат на МТР кожного ТВЧ$_i$ ($i = \overline{1,m}$).

При цьому

$$W_i \geq W_i^{\min};\ i = \overline{1,m}; \tag{6.4}$$

$$V_i \geq V_i^{\min};\ i = \overline{1,m}. \tag{6.5}$$

Очевидно, що

$$\sum_{i=1}^{m} C_i = C. \tag{6.6}$$

Обґрунтуємо вигляд цільової функції задачі. Наближення фінансування ТВЧ$_i$ до нижнього порогу $C_i^{\min}$ ставить під загрозу функціонування ТВЧ$_i$, тобто цільова функція повинна збільшувати різницю $C_i - C_i^{\min}$ ($i = \overline{1,m}$). Тому вираз цільової функції має враховувати обмеження щодо нижнього порогу і зниження корисності використання коштів C_i для ТВЧ$_i$ у разі наближення до мінімальних потреб $C_i^{\min}$.

З огляду на зазначене пропоную функцію

$$L(W,V) = \sum_{i=1}^{m} \frac{1}{\alpha_i (C_i - C_i^{\min})} = \sum_{i=1}^{m} \frac{1}{\alpha_i (W_i + V_i - C_i^{\min})}, \tag{6.7}$$

де $L(W,V)$ – показник ефективності використання ресурсів;

$W = (W_1, W_2, \ldots W_m);\quad V = (V_1, V_2, \ldots V_m);\quad \sum_{i=1}^{m} a_i = 1;\ a_i > 0;\ i = \overline{1,m}.$

Виходячи з цього математична модель визначення оптимальних обсягів грошового забезпечення набере такого вигляду [167]:

$$L(W,V)=\sum_{i=1}^{m}\frac{1}{\alpha_i(W_i+V_i-C_i^{\min})}\to\min, \tag{6.8}$$

де $C_i^{\min}<W_i+V_i\le C_i^{norm};\ i=\overline{1,m};\quad W_i\ge W_i^{\min};\ i=\overline{1,m};\quad V_i\ge V_i^{\min};\ i=\overline{1,m};$

$\sum_{i=1}^{m}(W_i+V_i)=C;\ i=\overline{1,m}.$

Проаналізуємо цю модель. Якщо загальний бюджет C задовольнятиме нормативні потреби, тобто

$$\sum_{i=1}^{m}C_i^{norm}=C, \tag{6.9}$$

то задача матиме такий розв’язок:

$$C_i^{opt}=W_i^{opt}+V_i^{opt}=C_i^{norm}; \tag{6.10}$$

$$W_i^{opt}=C_i^{norm}-V_i^{opt};\ i=\overline{1,m}. \tag{6.11}$$

При цьому можна очікувати, що

$$W_i^{opt}=C_i^{norm}-V_i^{opt}\ge W_i^{\min};\ i=\overline{1,m}. \tag{6.12}$$

Якщо

$$\sum_{i=1}^{m}C_i^{\min}=C, \tag{6.13}$$

то

$$C_i^{opt} = W_i^{opt} + V_i^{opt} = C_i^{\min};\ i = \overline{1,m}. \tag{6.14}$$

Скоріш за все у цьому випадку

$$W_i^{opt} = C_i^{\min} - V_i^{opt} = W_i^{\min};\ i = \overline{1,m}. \tag{6.15}$$

Якщо

$$\sum_{i=1}^{m} C_i^{\min} < C < \sum_{i=1}^{m} C_i^{norm}, \tag{6.16}$$

то задача оптимізації має сенс.

Коефіцієнти важливості α_i $(i = \overline{1,m})$ можна визначити за методом аналізу ієрархій, наприклад, як у [117, с. 62].

Результати апробації моделі визначення оптимальних обсягів грошового забезпечення відображено в додатку АВ.

Таким чином, складником науково-методичного підходу до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є математична модель визначення оптимальних обсягів грошового забезпечення військовослужбовців.

6.2 Визначення соціально-економічних умов проходження найманими працівниками військової служби у резерві

Відповідно до розроблених концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД усунення протиріч між державою та підприємствами стосовно забезпечення соціально-економічних умов проходження найманими працівниками служби у резерві сприятиме формуванню і розвитку відповідних людських ресурсів. Потреба врахування наведеного концептуального положення виникає внаслідок відсутності стимулювання підприємств, установ та організацій до працевлаштування резервістів – специфічної категорії військовослужбовців. З огляду на цю специфіку для сприяння процесу формування і розвитку відповідних людських ресурсів у механізмі має передбачатися окремий інструмент. Розглянемо детально задану проблему і визначимо інструмент її нейтралізації.

Підготовка резерву була найслабшим місцем у планах реформування сектора воєнної безпеки. Для вирішення цієї проблеми варто вивчити іноземний досвід, наприклад, варіант підготовки резерву, який реалізовано у збройних силах Білорусі. Він передбачає призов на службу в резерві за міліційним принципом. Резервісти зобов’язані опановувати військово-облікові спеціальності без відриву від навчання чи роботи, протягом трьох років відвідуючи заняття при військових частинах. Для цього при військових частинах створені навчальні класи, є й відповідна нормативно-правова база. Резервісти разом із силами мобілізаційного резерву в особливий період повинні скласти основу сил оборони країни [217, с. 51].

Умови залучення людей у СБД Великої Британії відображено на рис. 6.8.

Протягом 2012 р. діяльність Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України була спрямована на реалізацію Концепції служби у військовому резерві Збройних Сил України [266]. Зокрема, було здійснено нормативне врегулювання проходження громадянами України цієї служби, створено

систему управління кар'єрним зростанням резервістів та підвищення рівня їх соціального захисту.

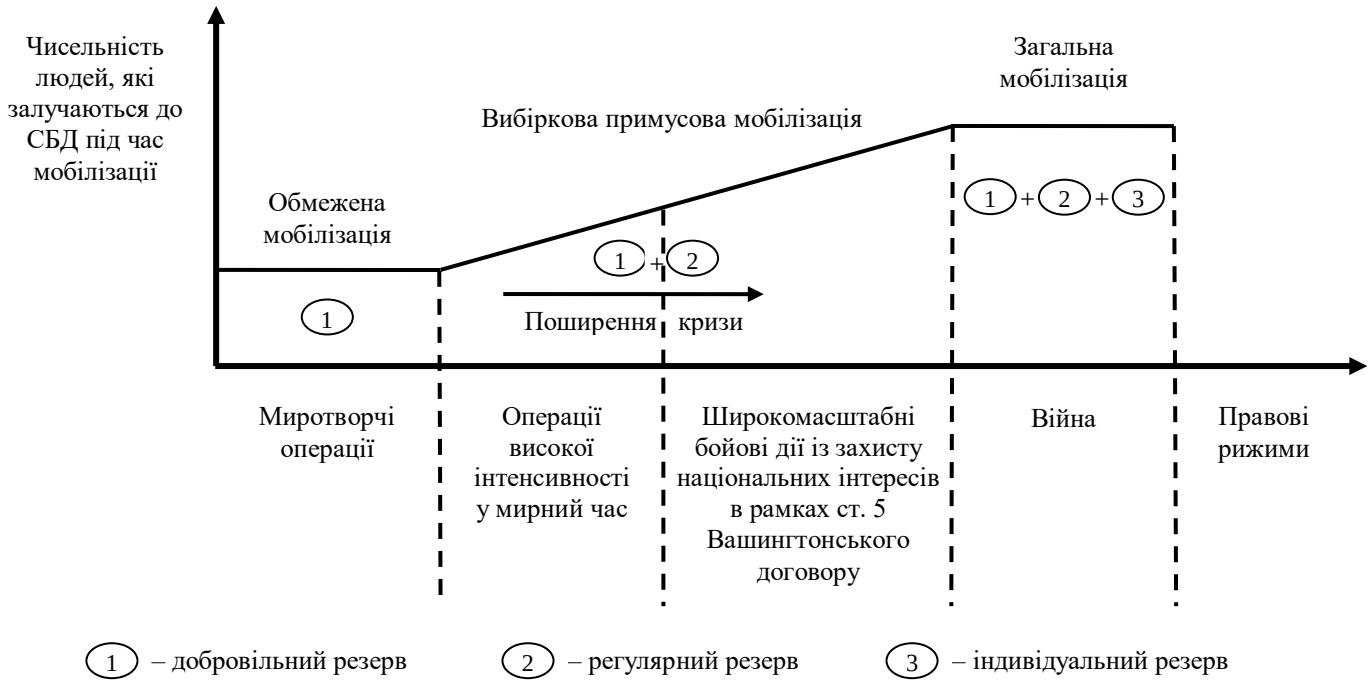


Рис. 6.8. Залучення людей до СБД Великої Британії

Примітка. Рисунок запозичено [213].

Для виконання згаданої Концепції було розроблено Програму її реалізації [273], а у жовтні 2012 р. Президентом України затверджено Положення про проходження громадянами України служби у військовому резерві Збройних Сил України [309].

Загалом у 2012 р. служба у військовому резерві впроваджувалася у 40 органах військового управління та військових частинах, що включені до перспективного складу Збройних Сил України. Значно поліпшено підготовку резервістів на навчальних зборах. Кількість підготовлених громадян для проходження служби у військовому резерві у 2012 р. майже у 8 разів перевищувала показники 2011 р. (1,5 і 0,2 тис. осіб відповідно).

Водночас тільки 25 % резервістів, залучених до навчальних зборів, узяли участь у практичних діях своїх підрозділів безпосередньо на полігонах та під час тактичних навчань.

На кінець 2012 р. загальна чисельність резервістів збільшилася на 15 %. У результаті співвідношення чисельності резервістів до загальної чисельності військовослужбовців Збройних Сил України становило 1,5 %. Разом з тим це було значно менше порівняно з відповідними значеннями показника військових формувань інших держав (рис. 6.9) [31, с. 33].

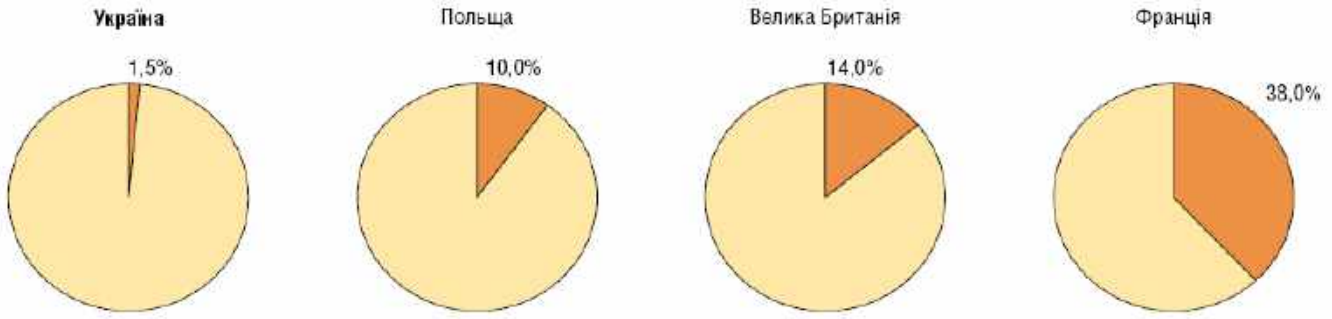


Рис. 6.9. Частка резервістів у загальній чисельності військовослужбовців військових формувань провідних країн світу та суміжних держав

Примітка. Рисунок запозичено [31, с. 34].

Якщо у Збройних Силах України резервістами займаються порівняно давно, то у Національній гвардії України така категорія людського ресурсу для використання у СБД почала формуватися лише нещодавно. У Головному управлінні Національної гвардії України створено службу, яка займається комплектуванням військових посад громадянами України для проходження військової служби у резерві, а до структур бригад і полків введено резервні батальйони. У 2014 р. була проблема стосовно укомплектування відповідних посад для проходження служби у резерві фахівцями з артилерії та протиповітряної оборони.

Головною особливістю проведення підготовки резервістів високомобільних десантних військ та військ спеціального призначення була їх участь у батальйонних тактичних навчаннях 2013 р.

З огляду на необхідність формування потужного територіального резерву Збройних Сил України для ліквідації наслідків катастроф природного і техногенного

характеру у 2013 р. розпочато комплектування резервістами військових частин територіальної оборони.

Проведенню цих заходів сприяли запроваджені мотиваційні чинники проходження громадянами служби у військовому резерві [32, с. 28]:

– збільшено у 1,6 разу грошову винагороду резервістам, які пройшли підготовку (рис. 6.10);

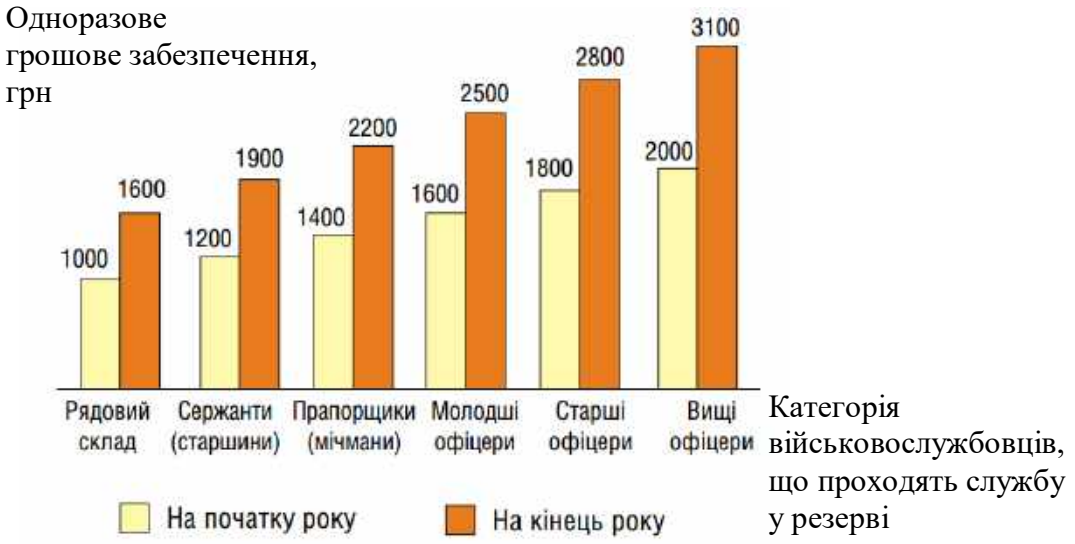


Рис. 6.10. Розміри одноразового грошового забезпечення військовослужбовців, що проходять службу у резерві, на рік

Примітка. Рисунок запозичено [32, с. 28].

– започатковано гнучкий порядок проведення зборів за рахунок надання резервістам можливості вибирати терміни підготовки у більш зручний для них та їх роботодавців час;

– запроваджено маловитратні публічні заходи агітації служби у військовому резерві; створено рекламні ролики та документальні фільми, розміщено рекламу у громадському транспорті та соціальних мережах Інтернету.

Проблеми формування, розвитку та використання військового резерву людських ресурсів в Україні пов’язані, у першу чергу, з достатністю стимулювання військовозобов’язаних на весь період проходження зборів та резервістів під час

виконання ними обов’язків служби у військовому резерві. Таке стимулювання передбачено законодавством, зокрема Законом України "Про військовий обов’язок і військову службу" [238]. Відповідно до статті 29 цього Закону призвані на збори військовозобов’язані та резервісти, які виконують обов’язки служби у військовому резерві, забезпечуються матеріальними засобами у порядку і розмірах, установлених Кабінетом Міністрів України. За призваними на збори військовозобов’язаними на весь період зборів та резервістами на весь час виконання ними обов’язків служби у військовому резерві, включаючи час проїзду до місця їх проведення і назад, зберігаються місце роботи, а також займана посада та середня заробітна плата на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування і форм власності.

Порядок і розміри грошового забезпечення та заохочення військовозобов’язаних та резервістів визначено Постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2006 р. № 1644. Виплата середньої заробітної плати військовозобов’язаним за весь період зборів та резервістам за час виконання ними обов’язків служби у військовому резерві здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Якщо військовозобов’язаний захворів під час зборів і продовжує хворіти після їх закінчення, то за ним зберігаються місце роботи і займана посада, а з дня закінчення зборів, у разі тимчасової непрацездатності, замість заробітної плати виплачується допомога у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю відповідно до законодавства.

Якщо резервіст захворів під час виконання ним обов’язків служби у військовому резерві і продовжує хворіти після закінчення терміну виконання цих обов’язків, то за ним зберігаються місце роботи і займана посада, а з дня закінчення терміну виконання цих обов’язків, у разі тимчасової непрацездатності, замість заробітної плати виплачується допомога у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю відповідно до законодавства.

Військовозобов’язаним, які на день призову на збори не працюють, на весь

період зборів та резервістам з числа непрацюючих на весь термін виконання ними обов'язків служби у військовому резерві, включаючи час проїзду до військової частини і назад, виплачується грошове забезпечення в розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів, передбачених у Державному бюджеті України на утримання Міністерства оборони України та інших центральних органів виконавчої влади, які відповідно до законодавства здійснюють керівництво військовими формуваннями.

Проте на практиці (зокрема, за результатами мобілізації 2014 р.) не всі робочі місця зберігаються. Тому є необхідність в удосконалюванні нормативно-правових актів щодо регулювання відносин роботодавців та найманих працівників, які проходять військову службу у резерві. Адже роботодавці не зацікавлені у тому, щоб на діяльності їх підприємств, організацій та установ позначалася незапланована відсутність працівників. Це може негативно впливати на прийняття роботодавцем рішення щодо працевлаштування громадянина України, який проходить військову службу у резерві. І як наслідок – громадянин України не буде зацікавлений у проходженні військової служби у резерві [157].

Відповідний інструмент зайнятості осіб, які потребують соціального захисту, шляхом економічного стимулювання роботодавців існує. Йдеться про зменшення розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування для підприємств, установ і організацій, у яких працюють особи, що потребують соціального захисту, – консолідованого страхового внеску. Його збір здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб та членів їх сімей на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Інструмент зайнятості інвалідів повністю відображений у законах України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" [294], "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" [302].

Застосування згаданого інструменту у механізмі формування і розвитку

людських ресурсів для використання у СБД потребує внесення доповнення до статті 8 "Розмір єдиного внеску та пропорції його розподілу за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування" Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" [294]. Взявши за основу пункт 13 наведеної статті 8 цього ж Закону, пропоную такий варіант: "Єдиний внесок для підприємств, установ і організацій, в яких працюють резервісти, встановлюється у розмірі ….. відсотка (ів) від нарахованого єдиного внеску, розмір якого визначається пунктом 1 частини першої статті 7 цього Закону".

Крім цього, взявши за основу статті 19 і 20 Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" [302], пропоную доповнення до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" у вигляді статті "Працевлаштування військовослужбовців, які проходять службу у резерві" з таким змістом:

"Для підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування військовослужбовців, які проходять службу у резерві, у розмірі … відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до … (чисельності, розрахованої за нормативом) осіб, то у кількості одного робочого місця.

Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування резервістів відповідно до визначеного нормативу, встановленого частиною першою цієї статті, і забезпечують працевлаштування військовослужбовців, які проходять службу у резерві. У процесі обчислення кількість робочих місць округлюється до цілого значення.

Виконанням нормативу робочих місць у кількості, визначеній згідно з частиною першою цієї статті, вважається працевлаштування підприємством, установою, організацією, фізичною особою, яка використовує найману працю, військовослужбовців, що проходять службу у резерві. Робоче місце для резервістів

на підприємстві, в установі, організації, у зазначеної фізичної особи є основним.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, з метою контролю за виконанням нормативу робочих місць, передбаченого частиною першою цієї статті, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, здійснює перевірки підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, які використовують найману працю, за поданими ними звітами про зайнятість та працевлаштування військовослужбовців, які проходять службу у резерві, про виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування згаданої категорії осіб.

Підприємства, установи, організації, фізичні особи, що використовують найману працю, у яких середньооблікова чисельність працюючих військовослужбовців, що проходять службу у резерві, менша, ніж установлено нормативом, передбаченим частиною першою цієї статті, щороку сплачують суму, яка визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, що призначене для працевлаштування військовослужбовця, який проходить службу у резерві, і не зайняте ним. Для підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, у яких працює від 8 до … (чисельності, розрахованої за нормативом) осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій за робоче місце, що призначене для працевлаштування військовослужбовця, який проходить службу у резерві, і не зайняте ним, визначається у розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, яка використовує найману працю. Положення цієї частини статті не поширюються на підприємства, установи й організації, що повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів.

Порушення термінів сплати адміністративно-господарських санкцій спричиняє нарахування пені. Пеня обчислюється виходячи із 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла на момент сплати,

нарахованої на повну суму недоїмки за весь її строк.

Сплати адміністративно-господарських санкцій і пені підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, проводять відповідно до законодавства за рахунок прибутку, що залишається у їх розпорядженні після сплати всіх податків і зборів (обов'язкових платежів).

Адміністративно-господарські санкції розраховуються і сплачуються підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, зазначеними у частині п'ятій цієї статті, самостійно у строк до 15 квітня року, що настає за роком, в якому відбулося порушення нормативу, встановленого частиною першою цієї статті. До правовідносин із стягнення адміністративно-господарських санкцій, передбачених цим Законом, не застосовуються строки, визначені статею 250 Господарського кодексу України.

У разі несплати адміністративно-господарських санкцій чи пені або неможливості їх сплатити за рішенням суду їх стягнення у примусовому порядку може бути звернено на майно підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю, у порядку, передбаченому законодавством.

Кошти, сплачені як адміністративно-господарські санкції і пені, що надійшли до державного бюджету, використовуються військовими формуваннями та правоохоронними органами спеціального призначення для фінансування витрат на професійне навчання військовослужбовців, які проходять службу у резерві.

Спори, що виникають з питань правовідносин за цією статею, вирішуються у судовому порядку".

Визначити згаданий норматив для нашої держави слід після завершення особливого періоду, виходячи із загальної потреби у військовослужбовцях, які проходитимуть службу у резерві всіх військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення. Пропоную визначати норматив робочих місць для працевлаштування військовослужбовців, які проходять службу у резерві, за формулою

$$\eta = \frac{x_p^{П}}{z} \cdot 100\ \%, \qquad (6.17)$$

де η – норматив робочих місць для працевлаштування військовослужбовців, які проходять службу у резерві;

$x_p^{П}$ – кількість військових посад резервних підрозділів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення відповідно до штату;

z – кількість посад на підприємствах, в установах та організаціях держави (крім підприємств, установ та організацій, що повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів).

Отже, результатом проведеного дослідження [157] є обґрунтування використання існуючої практики соціального захисту осіб (зокрема інвалідів) як такого інструменту механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, що спрямований на усунення протиріч між державою та підприємствами щодо використання людських ресурсів у СБД, завдяки чому поліпшуються умови проходження найманими працівниками військової служби у резерві.

6.3 Обґрунтування науково-методичного підходу до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта як інструменту механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності

У механізмах (особливо державного регулювання) для забезпечення їх функціонування часто використовують такий інструмент, як нормативно-правовий акт. Так, діяльність держави, спрямована на врегулювання соціальних відносин, відбивається у конкретних нормотворчих діях, зокрема, у прийнятті певного

нормативно-правового акта, який дозволяє, забороняє або приписує діяти належним чином. Тому для забезпечення воєнної безпеки України є потреба прийняття обґрунтованих і доцільних правових норм, які мають будувати фундамент державної регуляторної політики. З огляду на зазначене вище важливим є оцінювання результативності нормативно-правового забезпечення формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Комплексними дослідженнями теоретичних і практичних проблем стосовно проходження військової служби за контрактом у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України займалися такі вчені, як М. В. Макухіна [141], І. Ф. Корж [108], Б. М. Ринажевський [344], Є. І. Григоренко [66], В. М. Александров [4] та ін. У своїх працях вони звертали увагу на недосконалість чинного законодавства у зазначеному напрямі і формували науково обґрунтовані пропозиції щодо його вдосконалювання. Згадані учені, як правило, використовували суто вербальний метод оцінювання того чи іншого нормативно-правового акта.

Варто також звернути увагу на те, що лише протягом 2014–2015 рр. нормативно-правова база України стосовно стимулювання найманих працівників до СБД суттєво змінилася.

За результатами проведеного дослідження у підрозділі 6.2 дисертації обґрунтовано необхідність внесення доповнень до нормативно-правових актів, зокрема, до законів України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування", "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей"; у підрозділі 4.3 ж цієї роботи запропоновано внести зміни до нормативно-правових актів Міністерства соціальної політики України, а саме у формі документа здобувача на пошук роботи виділити місце для відображення згоди (незгоди) здобувача стосовно передачі даних цього документа представникам кадрових підрозділів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення для їх розгляду як кандидатів на заміщення вакантних військових посад.

Вибір критеріїв оцінювання результативності дії нормативно-правового акта за умов постійних змін у середовищі залишається проблемою як у сучасній науковій літературі, так і на практиці. Основним критерієм результативності соціальної державної програми, як вважає Н. В. Федірко, "… є ступінь досягнення цілей, з урахуванням витрачених фінансових ресурсів та часу, порівняно з рівнем задоволеності споживачів" [393, с. 74]. Очевидним є те, що за Державною програмою переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом, цілей не досягнуто.

На думку В. Г. Саріогло, оцінювання програм має здійснюватися на етапах їх розроблення, запровадження та після їх завершення, а для цього доцільно використовувати методи соціального аналізу та моделювання [354, с. 64, 65].

З урахуванням зазначеного вище запропоновано науково-методичний підхід до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта стосовно стимулювання найманих працівників до СБД як інструмента механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (рис. 6.11).

Рис. 6.11. Науково-методичний підхід до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта як інструмента механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

Для прикладу оцінимо результативність дії на формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД Постанови Кабінету Міністрів України від 12 липня 2006 р. № 964 "Про затвердження Порядку відшкодування курсантами витрат, пов’язаних з їх утриманням у вищих навчальних закладах" [270].

Етап 1. Визначення мети нормативно-правового акта стосовно формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Згаданий нормативно-правовий акт "визначає механізм відшкодування курсантами в разі дострокового розірвання контракту через небажання продовжувати навчання або через недисциплінованість та в разі відмови від подальшого проходження військової служби на посадах осіб офіцерського складу після закінчення вищого навчального закладу, а також особами офіцерського складу, які звільняються з військової служби протягом п’яти років після закінчення вищого військового навчального закладу або військового навчального підрозділу вищого навчального закладу" [270, п. 1].

Тобто мета цього нормативно-правового акта має два складники:

– стимулюючий (стимулювання до СБД певної категорії військовослужбовців);

– компенсаційний (повернення частини витрат за умов несформованості відповідних людських ресурсів для використання у СБД або неможливості використовувати у СБД сформовані людські ресурси.

Оскільки у дисертаційній роботі інтерес становить дослідження стимулювання до СБД, то зосередимося на першому складнику.

Етап 2. Визначення методів оцінювання результативності дії нормативно-правового акта. За наявності статистичних даних, що характеризують поведінку об’єктів, на яких спрямована дія нормативно-правового акта, слід використовувати статистичні методи дослідження, за відсутності статистичних даних – методи експертного оцінювання.

Як видно з табл. 6.3, прийняття зазначеного нормативно-правового акта пов’язане з істотним зростанням значення показника "відношення кількості звільнених протягом 2,5 років після випуску молодих офіцерів до загальної

чисельності випускників Академії внутрішніх військ МВС України" у 2004 та 2005 рр.

Таблиця 6.3

Динаміка значень показника "відношення кількості звільнених протягом 2,5 років після випуску молодих офіцерів до загальної чисельності випускників Академії внутрішніх військ МВС України"

Рік випуску	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Значення показника	4	12	11	12	23	23	15	8	10	10

Примітка. Таблицю складено автором за статистичними даними, що надані Головним управлінням внутрішніх військ МВС України.

До запровадження нормативно-правового акта динаміка значень показника "відношення кількості звільнених протягом 2,5 років після випуску молодих офіцерів до загальної чисельності випускників Академії внутрішніх військ МВС України" спостерігалася протягом $n_1 = 7$ років, середнє значення якого $\overline{x_1} = 14{,}3\,\%$. Після запровадження нормативно-правового акта за динамікою значень цього показника спостереження проводилися протягом $n_2 = 3$ років (відповідно $\overline{x_1} = 9{,}3\,\%$) (рис. 6.12).

Для оцінювання того чи іншого нормативно-правового акта не завжди є необхідна статистика. Так, не можна статистично оцінити положення Кримінального кодексу, яке спрямоване на усунення протиріч між державою та "сектором закордон" щодо використання людського ресурсу у СБД, а саме: "участь без дозволу відповідних органів державної влади у збройних конфліктах інших держав з метою одержання матеріальної винагороди – карається позбавленням волі на строк від п’яти до десяти років" [112, ст. 447].

Проте для цього статистичні дані можна й формувати. З метою забезпечення національної безпеки держави шляхом виявлення громадян України в іноземних легіонах, приватних військових компаніях можна відправляти для проходження служби у цих підрозділах представників спецслужб України.

Рис. 6.12. Динаміка значень показника "відношення кількості звільнених протягом 2,5 років після випуску молодих офіцерів до загальної чисельності випускників Академії внутрішніх військ МВС України" (*а*) та їх середні значення до і після запровадження нормативно-правового акта (*б*)

Етап 3. Визначення кількісних та якісних показників оцінювання результативності дії нормативно-правового акта. У наведеному прикладі витрати залишаються незмінними. У такому випадку економічна ефективність використання зазначеного інструменту у механізмі формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД підвищилася, адже вона визначається відношенням результативності до витрат.

Кількісним показником оцінювання результативності дії нормативно-правового акта є ефект. Якщо загальну чисельність випускників у звітному періоді позначити через *k*, то формула результативності (ефекту) запровадження згаданого нормативно-правового акта на прикладі внутрішніх військ МВС України матиме вигляд

$$e = (k - k\overline{x_2}) - (k - k\overline{x_1}) = 0{,}05k, \quad (6.18)$$

де e – кількість молодих офіцерів – випускників Академії внутрішніх військ МВС України, які потенційно повинні були звільнитися протягом 2,5 років, але продовжують проходити військову службу;

k – загальна чисельність випускників у звітному періоді;

$\overline{x_2}$ – середнє значення відношення кількості звільнених протягом 2,5 років після випуску молодих офіцерів до загальної чисельності випускників Академії внутрішніх військ МВС України після запровадження нормативно-правового акта;

$\overline{x_1}$ – середнє значення відношення кількості звільнених протягом 2,5 років після випуску молодих офіцерів до загальної чисельності випускників Академії внутрішніх військ МВС України до запровадження нормативно-правового акта.

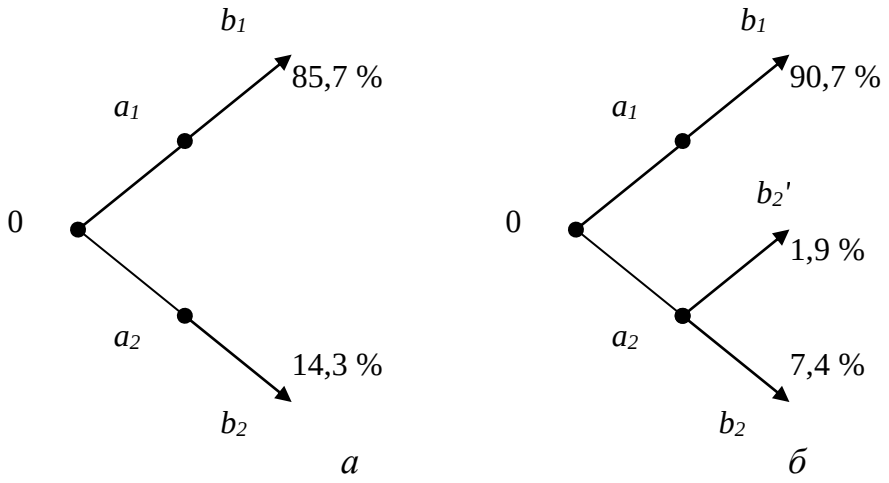
Етап 4. Оцінювання результатів реалізації нормативно-правового акта та ступеня досягнення визначеної мети. Як зазначалося вище, одним із складників мети нормативно-правового акта є стимулювання до СБД певної категорії військовослужбовців. За результатами розрахунку значення показника оцінювання результативності дії нормативно-правового акта виявлено збереження можливості використання певних людських ресурсів у СБД.

Описаний приклад пояснюється теоріями прийняття рішень [403] та соціальних ризиків [137]. У середовищі, що впливає на приймання рішення молодим офіцером – продовжувати службу чи звільнитися, до 2006 р. існував, по суті, один критерій – "ризик залишитися без роботи". Характеристика середовища у динаміці чітко висвітлена у науковому дослідженні Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України: "У 2000–2008 рр. заробітна плата в Україні збільшувалася дуже швидкими темпами. Річні темпи приросту номінальної заробітної плати не були нижчі за 21 %, а в окремі роки (2001, 2005, 2008 рр.) сягали 34–36 %. Зростання реальної заробітної плати у 2001–2006 рр. щороку становило 15–20 %, у 2007–2008 рр. цей приріст був значно нижчий (відповідно 12,5 та 6,3 %),

що пов’язано з високою інфляцією, а у IV кварталі 2008 р. – також із впливом фінансово-економічної кризи" [137, с. 193].

Грошове забезпечення офіцерів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення України у зазначені періоди було нижче за середні значення заробітної плати, що пояснює ставлення молодого офіцера до подальшого проходження ним військової служби.

Запровадженням нормативно-правового акта в середовищі сформовано новий критерій – "ризик виплати коштів за навчання у зв’язку з невиконанням умов першого контракту", що, своєю чергою, змінює ймовірності прийняття того чи іншого рішення молодим офіцером на користь держави (рис. 6.13).



a_1 – офіцер не розглядає можливість звільнення;

a_2 – офіцер розглядає можливість звільнення;

b_1 – офіцер не звільнився;

b_2 – офіцер звільнився (без виплати відшкодування за навчання);

b_2' – офіцер звільнився (з виплатою відшкодування за навчання);

а – імовірність прийняття рішення молодим офіцером звільнитися з військової служби до завершення дії першого контракту до запровадження нормативно-правового акта;

б – імовірність прийняття рішення молодим офіцером звільнитися з військової служби до завершення дії першого контракту після його запровадження

Рис. 6.13. Імовірність прийняття рішення молодим офіцером звільнитися з військової служби до закінчення дії першого контракту

Етап 5. Виявлення дії неврахованих чинників на досягнення мети нормативно-правового акта, формування пропозицій щодо його вдосконалювання (за потреби). За результатами викладеного вище можна стверджувати про необхідність ураховування основних положень теорій прийняття рішень та соціальних ризиків у процесі формування змін до чинного чи розроблення нового нормативно-правового акта стосовно формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Варто зауважити, що серед молодих офіцерів, звільнених протягом 2,5 років після випуску (табл. 6.3), немає тих, хто вступив до Академії внутрішніх військ МВС України після проходження військової служби. І це не дивно, адже абітурієнти із числа військовослужбовців, на відміну від абітурієнтів із числа цивільної молоді, вивчили середовище, з яким готові пов’язати свою діяльність на тривалий період.

Можна припустити, що згаданий нормативно-правовий акт міг би впливати також на рішення абітурієнтів щодо вступу до вищого військового навчального закладу, тим самим відсіювати "випадкових людей". Оцінювання цього здійснюється шляхом порівнювання результатів проведення анонімного опитування курсантів, які вступали до вищого військового навчального закладу до і після запровадження нормативно-правового акта.

Таким чином, за результатами дослідження дістав подальшого розвитку науково-методичний підхід до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта стосовно стимулювання найманих працівників до СБД, який відрізняється від існуючого підходу обґрунтуванням визначення методів, кількісних та якісних показників оцінювання соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, виявленням дії неврахованих чинників на досягнення мети, передбаченої нормативно-правовим актом.

6.4 Внесення змін до існуючого механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності

Загальне трактування механізму відображується у тлумачних словниках та енциклопедіях по різному. За основу взято визначення з економічної енциклопедії: "механізм – система, пристрій, спосіб, що визначають порядок певного виду діяльності" [76, с. 355]. Тобто під механізмом формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД слід розуміти систему, яка визначає порядок діяльності щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Оскільки у цьому механізмі розглядаються у тому числі й процеси державного регулювання ринку праці з питань зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, спрямованого на формування і розвиток військовослужбовців за контрактом – основних власників людських ресурсів для використання у СБД, то слід розглянути і визначення "механізм державного регулювання ринку праці". Узагальнюючи існуючі трактування державного регулювання ринку праці, В. Міненко дає йому таке визначення: "Державне регулювання ринку праці – це цілеспрямовані дії держави і її інститутів щодо забезпечення максимальної зайнятості населення, продуктивних сил, попиту на робочу силу, гармонізації трудових відносин, створення сприятливих умов для підвищення якісного складу людського потенціалу, якості життя населення" [188, с. 64].

Порівнюючи ринкові механізми саморегулювання та механізми державного регулювання, згаданий учений звертає увагу на те, що ринкові механізми саморегулювання не охоплюють деяких сфер ринку праці, а саме соціально-трудових відносин, соціального захисту працівників, соціальної підтримки населення, проблем життєзабезпеченості населення, і дає таке визначення механізмам державного регулювання ринку праці: "Механізми державного регулювання ринку праці – це спосіб розв’язання протиріч у сфері ринку праці (охоплює широкий спектр різноманітних соціальних і економічних проблем), які

виникають на тлі цільової орієнтації засобів, форм і методів їх розв'язання" [188, с. 71, 72].

Ураховуючи зазначене та 11-те концептуальне положення щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, пропоную таке визначення механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД:

Механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД – це система, що визначає порядок діяльності щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, зокрема розв'язує протиріччя між державою та іншими суб'єктами економічної діяльності (домогосподарствами, підприємствами та "сектором закордон") щодо використання людських ресурсів у СБД.

Слід також звернути увагу на наукову працю Т. І. Лепейко та Д. В. Кіпи [121]. У пропонованому ними механізмі формування конкурентної стратегії підприємства вчені виділяють такі його головні елементи: "мета, концепція, загальна стратегія, принципи, функції, інструментарій, забезпечення" [121, с. 65]. Розглянемо ці елементи у механізмі формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Метою механізму є використання людських ресурсів у СБД. Основним вихідним концептуальним положенням щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є такі обґрунтовані принципи комплектування військових посад, які впливають на зміни багатьох елементів механізму, зокрема, на принципи функціонування механізму, які і визначають його загальну стратегію.

Принципами комплектування військових посад є:

– екстериторіальний – за критерієм дислокації військової частини відносно місця народження та проживання людини – потенційного військовослужбовця;

– добровільний (контрактний) – за критерієм добровільності людини у прийнятті рішення щодо проходження військової служби

Принципи функціонування механізму такі:

– забезпечення достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– максимізація взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

– виявлення і застосування зв'язків між чинниками мотивації СБД та укомплектованістю військових посад контрактним способом.

Суб'єктами механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є:

– суб'єкти формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (держава та громадянське суспільство [волонтери, добровольчі підрозділи тощо]);

– суб'єкти економічної діяльності (домогосподарства, підприємства та "сектор закордон"), з якими виникають протиріччя у держави щодо використання людських ресурсів у СБД;

– суб'єкти формування необхідних компетентностей (середні школи та коледжі, військові ліцеї та ліцеї з посиленою військово-фізичною підготовкою, підрозділи військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення, вищі військові навчальні заклади, вищі навчальні заклади, центри перепідготовки тощо);

– суб'єкти ринку праці – посередники між покупцями та продавцями послуг праці (центри зайнятості, вербувальні підрозділи, військкомати).

Ефективна реалізація механізму визначається наявністю відповідного забезпечення процесу, що включає в себе такі складники, як нормативно-правове, організаційне, інформаційне і ресурсне забезпечення [121, с. 65]. На думку Т. І. Лепейко та Д. В. Кіпи, саме ресурсне забезпечення виступає базисом для здійснення всіх управлінських функцій та процедур …" [121, с. 66]. Для створення соціально-економічних достатніх умов комплектування військових посад необхідні фінансові ресурси, для комплектування військових посад – людські.

Держава як суб'єкт формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД постійно має здійснювати моніторинг демографічних процесів, моніторинг відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, моніторинг

результативності дії інструментів механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

За результатами моніторингу держава впливає на процес формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД через такі функці:

а) планування і прогнозування процесу формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД:

1) визначає демографічні дані як вихідну інформацію для прийняття рішень;

2) визначає достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

3) визначає відповідність реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (визначає мотивацію СБД);

б) організація і контроль діяльності щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД:

1) визначає організацію діяльності на ринку праці у мирний період за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

2) визначає організацію діяльності суб’єктів формування необхідних компетентностей;

3) здійснює контроль результатів діяльності, у тому числі шляхом оцінювання результативності дії нормативно-правових актів на процес формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД;

в) мотивація та регулювання діяльності щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД:

у залежності від відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД виявляє нові мотиви СБД, переглядає систему стимулювання до СБД, вводить нові стимули, закріплюючи їх нормативно-правовими актами тощо.

Інструментами механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є:

– інструменти враховування інтересів домогосподарств у разі використання людських ресурсів у СБД;

– інструменти запобігання використанню людських ресурсів у СБД іншими державами;

– інші загальні інструменти.

До існуючого механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності запропоновано й обґрунтовано ввести такі інструменти, як:

– інструменти перегляду державних ініціатив за результатами прогнозування значень показників мотивації СБД (див. підрозділ 3.1);

– інструменти розроблення державних ініціатив з урахуванням регіональних відмінностей соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД та спрямованості на нейтралізацію гендерної нерівності (див. підрозділи 3.2 і 3.3);

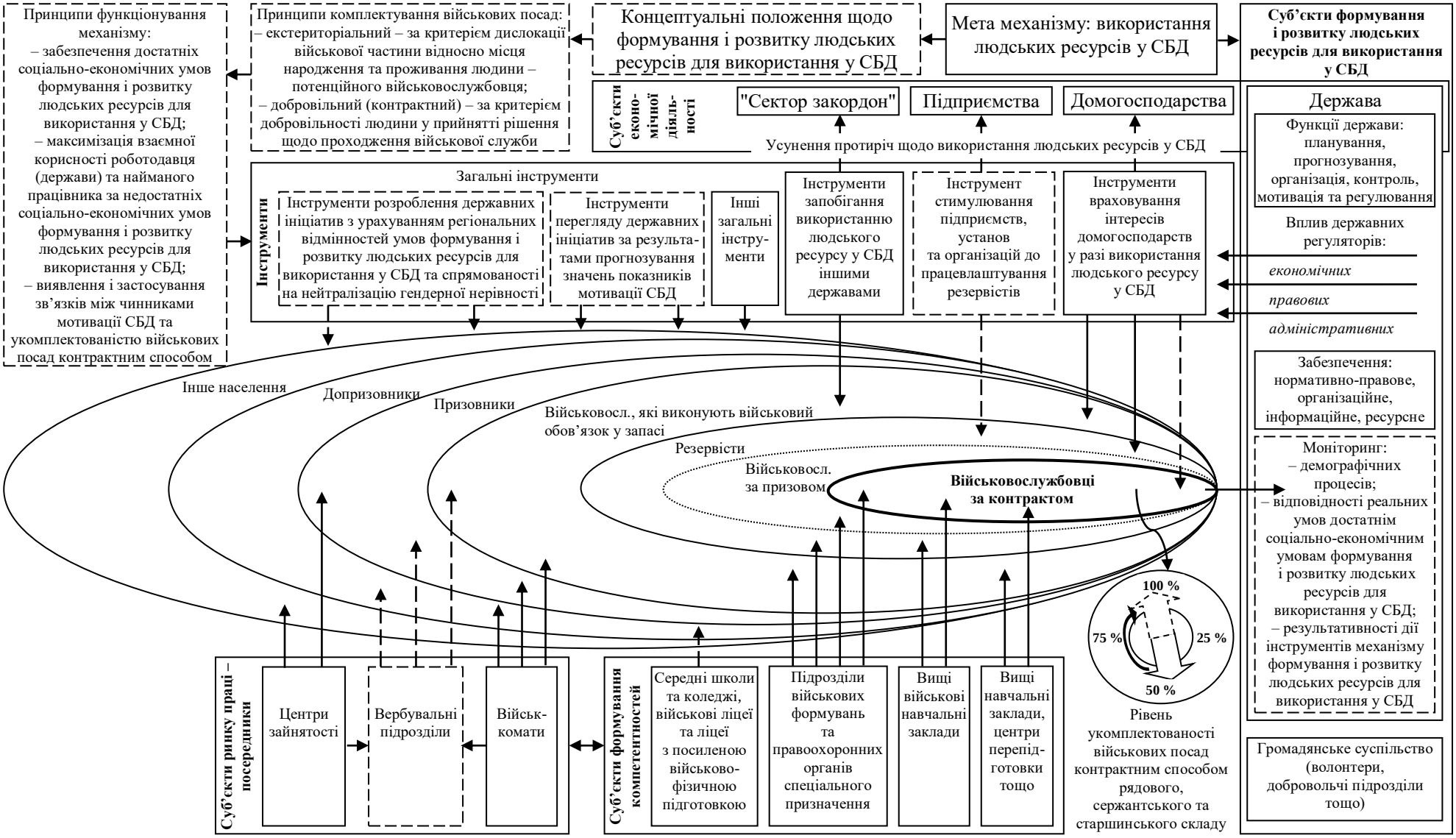
– інструмент стимулювання підприємств, установ та організацій до працевлаштування резервістів (див. підрозділ 6.2).

З урахуванням зазначеного вище відобразимо механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД із запропонованими змінами (рис. 6.14).

Поєднуючи результати цього дослідження з аналізом триваючої наразі антитерористичної операції на сході України, доцільним є вжиття таких заходів, що деталізують відображений механізм [169]. Розглянемо їх.

Удосконалення патріотичного виховання громадян держави. Особиста думка автора щодо цього заходу: в умовах глобалізації, політичної та економічної нестабільності нашої держави успішність результатів його реалізації є сумнівною. Вважаю, що складником поняття "патріотизм" є поняття "задоволеність" – насамперед, задоволеність умовами проживання у конкретній країні.

Участь частини людей у антитерористичній операції на сході України суперечить їх раціональній поведінці. Йдеться про громадян України, які



– запропонований і обґрунтований елемент механізму (удосконалення механізму);

– основні власники людських ресурсів для використання у СБД;

– категорія військовослужбовців, яка може зникнути за довготривалого забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Рис. 6.14. Механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД

добровільно пішли захищати свою Батьківщину. Не маючи досвіду ведення бойових дій і належної військової підготовки, вони ризикують втратити працездатність або життя. Разом з тим на ринку праці вони вважаються хорошими фахівцями у своїй справі й у більшості випадків на послуги їх праці завжди буде попит, незалежно від подальшого розвитку подій в Україні. Умови ведення бойових дій їх не злякали, а навпаки, сприяли формуванню в них необхідних для цього компетентностей. За результатами проведених з добровольцями бесід зроблено висновок, що мотивація їх дій виражається лише в одному чиннику – патріотизмі. Але таких людей недостатньо для захисту нашої держави.

Саме тому захід з удосконалювання патріотичного виховання громадян держави не можна виключати з переліку пропозицій щодо вдосконалення механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, більше того, слід віднести його до основних.

Складником наведеного заходу має бути науково обґрунтоване у підрозділі 5.2 дисертації залучення офіцерів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення України до викладання предмета (навчальної дисципліни) "Захист Вітчизни" у середніх школах та коледжах.

Створення умов для забезпечення достатнього соціального і правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей. Як згадувалося раніше, у випадку втрати сім’єю її члена – військовослужбовця або втрати військовослужбовцем працездатності сім’я має забезпечуватися постійними доходами, що є не меншими, ніж ті, які міг би приносити цей військовослужбовець. Він повинен бути впевнений у гарантіях, що його сім’я житиме у достатку. Це є основною умовою для прийняття громадянином рішень щодо проходження військової служби за контрактом у мирний час, а також для виконання службово-бойових завдань в особливий період або в умовах високого ризику для здоров’я та життя.

Іншими умовами для прийняття громадянином рішення про проходження військової служби за контрактом у мирний час є достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, визначені автором та відображені у підрозділі 3.1 цієї праці.

Реалізація зазначеного заходу у сукупності з попереднім забезпечить якісний відбір на військову службу за контрактом, а попит на ринку праці військовослужбовців буде повністю задоволений.

Проте, як переконує досвід триваючої наразі антитерористичної операції на сході України, члени сімей загиблих військовослужбовців не можуть своєчасно отримати грошові допомоги та доплати у зв'язку із втратою годувальника через повільне оформлення документів на здійснення цих виплат. З метою надання допомоги сім'ям загиблих військовослужбовців до оформлення встановлених документів залучаються представники юридичних служб територіальних управлінь та військових частин.

У деяких регіонах України місцевими органами влади прийняті рішення щодо надання певних пільг членам сім'ї військовослужбовців – учасників антитерористичної операції. Для цього необхідні довідки, які підтверджують перебування військовослужбовця у районі антитерористичної операції. Такі довідки членам родин у військових частинах не надаються.

Наявність згаданих проблем є дестимулюванням до СБД. У зв'язку з цим є потреба у такому заході.

Розроблення нових нормативно-правових актів та внесення змін до чинних. У підрозділі 6.3 дисертації обґрунтовано необхідність використання науково-методичного підходу до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта як інструменту механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Підвищення рівня професійної підготовки військовослужбовця до такого, який не дасть йому загинути чи втратити працездатність у результаті виконання ним службово-бойових завдань. Набутий у ході триваючої наразі антитерористичної операції на сході України досвід забезпечення військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення новою технікою та озброєнням зумовив необхідність формування нових компетентностей у військовослужбовців, і відповідно – внесення змін у навчальні програми їх професійної підготовки та освіти.

Забезпечення членства України в одній із систем колективної безпеки. За результатами проведених досліджень, які відображені у підрозділі 1.2, визначено, що в умовах загострення глобальних проблем зростає потреба у поліпшенні якості забезпечення воєнної безпеки. За теорією "клубних" благ відмова від участі держави у системах колективної безпеки призводить до зростання її витрат на забезпечення своєї воєнної безпеки. Тому до переліку пропозицій щодо вдосконалення механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД обов'язково включити такий захід, як забезпечення членства України в одній із систем колективної безпеки. Реалізація цього заходу має взаємозв'язок з іншими, адже членство України в системі колективної безпеки вплине на якісний складник зазначених вище заходів.

Варте уваги також і дослідження Л. І. Петрової, в якому вона звертає увагу на інші ефективні заходи сегментованого ринку праці: "метою регулювання сегментованого ринку праці є забезпечення ефективної зайнятості в суспільстві, пріоритетний розвиток напрямів і сфер діяльності інноваційного спрямування, соціально значимих та економічно вигідних, формування прогресивної соціально-економічної структури суспільства з представницьким середнім класом, створення умов для розвитку людських ресурсів, зростання добробуту населення" [390, с. 109].

Пріоритетними заходами держави стосовно регулювання зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, регулювання ринку праці військовослужбовців, виходячи з дослідження [390, с. 111], мають бути такі:

– узгодження всіх заходів, які застосовуються у політиці регулювання зайнятості та ринку праці шляхом координування дій різних органів управління у процесі їх реалізації;

– забезпечення збалансування ринку освітніх послуг та ринку праці;

– подолання дискримінації на ринку праці шляхом створення рівних умов для громадян у реалізації їх права на працю;

– удосконалення систем оплати та стимулювання праці.

Заходи з адаптації до цивільного життя резервістів та військовозобов'язаних –

учасників антитерористичної операції. Зростання рівня бідності населення України по завершенні бойових дій може спричинити хвилю міграційного руху, зокрема, тих людських ресурсів, що сформували військові компетентності, а також появу приватних військових компаній в Україні, які надаватимуть послуги СБД іншим державам, що цього потребуватимуть. Для уникнення подібних процесів пропоную після закінчення бойових дій особливу увагу приділити адаптації до цивільного життя резервістів та військовозобов'язаних – учасників антитерористичної операції – шляхом підготовки і перепідготовки.

Зазначені заходи спрямовані на розв'язання найбільш гострих протиріч розвитку ринку праці і містять основні важелі механізму його регулювання. Проте вони потребують уточнення з поправкою на специфіку кожного сегмента ринку праці.

Конкретні заходи щодо регулювання сегментованого ринку праці відображені у дослідженні [390]. Наведемо їх з урахуванням нашої специфіки.

Заходи щодо регулювання первинного сегмента ринку праці військовослужбовців, серед яких найбільш доцільними є такі:

– додаткове стимулювання професійної підготовки;

– регулювання процесу підготовки кадрів на основі уточнення потреби у працівниках різного професійно-освітнього рівня, виходячи не з наявних вакансій або "пропускних" можливостей вищих військових навчальних закладів, а орієнтуючись на прогнозні потреби;

– налагодження координації роботи вищих військових навчальних закладів та військових частин (підрозділів) щодо проблеми підготовки військових кадрів та їх подальшого проходження служби;

– координування системи професійної орієнтації молоді;

– удосконалювання навчальних планів і програм із професійної підготовки військових кадрів, розроблення державних стандартів за напрямами військової підготовки;

– підготовка науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів за більш поглибленими програмами.

Заходи щодо регулювання вторинного сегмента ринку праці військовослужбовців, до яких слід віднести такі:

– навчання у вищих військових навчальних закладах;

– додержання таких соціальних балансів військової частини, як: грошове забезпечення військовослужбовців та види додаткового стимулювання різних груп військовослужбовців; забезпечення гігієни та безпеки служби; професійна підготовка; заходи соціального захисту.

Задоволення потреб, які виявлені у результаті вивчення міжнародного досвіду регулювання зайнятості у військових формуваннях (підрозділ 4.2), і полягають у необхідності стимулювання кар'єрного зростання військовослужбовців за контрактом, що забезпечується розгалуженою ієрархією сержантських звань та відповідною багаторівневою системою професійної підготовки, а також у потребі збільшення кількості шкіл з підготовки військовослужбовців-контрактників, зумовить перехід військовослужбовців за контрактом сержантського та старшинського складу із вторинного сегмента ринку праці військовослужбовців до первинного.

Варто зауважити, що, по суті, такий процес розпочато. У 2013 р. продовжено оптимізацію мережі військових навчальних центрів (рис. 6.15) та вдосконалювання підготовки сержантського (старшинського) складу [32, с. 26], зокрема:

– розформовано п'ять навчальних військових частин (центрів);

– створено центр підготовки сержантського складу (смт Десна), на базі якого планується здійснювати підготовку інструкторів з предметів бойової підготовки та бойової системи виживання воїна;

– організовано підготовку інструкторів з предметів бойової підготовки та бойової системи виживання воїна для набуття сержантським та старшинським складом методичних навичок з організації та проведення занять, протягом року підготовлено 105 інструкторів;

– уточнено перелік військових облікових спеціальностей, за якими здійснюється підготовка військовослужбовців військової служби за контрактом

рядового та сержантського (старшинського) складу у навчальних центрах Збройних Сил, та програми їх підготовки.

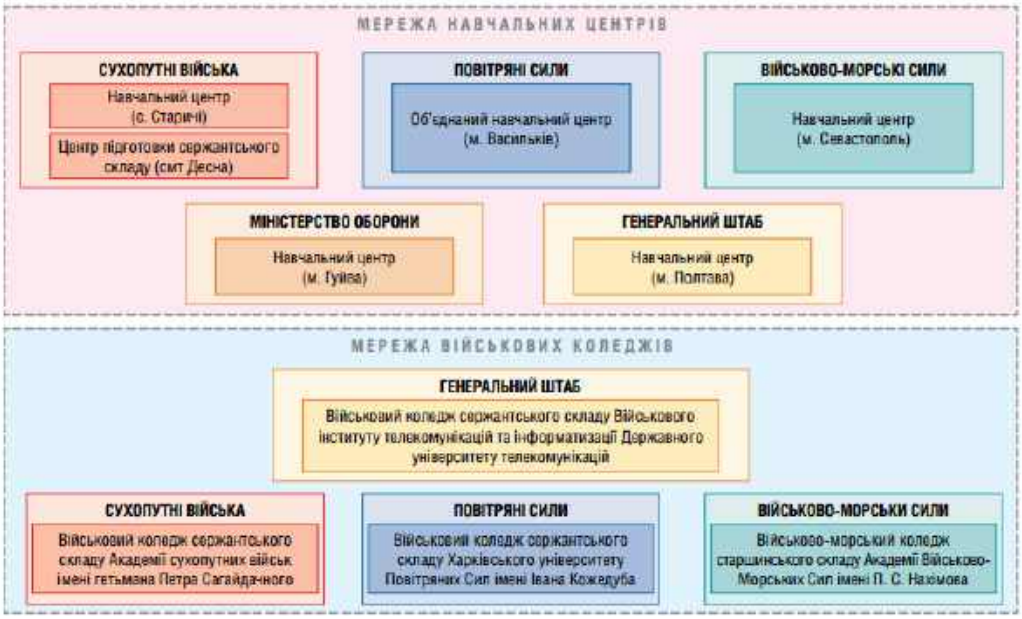


Рис. 6.15. Мережа навчальних закладів підготовки рядового, сержантського та старшинського складу військової служби за контрактом на кінець 2013 р.

Примітка. Рисунок запозичено [32, с. 26].

У результаті вжитих заходів у 2013 р. здійснено підготовку сержантського та старшинського складу: базового рівня – 1 415 осіб, середнього рівня – 342 особи та вищого рівня – 8 осіб (рис. 6.16) [32, с. 26].

За недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД слід також впровадити у практичну діяльність обґрунтований науково-методичний підхід до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника, а також удосконалений методичний підхід до ведення активної політики зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення. Відповідно до згаданих підходів важливими є такі заходи:

а) направляти кошти, що виділяються на будівництво гуртожитків для військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення,

насамперед, у військові частини, які розташовані у м. Київ, Дніпропетровській, Київській, Львівській та Харківській областях;

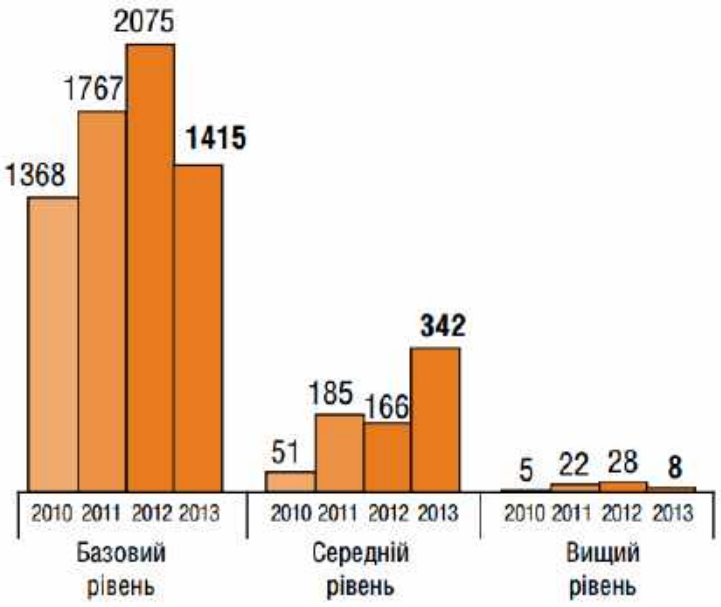


Рис. 6.16. Результати підготовки сержантського та старшинського складу Збройних Сил України у 2010–2013 рр.

Примітка. Рисунок запозичено [32, с. 26].

б) створювати такі умови для впливу значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" на значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом", які б забезпечили процес, відображений у формулі (3.5);

в) створити систему перепідготовки військовослужбовців Національної гвардії України, що звільнилися у запас або вийшли у відставку, а також членів їх сімей;

г) розглядати можливість залучення жінок до військової служби, особливо командирам тих військових частин, які розташовані у Київській, Одеській та Харківській областях;

д) розробити та запровадити механізм оцінювання потреб в особовому складі військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на

регіональних та державному рівнях з метою забезпечення організованого переміщення військовослужбовців до військових частин з неукомплектованими військовими посадами;

е) розробити та запровадити Концепцію кадрової політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) з метою стимулювання організованого переміщення військовослужбовців до військових частин з неукомплектованими військовими посадами.

Серед проблем кадрової політики, які треба розв'язувати негайно, як зауважує М. Д. Малюта, – створення науково обґрунтованої системи супроводження кар'єри військовослужбовця [145, с. 123].

Вважаю, що серед вихідних параметрів концепції кадрової політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) є такі.

Потреба додержання екстериторіального принципу комплектування військових посад. Сприяння забезпеченню цієї потреби можливо досягти завдяки такому положенню концепції: "У разі призначення на вищу посаду у військовій частині певного регіону надавати перевагу військовослужбовцеві з необхідними компетентностями – вихідцю з іншого регіону".

Потреба у нейтралізації регіональних диспропорцій стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення. За результатами проведених досліджень найменш сприятливими для комплектування військових посад контрактним способом є регіони, які розвиваються. У нейтралізації регіональних диспропорцій стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення слід використовувати існуючі міграційні міжрегіональні процеси від депресивних регіонів до тих, які розвиваються. Сприяння забезпеченню цієї потреби можливо досягти шляхом проведення роз'яснювальної роботи серед військовослужбовців-контрактників військових частин депресивних регіонів, які не мають власного житла, а члени їх сімей не забезпечені роботою. Переміщення зазначеної категорії військовослужбовців із сім'ями до військових частин регіонів, які розвиваються, дає їм можливість збільшити доходи за рахунок працевлаштування членів їх сімей.

Шляхи сприяння забезпеченню згаданих потреб є, по суті, принципами кадрової політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення).

Організаційне забезпечення механізму передбачає формування і функціонування необхідних організаційних структур, які здійснюють дії з активізації, розвитку і контролю за досягненням цілей стратегії [121, с. 65]. Реалізація згаданих заходів залежить від функціонування організаційного складника механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД на різних рівнях управління: державному, регіональному та галузевому (рис. 6.17).

Процес зміни способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний визначається потребами суспільства і впливає на прийняття відповідних рішень суб'єктами управління.

Суб'єктами управління державного рівня механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є: Президент України, Рада національної безпеки і оборони України, Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Міністерство охорони здоров'я України.

Тобто за реалізацію таких функцій органів державної влади повинні відповідати: за моніторинг відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД – як варіант Рада національної безпеки і оборони України; за регулювання процесу, спрямованого на забезпечення достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД – Кабінет Міністрів України.

Суб'єктами управління галузевої частини державного рівня зазначеного механізму є: Міністерство оборони України, Генеральний штаб Збройних Сил України, Міністерство внутрішніх справ України, Головне управління Національної гвардії України, Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у

справах охорони державного кордону, Центральне управління Служби безпеки України, Орган управління Державною спеціальною службою транспорту в складі центрального органу виконавчої влади в галузі транспорту, Апарат управління Служби зовнішньої розвідки України, Орган управління державною охороною України.

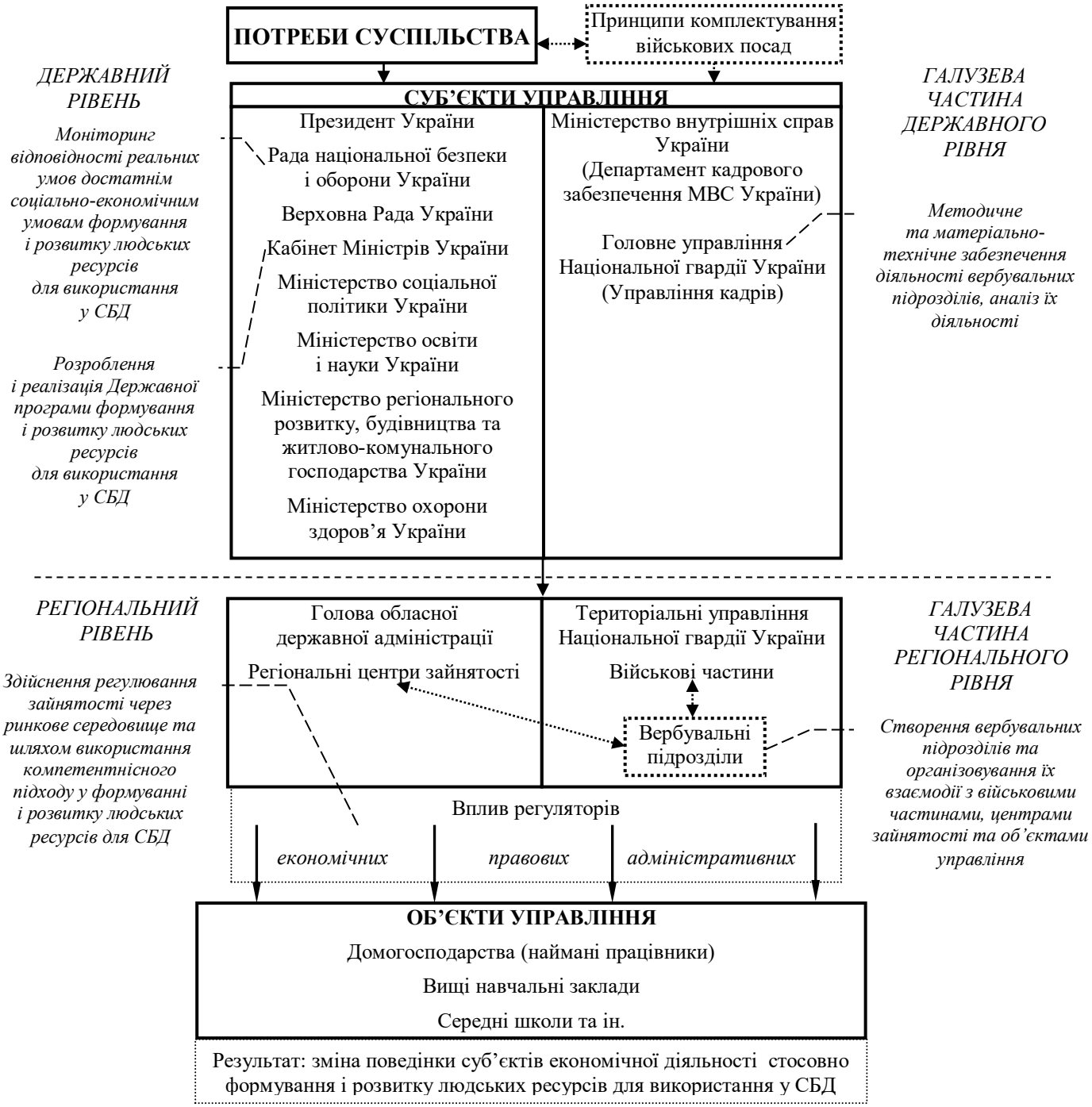


Рис. 6.17. Організаційний складник (інституційне забезпечення) механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (на прикладі Національної гвардії України)

Суб’єктами управління галузевої частини державного рівня зазначеного механізму на прикладі Національній гвардії України є: Міністерство внутрішніх справ України, зокрема Департамент кадрового забезпечення МВС України та Головне управління Національної гвардії України, у тому числі Управління кадрів; регіонального рівня – територіальні управління, військові частини, необхідні вербувальні підрозділи.

Вплив суб’єктів управління на об’єкти управління механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД здійснюється через відповідне правове, нормативне та інформаційне забезпечення. До об’єктів управління цього механізму відносимо найманих працівників, вищі навчальні заклади, середні школи тощо.

Важливим завданням організаційного складника механізму є створення вербувальних підрозділів та постійне вдосконалювання системи їх роботи.

Усі згадані заходи мають бути реалізовані (постійно реалізовуватися) незалежно від того, чи забезпечуються у країні достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

Таким чином, удосконалено механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, який відрізняється від інших механізмів урахуванням в ньому концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, принципів комплектування військових посад, принципів функціонування механізму (в основу яких закладено достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД), нових суб’єктів та інструментів.

Розвиток цього механізму усуває протиріччя між задоволенням потреб у сформованості людських ресурсів для використання у СБД і у їх безпосередньому використанні державою та забезпеченням достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку цих людських ресурсів.

Висновки до розділу 6

У шостому розділі, удосконалюючи механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, обґрунтовано науково-методичний підхід до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; визначено соціально-економічні умови проходження найманими працівниками військової служби у резерві; обґрунтовано науково-методичний підхід до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта як інструменту механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Отримано такі результати.

1. Принципами функціонування механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є такі: забезпечення достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; максимізація взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; виявлення і застосування зв’язків між чинниками мотивації СБД та укомплектованістю військових посад контрактним способом. У наведених принципах закладено потребу забезпечення дієвого стимулювання до СБД, що сприяє формуванню і розвитку людських ресурсів для використання у цій діяльності.

2. Обґрунтовано науково-методичний підхід до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, який полягає, за наявності додаткового фінансового ресурсу, у виборі такого чинника серед інших чинників, позитивна зміна значення показника якого найбільше впливає на зміну значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" до рівня його достатності. Складником

цього підходу є математична модель визначення оптимальних обсягів грошового забезпечення військовослужбовців.

3. Обґрунтовано використання існуючої практики соціального захисту осіб (зокрема інвалідів) як такого інструменту механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, що спрямований на усунення протиріч між державою та підприємствами щодо використання людських ресурсів у СБД, завдяки чому поліпшуються умови проходження найманими працівниками військової служби у резерві.

4. Дістав подальшого розвитку науково-методичний підхід до оцінювання результативності дії нормативно-правового акта стосовно стимулювання найманих працівників до СБД, який відрізняється від існуючого підходу обґрунтуванням визначення методів, кількісних та якісних показників оцінювання соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, виявленням дії неврахованих чинників на досягнення мети, передбаченої нормативно-правовим актом.

5. Суб’єктами формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є як держава, так і громадянське суспільство (волонтери, добровольчі підрозділи тощо). Невідповідність реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД в особливий (воєнний) період зумовлює включення у процес забезпечення воєнної безпеки громадянського суспільства. Згаданих суб’єктів враховано у механізмі формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

6. Удосконалено механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, який відрізняється від інших механізмів урахуванням в ньому концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, принципів комплектування військових посад, принципів функціонування механізму (в основу яких закладено достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД), нових суб’єктів та інструментів.

Розвиток цього механізму усуває протиріччя між задоволенням потреб у сформованості людських ресурсів для використання у СБД і у їх безпосередньому використанні державою та забезпеченням достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку цих людських ресурсів.

Основні наукові результати цього розділу відображено у публікаціях [154; 157; 166; 167; 168; 175].

ВИСНОВКИ

У дисертації на основі проведених досліджень запропоновано нове вирішення наукової проблеми, яке полягає в обґрунтуванні і розробленні концептуальних положень, методології та методичного забезпечення формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. За результатами проведеного дослідження зроблено такі висновки.

1. Формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД – це забезпечення відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування у людей, які придатні до СБД, необхідних військових компетентностей та їх удосконалення, а також використання набутого потенціалу людських ресурсів у процесі створення суспільного блага – воєнної безпеки за різних правових режимів (особливий, воєнний період тощо) з урахуванням постійної зміни умов СБД. Участь людини у СБД забезпечується врахуванням інтересів домогосподарства, членом якого є ця людина. Адже доведено, що військовослужбовець та його сім'я – це домогосподарство, у якому хоча б один із його членів є працівником, що продає свої послуги праці для створення суспільного блага – воєнної безпеки, а соціальний захист цієї сім'ї – складником ціни праці військовослужбовця (ціни військової служби). Ігнорування цього в особливий (воєнний) період може посилити зовнішню міграцію, призвести до виникнення умов для корупції у військкоматах тощо; у мирний період – до того, що у держави не буде професійних військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

2. Участь держави у системах колективної безпеки є обов'язковою. Вплив участі держави у системах колективної безпеки на процес формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД полягає: у збереженні людського ресурсу держави, адже участь у системах колективної безпеки зменшує ймовірність її участі у воєнних конфліктах; у зменшенні витрат на формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД. Доведено, що воєнна безпека на

міжнародному рівні є змішаним благом, адже за теорією "клубних" благ відмова від участі держави у системах колективної безпеки призводить до зростання її витрат на забезпечення своєї воєнної безпеки. Достовірність одержаного результату підтверджується аналізом теорій суспільних та "клубних" благ.

3. Достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД визначаються такими принципами комплектування військових посад, як екстериторіальний принцип – за критерієм дислокації військової частини відносно місця народження та проживання людини – потенційного військовослужбовця, а також добровільний (контрактний) – за критерієм добровільності людини у прийнятті рішення щодо проходження військової служби. Ігнорування екстериторіального принципу комплектування військових посад може спричинити: створення умов для внутрішнього конфлікту у державі з веденням бойових дій; неспроможність використання частини сформованих людських ресурсів у СБД; втрати частини людських ресурсів. Нехтування добровільним принципом комплектування військових посад суперечить інтересам домогосподарств і зумовлює неможливість формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Саме тому наймані працівники, що є військовослужбовцями-контрактниками, виступають основними власниками людських ресурсів для використання у СБД. Достовірність одержаного результату підтверджується аналізом комплектування військових посад призовним способом та аналізом прийняття рішень військовослужбовцями військових частин України, дислокованих в АР Крим під час її анексії.

4. Значення демографічних показників характеризують умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Адже доведено, що прийняття урядом країни рішення про відмову від загального призову на військову службу (тобто про зміну способу комплектування) у мирний період залежить від зменшення значення показника "чисельність чоловічого населення за віковою групою 15–19 років". Одержана залежність, а також описаний міграційний рух населення із сформованими військовими компетентностями доповнюють положення воєнної демографії – складника демографічної науки.

5. Механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД має враховувати виявлені особливості ринку праці для СБД: на національному рівні – ринку праці військовослужбовців, що є сегментом національного ринку праці, особливості полягають у специфіці форм і методів регулювання соціально-економічних відносин між монопсонним роботодавцем – державою – та найманими працівниками, придатними до СБД, а основною особливістю цього сегмента є відсутність профспілок, що ускладнює регулювання грошового забезпечення військовослужбовців; на міжнародному рівні, на відміну від національного рівня, є чимало покупців послуг праці, пов'язаної з безпосереднім виконанням службово-бойових завдань (іноземні легіони, приватні військові компанії), тобто середовище сегмента є конкурентним, а наймані працівники не всі є військовослужбовцями, при цьому основною особливістю зазначеного сегмента ринку праці на міжнародному рівні є відсутність реемігрaції. Без профспілок ускладнюється регулювання грошового забезпечення військовослужбовців, що суперечить інтересам домогосподарств. Це може викликати: неспроможність використання державою людських ресурсів у СБД; використання людських ресурсів у СБД іншими державами ("сектором закордон") і як наслідок – неспроможність його подальшого використання нашою державою.

6. Визначено достатні соціально-економічні умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, у яких ураховано попит і пропозицію на національному (регіональному) ринку праці, рівень безробіття у державі (регіоні), грошове забезпечення військовослужбовця та його витрати на оренду житла у порівнянні з доходами домогосподарства, членом якого є військовослужбовець. Визначені достатні соціально-економічні умови є основою концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД повинен передбачати моніторинг відповідності реальних умов достатнім соціально-економічним умовам формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. Відповідно основними показниками, які характеризують умови формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, є

"відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" та "рівень безробіття". Прогноз зміни значень згаданих показників дає змогу розробляти державні ініціативи щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД.

7. За результатами використання синергетичного підходу в аналізі теорій економічних та військових наук розроблено концептуальні положення щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, відповідно до яких на формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД у мирний період дія соціально-економічних зв'язків переважає над дією суто соціальних зв'язків, а у воєнний (особливий) період – навпаки, при цьому використання людських ресурсів у СБД у воєнний (особливий) період залежить від стану їх сформованості у мирний період. Кількісними показниками одержаного результату є "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати", "рівень безробіття", "укомплектованість військових посад контрактним способом". Достовірність одержаного результату підтверджується порівняльним аналізом стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення у мирний та особливий періоди.

8. Визначено методологічний підхід до формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, який ґрунтується на усуненні протиріч між державою (яка відповідає за формування суспільного блага – воєнної безпеки) та іншими суб'єктами економічної діяльності (домогосподарствами, підприємствами та "сектором закордон") щодо використання людських ресурсів у СБД.

9. За недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є потреба застосування комунікативного принципу в організації діяльності на ринку праці щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД. З цією метою вдосконалено такий методичний підхід до ведення активної політики військового формування (правоохоронного органу спеціального призначення) на ринку праці, який, на відміну від існуючого підходу, враховує отриману залежність укомплектованості військових посад рядового, сержантського та старшинського складу контрактним

способом від рівня безробіття, передбачає наявність та ефективність діяльності вербувальних підрозділів, їх взаємодію з іншими посередниками на ринку праці між найманими працівниками та військовим формуванням (правоохоронним органом спеціального призначення). Кількісним показником одержаного результату є "укомплектованість військових посад контрактним способом".

10. Формування і розвиток людських ресурсів для використання у СБД забезпечується стимулюванням до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти. Є потреба формування компетентностей: у цивільної людини, що необхідні для СБД; у військовослужбовця, які можна успішно використовувати і в інших сферах діяльності. Ця потреба виникає завдяки наявності у найманого працівника можливості збільшити ціну праці і стати більш мобільним на ринку праці, що проявляється у матеріальному стимулюванні формування таких компетентностей. Реалізація цього положення створює передумови для нейтралізації протиріч між державою та іншими суб'єктами економічної діяльності щодо використання людських ресурсів у СБД. У зв'язку з цим удосконалено науково-методичний підхід до стимулювання найманих працівників до СБД через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти, який відрізняється від інших підходів своєю комплексністю, використанням компетентнісного підходу, урахуванням принципу навчання протягом усього життя, а також отриманою залежністю стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення у найменш сприятливих для цього регіонах України від можливості здобуття безоплатної вищої освіти військовослужбовцями-контрактниками. Достовірність одержаного результату підтверджується аналізом у регіональному розрізі даних стосовно військовослужбовців-контрактників, які здобувають вищу освіту безоплатно.

11. Принципами функціонування механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД є такі: забезпечення достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД; максимізація взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку

людських ресурсів для використання у СБД; виявлення і застосування зв’язків між чинниками мотивації СБД та укомплектованістю військових посад контрактним способом. У наведених принципах закладено потребу забезпечення дієвого стимулювання до СБД, що сприяє формуванню і розвитку людських ресурсів для використання у цій діяльності. Саме тому обґрунтовано науково-методичний підхід до максимізації взаємної корисності роботодавця (держави) та найманого працівника за недостатніх соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, який полягає, за наявності додаткового фінансового ресурсу, у виборі такого чинника серед інших чинників, позитивна зміна значення показника якого найбільше впливає на зміну значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" до рівня його достатності.

12. Інструмент механізму формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД (нормативно-правовий акт) має оцінюватися стосовно результативності його дії. Тому розроблено відповідний науково-методичний підхід, що передбачає обґрунтування визначення методів, кількісних та якісних показників оцінювання соціально-економічних умов формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, а також виявлення дії неврахованих чинників на досягнення мети, передбаченої нормативно-правовим актом.

13. Удосконалено механізм формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, який відрізняється від інших механізмів урахуванням у ньому концептуальних положень щодо формування і розвитку людських ресурсів для використання у СБД, принципів комплектування військових посад, принципів функціонування механізму, нових суб’єктів та інструментів. Розвиток цього механізму усуває протиріччя між задоволенням потреб у сформованості людських ресурсів для використання у СБД і у їх безпосередньому використанні державою та забезпеченням достатніх соціально-економічних умов формування і розвитку цих людських ресурсів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аведян, Л. И. Человеческие ресурсы, их роль в деятельности предприятия [Текст] / Л. И. Аведян // Научно-технический сборник "Коммунальное хозяйство городов" – Х., 2010. – Выпуск 48. – С. 115–119. – (Серия "Экономические науки").

2. Адаптація військовослужбовців, звільнених у запас або відставку [Електронний ресурс] // Офіційний веб-сайт Міністерства оборони України. – Режим доступу : http://mil.gov.ua(дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

3. Аксіоматичні основи теорії взаємодії службово-бойових систем [Текст] / І. О. Кириченко, Ю. В. Аллеров, В. І. Тробюк, Ю. Ф. Урсакій // Честь і закон. – 2006. – № 1. – С. 9–17.

4. Александров, В. М. Військова служба як особливий вид державної служби в Україні [Текст] : автореф. дис. … д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 "Адміністративне право і процес ; фінансове право ; інформаційне право" / В. М. Александров ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х. , 2009. – 37 с.

5. Амосов, О. Ю. Безперервна освіта як основа формування компетенцій державного службовця [Текст] / О. Ю. Амосов // Управління розвитком. – 2012. – № 8. – С. 48, 49.

6. Амосов, О. Ю. Методологические аспекты использования понятия "занятость" в системе государственного регулирования в Украине [Текст] / О. Ю. Амосов, А. О. Дегтяр // Проблемы рынка труда и формирование трудовых ресурсов : материалы II Междунар. науч.-практ. конф., г. Москва, 16 декабря 2011 г. / Ин-т деловой карьеры. – М. : ООО "НИПКЦ Восход", 2012. – С. 6–15.

7. Амосов, О. Ю. Подолання наслідків економічної кризи в Україні шляхом регулювання міграційних процесів [Текст] / О. Ю. Амосов, Д. В. Станков // Теорія та практика державного управління. – 2011. – Вип. 3. – С. 141–145.

8. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України [Текст] : звіт про НДР (заключ.) 2012 / Фонд народонаселення ООН ; кер. Е. М. Лібанова ; викон. : О. В. Макарова [та ін.]. – К., 2012. – 205 с.

9. Ананьїн, В. О. Воєнна безпека як складова національної безпеки України [Електронний ресурс] / В. О. Ананьїн, О. О. Пучков // Гілея (науковий вісник) : зб. наук. пр. – К., 2011. – Вип. 54. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2011_54/Gileya54/F21_doc.pdf (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

10. Андреев, Е. А. Военно-патриотическое воспитание молодежи призывного возраста в процессе формирования готовности к военной службе [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Е. А. Андреев. – Рязань, 2011. – 20 с.

11. Аніщенко, В. О. Система комплектування і підготовки особового складу військових формувань ООН [Текст] / В. О. Аніщенко // Збірник наукових праць Національної академії оборони України. – К., 2002. – № 4 (29). – С. 3–10.

12. Антонюк, В. П. Соціально-економічні аспекти формування людського капіталу в Україні [Текст] / В. П. Антонюк // Демографія і соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С. 139–147.

13. Анфилатов, В. С. Системный анализ в управлении:учеб. пособие [Текст] / В. С. Анфилатов, А. А. Емильянов, А. А. Кукушкина ; под. Ред. А. А. Емильянова. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 368 с.

14. Артюх, В. М. Аналіз пріоритетів, що спонукають до військової служби за контрактом [Текст] / В. М. Артюх // Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. – 2009. – Вип. 19. – С. 173–176.

15. Артюх, В. М. Забезпечення комплектування Збройних Сил України особовим складом: стан, проблеми та напрямки удосконалення [Текст] / В. М. Артюх, І. С. Романченко, Ю. А. Гусак // Наука і оборона. – 2010. – № 1. – С. 13–21.

16. АТО забрала життя вже 125 українських військовослужбовців // Gazeta.ua. – 2014, 17 черв. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://gazeta.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

17. База даних вакансій та резюме Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://trud.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

18. Базилевич, В. Д. Макроекономіка [Текст] : підручник / В. Д. Базилевич, К. С. Базилевич, Л. О. Баластрик ; за ред. В. Д. Базилевича. – 4-те вид., переробл. і доповн. – К. : Знання, 2008. – 743 с. – (Класичний університетський підручник).

19. Балабанова, Л. В. Управління персоналом [Текст] : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 471 с.

20. Баланда, А. Л. Державне регулювання ринку праці в контексті забезпечення національної безпеки України [Текст] / А. Л. Баланда // Університетські наукові записки : часопис Хмельниц. ун-ту управління та права. – Хмельницьк, 2007. – № 1 (21). – С. 323–329.

21. Баланда, А. Л. Соціальні детермінанти національної безпеки України: теорія, методологія, практика [Текст] : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / А. Л. Баланда ; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України. – К., 2008. – 40 с.

22. Баласинович, Б. О. Зайнятість в умовах становлення інформаційного суспільства [Текст] : автореф. дис. … канд. екон. наук : спец. 08.01.01 "Економічна теорія" / Б. О. Баласинович ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2004. – 15 с.

23. Бандур, С. І. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації світової економіки [Текст] : наук. вид. / С. І. Бандур, О. І. Цимбал. – К. : РВПС України НАН України, 2007. – 68 с.

24. Бараник, З. П. Функціонування ринку праці: статистична оцінка [Текст]: монографія / З. П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2007. – 392 с.

25. Батракова, Л. Г. Эволюция научных взглядов на понятие "человечиские ресурсы" и его современная специфика [Текст] / Л. Г. Батракова // Вестник

Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина. – Санкт-Петербург, 2011. – №. 2. – Т. 6. – С. 46–68.

26. Бахчеванова, Н. В. Україна на світовому ринку праці [Електронний ресурс] / Н. В. Бахчеванова // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. / Харк. ін-т банк. справи УБС НБУ. – Х., 2009. – № 1 (6). – Режим доступу : http://khibs.ua/1(6)2009/1.pdf (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

27. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз [Текст]: монографія / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін. ; за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. – Х.: Право, 2010. – 448 с.

28. Біла книга 2008. Внутрішні війська МВС України [Текст]. – К. : ГУВВ МВС України, 2009. – 113 с.

29. Біла книга 2009. Збройні Сили України: оборонна політика України [Текст]. – К. : МО України, 2010. – 85 с.

30. Біла книга 2012. Внутрішні війська МВС України [Текст]. – К. : ГУВВ МВС України, 2013. – 111 с.

31. Біла книга 2012. Збройні Сили України [Текст]. – К. : Міноборони України, 2013. – 74 с.

32. Біла книга 2013. Збройні Сили України [Текст]. – К. : Міноборони України, 2014. – 74 с.

33. Богатырева, В. В. Формирование и взаимосвязь человеческого ресурса и человеческого капитала: финансовый аспект [Текст] / В. В. Богатырева // Вестник Полоцкого государственного университета. – Полоцк, 2010. – №. 10. – С. 115–119. – (Серия "D").

34. Богиня, Д. П. Основи економіки праці [Текст] : навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.

35. Бойченко, Е. Б. Оцінка трудової мобільності жінок на регіональному ринку праці [Текст] : автореф. дис. … канд. екон. наук : спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Е. Б. Бойченко ; Ін-т екон.-правових дослідж. НАН України. – Донецьк, 2008. – 18 с.

36. Большая советская энциклопедия [Текст] : в 30 т. – Т. 16. – М.: Сов. энцикл., 1974. – 615 с.

37. Большая советская энциклопедия [Текст] : в 50 т. – Т. 35. – М.: Сов. энцикл., 1974. – 615 с.

38. Большая советская энциклопедия [Текст]: в 30 т. –Т. 25. – М.: Сов. энцикл., 1976. – 600 с.

39. Бондаренко, Я. Г. Психологічна готовність фахівців спеціальних підрозділів МВС України до виконання професійних задач різного рівня складності [Текст] : дис. … канд. психол. наук : спец. 19.00.06 "Юридична психологія" / Я. Г. Бондаренко ; Нац. ун-т цивільного захисту України МНС України. – Х., 2011. – 186 с.

40. Бориславська (Макухіна), М. Військова служба за контрактом: світовий досвід та передумови запровадження в Україні [Текст] / М. Бориславська (Макухіна) // Право України. – 2003. – № 7. – С. 141–146.

41. Боцанюк, М. За поповненням на ярмарок! [Текст] / М. Боцанюк, О. Масленко // Іменем закону. – 2013. – № 42 (5896). – 17 жовт. – С. 16.

42. Бояцис, Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. The Competent Manager: A Model for Effective Performance / Р. Бояцис ; пер. с англ. – М. : Гиппо, 2008. – 352 с.

43. Бражко, О. В. Система регіонального управління у сфері зайнятості [Електронний ресурс] / О. В. Бражко // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Х. : ХарРІ НАДУ "Магістр", 2008. – Вип. 2 (34). – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/apdu/2008_2/doc/2/02.pdf (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

44. Брич, В. Я. Трансформація ринку праці та її вплив на рівень життя населення [Текст] : дис. … д-ра екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / В. Я. Брич ; Тернопільська академія народного господарства МОН України. – Т., 2004. – 464 с.

45. Бунин, С. В. Совершенствование профессиональной подготовки будущих офицеров к выполнению служебно-боевых задач: на материале Военного института

внутренних войск МВД России [Текст] : дис. … канд. пед. наук : спец. 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" / С. В. Бунин ; Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования "Новосибирский государственный педагогический университет". – Новосибирск, 2005. – 222 с.

46. Буренок, В. М. Военно-экономическая наука и подготовка кадров в современных условиях [Текст] / В. М. Буренок, С. Ф. Викулов // Вооружение и экономика. – 2011. – № 4 (16). – С. 5–12.

47. Варій, М. Й. Загальна психологія [Текст] : підручник [для студ. психол. і пед. спеціальностей] / М. Й. Варій. – К. : Центр навч. літератури, 2007. – 968 с.

48. Військова професійна служба в ЗС України: досвід, проблеми та перспективи (Аналітична доповідь) [Текст] / за заг. ред. В. Г. Раденького. – К. : НАОУ, 2008. – 141 с.

49. Військові провели антитерористичні тренування до Євро-2012 [Електронний ресурс] : новини міністерств та відомств // Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України "Урядовий портал". – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=245155456 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

50. Власьевич, Ю. Е. Основы военно-экономических знаний [Текст] / Ю. Е. Власьевич, А. С. Сухогузов, В. А. Зубков. – М.: Воениздат, 1989. – 271 с.

51. Вовк, С. О. Демографічні наслідки громадянських війн [Текст] / С. О. Вовк // Політологічні записки. – 2012. – № 6. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Polzap_2012_6_26.pdf

52. Войтович, Р. В. Вплив глобалізації на систему державного управління [Текст] : автореф. дис. … д-ра наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / Р. В. Войтович ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К. , 2009. – 39 с.

53. Гавкалова, Н. Л. Управління витратами на персонал – основа ефективності менеджменту персоналу [Текст] : монографія / Н. Л. Гавкалова, А. С. Криворучко. – Х. : ХНЕУ, 2012. – 230 с.

54. Галушко, С. О. Сучасний сержантський корпус як складова успіху реформування української армії [Електронний ресурс] / С. О. Галушко // Матеріали сайту Центру воєнної політики та політики безпеки. – Режим доступу : http://defpol.org.ua/site/index.php/ru/arhiv/obonoglyad/9127-2012-02-28-13-24-39 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

55. Гейко, В. І. Адміністративно-правові засади діяльності військових комісаріатів в Україні [Текст] : дис. … канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 "Адміністративне право і процес ; фінансове право ; інформаційне право" / В. І. Гейко ; Класичний приватний університет. – Запоріжжя, 2010. – 23 с.

56. Генкин Б. М. Экономика и социология труда [Текст] : учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 384 с.

57. Герасименко, Г. В. Гендерні проблеми на ринку праці України [Текст] / Г. В. Герасименко // Демографія і соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 178–185.

58. Гладун, О. М. Домогосподарства: функції та проблеми дослідження [Текст] / О. М. Гладун // Демографія і соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 88–96.

59. Глибовець, В. Зайнятість населення на туристичному ринку України: фактори впливу, актуальні проблеми та перспективи розвитку [Електронний ресурс] / В. Глибовець // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2010. – Вип. 15. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/rarpsu/2010_15/Glibovec'.pdf (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

60. Гнибіденко, І. Ф. Соціально-економічні проблеми зайнятості і соціального захисту населення в аграрному секторі економіки України [Текст] : дис. … д-ра екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / І. Ф. Гнибіденко ; Рада по вивченню продуктивних сил України. – К., 2005. – 474 с.

61. Гозуватенко, Г. О. Чинники, що впливають на комплектування української армії військовослужбовцями професійної служби [Текст] / Г. О. Гозуватенко // Вісник Національного університету "Львівська політехніка" : зб. наук. пр. – Л., 2008. – № 612. – С. 195–201.

62. Голль, Ш. Профессиональная армия [Текст] / Ш. Голль ; пер. с фр. А. В. Плещеева. – М. : Госвоениздат, 1935. – 58 с.

63. Городнов, В. П. Вимоги до показників штабної методики оцінювання потреб в підготовці офіцерських кадрів для поповнення некомплекту в лінійних частинах та підрозділах внутрішніх військ МВС України [Текст] / В. П. Городнов, Г. О. Радіонов // Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил ім. Івана Кожедуба. – Х. : ХУПС, 2011. – Вип. 2. – С. 94–97.

64. Городнов, В. П. Порядок визначення зміни штатної чисельності офіцерських посад [Текст] / В. П. Городнов, Г. О. Радіонов, В. В. Овчаренко // Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил ім. Івана Кожедуба. – Х. : ХУПС, 2012. – Вип. 1. – С. 220–223.

65. Горошкова, Л. А. Якість житлово-комунальних послуг як складова системи соціальної відповідальності підприємств галузі [Текст] / Л. А. Горошкова, В. П. Волков // Науковий вісник Ужгородського університету – Ужгород, 2014. – Вип. 3 (442). – С. 86–90. – (Серія "Економіка").

66. Григоренко, Є. І. Конституційні засади проходження військової служби громадянами України: проблеми теорії та практики [Текст] : автореф. дис. … канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 "Конституційне право ; муніципальне право" / Є. І. Григоренко ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х. , 2009. – 20 с.

67. Грішнова, О. А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки [Текст] : дис. … д-ра екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / О. А. Грішнова; Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. – К., 2002. – 434 с.

68. Грішнова, О. А. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання країни [Текст] / О. А. Грішнова // Демографія і соціальна економіка. – 2004. – № 1–2. – С. 93–101.

69. Гусак, О. Г. Світовий досвід вироблення державної політики щодо формування між професійної мобільності військовослужбовців [Електронний

ресурс] / О. Г. Гусак. – Режим доступу : http://archive.mdct.ru/e-journals/tppd/2008-2/08gogmmv.htm/08gogmmv.htm (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

70. Даник, Ю. Г. Національна безпека: запобігання критичним ситуаціям [Текст] : монографія / Ю. Г. Даник, Ю. І. Катков, М. Ф. Пічугін ; Нац. акад. оборони України ; Житомир. військ. ін-т радіоелектрон. ім. С. Г. Корольова. – Житомир : Рута , 2006. – 387 с.

71. Данільян, О. Г. Національна безпека України: сутність, структура та напрямки реалізації [Текст] : навч. посіб. / О. Г. Данільян, О. П. Дзьобань, М. І. Панов. – Х. : Фоліо, 2002. – 285 с.

72. Дмитренко, М. Й. Ділове спілкування як феномен соціальної дійсності [Текст] : автореф. дис. … канд. філос. наук : 09.00.03 "Соціальна філософія та філософія історії" / М. Й. Дмитренко ; Харк. ун-т Повітряних Сил. – Х. , 2005. – 19 с.

73. Добраниця, О. П. Професійний відбір у внутрішні війська МВС України на військову службу за контрактом [Текст] / О. П. Добраниця, М. М. Медвідь, С. В. Бєлай // Честь і закон. – 2004. – № 4. – С. 38–41.

74. Дослідження соціально-психологічних особливостей військовослужбовців військової служби за контрактом [Текст] : звіт про НДР (заключ.) 08.11.2007 / Акад. ВВ МВС України ; кер. В. І. Воробйов ; відп. викон. : М. М. Медвідь [та ін.]. – Х., 2007. – 44 с.

75. Егоров, Д. Н. Мотивация поведения работодателей и наемных работников на рынке труда [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 "Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)" / Д. Н. Егоров ; С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов. – СПб., 2003. – 20 с.

76. Економічна енциклопедія [Текст] : наукове видання / відповідальний ред. С. В. Мочерний. – в 3 т. – Т. 2. – К. : видавничий центр "Академія"; Тернопіль: Академія народного господарства, 2001. – 847 с.

77. Економічна енциклопедія [Текст] : наукове видання / відповідальний ред. С. В. Мочерний. – в 3 т. – Т. 1. – К. : видавничий центр "Академія"; Тернопіль: Академія народного господарства, 2000. – 863 с.

78. Ємельяненко, Л. М. Конфліктологія [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Л. М. Ємельяненко. – К. : КНЕУ, 2003. – Режим доступу : http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/764/1/ (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

79. Єхануров, І. Ю. Воєнна безпека України: проблеми та напрями її зміцнення [Електронний ресурс] / І. Ю. Єхануров // Національна безпека: український вимір : щокв. наук. зб. – К. , 2008. – № 1–2 (20–21). – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/nac_bez/texts/2008-01/iehanurov.pdf (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

80. Жаворонкова, О. Р. Анализ этапов оценки эффективности рекламы [Текст] / О. Р. Жаворонкова, Е. В. Залогина // Культура народов Причерноморья. – 2011. – № 206. – С. 118–120.

81. Женевские конвенции от 12 августа 1949 года и Дополнительные протоколы к ним [Текст]. – М. : Междунар. Комитет Красного креста, 2001. – 344 с.

82. З початку кризи в Україні вбито майже 250 чоловік – ООН // Укрінформ. – 2014, 16 трав. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrinform.ua/ukr/news (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

83. З початку операції в Донбасі загинули 257 осіб – МОЗ // ЛІГАБізнесІнформ. – 2014, 11 черв. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://news.liga.net/ua/news/politics (дата звернення : 11.06.14). – Назва з екрана.

84. Задорожный, Г. В. От догматического экономизма к спасательному человеческому хозяйствованию [Текст] / Г. В. Задорожный // Социальная экономика. – 2011. – № 2. – С. 5–22.

85. Зовнішня трудова міграція населення України [Текст]. – К. : Укр. центр соц. реформ ; Держкомстат України, 2009. – С. 63, 64.

86. Иванов, А. И. Рекрутинг: как это делается в России [Текст] / А. И. Иванов. – Ростов н/Д. : Феникс ; СПб : Ост, 2006. – 176 с.

87. Інвестиційно-інноваційний механізм регулювання розвитку прикордонного регіону [Текст] : кол. моногр. / [М. І. Карлін та ін.] ; за ред.

М. І. Карліна ; Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, екон. ф-т. – Луцьк : ВНУ, 2010. – 373 с.

88. Інструкція з організації участі миротворчих контингентів (персоналу) Збройних Сил України в міжнародних миротворчих операціях [Електронний ресурс] : наказ МО України від 28.12.2011 р. № 840. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0125-12 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

89. Калагін, Ю. А. Військова служба за контрактом (соціальний вимір) [Текст] : монографія / Ю. А. Калагін ; за наук. ред. проф. Е. А. Афоніна. – Х. : ХУПС, 2008. – 278 с. – (Серія "Відкрита дослідницька концепція").

90. Ким, М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление [Текст] : учеб. пособие / М. Н. Ким. – Х. : ХНУ им. В. Н. Каразина, 2003. – 250 с.

91. Кириченко, І. О. Ступені воєнної переваги держав [Текст] / І. О. Кириченко // Сучасні інформаційні технології у сфері безпеки та оборони. – 2008. – № 3. – С. 47–53.

92. Кириченко, І. О. Методологічні засади розробки механізму взаємодії між рятувальними формуваннями сил цивільного захисту МНС України та підрозділами внутрішніх військ МВС України при виникненні надзвичайних ситуацій [Текст] / І. О. Кириченко, І. М. Неклонський // Проблеми надзвичайних ситуацій : зб. наук. пр. – Х. : Нац. ун-т цивільного захисту, 2011. – Вип. 14. – С. 84–97.

93. Кисіль, Т. Регулювання трудової міграції [Текст] / Т. Кисіль // Праця і зарплата. – 2006. – № 19. – С. 1–7.

94. Кількість біженців з Криму і зі сходу України досягла 10 тисяч –ООН // Корреспондент.net. – 2014, 20 трав. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ua.korrespondent.net/ukraine/politics (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

95. Ковальчук, В. М. Історія економіки та економічної думки [Текст]: навч. посіб. / В. М. Ковальчук, М.В. Лазаревич, М.І. Сарай – К.: Знання,2008 – 647 с.

96. Козарь, Т. П. Державне регулювання зайнятості населення в Україні [Текст] : автореф. дис. … канд. наук з держ. управління : спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / Т. П. Козарь ; Гуманітар. ун-т "Запорізький інститут державного та муніципального управління". – Запоріжжя, 2007. – 22 с.

97. Козьменко, О. В. Філософські аспекти формування поняття ризику [Текст] / О. В. Козьменко, С. М. Гвоздюкова // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. – 2014. – Вип. 38. – С. 6–13.

98. Колот, А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку [Текст] : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.

99. Колот, А. М. Глобалізація як чинник трансформації соціально-трудових відносин [Текст] / А. М. Колот // Стратегія економічного розвитку в умовах глобалізації : монографія [за ред. В. Л. Лук'яненко]. – К. : Праця, 2001. – С. 1–5.

100. Колот, А. М. Розвиток наук про працю та соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарності [Текст] / А. М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. – К. : ДВНЗ "КНЕУ ім. Вадима Гетьмана", 2014. – № 2 (8). – С. 7–26.

101. Комплексная методика диагностики угроз экономической безопасности территорий различных уровней [Текст] / А. И. Татаркин, А. А. Куклин, В. И. Яковлев и др. – Екатеринбург : УрО РАН, 1995. – 35 с. – (Препринт / УрО РАН).

102. Комплексне демографічне дослідження в Україні : монографія [Текст] / С. І. Пирожков, Е. М. Лібанова, Н. С. Власенко та ін. ; за ред. чл.-кор. НАНУ, д.е.н. проф. Е. М. Лібанової. – Український центр соціальних реформ, 2006. – 188 с.

103. Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142 [Електронний ресурс] : Міжнародна організація праці; Конвенція, міжнародний документ від 23.06.1975 р. № 142. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

104. Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації [Текст] : монографія / [Я. А. Жаліло, Я. Б. Базилюк, Я. В. Белінська та ін.] ; за ред. Я. А. Жаліло ; Нац. ін-т стратег. дослідж. – К. : Знання України : НІСД, 2005. – 387 с.

105. Конституція України [Електронний ресурс] : офіц. текст : [прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. із змінами, внесеними Законом України від 21.21.2014 р. : за станом на 10 черв. 2014 р.]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

106. Контрактна служба: досвід, проблеми, перспективи [Текст] : навч. посіб. / Н. А.Агаєв, Е. С. Литвиненко, М. О. Карпов та ін. – К. : РОСА, 2005. – 140 с.

107. Концепція державної цільової програми соціальної і професійної адаптації військовослужбовців, які підлягають звільненню, та осіб, звільнених з військової служби, на період до 2017 року : розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2013 р. № 1068-р : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1068-2013-%D1%80 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

108. Корж, І. Ф. Військова служба в Україні: вступ, просування, припинення [Текст] : автореф. дис. … канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 "Теорія управління ; адміністративне право і процес ; фінансове право ; інформаційне право" / І. Ф. Корж ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К. , 2004. – 19 с.

109. Корнелиус, Н. HR-менеджмент: поиск, подбор, треннинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / Н. Корнелиус ; пер. с англ. А. В. Теплых. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 520 с.

110. Красильщиков, А. Л. Соціальна адаптація звільнених у запас військовослужбовців (проблеми та досвід їх вирішення в Україні та зарубіжних країнах) [Текст] / А. Л. Красильщиков // Демографія і соціальна економіка. – 2005. – № 2. – С. 117–125.

111. Краткий словарь психологических терминов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://vocabulary.ru/dictionary/16 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

112. Кримінальний кодекс України [Електронний ресурс] : офіц. текст: [прийнятий 5 квітня 2001 р. із змінами, внесеними Законом України

від 22.09.2011 р. : станом на 10 черв. 2014 р.] – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2341-14 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

113. Куди крокує професіоналізація Збройних Сил України? (Аналітична доповідь Центру Разумкова) [Текст] // Національна безпека і оборона. – 2008. – № 5. – С. 2–50.

114. Кузів, М. З. Професійна орієнтація учнівської молоді в Німеччині й Україні в умовах ринку праці (порівняльний аналіз) [Текст] : автореф. дис. … канд. пед. наук : спец. 13.00.01 "Загальна педагогіка та історія педагогіки" / М. З. Кузів ; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – К. , 2011. – 22 с.

115. Куликов, Г. Т. Мотивация трудовой деятельности в системе рыночных отношений (на примере промышленности Украины) [Текст] : дис. … д-ра экон. наук : спец. 08.09.01 "Демография, экономика труда, социальная экономика и политика" / Г. Т. Куликов ; Ин-т демографии и соц. исследований НАН Украины. – К. , 2006. – 432 с.

116. Куценко, В. О. Гендерний аспект у сучасній військовій справі [Текст] / В. О. Куценко // Вісник СевНТУ. – Севастополь, 2012. – Вип. 126. – С. 77–81. – (Серія "Філософія").

117. Кушнерук, Ю. І. Використання методу аналізу ієрархій для оцінювання пріоритетів структурних частин та підрозділів внутрішніх військ під час розв’язання задач розподілу обмежених ресурсів [Текст] / Ю. І. Кушнерук, В. П. Василенко, В. Г. Дундуков // Честь і закон. – 2013. – № 2 (45). – С. 56–62.

118. Лавер, О. Г. Статистика втрат населення у війнах і конфліктах 1900–1924 рр. [Текст] / О. Г. Лавер // Проблеми історії України: факти, судження, пошуки. – 2005. – Вип. 14. – С. 3–23.

119. Лебедовская, И. Организация и проведение профессионального психологического отбора при комплектовании вооруженных сил государств – членов НАТО [Текст] / И. Лебедовская // Зарубежное военное обозрение. – 2005. – № 7. – С. 14–20.

120. Левицька, О. Сутність, генезис та еволюція поняття "людські ресурси": системно-концептуальний підхід [Текст] / О. Левицька // Україна: аспекти праці. – 2010.– № 1. – С. 37–42.

121. Лепейко, Т. І. Механізм формування конкурентної стратегії підприємства [Текст] / Т. І. Лепейко, Д. В. Кіпа // Академічний огляд: зб. наук. пр. – Донецьк : Ін-т економіки промисловості, 2014. – № 2. – С. 64–69.

122. Лещук, В. Військово-патріотичне виховання старшокласників: реалії та перспективи [Текст] / В. Лещук // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. – Умань, 2014. – Випуск 51. – С. 174 –178.

123. Лисенко, О. М. Конфліктна поведінка особистості за умов трансформації українського суспільства [Текст] : автореф. дис. … канд. соц. наук : 22.00.01 "Теорія та історія соціології" / О. М. Лисенко ; Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Х. , 2002. – 19 с.

124. Лисиця, Н. М. Реклама як форма комунікативних практик [Текст] / Н. М. Лисиця, Ю. В. Бєлікова // Наукові праці / Чорноморськ. держ. ун-т ім. Петра Могили. – 2012. – Т. 184. – Вип. 172. – С. 57–60. – (Серія "Соціологія").

125. Лисняк, А. Н. Психологическое состояние готовности сотрудников спецподразделений к профессиональной деятельности: содержание и пути совершенствования [Текст] : дис. … канд. психол. наук : спец. 19.00.13 "Психология развития, акмеология" / А. Н. Лисняк ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Российской Федерации. – М., 2003. – 227 с.

126. Лібанова, Е. М. Вимушене переселення з Донбасу: масштаби та виклики для України (за матеріалами наукової доповіді на засіданні Президії НАН України 8 жовтня 2014 р.) [Текст] / Е. М. Лібанова //Вісник Національної академії наук України. – 2014. – № 12. – С. 15–24.

127. Лібанова, Е. М. Ринок праці [Текст] : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навч. літератури, 2003. – 224 с.

128. Ліпкан, В. А. Адміністративно-правові основи забезпечення національної безпеки України [Текст] : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07

"Адміністративне право і процес ; фінансове право ; інформаційне право" / В. А. Ліпкан ; Київ. нац. ун-т внутр. справ. – К. , 2008. – 34 с.

129. Ліпкан, В. А. Національна безпека України [Текст] : навч. посіб. / В. А. Ліпкан. – 2-ге вид. – К. : КНТ, 2009. – 576 с.

130. Лісогор, Л. С. Формування конкурентного середовища на ринку праці [Текст] : дис. … д-ра екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Л. С. Лісогор ; Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2006. – 436 с.

131. Лойко, О. М. Комплектування збройних сил Франції на контрактній основі: історія і досвід [Текст] / О. М. Лойко, А. Л. Папікян // Військово-науковий вісник / Львів. ін-т Сухопутних військ ім. П. Сагайдачного Нац. ун-ту "Львів. політехніка". – Л., 2000. – Вип. 11. – С. 114–127.

132. Ломжев, Л. Проблемы комплектования вооруженных сил США и усилия руководства Пентагона по их преодолению [Текст] / Л. Ломжев // Зарубежное военное обозрение. – 2005. – № 5. – С. 9–14.

133. Лопатников, Л. И. Экономико-математический словарь: словарь современной экономической науки [Текст] / Л. И. Лопатников; 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2003. – 520 с.

134. Лукичёв Г. А. Развитие человеческих ресурсов – стратегическое направление устойчивого экономического роста. [Текст] / Г. А. Лукичёв // Вестник МАН ВШ, №2. – СПб: изд. СПБГТУ, 1997. – С. 57–62.

135. Людський капітал України : стан, проблеми, перспективи відтворення [Текст] : монографія : у 2 ч. Ч. 2 / [О. А. Грішнова, В. Є. Шедяков, В. М. Лич та ін.] ; Київ. нац. ун-т буд-ва і архіт. – К. : КНУБА, 2009. – 234 с.

136. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення [Текст] : монографія : у 2 ч. Ч. 1 / [В. М. Лич, І. К. Бондар, Т. А. Заяць та ін.]; Київ. нац. ун-т буд-ва і архіт. – К. : КНУБА, 2009. – 2009. – 222 с.

137. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків [Текст] : кол. наук.-аналіт. моногр. / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України ; Держкомстат України, 2010. – 496 с.

138. М’язова, І. Ю. Міжкультурна комунікація: зміст, сутність та особливості прояву (соціально-філософський аналіз) [Текст] : автореф. дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03 "Соціальна філософія та філософія історії" / І. Ю. М’язова ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К. , 2008. – 18 с.

139. Майданік, І. П. Проблеми регулювання та координації трудових міграційних процесів [Текст] / І. П. Майданік // Демографія і соціальна економіка. – 2005. – № 2. – С. 86–92.

140. Макарова, О. В. Державні соціальні програми: теорія, методика, розробки та оцінки [Текст] : автореф. дис. … д-ра екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна політика" / О. В. Макарова ; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України. – К., 2004. – 34 с.

141. Макухіна, М. В. Контракт про проходження військової служби громадянами України [Текст] : автореф. дис. … канд. юрид. наук : спец. 20.02.03 "Військове право ; військові аспекти міжнародного права" / М. В. Макухіна ; Акад. Прикордонних військ України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 1999. – 19 с.

142. Малиновська, О. А. Політика сусідніх країн щодо співвітчизників як інструмент поповнення людських ресурсів: виклики та уроки для України [Текст] / О. А. Малиновська // Стратегічні пріоритети. – 2013. – № 3. – С. 138–146.

143. Малиновська, О. А. Трудова міграція : соціальні наслідки та шляхи реагування [Текст] : аналіт. доп. / О. А. Малиновська ; Нац. ін-т стратег. дослідж. – К. : НІСД, 2011. – 38 с.

144. Малиновська, О. А. Грошові перекази українських трудових мігрантів у країнах ЄС: чинники формування, канали, використання [Текст] / О. А. Малиновська, І. П. Майданік // Демографія і соціальна економіка. – 2013. – № 1 (19). – С. 120–131.

145. Малюта, М. Д. Кадрова політика в період реформування Збройних Сил України [Текст] / М. Д. Малюта // Реформування сектору безпеки України : матеріали Міжнар. конф., м. Київ, 27-28 трав. 2004 р. / за заг. ред. С. Пирожкова,

Ф. Флурі ; Нац. ін-т пробл. міжнар. безпеки ; Женевськ. центр демокр. контролю над збройними силами. – К. : НІМБ, DCAF. – С. 121–126.

146. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии [Текст] : т. 1, кн. 1 : Процесс производства капитала / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1978. – 907 с.

147. Маркс, К. Теории о производительном и непроизводительном труде [Текст] / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Гос. изд-во полит. лит-ры, 1961. – Т. 26. – Ч. 1. – 453 с.

148. Маршавін, Ю. М. Взаємодія центрів зайнятості з роботодавцями [Електронний ресурс] : навч.-метод. розробка / Ю. М. Маршавін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 28 с. – Режим доступу : http://ua.convdocs.org/docs/index-53240.html (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

149. Маршавін, Ю. М. Економічні та інституційні засади регулювання ринку праці України [Текст] : автореф. дис. … д-ра екон. наук : спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Ю. М. Маршавін ; Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України. – К., 2013. – 39 с.

150. Маслова, М. Г. Оцінка демографічної ситуації в Україні і проблема комплектування особовим складом Збройних Сил держави [Текст] / М. Г. Маслова, А. П. Дебренюк, В. Л. Володарський, О. Л. Тракалюк, О. Г. Шекера, А. Л. Краснопольський // Військова медицина України. – 2009. – Т. 9, № 2. – С. 12–19.

151. Мацевко, Т. М. Мотивація підписання і розірвання контракту військовослужбовцями Збройних Сил України [Електронний ресурс] / Т. М. Мацевко, О. А. Куций // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – Л., 2008. – № 2. – (Серія "Психологія"). – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvldu/2008_2/kuzyjav.pdf (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

152. Мгимов, Ю. Добровольный способ комплектования Вооруженных Сил США [Текст] / Ю. Мгимов // Зарубежное военное обозрение. – 2000. – № 2. – С. 2–6.

153. Медвидь, М. М. Анализ взаимовлияния национального и международного уровней сегмента рынка труда для выполнения служебно-боевых заданий [Текст] /

М. М. Медвидь // ძალადასაზოგადოება (ისტორია, თეორია, პრაქტიკა) [Влада і суспільство (історія, теорія, практика)]. – 2013. – № 3 (27). – С. 93–105.

154. Медвидь, М. М. Достаточные условия гарантированного обеспечения отрасли трудовыми ресурсами [Текст] / М. М. Медвидь // Этап: экономическая теория, анализ, практика. – 2014. – № 1. – С. 140–148.

155. Медвидь, М. М. Необходимые профессиональные умения военнослужащих подразделений специального назначения для эффективного выполнения служебно-боевых задач [Текст] / М. М. Медвидь, Е. С. Яковенко // ძალადასაზოგადოება (ისტორია, თეორია, პრაქტიკა) [Влада і суспільство (історія, теорія, практика)]. – 2014. – № 1 (29). – С. 64–84.

156. Медвидь, М. М. Обоснование принципов комплектования военных должностей при отсутствии достаточных условий обеспечения отрасли трудовыми ресурсами [Текст] / М. М. Медвидь // ძალადასაზოგადოება (ისტორია, თეორია, პრაქტიკა) [Влада і суспільство (історія, теорія, практика)]. – 2013. – № 4 (28). – С. 90–98.

157. Медвидь, М. М. Проблемы формирования, развития и использования военного резерва человеческих ресурсов [Текст] / М. М. Медвидь, Н. Н. Бакшеев // ძალადასაზოგადოება (ისტორია, თეორია, პრაქტიკა) [Влада і суспільство (історія, теорія, практика)]. – 2014. – № 3 (31).

158. Медвідь, М. М. Аналіз впливу відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати та рівня безробіття на укомплектованість військових посад [Текст] / М. М. Медвідь // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. – 2013. – Вип. 2 (64). – С. 16–21.

159. Медвідь, М. М. Визначення найвагоміших мотивів службово-бойової діяльності у регіонах з найменш сприятливими умовами зайнятості найманих працівників у військових формуваннях [Текст] / М. М. Медвідь // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. – 2012. – Вип. 3 (61). – С. 167–172.

160. Медвідь, М. М. Визначення принципів підвищення ефективності військової служби за контрактом сержантського та старшинського складу [Текст] /

М. М. Медвідь, О. Ю. Вергун // Вісник Черкаського університету. – 2010. – Вип. 187. – С. 62–69. – (Серія "Економічні науки").

161. Медвідь, М. М. Вплив глобалізації на формування вимог до професійного рівня військовослужбовця [Текст] / М. М. Медвідь // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : ХарРІ НАДУ "Магістр", 2012. – Вип. 3 (38). – С. 417–425.

162. Медвідь, М. М. Забезпечення військових формувань трудовими ресурсами у мирний час за умов обмеженого фінансування [Текст] / М. М. Медвідь // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. : у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 139–149.

163. Медвідь, М. М. Зайнятість найманих працівників у військових формуваннях [Текст] / М. М. Медвідь // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : ХарРІ НАДУ "Магістр", 2012. – Вип. 1 (36). – С. 77–84.

164. 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.

165. Медвідь, М. М. Залучення офіцера до навчально-виховного процесу середньої школи та вищих навчальних I–II рівнів акредитації як складова механізму зайнятості найманих працівників у військових формуваннях [Текст] / М. М. Медвідь // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. – 2011. – Вип. 4 (58). – С. 226–231.

166. Медвідь, М. М. Максимізація корисності найманого працівника та роботодавця у військових формуваннях за відсутності достатніх умов гарантованого комплектування військових посад [Текст] / М. М. Медвідь // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. – 2014. – Вип. 1 (67). – С. 25–32.

167. Медвідь, М. М. Математична модель визначення оптимальних обсягів грошового забезпечення військовослужбовців [Текст] / М. М. Медвідь // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління : зб. наук. пр. / Черніг. держ. ін-т екон. і упр. – Чернігів: ЧДІЕУ, 2014. – Вип. 3 (23). – С. 64–69. – (Серія 1 "Економіка").

168. Медвідь, М. М. Методологічні засади формування ринку праці військовослужбовців: соціально-економічна сутність, критерії та принципи виокремлення [Текст] / М. М. Медвідь // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – 2010. – № 884. – С. 31–38. – (Серія "Економічна").

169. Медвідь, М. М. Механізм регулювання зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення [Текст] : монографія / М. М. Медвідь. – Х. : Національна акад. НГУ, 2014. – 346 с.

170. Медвідь, М. М. Міжнародний досвід державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях [Текст] / М. М. Медвідь, О. Ю. Вергун // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : ХарРІ НАДУ "Магістр", 2011. – Вип. 4 (35). – С. 431–438.

171. Медвідь, М. М. Моделювання впливу грошового забезпечення військовослужбовця та рівня безробіття на укомплектованість військових посад [Текст] / М. М. Медвідь // Демографія і соціальна економіка. – 2014. – № 1 (21). – С. 169–179.

172. Медвідь, М. М. Обгрунтування необхідності навчання фахівців за напрямом підготовки (спеціальністю) "Управління персоналом та економіка праці" в Академії Національної гвардії України [Текст] / М. М. Медвідь // Честь і закон. – 2014. – № 2. – С. 41–45.

173. Медвідь, М. М. Обґрунтування необхідності проведення організаційно-штатних заходів щодо вдосконалення структури вербувальних підрозділів та підходів до професійно-психологічного відбору на посади вербувальників [Текст] / М. М. Медвідь, Я. В. Мацегора, І. В. Воробйова // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : ХарРІ НАДУ "Магістр", 2013. – Вип. 3 (42). – С. 67–75.

174. Медвідь, М. М. Особливості взаємодії центрів зайнятості з вербувальними підрозділами військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення, шляхи її вдосконалювання [Текст] / М. М. Медвідь //

Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : ХарРІ НАДУ "Магістр", 2013. – Вип. 4 (43). – С. 218–224.

175. 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.

176. Медвідь, М. М. Проблеми відтворення населення у періоди ведення бойових дій та після їх завершення [Текст] / М. М. Медвідь // Вісник Львівського університету. – 2014. – № 51. – С. 180–187. – (Серія "Економічна").

177. Медвідь, М. М. Протиріччя у державному регулюванні зайнятості у військових формуваннях [Текст] / М. М. Медвідь // Теорія та практика державного управління : зб. наук. праць. – Х. : ХарРІ НАДУ "Магістр", 2012. – Вип. 4 (39). – С. 405–415.

178. Медвідь, М. М. Регулювання зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення шляхом залучення жінок до військової служби [Текст] / М. М. Медвідь, В. М. Дем'янишин // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – К. : КНЕУ, 2014.

179. Медвідь, М. М. Соціально-економічне підґрунтя вибору способу комплектування військових формувань в Україні / М. М. Медвідь, О. Є. Чернишенко // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : ХарРІ НАДУ "Магістр", 2011. – Вип. 2 (33). – С. 94–102.

180. Медвідь, М. М. Теорія формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності [Електронний ресурс] / М. М. Медвідь // Ефективна економіка. – 2014. – № 12. – Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3676 (дата звернення : 08.01.15). – Назва з екрана.

181. Медвідь, М. М. Удосконалення механізмів державного врегулювання міжкультурних конфліктів [Текст] / М. М. Медвідь, Я. В. Павлов // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 4 (37). – С. 45–48.

182. Медвідь, М. М. Шляхи підвищення ефективності діяльності на ринку праці військовослужбовців [Текст] / М. М. Медвідь // Проблеми системного підходу в економіці : зб. наук. пр. – К. : НАУ, 2009. – Вип. 31. – С. 122–129.

183. Мельник, О. М. Державне регулювання діяльності українських миротворчих контингентів: генезис та тенденції розвитку [Текст] : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.01 "Теорія та історія державного управління" / О. М. Мельник ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К. , 2006. – 20 с.

184. Методика оцінки ефективності організації взаємодії військових формувань [Текст] / І. О. Кириченко, В. І. Тробюк, Ю. В. Аллеров, В. М. Клішин // Честь і закон. – 2006. – № 3. – С. 11–16.

185. Методика розрахунку рівня економічної безпеки України [Електронний ресурс] : наказ Міністерства економіки України від 02.03.2007 р. № 60. – Режим доступу : http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1022.4251.0 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

186. Методологічні основи формування вибіркових сукупностей для проведення органами державної статистики України базових державних вибіркових обстежень населення (домогосподарств) [Електронний ресурс] : наказ Держкомстату від 02.08.2005 р. № 223: за станом на 10 бер. 2015 р. – Режим доступу : http://ukrstat.org/uk/metod_polog/metod_doc/2005/223/metod.htm (дата звернення : 10.03.15). – Назва з екрана.

187. Мисак, Б. П. Формування військово-патріотичної готовності учнівської молоді до захисту Вітчизни [Текст] : автореф. дис. … канд. пед. наук : спец. 13.00.07 "Теорія і методика виховання" / Б. П. Мисак ; Прикарпат. нац. ун-т ім. Василя Стефаника. – Івано-Франківськ, 2010. – 22 с.

188. Міненко, В. Л. Державне регулювання ринку праці в умовах глобалізації економіки: теорія та практика [Текст] : монографія / В. Л. Міненко. – Х. : ХарРІ НАДУ "Магістр", 2009. – 202 с.

189. Міненко, В. Л. Удосконалення механізмів взаємодії державного і регіонального регулювання ринку праці [Електронний ресурс] / В. Л. Міненко //

Державне будівництво. – 2010. – № 1. – Режим доступу: http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2010-1/doc/2/02.pdf (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

190. Мовна комунікація в діяльності сил охорони правопорядку: теоретичні засади галузевої комунікації [Текст] : монографія / П. В. Ткач, К. Ю. Гунбін, К. Ю. Грушка та ін. ; за ред. Л. М. Пелепейченко. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2009. – 272 с.

191. Моделювання службово-бойової діяльності угруповання сил охорони правопорядку за допомогою математичного апарату стохастичних мереж відкритого типу [Текст] / Г. А. Дробаха, В. В. Обрядін, Г. М. Мірошниченко та ін. // Честь і закон. – 2014. – № 2. – С. 50–58.

192. Монин, С. А. Методический подход к оценке влияния мероприятий по закупке и ремонту вооружения на параметры оснащенности боевого состава ВС РФ [Текст] / С. А. Монин // Вооружение и экономика. – 2011. – № 4 (16). – С. 115–126.

193. Мукин, Ю. Использование гражданских контрактников и частных вооруженных формирований в современных конфликтах [Текст] / Ю. Мукин // Зарубежное военное обозрение. – 2008. – № 7. – С. 26–31.

194. Навіть Іноземний легіон вербує через Інтернет [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://bratstvo.info/bratstvo-text-4577.html (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

195. Назарова, Г. В. Концептуальна модель мотивованого навчання персоналу [Текст] / Г. В. Назарова, І. О. Мартиненко // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. – О. : ОНЕУ, 2013. – Вип. 4. – С. 106–111.

196. Напрямок обґрунтування раціональної структури підрозділів забезпечення військових частин внутрішніх військ МВС України при переході на комплектування військовослужбовцями за контрактом / В. П. Городнов, М. М. Медвідь, В. І. Воробйов, А. В. Зозуля // Честь і закон. – 2008. – № 2. – С. 23–27.

197. Населення України. Трудова еміграція в Україні [Текст] : монографія / [Е. М. Лібанова, С. В. Башкіров, Н. А. Богоєва та ін.] ; Ін-т демографії та соц.

дослідж. ім. М. В. Птухи ; Нац. акад. наук України та ін. – К. : Ін-т демографії та соц. дослідж., 2010. – 265 с.

198. Національний класифікатор України "Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010" [Електронний ресурс] : затв. наказом Держспоживстандарту України від 11.10.2010 р. № 457. – Режим доступу : http://www.dkrp.gov.ua/info/842 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

199. Никифоренко, В. Г. Сучасні підходи до оновлення понять щодо розвитку людських ресурсів [Текст] / В. Г. Никифоренко // Економіка розвитку.– 2013. – № 2 (66). – С. 60–66.

200. Никифоренко, В. Г. Гендерна рівність в Україні: проблеми та шляхи удосконалення [Текст] / В. Г. Никифоренко, А. І. Табанова // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. – О. : ОНЕУ, 2014. – Вип. 2. – С. 218–225.

201. Никифоренко, В. Г. Оновлення ролі освітньої сфери на сучасному ринку праці [Текст] / В. Г. Никифоренко // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. – О. : ОНЕУ, 2013. – Вип. 1. – С. 378–383.

202. Нова оцінка втрат населення України протягом криз 1930-х та 1940-х років [Текст] / Я. Валлін, Ф. Месле, С. Адамець, С. Пирожков // Демографія і соціальна економіка. – 2005. – № 2. – С. 7–29.

203. Новейший философский словарь [Текст] / сост. и гл. науч. ред. А. А. Грицанов. – Мн.: Книжный Дом, 1999. – 1279 с.

204. Новиков А. М. Методология [Текст] / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – М.: СИНТЕГ. – 668 с.

205. Новиков, А. И. Эконометрика [Текст] : учеб. пособие / А. И. Новиков. –2-е изд., испр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 144 с.

206. Новікова, О. Ф. Формування та використання соціального потенціалу сталого розвитку: концептуальні підходи [Текст] / О. Ф. Новікова // Управління економікою: теорія та практика. – 2013. – № 2013. – С. 209–235.

207. О контракте о прохождении военной службы [Електронний ресурс] : приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 23 июля 2012 г.

№ 717. – Режим доступу : http://www.rg.ru/2012/08/17/kontrakt-dok.html (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

208. Овчаренко, В. В. Методика оцінювання існуючого рівня підготовленості військовослужбовців підрозділу спеціального призначення внутрішніх військ до виконання бойових завдань по знешкодженню озброєних злочинців [Текст] / В. В. Овчаренко // Честь і закон. – 2011. – № 2. – С. 51–59.

209. Овчаренко, В. В. Напрямок удосконалення методики оцінювання існуючого рівня підготовки військовослужбовців підрозділу спеціального призначення до виконання завдань за призначенням [Текст] / В. В. Овчаренко // Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил ім. Івана Кожедуба. – Х. : ХУПС, 2013. – Вип. 01 (34). – С. 40–47.

210. Онікієнко, В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення : наук.-аналіт. моногр. [Текст] / В. В. Онікієнко. – К. : Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.

211. Оптимальна структура управління та підрозділів забезпечення при комплектуванні військової частини військовослужбовцями за контрактом у ВВ МВС України (шифр "Зоря") [Текст] : звіт про НДР (заключ.) 07.12.08 / Акад. ВВ МВС України ; кер. В. І. Воробйов ; викон. : М. М. Медвідь [та ін.]. – Х. , 2008. – 51 с. – Інв. № 35.

212. Основи підготовки підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ [Текст] : навч. посіб. / Ю. П. Бабков, В. М. Бацамут, М. М. Медвідь та ін. ; за заг. ред. С. Т. Полторак. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2012. – 447 с.

213. Основні науково обґрунтовані напрями досвіду провідних країн світу щодо принципів використання військовонавчених ресурсів для формування мобілізаційних резервів та їх структура. Сучасні шляхи накопичення військовонавчених ресурсів [Текст] / Центр. наук.-дослід. ін-т Збройних Сил України. – К., 2003 р. – 17 с.

214. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

215. Офіційний веб-сайт Міністерства оборони України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.mil.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

216. Офіційний веб-сайт Національної гвардії України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://vv.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

217. Павленко, А. Кадрові і технічні аспекти реформування Збройних Сил України [Текст] / А. Павленко // Національна безпека і оборона. – 2004. – № 8 (56). – С. 50, 51.

218. Пасічник, В. Філософська категорія безпеки як основа нової парадигми державного управління національною безпекою [Електронний ресурс] / В. Пасічник // Демократичне врядування (науковий вісник) : зб. наук. пр. – Л., 2011. – Вип. 7. – Режим доступу : http://www.lvivacademy.com/visnik7/fail/pasichnyk.pdf (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

219. Передвиборна програма кандидата у Президенти України Кучми Леоніда Даниловича [Текст] // Голос України. – 1999. – 22 верес. – № 175 (2177). – С. 3.

220. Петрович, Й. М. Економіка і фінанси підприємств [Текст] : підручник / Й. М. Петрович, Л. М. Прокопишин-Рашкевич. – Львів: Магнолія, 2014. – 408 с.

221. Печенюк, І. С. Особливості комплектування збройних сил Іспанії та Франції військовослужбовцями на професійній основі [Текст] / І. С. Печенюк, Л. В. Савченко // Вісник Національної академії оборони України : зб. наук. пр. – К. , 2009. – № 1 (9). – С. 179–189.

222. Печенюк, І. С. Особливості комплектування збройних сил США військовослужбовцями на професійній основі [Текст] / І. С. Печенюк // Вісник Національної академії оборони України : зб. наук. пр. – К. , 2009. – № 4 (12). – С. 157–167.

223. Печенюк, І. Сутність та витоки сучасного тероризму [Електронний ресурс] / І. Печенюк, М. Шевченко // Воєнна історія. – 2004. – № 4–6. – Режим

доступу : http://warhistory.ukrlife.org/4_6_04_6.htm (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

224. Печенюк, І. С. Особливості комплектування збройних сил Великобританії та ФРН військовослужбовцями за контрактним принципом [Текст] / І. С. Печенюк, Л. В. Савченко // Вісник Національної академії оборони України : зб. наук. пр. – К. , 2009. – № 2 (10). – С. 158–167.

225. Пирожков, С. І. Демографічний фактор у глобальній стратегії розвитку України [Текст] / С. І. Пирожков // Демографія і соціальна економіка. – 2004. – № 1–2. – С. 5–20.

226. Пількевич, А. Л. Трансформація моделі соціально-економічного устрою збройних сил Риму (кінець II ст. до н. е. – 117 р. н. е.). [Текст] : автореф. дис. … канд. іст. наук : спец. 07.00.02 "Всесвітня історія" / А. Л. Пількевич ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2010. – 17 с.

227. Платонов, А. В. Нелегальна міграція в контексті міжрегіонального співробітництва: актуальні проблеми та підходи до вирішення [Текст] / А. В. Платонов // Демографія і соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 134–140.

228. Позняк, О. В. Стратегія державної політики у сфері зовнішніх трудових міграцій [Текст] / О. В. Позняк // Демографія і соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 118–124.

229. Полтораков, О. Ю. Безпека держави та безпека суспільства: специфіка політичного взаємовпливу в національному та європейському контекстах [Текст] : монографія / О. Ю. Полтораков. – К. : LAT&K , 2009. – 300 с.

230. Поляков, С. П. Модернизация педагогической системы подготовки молодежи к военной службе в Российской Федерации [Текст] : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / С. П. Поляков. – М., 2010. – 576 с.

231. Поляков, Л. Перспективы профессиональной армии [Електронний ресурс] / Л. Поляков, М. Пашков // Зеркало недели. – № 23 (398). – 2002. – 22-27 июня. – Режим доступу : http://www.zn.ua/1000/1550/35164/ (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

232. Поляков, Л. Е. Военная демография // Демографический энциклопедический словарь [Текст] / Л. Е. Поляков ; гл. ред. Д. И. Валентей – М. : Сов. энцикл., 1985. – 608 с.

233. Пономаренко В. С. Стратегічне управління підприємством [Текст] : автореф. дис. … д-ра екон. наук : спец. 08.06.02 "Підприємництво, менеджмент та маркетинг" / В. С. Пономаренко ; Харківський державний економічний університет. – Х., 1999. – 42 с.

234. Попов, М. П. Організаційно-правовий механізм державного управління в сфері гендерної політики [Текст] : автореф. дис. … канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / М. П. Попов ; Одес. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – О., 2006. – 23 с.

235. Приходько, І. І. Психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців частин спеціальної охорони внутрішніх військ МВС України [Текст] / І. І. Приходько, М. М. Медвідь // Збірник наукових праць Національної академії ДПС України. – Хмельницький, 2008. – № 45. – Ч. ІІ. – С. 194–196.

236. Приходько, І. І. Соціально-психологічні особливості проходження служби військовослужбовцями за контрактом внутрішніх військ МВС України [Текст] / І. І. Приходько, В. І. Воробйов, М. М. Медвідь // Честь і закон. – 2006. – № 4. – С. 39–44.

237. Про боротьбу з тероризмом [Електронний ресурс] : Закон України від 20.03.2003 р. № 638 : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/638-15 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

238. Про військовий обов’язок і військову службу [Електронний ресурс] : Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2232-12 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

239. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо діяльності Міністерства аграрної політики та продовольства України, Міністерства соціальної політики України, інших центральних органів виконавчої влади, діяльність яких

спрямовується та координується через відповідних міністрів [Електронний ресурс] : Закон України від 16.10.2012 р. № 5462-VI : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5462-17 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

240. Про внесення змін до Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті на будівництво (придбання) житла для військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу [Текст] : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 р. № 999 : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/999-2012-%D0%BF (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

241. Про внесення змін до Постанови Кабінету Міністрів України від 22.09.2010 р. № 889 : Постанова Кабінету Міністрів України від 8.10.2012 р. № 956 : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/956-2012-%D0%BF/paran2#n2 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

242. Про внесення змін до пункту 1 Постанови Кабінету Міністрів України від 22.09.2010 р. № 889 : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.06.2012 р. № 620 : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/620-2012-%D0%BF/paran2#n2 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

243. Про Воєнну доктрину України [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 15.06.2004 р. № 648/2004. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/648/2004 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

244. Про грошове забезпечення військовослужбовців внутрішніх військ [Текст] : наказ командувача внутрішніх військ МВС України від 15.01.2008 р. № 7. – 7 с.

245. Про Державну національну програму "Освіта" ("Україна XXI століття") [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.11.1993 р. № 896 : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу :

http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/896-93-%D0%BF (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

246. Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб [Електронний ресурс] : Закон України від 04.03.1998 № 160/98-ВР : за станом на 10 бер. 2015 р. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/160/98-%D0%B2%D1%80 (дата звернення : 10.03.15). – Назва з екрана.

247. Про Державну прикордонну службу України [Електронний ресурс] : Закон України від 03.04.2003 р. № 661-IV : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/661-15 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

248. Про Державну програму переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 17.04.2002 р. № 348/2002. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/348/2002 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

249. Про забезпечення проведення призову громадян України на строкову військову службу у жовтні-листопаді 2002 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 25.10.2002 р. № 1579. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

250. Про забезпечення проведення призову громадян України на строкову військову службу у жовтні-листопаді 2003 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 02.10.2003 р. № 1555. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

251. Про забезпечення проведення призову громадян України на строкову військову службу у жовтні-листопаді 2004 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2004 р. № 1436. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

252. Про забезпечення проведення призову громадян України на строкову військову службу у жовтні-листопаді 2005 року [Електронний ресурс] : Постанова

Кабінету Міністрів України від 31.08.2005 р. № 842. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

253. Про забезпечення проведення призову громадян України на строкову військову службу у жовтні-листопаді 2006 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2006 р. № 1313. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

254. Про забезпечення проведення призову громадян України на строкову військову службу у квітні-травні 2002 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 29.03.2002 р. № 420. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

255. Про забезпечення проведення призову громадян України на строкову військову службу у квітні-травні 2003 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 07.04.2003 р. № 474. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

256. Про забезпечення проведення призову громадян України на строкову військову службу у квітні-травні 2004 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.2004 р. № 492. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

257. Про забезпечення проведення призову громадян України на строкову військову службу у квітні-травні 2005 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.03.2005 р. № 235. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

258. Про забезпечення проведення призову громадян України на строкову військову службу у квітні-травні 2006 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.03.2006 р. № 212. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

259. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [Електронний ресурс] : Закон України від 08.092005 р. № 2866-IV : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

260. Про загальну структуру і чисельність Міністерства внутрішніх справ України [Електронний ресурс] : Закон України від 10.01.2002 р. № 2925-III : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2925-14 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

261. Про загальну структуру і чисельність Служби безпеки України [Електронний ресурс] : Закон України від 20.10.2005 р. № 3014-IV : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3014-15 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

262. Про загальну структуру і чисельність Управління державної охорони України [Електронний ресурс] : Закон України від 17.11.2005 р. № 3106-IV : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3106-15 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

263. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

264. Про заохочення військовослужбовців – учасників антитерористичної операції [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 19.05.2014 р. № 480/2014. – Режим доступу : http://www.president.gov.ua/documents/17689.html (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

265. 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 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1166-18/page (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

266. Про затвердження Концепції служби у військовому резерві Збройних Сил України [Електронний ресурс] : наказ Міністра оборони України від 16.12.2011 р. № 774 : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу :

http://nudu.io.ua/s483781/viyskoviy_rezerv (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

267. Про затвердження Концепції створення та розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України та Основних напрямків реалізації Концепції створення та розвитку професійного сержантського і старшинського складу Збройних Сил України [Текст] : наказ Міністра оборони України від 18.11.2008 р. № 567. – К. : МО України, 2008. – 23 с.

268. Про затвердження переліку відомостей, що становлять службову інформацію в системі МВС України [Електронний ресурс] : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 14.05.2012 р. № 423. – Режим доступу : http://mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/748077 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

269. Про затвердження Положення про організацію мовної підготовки особового складу внутрішніх військ МВС України [Текст] : наказ командувача ВВ МВС України від 31.01.2012 р. № 39. – 8 с.

270. Про затвердження Порядку відшкодування курсантами витрат, пов’язаних з їх утриманням у вищих навчальних закладах [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 12.07.2006 р. № 964 : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/964-2006-%D0%BF (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

271. Про затвердження Порядку організації роботи з підготовки та реалізації проектів Twinning в Україні [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 07.02.2007 р. № 154 : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/154-2007-%D0%BF (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

272. Про затвердження Порядку призначення і виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності військовослужбовців, військовозобов’язаних та резервістів, які призвані на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори чи для проходження служби у військовому резерві [Електронний ресурс] : Постанова

Кабінету Міністрів України від 25.12.2013 р. № 975. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/975-2013-%D0%BF (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

273. Про затвердження Програми реалізації Концепції служби у військовому резерві Збройних Сил України [Текст] : наказ Міністра оборони України від 22.08.2012 р. № 560.

274. Про затвердження структури військового резерву людських ресурсів [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 12.11.2014 р. № 607 : за станом на 5 лют. 2015 р. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/607-2014-%D0%BF (дата звернення : 05.02.15). – Назва з екрана.

275. Про затвердження та введення в дію Організаційно-методичних вказівок командувача внутрішніх військ МВС України з підготовки військ на 2012 рік [Текст] : наказ командувача ВВ МВС України від 09.11.2011 р. № 494. – 51 с.

276. Про затвердження та введення в дію програми бойової та спеціальної підготовки особового складу частин і підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ МВС України [Текст] : наказ командувача ВВ МВС України від 18.10.2004 р. № 438. – 71 с.

277. Про затвердження форми звітності № 3-ПН "Інформація про попит на робочу силу (вакансії)" та Порядку її подання [Електронний ресурс] : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 31.05.2013 р. № 316. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0988-13#n20 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

278. Про затвердження чисельності громадян України, які підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків та забезпечення проведення призову у жовтні-листопаді 2007 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.09.2007 р. № 1114. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

279. Про затвердження чисельності громадян України, які підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків та забезпечення проведення призову

у жовтні-листопаді 2008 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.10.2008 р. № 877. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

280. Про затвердження чисельності громадян України, які підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків та забезпечення проведення призову у жовтні-листопаді 2009 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 12.08.2009 р. № 855. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

281. Про затвердження чисельності громадян України, які підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків та забезпечення проведення призову у жовтні-листопаді 2010 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 25.08.2010 р. № 729. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

282. Про затвердження чисельності громадян України, які підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків та забезпечення проведення призову у квітні-травні 2007 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 07.03.2007 р. № 427. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

283. Про затвердження чисельності громадян України, які підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків та забезпечення проведення призову у квітні-травні 2008 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 05.03.2008 р. № 156. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

284. Про затвердження чисельності громадян України, які підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків та забезпечення проведення призову у квітні-травні 2009 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 18.03.2009 р. № 214. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

285. Про затвердження чисельності громадян України, які підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків та забезпечення проведення призову

у квітні-травні 2010 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 02.03.2010 р. № 228. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

286. Про затвердження чисельності громадян України, які підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків та забезпечення проведення призову у жовтні-листопаді 2011 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.08.2011 р. № 818. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

287. Про затвердження чисельності громадян України, які підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків та забезпечення проведення призову у жовтні-листопаді 2012 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2012 р. № 777. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

288. Про затвердження чисельності громадян України, які підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків та забезпечення проведення призову у жовтні-листопаді 2013 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 04.09.2013 р. № 729. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

289. Про затвердження чисельності громадян України, які підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків та забезпечення проведення призову у квітні-травні 2011 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 02.03.2011 р. № 177. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

290. Про затвердження чисельності громадян України, які підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків та забезпечення проведення призову у квітні-травні 2012 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.03.2012 р. № 224. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

291. Про затвердження чисельності громадян України, які підлягають призову на строкову військову службу, обсягу видатків та забезпечення проведення призову

у квітні-травні 2013 року [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 06.03.2013 р. № 111-р. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

292. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи [Електронний ресурс] : Закон України від 08.07.2011 р. № 3668-VI : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3668-17 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

293. Про збільшення розмірів пенсій, призначених відповідно до Закону України "Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб" : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.04.2012 р. № 355 : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/355-2012-%D0%BF (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

294. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування [Електронний ресурс] : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2464-17 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

295. Про Збройні Сили України [Електронний ресурс] : Закон України від 06.12.1991 р. № 1934-XII : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1934-12 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

296. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію [Електронний ресурс] : Закон України від 21.10.1993 р. № 3543-XII : за станом на 5 лют. 2015 р. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3543-12 (дата звернення : 05.02.15). – Назва з екрана.

297. Про Національну гвардію України [Електронний ресурс] : Закон України від 13.03.2014 р. № 876-VII : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/876-18 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

298. Про оборону України [Електронний ресурс] : Закон України від 06.12.1991 р. № 1932-XII : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1932-12 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

299. Про оперативно-розшукову діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 18.02.1992 № 2135-XII : за станом на 10 бер. 2015 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2135-12 (дата звернення : 10.03.15). – Назва з екрана.

300. Про організаційне забезпечення миротворчої діяльності МВС України [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 07.12.2003 р. № 1490. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0277-04 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

301. Про основи національної безпеки України [Електронний ресурс] : Закон України від 19.06.2003 р. № 964-IV : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/964-15 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

302. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/go/875-12 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

303. Про Основні напрями зовнішньої політики України [Електронний ресурс] : Постанова Верховної Ради України від 02.07.1993 р. № 3360-XII : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3360-12 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

304. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб [Електронний ресурс] : Закон України від 09.04.1992 р. № 2262-XII : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2262-12 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

305. Про перерозподіл деяких видатків державного бюджету, передбачених Міністерству фінансів на 2014 рік, та виділення коштів з резервного фонду державного бюджету [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 04.06.2014 р. № 158. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/158-2014-%D0%BF (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

306. Про підвищення з 01.09.2012 року розмірів грошового забезпечення військовослужбовців внутрішніх військ МВС України [Текст] : розпорядження командувача внутрішніх військ МВС України від 20.09.2012 р. № Р-38. – 1 с.

307. Про підвищення з 01.10.2011 року розмірів грошового забезпечення [Текст] : розпорядження командувача внутрішніх військ МВС України від 20.09.2012 р. № Р-45. – 4 с.

308. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 10.12.2008 р. № 1153/2008. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1153/2008 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

309. Про Положення про проходження громадянами України служби у військовому резерві Збройних Сил України [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 29.10.2012 р. № 618/2012 : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/618/2012 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

310. Про професійний розвиток працівників [Електронний ресурс] : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

311. Про ратифікацію Договору про звичайні збройні сили в Європі та Угоди про принципи і порядок його виконання [Текст] : Постанова Верховної Ради України // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 37. – Ст. 551.

312. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 26 вересня 2008 р. Про невідкладні завдання щодо підвищення обороноздатності України

[Електронний ресурс] : Указ Президента України від 10.01.2009 р. № 2/2009. – Режим доступу : http://www.president.gov.ua/documents/8804.html (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

313. Про розвідувальні органи України [Електронний ресурс] : Закон України від 22.03.2001 № 2331-III : за станом на 10 бер. 2015 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2331-14 (дата звернення : 10.03.15). – Назва з екрана.

314. Про Службу безпеки України [Електронний ресурс] : Закон України від 25.03.1992 № 2229-XII : за станом на 10 бер. 2015 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2229-12 (дата звернення : 10.03.15). – Назва з екрана.

315. Про Службу зовнішньої розвідки України [Електронний ресурс] : Закон України від 01.12.2005 р. № 3160-IV : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3160-15 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

316. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей [Електронний ресурс] : Закон України від 20.12.1991 р. № 2011-XII : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2011-12 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

317. Про стан роботи щодо комплектування посад рядового, сержантського і старшинського складу за контрактом у з'єднаннях та військових частинах внутрішніх військ МВС України у 2007 році та завдання на 2008 рік [Текст] : наказ командувача внутрішніх військ МВС України від 29.01.2008 р. № 28. – 10 с.

318. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту [Електронний ресурс] : Закон України від 20.10.1993 р. № 3551 XII : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3551-12 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

319. Про строки проведення чергових призовів, чергові призови громадян України на строкову військову службу до внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України та звільнення в запас військовослужбовців у 2014 році

[Електронний ресурс] : Указ Президента України від 14.10.2013 р. № 562/2013. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/562/2013 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

320. Про структуру військового резерву людських ресурсів [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 18.10.2006 р. № 1426 : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1426-2006-%D0%BF (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

321. Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб [Текст] : Постанова Кабінету Міністрів України від 07.11.2007 р. № 1294 : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1294-2007-%D0%BF/page (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

322. Про участь України в міжнародних миротворчих операціях [Електронний ресурс] : Закон України від 23.04.1999 р. № 613-XIV : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/613-14 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

323. Про чисельність Збройних Сил України на 2000–2004 роки [Електронний ресурс] : Закон України від 07.12.2000 р. № 2128-III : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2128-14 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

324. Про чисельність Збройних Сил України на 2008 рік [Електронний ресурс] : Закон України від 12.08.2008 р. № 125-VI : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/125-17 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

325. Про чисельність Збройних Сил України на 2012 рік [Електронний ресурс] : Закон України від 20.09.2011 р. № 3742-VI : за станом на 10 черв. 2014 р. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3742-17 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

326. Проблеми управління процесом комплектування за контрактом у військовій частині (шифр "Контракт-2006") [Текст] : звіт про НДР (заключ.)

19.10.2006 / Акад. ВВ МВС України ; кер. В. І. Воробйов ; відп. викон. : М. М. Медвідь [та ін.]. – Х. , 2006. – 52 с. – Інв. № 14.

327. Проноза, А. В. "Дідівщина" як соціально-культурне явище: механізм та форми відтворення [Текст] : автореф. дис. … канд. соц. наук : спец. 22.00.03 "Соціальні структури та соціальні відносини" / А. В. Проноза ; Ін-т соціології НАН України. – К. , 2005. – 17 с.

328. Професійний відбір у внутрішні війська МВС України (шифр "Відбір") [Текст] : звіт про НДР (заключ.) 14.12.04 / Акад. ВВ МВС України ; кер. П. П. Круть ; викон. : М. М. Медвідь [та ін.]. – Х. , 2004. – 214 с. – Інв. № 173.

329. Професіоналізація української армії: громадська думка [Текст] // Додаток до журн. [Національна безпека і оборона. – 2008. – № 5]. – 12 с.

330. Проць, Р. О. "Захист відчизни" у системі військово-патріатичного виховання молоді [Текст] / Р. О. Проць // Наукові записки НДУ імені Миколи Гоголя. – Ніжин, 2014. – № 2. – С. 173–178. – (Серия " Психолого-педагогічні науки").

331. Радзієвський, І. А. Трансформація системних характеристик державного управління в умовах глобалізації [Текст] : автореф. дис. … канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.01 "Теорія та історія державного управління" / І. А. Радзієвський ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К. , 2007. – 16 с.

332. Разумцев, О. Г. Комплектування Збройних Сил України: досвід, проблеми, перспективи [Електронний ресурс] / О. Г. Разумцев // Офіційний веб-сайт Національного інституту українсько-російських відносин. – Режим доступу : http://www.niurr.gov.ua/ukr/publishing/panorama3_4/razum_t.htm (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

333. Ратніков, Д. Г. Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу найманих працівників в умовах глобалізації [Текст] : автореф. дис. … канд. екон. наук : спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Д. Г. Ратніков ; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України. – К. , 2010. – 24 с.

334. Регіональна міграційна політика та механізми її реалізації [Текст]: монографія / НАН України, Ін-т регіональних дослідж.; наук. ред. У. Я. Садова. – Л. : ІРД НАН України, 2011. – 528 с. – (Серія "Проблеми регіонального розвитку").

335. Регіони України [Текст] : стат. зб. / за ред. О. Г. Осавуленка. – К. : Держкомстат України, 2007. – Ч. 1. – 317 с.

336. Результати соціально-психологічних досліджень "Особливості морально-психологічного стану особового складу військових частин Центрального територіального командування внутрішніх військ МВС України" [Текст] : звіт про НДР (заключ.) 2011 / Акад. ВВ МВС України ; кер. І. І. Приходько ; викон. : В. В. Рютін [та ін.]. – Х., 2011. – 91 с.

337. Результати соціально-психологічних досліджень "Особливості морально-психологічного стану особового складу військових частин Західного територіального командування внутрішніх військ МВС України" [Текст] : звіт про НДР (заключ.) 2011 / Акад. ВВ МВС України ; кер. І. І. Приходько ; викон. : В. В. Рютін [та ін.]. – Х. , 2011. – 135 с.

338. Результати соціально-психологічних досліджень "Особливості морально-психологічного стану особового складу військових частин Кримського територіального командування внутрішніх військ МВС України" [Текст] : звіт про НДР (заключ.) 2011 / Акад. ВВ МВС України ; кер. І. І. Приходько ; викон. : В. В. Рютін [та ін.]. – Х. , 2011. – 95 с.

339. Результати соціально-психологічних досліджень "Особливості морально-психологічного стану особового складу військових частин Північного територіального командування внутрішніх військ МВС України" [Текст] : звіт про НДР (заключ.) 2012 / Акад. ВВ МВС України ; кер. І. І. Приходько ; викон. : В. В. Рютін [та ін.]. – Х. , 2012. – 95 с.

340. Результати соціально-психологічних досліджень "Особливості морально-психологічного стану особового складу військових частин Східного територіального командування внутрішніх військ МВС України" [Текст] : звіт про НДР (заключ.) 2011 / Акад. ВВ МВС України ; кер. І. І. Приходько ; викон. : В. В. Рютін [та ін.]. – Х. , 2011. – 135 с.

341. Результати соціально-психологічних досліджень "Особливості морально-психологічного стану особового складу військових частин спеціального призначення внутрішніх військ МВС України 3028 та 3029" [Текст] : звіт про НДР (заключ.) 2012 / Акад. ВВ МВС України ; кер. І. І. Приходько ; викон. : О. О. Пархоменко [та ін.]. – Х. , 2012. – 95 с.

342. Результати соціально-психологічних досліджень "Особливості морально-психологічного стану особового складу військових частин внутрішніх військ МВС України 3021, 3024 Центрального територіального командування та 3022 Східного територіального командування " [Текст] : звіт про НДР (заключ.) 2012 / Акад. ВВ МВС України ; кер. І. І. Приходько ; викон. : О. С. Колісніченко [та ін.]. – Х. , 2012. – 56 с.

343. Решетник, С. Н. Экспериментальное исследование подготовки будущих офицеров внутренних войск МВД Украины к служебной деятельности [Електронний ресурс] / С. Н. Решетник // Социосфера. – 2013. – № 4. – Режим доступу : http://sociosphera.com/publication/journal/2013 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

344. Ринажевський, Б. М. Адміністративно-правове регулювання діяльності Військової служби правопорядку у Збройних Силах України [Текст] : автореф. дис. … д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 "Адміністративне право і процес ; фінансове право ; інформаційне право" / Б. М. Ринажевський ; Харк. нац. ун-т внутрішніх справ. – Х. , 2010. – 20 с.

345. Риндзак, О. Т. Оцінювання ефективності соціальних програм соціологічними методами [Текст] / О. Т. Риндзак // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 1 (19). – С. 89–99.

346. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи : монографія [Текст] / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко ; за наук. ред. В. В. Онікієнка ; Нац. акад. наук України, Рада по вивч. продукт. сил України. – К. : РВПС України, 2007. – 286 с.

347. Розпорядження командувача внутрішніх військ МВС України від 12.06.2010 р. № 3/21/3–3251 [Текст]. – 1 с.

348. Розпорядження командувача внутрішніх військ МВС України від 22.01.2008 р. № 3/21/3–276 [Текст]. – 1 с.

349. Ромаскевич, С. Спосіб комплектування Збройних Сил України – питання вирішене? [Текст] / С. Ромаскевич, Ю. Юрчина // Національна безпека і оборона. – 2008. – № 5. – С. 63–66.

350. Русский сайт французского Иностранного легиона [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://legionetrangere.ru (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

351. Рынок недвижимости Украины 2007 [Текст] : аналітичні матеріали / под ред. А. Бондаренко. – К. : VIP, 2008. – 109 с.

352. Саймон, Г. Рациональность как процесс и продукт мышления [Текст] / Г. Саймон // THESIS, 1993. – Вып. 3. – Т. 1. – С. 18–26.

353. Сардак, С. Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі [Текст] / С. Е. Сардак // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 12. – С. 132–139.

354. Саріогло, В. Г. Оцінювання результатів державних соціальних програм: актуальність, методологія, інструментарій [Текст] / В. Г. Саріогло // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 1 (19). – С. 57–66.

355. Семикіна, М. В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення [Текст] / М. В. Семикіна // Збірник наукових праць Кіровоградського НТУ. – Кіровоград, 2009. – № 15. – С. 11–20.

356. Семів, Л. К. Регіональна політика: людський вимір [Текст]: монографія / Л. К. Семів. – Л.: ІРД НАН України, 2004. – 392 с.

357. Семів, Л. К. Регіональна політика розвитку людських ресурсів в умовах трансформації економіки України [Текст] : дис. … д-ра екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Л. К. Семів; Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2004. – 432 с.

358. Семикіна, М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання [Текст] : монографія / М. В. Семікина, Л. А. Коваль. – Кіровоград : Степ, 2002. – 212 с.

359. Середенко, М. М. Аналіз втрат мобілізаційних ресурсів, напрямки та перспективи розвитку системи комплектування Збройних Сил України військовозобов'язаними та резервістами [Текст] / М. М. Середенко, Г. В. Єфімов, О. О. Фуртес // Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил ім. Івана Кожедуба. – Х. : ХУПС, 2013. – Вип. 4 (37). – С. 28–34.

360. Ситник, Г. П. Державне управління національною безпекою України [Текст] : монографія / Г. П. Ситник. – К. : НАДУ, 2004. – 408 с.

361. Ситник, Г. П. Інституційно-цивілізаційна парадигма дослідження проблем та державно-управлінських аспектів забезпечення національної безпеки [Електронний ресурс] / Г. П. Ситник // Офіційний веб-сайт Асоціації розвитку та безпеки. – Режим доступу : http://www.dsaua.org (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

362. Ситник, Г. П. Державне управління у сфері забезпечення національної безпеки України: теорія і практика [Текст] : автореф. дис. … д-ра наук з держ. упр. : спец. 25.00.01 "Теорія та історія державного управління" / Г. П. Ситник ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К. , 2004. – 29 с.

363. Сірий, С. В. Соціально-політичний контекст локальних війн і воєнних конфліктів в умовах глобалізації [Текст] : автореф. дис. … канд. політ. наук : спец. 23.00.04 "Політичні проблеми міжнародних систем та глобального розвитку" / С. В. Сірий ; Військ. ін-т Київ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. – К. , 2007. – 16 с.

364. Скібіцький О. М. Розгляд теоретичних основ управління людським потенціалом [Текст] / О. М. Скібіцький // Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. – О., 2013. – Вип. 2. – Т. 18. – С. 49–58.

365. Словарь военных терминов [Електронний ресурс] / сост. А. М. Плехов, С. Г. Шапкин. – М. : Воениздат, 1988. – Режим доступу : http://enc-dic.com/military/Geroizm-2158.html (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

366. Слющинський, Б. В. Міжкультурна комунікація в багатонаціональному регіоні України [Текст] : автореф. дис. ... д-ра соц. наук : 22.00.04 "Спеціальні та галузеві соціології" / Б. В. Слющинський ; Ін-т соціол. НАН України. – К. , 2010. – 29 с.

367. Смолянюк, В. Ф. Військова могутність сучасної Української держави (політологічний аналіз) [Текст] : автореф. дис. … д-ра політ. наук : спец. 23.00.02 "Політичні інститути та процеси" / В. Ф. Смолянюк ; Ін-т держави та права ім. В. М. Корецького НАН України. – К. , 2001. – 25 с.

368. Советская военная энциклопедия [Текст] / под ред. А. А. Гречко ; пред. гл. ред. комиссии Н. В. Огарков. – М. : Воениздат, 1979. – Т. 7. – 687 с.

369. Соглашение о принципах комплектования Объединенных вооруженных сил Содружества Независимых Государств и прохождения в них военной службы [Електронний ресурс] : угода, міжнародний документ від 20.03.1992 р. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/997_112 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

370. Соглашение о принципах комплектования Пограничных войск Содружества и прохождения в них военной службы [Електронний ресурс] : угода, міжнародний документ від 15.05.1992 р. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/997_124 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

371. Соціально-економічний розвиток регіонів України. Січень-червень 2007 року. Міністерство економіки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.me.gov.ua/file/link/107559/file/01-08_2007.ppt (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

372. Статевовікова піраміда населення України [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу : http://www.lv.ukrstat.gov.ua/dem/SWF/dani/age/age1.php (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

373. Степанов, М. Система социального обеспечения в Народно-освободительной армии Китая [Текст] / М. Степанов // Зарубежное военное обозрение. – 2013. – № 8. – С. 33–39.

374. Стеченко, Д. М. Теоретичні аспекти регулювання міських ринків праці в регіоні [Текст] / Д. М. Стеченко, А. В. Григорович // Вісник Хмельницького

інституту регіонального управління та права : зб. наук. пр. – Хмельницький, 2002. – № 3. – С. 215–219.

375. Стратегічне управління військово-технічним співробітництвом в інтересах забезпечення воєнної безпеки України [Текст] : монографія / В. М. Бегма, О. М. Загорка, В. О. Косевцов, В. М. Шемаєв ; за заг. ред. І. С. Руснака ; Рада нац. безпеки і оборони України; Ін-т пробл. нац. безпеки ; Нац. акад. оборони України. – К. : ІПНБ, НАОУ, 2005. – 224 с.

376. Стратегія розвитку молодіжного сегмента ринку праці України та забезпечення зайнятості молоді [Текст] : звіт про НДР (заключ.) 27.11.2006 / РВПС України НАН України ; кер. В. Л. Кравченко ; викон. Т. А. Заяць. – № ДР 0105U008187. – К., 2006. – 209 с.

377. Суверенна Україна: вирішальні кроки до цивілізаційного світу [Текст] : монографія / М. А. Швайка, В. І. Троненко, М. М. Медвідь та ін. ; за заг. ред. В. І. Троненка. – К. : КиМУ, 2014. – 475 с.

378. Сурмін, Ю. П. Майстерня вченого [Текст] : підруч. для науковця / Ю. П. Сурмін. – К. : Навч.-метод. центр "Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні", 2006. – 302 с.

379. Сучасний словник із суспільних наук [Текст]/ за ред. О. Г. Данильяна, М. І. Панова. – Х.: Прапор, 2006. – 432 с.

380. Танчин, І. З. Соціологія [Текст] : навч. посіб. / І. З. Танчин. – К. : Знання, 2008. – 351 с.

381. Тарасов, О. В. Моделювання процесу проведення рекламних кампаній культурно-масових заходів [Електронний ресурс] / О. В. Тарасов, М. А. Бакіров // Системи обробки інформації. – 2012. – Т. 1. – Вип. 4. – С. 68–71. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/soi_2012_1_4_18.pdf (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

382. Тенденції ринку нерухомості України: реалії та прогнози. 2007–2013 [Текст] : монографія / за ред. О. І. Драпіковського, І. Б. Іванової. – К. : "Арт Економі", 2012. – 240 с.

383. Теоретико-методологічні основи забезпечення національної безпеки України : монографія : у 7 т. Т. 4 : Военна безпека держави і шляхи її забезпечення / В. Ю. Богданович, І. Ю. Свида, Є. Д. Скулиш ; за заг. ред. Є. Д. Скулиша. – К. : Наук.-вид. відділ НА СБ України, 2012. – 464 с.

384. Тер-Минасова, С. Г. Язык и межкультурная коммуникация [Текст] : учеб. пособие / С. Г. Тер-Минасова. – М. : Слово/Slovo, 2000. – 624 с.

385. Тіхонов, Г. М. Я б до армії пішов … [Текст] / Г. М. Тіхонов // Оборонний вісник. – 2013. – № 2. – С. 28–31.

386. Тополін, І. Іноземний легіон [Електронний ресурс] / І. Тополін // ОГО. – № 644. – 2003. – 28 січ. – Режим доступу : http://ogo.rv.ua/articles/view/2003-01-28/1958.html (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

387. Торічний, О. В. Педагогічні засади формування готовності юнаків загальноосвітніх навчальних закладів до обрання професії офіцера під час вивчення навчальної дисципліни "Захист відчизни" [Текст] / О. В. Торічний // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – 2013. – № 6 (32). – С. 119–127.

388. Тробюк, В. І. Обґрунтування створення необхідних умов для забезпечення підготовки командирів снайперських груп в Академії внутрішніх військ МВС України [Текст] / В. І. Тробюк, М. М. Медвідь, Є. С. Яковенко // Перспективи військової освіти і науки : матеріали тез доп. наук. конф., м. Одеса, 16–17 жовтня 2013 р. / Військ. акад. – О., 2013. – С. 219, 220.

389. Україна в системі міжнародної безпеки [Текст] : монографія / О. С. Бодрук, М. А. Ожеван, Б. О. Парахонський та ін. ; за заг. ред. О. С. Власика ; Нац. ін-т пробл. міжнар. безпеки. – К. : Фоліант : Стилос, 2009. – 572 с.

390. 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.

391. Управління людськими ресурсами (Понятійно-термінологічний словник) [Текст] : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / за ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. – К. : МАУП, 2006. – 496 с.

392. Усков, С. В. Формування професійних умінь курсантів у процесі спеціальної техніко-тактичної підготовки у вищих навчальних закладах МВС України [Текст] : дис. … канд. пед. наук : спец. 13.00.02 "Теорія та методика навчання (загальновійськові та військово-спеціальні дисципліни)" / С. В. Усков ; Нац. ун-т оборони України. – К., 2010. – 241 с.

393. Федірко, Н. В. Індикатори оцінювання ефективності програм державної соціальної допомоги сім'ям з дітьми [Текст] / Н. В. Федірко // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 1 (19). – С. 66–77.

394. Філоненко, Г. В. Організаційно-правові аспекти взаємодії Державної служби зайнятості з роботодавцями [Електронний ресурс] / Г. В. Філоненко // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2011. – № 17 (171). – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_17/Filonenko.pdf (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

395. Фінансування Збройних Сил необхідно збільшити до 5 % ВВП – нардеп [Електронний ресурс] // Військова панорама. – 2013. – 15 жовт. – Режим доступу : http://wartime.org.ua/7871-fnansuvannya-zbroynih-sil-neobhdno-zblshiti-do-5-vvp-nardep.html (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

396. Формирование у граждан готовности к военной службе и к выполнению служебно-боевых задач в условиях глобализации [Текст] / М. М. Медвидь, В. М. Демянишин, Е. С. Яковенко, Я. В. Павлов // ძალადასაზოგადოება (ისტორია, თეორია, პრაქტიკა) [Влада і суспільство (історія, теорія, практика)]. – 2014. – № 2 (30). – С. 48–60.

397. Хаджирадева, С. К. Науково-практичний коментар щодо положень проекту "Типового порядку оцінювання результатів службової діяльності державних службовців" [Текст] / С. К. Хаджирадева // Публічне управління: теорія і практика. – 2012. – № 2 (10). – С. 116–118.

398. Хамидуллин, Р. Х. Дополнительная подготовка сотрудников специальных подразделений МВД РФ к исполнению служебно-боевых задач в экстремальных условиях [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.01 "Общая

педагогика, история педагогики и образования" / Р. Х. Хамидуллин ; Ин-т педагогики и психологии проф. образования Рос. акад. образования. – Казань, 2009. – 23 с.

399. Хацановський, В. С. Методична система підготовки особового складу Збройних Сил України до миротворчої діяльності [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / В. С. Хацановський ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2010. – 20 с.

400. Храмчихин, А. А. Почему востребованы универсальные солдаты [Текст] / А. А. Храмчихин // Независимое военное обозрение. – № 2 (599). – 2010. – 22–28 янв. – С. 1, 10, 11.

401. Цвігун, І. А. Дослідження демографічної безпеки: інституціональний підхід [Текст] / І. А. Цвігун, В. Я. Брич // Інноваційна економіка. – 2014. – № 6. – С. 20–24.

402. Цифры и факты о текущих операциях ООН по поддержанию мира (состоянием на 28 февраля 2010 года) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://un.org/russian/peace/pko/facts.htm (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

403. Черноруцкий, И. Г. Методы принятия решений [Текст] : учеб. пособие / И. Г. Черноруцкий. – СПб : БХВ-Петербург, 2005. – 416 с.

404. Черняк, О. І. Конвергенція витрат на оборонний комплекс та економічним розвитком країни [Текст] / О. І. Черняк, Г. О. Харламова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – К., 2013. – № 2 (31). – С. 36–41.

405. Число й будова людности України [Текст] : енцикл. українознавства. – Мюнхен, Нью-Йорк, 1949. – Т. 1. – С. 133–138.

406. Чорна, Л. О. Концепція регіональної політики зайнятості населення [Електронний ресурс] / Л. О. Чорна // Ефективна економіка. – 2012. – № 6. – Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

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

408. Шевчук, П. Є. Закономірності формування статево-вікової структури населення України [Текст] / П. Є. Шевчук та Г. Ю. Швидка // Демографія і соціальна економіка. – 2009. – № 2 (12). – С. 39–47.

409. Шевчук, П. Є. Прогноз рівня освіти населення України до 2050 р. [Текст] / П. Є. Шевчук, Г. Ю. Швидка // Демографія і соціальна економіка. – 2007. – № 1. – С. 85–96.

410. Шиманська, К. В. Соціальна відповідальність в контексті відносин "працівник-роботодавець": проблеми облікового відображення [Текст] / К. В. Шиманська // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу : міжнар. зб. наук. пр.– Житомир : ЖДТУ, 2008. – Вип. 3 (12). – С. 444–456. – (Серія "Бухгалтерський облік, контроль і аналіз").

411. Шляхи вдосконалення наукового супроводу службово-бойової діяльності сил охорони правопорядку [Текст] / І. О. Кириченко, В. Ю. Богданович, О. М. Шмаков та ін. // Честь і закон. – 2009. – № 1. – С. 3–23.

412. Шмаков, О. М. Словник офіцера внутрішніх військ з воєнно-наукових питань [Текст] / О. М. Шмаков. – 5-те вид., переробл. і доповн. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2009. – 518 с.

413. Шмаков, О. М. Сили охорони правопорядку в службово-бойовій діяльності силових структур [Текст] / О. М. Шмаков // Честь і закон. – 2013. – № 2. – С. 27–30.

414. Штанська, О. В. Взаємодія органів державної влади й організацій громадського суспільства у сфері зайнятості молоді: регіональний аспект [Електронний ресурс] / О. В. Штанська // Держава та регіони : наук.-виробн. журн. – 2009. – № 3. – (Серія "Державне управління"). – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_Gum/Dtr/du/2009_3/files/DU309_29.pdf (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

415. Шукіс, І. З. Проблеми становлення рекрутингових агентств у період фінансово-економічної кризи в Україні [Текст] / І. З. Шукіс, В. В. Скрипнік, Я. С. Стовпа // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії : зб. наук. пр. – Д., 2009. – № 2. – С. 11–16. – (Серія "Економічні науки").

416. Щербак, В. Г. Кадрові ризики в системі менеджменту персоналу [Текст] / В. Г. Щербак, О. П. Пугачов // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 2. – С. 12–16.

417. Щербак, В. Г. Парадигма глобального менеджменту в системі управління людськими ресурсами у транснаціональних корпораціях [Текст] / В. Г. Щербак, О. В. Щербак // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1. – С. 16–20.

418. Экономика [Текст] : толковый словарь / Дж. Блэк ; общая ред. : И. М. Осадчая. – М. : ИНФРА-М ; Весь Мир, 2000. – 847 с.

419. Я хочу, щоб в Україні була потужна, боєздатна, професійна контрактна армія [Електронний ресурс] // Голос столиці. – 2013. – 7 жовт. – Режим доступу : http://www.grytsenko.com.ua/press/view-ja-khochu-shchob-v-ukrajini-bula-potuzhna-bojezdatna-profesiyna-kontraktna-armija.html (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

420. Яворська, В. Деформації статевовікової структури населення та їх наслідки –демографічні хвилі у регіональних геодемографічних процесах [Текст] / В. Яворська // Часопис соціально-економічної географії. – 2013. – Вип. 14. – С. 39–45.

421. 1 вересня минає 74 роки від початку Другої світової війни [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ridna.ua/2013/09/1-veresnya-mynaje-74-roky-vid-pochatku-druhoji-svitovoji-vijny/ (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

422. Blake, J. A. Death by Hand Grenade: Altruistic Suicide in Combat [Електронний ресурс] / J. A. Blake // Suicide Life Threat Behav. – 1978. – P. 46–59. – Режим доступу : http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/675772 (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

423. Bouthoul, G. L’infanticide différé (deferred infanticide) [Текст] / G. Bouthoul. – Paris, 1970. – 254 p.

424. Cam, G. Propositions visant à la révision du système de déroulement des carrières: compte-rendu de l’activité 3.4 du projet de jumelage, intitulé "Introduction et développement d’une gestion de qualité dans la police Ukrainienne" [Текст] / G. Cam, E. Fevre // Rapport TACIS UA/2007/PCA/JH/10, 2009. – P. 7.

425. Easterlin, R. A. Population, labor force and long swings in economic Growth: The american experi-ence [Текст] / R. A. Easterlin. – Princeton : Princeton University Press, 1968. – 291 p.

426. Fevre, E. Évaluation du système d'un déroulement de carrière sous-dossier troupes de l'interrieur d'Ukraine: compte-rendu de l'activité 3.3 du projet de jumelage, intitulé "Introduction et développement d'une gestion de qualité dans la police Ukrainienne" [Текст] / E. Fevre // Rapport TACIS UA/2007/PCA/JH/10, 2009. – P. 23.

427. Fuller, G. The Demographic Backdrop to Ethnic Conflict: A Geographic Overview [Текст] / G. Fuller // In CIA. The Challenge of Ethnic Conflict to National and International Order in the 1990s. – Washington, 1995. – pp. 151–154.

428. Furnham, A. Personality and intelligence at work: exploring and explaining individualdifferences at work [Текст] / A. Furnham. – New York : Taylor & Francis e-Library, 2008. – 416 p.

429. Gerasymenko, G. V. Social Policy in Modern Social Challenges: Goals and Principles of Realization [Текст] / G. V. Gerasymenko // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2 (20). – С. 21–27.

430. Goldstone, J. A. Revolution and Rebellion in the Early Modern World [Текст] / J. A. Goldstone. – Berkeley/Los Andgeles/Londen, University of California Press, 1991. – 608 p.

431. Gunnar, H. Söhne und Weltmacht: Terror im Aufstieg und Fall der Nationen [Текст] / H. Gunnar. – Piper : Munich, 2008. – 189 p.

432. Inglebert, X. Atelier destiné à partager les expériences françaises et européennes de plans pluriannuels d'action pour la gestion des affaires de sécurité: compte-rendu de l'activité 1.7 du projet de jumelage, intitulé "Introduction et développement d'une gestion de qualité dans la police Ukrainienne" [Текст] / X. Inglebert, L. Tavel // Rapport TACIS UA/2007/PCA/JH/10, 2009. – P. 24.

433. Lemesarait, A. L'examen de la critère d'acquisition: compte-rendu de l'activité 3.2 du projet de jumelage, intitulé "Introduction et développement d'une gestion de qualité dans la police Ukrainienne" [Текст] / A. Lemesarait, J.-P. Levalle // Rapport TACIS UA/2007/PCA/JH/10, 2008. – P. 18.

434. Lemesarait, A. Le passage au service militaire en vertu du contrat: compte-rendu de l'activité 3.8 du projet de jumelage, intitulé "Introduction et développement d'une gestion de qualité dans la police Ukrainienne" [Текст] / A. Lemesarait, J. Sarrait // Rapport TACIS UA/2007/PCA/JH/10, 2008. – P. 13.

435. Penc, J. Kreatywne kierowanie [Текст] / J. Penc, Warszawa: Agencja wydawnicza "Placet", 2000. – 348 p.

436. Pizam, A. (editor in chief). The International Encyclopedia of Hospitality Management [Текст] / A. Pizam, Oxford: Butterworth Heinemann, 2005.

437. Portal seven [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://portalseven.com/employment (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

438. Sen A. Development as Capability Expansion [Текст] / Human Development and the International Development Strategy for the 1990s. – London, 1990.

439. Sparrow, P. Globalizing human resource management [Текст] / P. Sparrow, Ch. Brewster, H. Harris, London: Routledge, 2004.

440. Stockholm International Peace Research Institute [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.sipri.org (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

441. The Recession of 1973–75 in the U.S. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.sjsu.edu/faculty/watkins/rec1974.htm (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

442. Tracey, W. R. The Human Resources Glossary: The Complete Desk Reference for Hr Executives, Managers, and Practitioners [Текст] / W. R. Tracey, 3rd ed. Boca Raton, Fla.: Saint Lucie Pr, 2004. – 824 p.

443. U.S. Census Bureau [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.census.gov (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

444. Wolf, M. The world's hunger for public goods [Електронний ресурс] / M. Wolf // The Financial Times. – 25.01.2012. – Режим доступу : http://www.ft.com (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

Додаток А

Відомості про стан злочинності у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України протягом 2001–2010 рр.

Таблиця А.1

Відомості про стан злочинності у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України протягом 2001–2010 рр.

Показник			Рік										Усього
			2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
Військові злочини			*468*	*434*	*419*	*463*	*339*	*293*	*296*	*254*	*259*	*277*	*3 502*
Із них	Порушення статутних правил взаємовідносин		166	157	175	206	153	138	137	118	121	146	1 517
	Перевищення влади		198	173	136	134	103	82	85	74	76	69	1 130
	У т. ч.	Із застосуванням насильства	104	104	108	123	83	73	74	62	62	62	855
Загальнокримінальні злочини			*24*	*24*	*18*	*13*	*16*	*13*	*4*	*9*	*9*	*3*	*133*
Із них	Умисне вбивство		9	13	11	6	6	6	2	3	3	2	61
	Умисне тяжке тілесне ушкодження		15	11	7	7	10	7	2	6	6	1	72
Усього			***492***	***458***	***437***	***476***	***355***	***306***	***300***	***263***	***268***	***280***	***3 635***

Примітка. Таблицю складено автором за інформацією, наданою Головним управлінням військових прокуратур Генеральної прокуратури України.

Додаток Б

Професійна перепідготовка військовослужбовців Збройних Сил України у 2012 р.

Таблиця Б.1

Професійна перепідготовка військовослужбовців Збройних Сил України у 2012 р.

Назва проекту	Джерело фінансування	Партнери, навчальні заклади	Напрям перепідготовки	Місце, де проводилися курси	Результат (к-ть осіб)
Проект НАТО з перепідготовки військово-службовців	НАТО	Британська Рада, Інститут Гете, Навчальний центр Ліги офіцерів Севастополя, Міжнародний інститут бізнес-освіти Київського національного економічного університету, Чернігівський центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ та організацій, Хмельницький національний університет, Львівський інститут Міжрегіональної академії управління персоналом, Кіровоградський національний технічний університет, Українсько-Баварський менеджмент-тренінг центр (м. Одеса), Севастопольський національний технічний університет	Мовні курси: – англійська мова; – німецька мова Перепідготовка за спеціальностями: – інформаційні технології в бізнесі; – економіка підприємства; – менеджмент підприємницької діяльності; – менеджмент з рекламно-видавничої діяльності; – маркетинг на ринку товарів та послуг; – менеджмент готельного та туристичного бізнесу; – менеджмент охоронної діяльності; – менеджмент фінансової та економічної діяльності; – фінансово-економічна безпека; – маркетинговий менеджмент; – спецкурс для військових моряків	Київ, Севастополь, Сімферополь, Миколаїв, Харків, Рівне, Чернігів, Львів, Одеса, Херсон, Саки, Дніпро-петровськ, Інкерман, Полтава, Десна, Чернівці, Тернопіль, Феодосія, Любимівка, Євпаторія, Самбір, Броди, Яворів, Володимир-Волинський, Очаків	650
Проект трастового фонду НАТО – у межах Програми "Партнерство заради миру"	Трастовий Фонд НАТО (Нідерланди, Данія, Люксембург, Польща, Чехія, Болгарія)	Хмельницький національний університет, Міжгалузевий інститут післядипломної освіти при Національному технічному університеті "Харківський політехнічний інститут"	Перепідготовка за спеціальностями: – менеджмент підприємницької діяльності; – маркетинг на ринку товарів і послуг; – комп'ютерні технології в економічних системах; – комп'ютерні системи та мережі; – графічний дизайн та реклама; – апаратура зв'язку, теле- та радіомовлення	Івано-Франківськ, Хмельницький, Харків, Озерне	292

Продовження таблиці Б.1

Назва проекту	Джерело фінан-сування	Партнери, навчальні заклади	Напрям перепідготовки	Місце, де проводилися курси	Результат (к-ть осіб)
Проект ОБСЄ "Допомога в соціальній адаптації звільненим військово-службовцям Збройних Сил України"	ОБСЄ	Севастопольський економіко-гуманітарний інститут Таврійського національного університету, Мелітопольський інститут державного і муніципального управління Класичного приватного університету, Національний університет водного господарства та природокористування, Феодосійська фінансово-економічна академія, Євпаторійський філіал Харківської фінансово-економічної академії, Чорноморський державний університет імені Петра Могили, Херсонський інститут Міжрегіональної академії управління персоналом, Білоцерківський інститут економіки та управління, Сумський державний університет, Університет сучасних знань, Вінницьке навчально-наукове виробниче об'єднання "Комплекс-1", Агротехнічний коледж Уманського національного університету садівництва, Львівський інститут Міжрегіональної академії управління персоналом, Житомирська філія Міжрегіональної академії управління персоналом	Перепідготовка за спеціальностями: – економіка малого підприємства; – організація та управління підприємствами малого та середнього бізнесу; – менеджмент і адміністрування; – менеджмент малого підприємства; – менеджмент туристичної діяльності; – менеджмент управління персоналом; – інформаційний менеджмент; – менеджмент готельного та туристичного бізнесу; – менеджмент фінансово-економічної безпеки; – комп'ютерні технології в бізнесі; – менеджмент безпеки бізнесу	Вінниця, Одеса, Мирний, Євпаторія, Новофедорівка, Миколаїв, Херсон, Біла Церква, Суми, Бердичів, Севастополь, Балаклава, Мелітополь, Феодосія, Рівне, Новоозерне, Чорноморське, Львів, Перевальне, Умань	708

Продовження таблиці Б.1

Назва проекту	Джерело фінан-сування	Партнери, навчальні заклади	Напрям перепідготовки	Місце, де проводилися курси	Результат (к-ть осіб)
Проект "Україна–Норвегія"	Уряд Коро-лівства Норвегія	Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, Севастопольський економіко-гуманітарний інститут Таврійського Національного Університету імені В. І. Вернадського, Севастопольський національний університет ядерної енергії і промисловості, Класичний приватний університет (м. Запоріжжя), Мелітопольський інститут державного і муніципального управління Класичного приватного університету, Університет “КРОК”, Національний університет імені Тараса Шевченка	Перепідготовка за спеціальностями: – економіка малого підприємства; – організація малого бізнесу; – організація і управління безпекою бізнесу на підприємствах України; – організація туризму; – інформаційні технології у бізнесі; – менеджмент безпеки бізнесу; – оцінка нерухомості; – страховий бізнес; – інформаційний менеджмент; – менеджмент і адміністрування; – організація морських перевезень; – операції з нерухомим майном; – телекомунікаційні системи та мережі	Севастополь, Сімферополь, Судак, Алушта, Чорноморське, Запоріжжя, Київ, Мелітополь, Перевальне, Джанкой, Партеніт, Новоозерне, Євпаторія	807

Примітка. Таблицю запозичено [31].

ДОДАТОК В

Укомплектованість військових посад рядового, сержантського та старшинського складу військових частин внутрішніх військ МВС України контрактним способом

Таблиця В.1

Укомплектованість військових посад рядового, сержантського та старшинського складу військових частин внутрішніх військ МВС України контрактним способом протягом 2008 р.

№ в/ч	Місце дислокації	Укомплектованість військових посад контрактним способом, %											
		січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
3011	м. Кривий Ріг	40,6	40,8	41,2	41,4	42,2	42,7	43,5	43,2	42,8	43,0	43,3	43,6
3021	м. Дніпропетровськ	22,0	22,5	22,2	22,0	23,0	23,4	23,4	22,5	21,8	22,0	22,5	21,8
3024	м. Павлоград	35,2	36,6	36,7	36,7	37,2	37,2	36,6	36,4	36,4	35,8	35,6	35,0
3036	м. Дніпропетровськ	37,1	37,1	37,1	36,5	35,5	38,6	38,1	37,6	37,3	37,1	37,6	37,6
3052	м. Полтава	52,3	54,3	53,4	54,0	53,4	54,0	54,0	53,4	52,9	51,7	50,6	50,0
3054	м. Дніпропетровськ	25,1	25,1	25,1	25,4	25,4	24,1	23,7	25,8	25,8	25,2	25,2	23,1
3059	м. Кременчук	43,2	45,5	46,2	45,5	47,0	48,5	43,9	44,7	43,9	44,7	43,2	47,0
3037	м. Донецьк	36,5	36,2	36,5	37,0	36,3	36,2	36,0	34,9	35,1	34,1	33,7	32,7
3035	м. Луганськ	34,9	34,8	34,8	35,1	35,5	35,5	34,9	34,3	33,4	33,0	32,7	32,9
3057	м. Маріуполь	39,4	40,2	39,8	40,2	41,8	42,2	42,6	42,2	42,2	41,8	40,3	40,8
3022	м. Шостка	81,3	83,2	84,9	85,7	84,3	86,3	86,1	83,3	84,2	84,8	84,6	83,9
3023	м. Донецьк	18,8	18,8	18,8	18,6	18,6	18,9	18,8	19,3	18,7	18,8	19,0	20,1
3004	м. Донецьк	28,0	27,4	27,4	27,7	27,2	27,5	26,9	26,9	26,3	26,9	26,6	26,6
3005	м. Харків	45,2	46,4	46,4	46,4	46,6	47,3	47,1	46,8	46,2	46,6	46,3	46,2
3051	м. Суми	46,4	47,7	47,7	48,1	48,1	48,2	47,8	47,0	46,2	45,3	46,3	47,2
3002	м. Львів	47,1	48,7	48,6	49,0	49,2	48,8	48,3	48,4	48,9	48,8	48,9	47,3
4114	м. Львів	51,0	52,2	53,1	53,1	53,7	55,7	56,0	55,9	56,1	56,1	55,8	53,5
1141	м. Луцьк	64,4	63,5	63,9	63,5	63,5	65,7	66,5	65,7	66,1	63,9	63,9	63,1
1241	м. Івано-Франківськ	47,6	47,7	48,4	48,7	49,4	49,6	48,7	48,7	49,9	50,1	50,6	50,9
3008	м. Вінниця	55,4	56,6	56,4	56,4	56,4	58,0	58,0	57,1	57,4	58,2	58,2	57,7
3028	м. Калинівка	90,1	90,7	90,4	90,1	89,5	89,5	85,5	86,7	86,1	86,7	89,1	88,2
3053	м. Хмельницький	54,0	54,7	55,0	55,4	55,8	54,7	55,0	55,4	56,1	56,5	56,5	53,6
3009	м. Сімферополь	35,1	34,6	34,0	33,8	36,3	36,2	35,1	34,1	34,0	34,1	34,9	34,1
4125	м. Краснокаменка	31,2	30,7	30,9	30,9	32,8	31,7	31,5	30,6	29,4	28,9	30,9	29,8
4110	м. Краснокаменка	31,3	31,8	32,4	31,5	32,1	33,2	33,0	33,5	32,1	32,4	32,3	30,3
3055	м. Євпаторія	59,9	62,1	61,0	62,1	62,4	61,9	60,8	60,2	60,2	58,6	58,6	57,5
3058	м. Гаспра	28,6	28,0	28,0	28,0	28,5	28,5	29,0	27,5	26,4	25,4	25,4	24,9
3030	м. Київ	26,7	25,8	25,8	26,0	29,3	29,6	29,1	28,2	27,5	26,8	27,6	28,5
3027	с. Нові Петрівці	26,7	27,1	27,1	27,1	28,2	28,6	28,3	27,0	28,0	27,6	27,0	26,2
2260	м. Київ	80,1	79,7	79,5	78,4	78,9	79,4	77,7	76,6	71,1	69,0	70,7	65,4
3066	м. Київ	32,3	32,4	32,2	31,2	31,2	32,4	32,5	32,6	32,6	30,5	30,8	31,7
3061	м. Черкаси	37,8	39,4	39,9	39,9	40,4	40,4	40,4	39,9	40,9	41,5	44,0	44,0
3047	м. Житомир	57,5	58,8	59,7	61,5	63,3	63,3	64,6	65,9	65,9	64,2	65,5	69,0
3012	м. Одеса	39,3	39,9	40,4	41,1	40,2	42,0	42,1	41,8	42,0	42,0	43,1	42,0
3026	м. Запоріжжя	24,7	24,7	24,7	25,1	24,4	24,0	23,7	23,3	23,3	22,9	23,3	22,9
3033	м. Запоріжжя	59,7	59,6	59,5	59,5	60,1	61,3	60,9	60,9	60,1	61,1	60,9	61,2
3029	м. Запоріжжя	50,7	50,7	49,1	47,4	49,5	50,5	50,2	50,2	47,8	47,6	48,8	49,5
3039	м. Миколаїв	69,8	70,3	70,8	70,1	70,3	71,4	71,6	72,4	71,9	72,4	71,9	71,4
3056	м. Херсон	59,6	60,4	62,2	61,9	61,1	63,7	63,7	63,3	62,2	60,7	60,7	60,7
3041	м. Славутич	70,3	70,9	70,6	71,5	72,3	73,2	73,5	73,4	74,0	73,7	65,3	75,7
3042	м. Енергодар	89,4	90,6	90,3	90,0	90,6	90,3	89,7	89,7	89,4	89,7	87,3	84,8
3043	м. Нетішин	96,9	96,9	96,9	93,8	95,8	95,0	94,2	93,4	94,6	96,1	96,5	96,1
3044	м. Южноукраїнськ	92,4	93,2	93,2	93,6	94,8	95,2	94,4	94,8	94,4	93,2	93,6	92,8
3045	м. Кузнецовськ	84,6	86,8	87,5	86,1	87,9	87,9	89,3	89,6	91,4	90,4	91,4	90,7
За внутрішні війська МВС України		47,8	48,2	48,3	48,3	49,0	49,4	49,1	48,7	48,4	48,2	48,3	47,9

Примітки:

1. У таблиці не відображені статистичні дані по військових частинах забезпечення та військових частинах, які були створені чи ліквідовані протягом 2008–2013 рр.

2. Таблицю складено автором за статистичними даними, наданими Головним управлінням внутрішніх військ МВС України.

Таблиця В.2

Укомплектованість військових посад рядового, сержантського та старшинського складу військових частин внутрішніх військ МВС України контрактним способом протягом 2009 р.

№ в/ч	Місце дислокації	Укомплектованість військових посад контрактним способом, %											
		січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
3011	м. Кривий Ріг	43,5	43,6	42,8	42,3	42,8	44,1	43,2	42,9	43,5	43,6	44,0	44,1
3021	м. Дніпропетровськ	22,2	22,2	22,3	22,7	22,5	22,3	22,0	22,0	21,7	22,5	22,1	22,1
3024	м. Павлоград	35,3	35,3	35,8	35,7	35,8	35,9	36,0	37,3	37,4	37,5	36,4	36,4
3036	м. Дніпропетровськ	37,1	34,6	38,0	39,8	39,8	38,8	39,0	39,3	39,8	40,5	39,6	39,7
3052	м. Полтава	48,3	48,3	47,7	46,6	46,6	48,3	49,4	53,4	53,4	55,2	49,4	49,2
3054	м. Дніпропетровськ	23,1	23,1	21,8	21,8	21,8	21,4	21,1	21,8	24,1	23,8	21,7	21,6
3059	м. Кременчук	48,5	47,7	47,0	46,2	49,2	48,5	52,3	50,0	50,0	49,2	50,0	50,3
3037	м. Донецьк	32,4	32,4	32,9	33,3	33,3	33,3	33,3	32,4	32,7	33,8	31,9	31,7
3035	м. Луганськ	32,4	32,2	32,4	33,0	33,0	33,2	33,5	33,3	33,5	33,3	32,4	32,3
3057	м. Маріуполь	40,8	42,2	41,2	40,8	40,8	41,2	40,5	41,4	41,4	42,4	41,6	41,7
3022	м. Шостка	84,2	84,5	84,7	85,3	85,8	85,5	85,2	85,5	85,8	85,9	85,8	85,9
3023	м. Донецьк	20,7	20,7	21,5	22,4	22,6	22,3	22,0	21,9	22,2	23,4	23,0	23,3
3004	м. Донецьк	25,7	26,0	25,9	25,6	26,2	25,3	25,6	25,6	26,7	26,5	25,5	25,4
3005	м. Харків	45,9	47,4	47,1	47,3	47,8	47,3	48,4	48,0	48,2	48,2	48,1	48,2
3051	м. Суми	46,7	46,7	45,6	45,1	46,0	46,0	47,3	46,9	45,5	46,7	45,9	45,8
3002	м. Львів	46,4	46,3	46,9	47,5	48,5	48,9	48,7	48,9	49,1	49,9	48,5	48,5
4114	м. Львів	53,0	51,1	51,6	51,1	51,6	52,1	51,9	52,3	52,4	52,9	52,2	52,1
1141	м. Луцьк	62,2	61,4	61,7	60,5	60,1	59,7	60,9	60,9	62,9	64,6	61,1	60,9
1241	м. Івано-Франківськ	50,9	49,9	50,2	49,1	48,5	48,8	48,0	48,5	47,3	51,2	49,6	49,6
3008	м. Вінниця	57,7	58,6	59,6	60,7	60,7	62,0	62,8	63,3	63,3	62,6	63,1	63,4
3028	м. Калинівка	88,8	88,2	90,0	89,7	91,2	87,1	88,2	87,6	89,4	92,0	88,9	88,9
3053	м. Хмельницький	55,4	55,4	55,8	56,2	56,2	56,9	58,0	57,9	60,1	60,1	58,4	58,6
3009	м. Сімферополь	33,1	32,9	33,4	33,1	34,9	33,6	34,4	33,4	34,2	34,4	33,6	33,5
4125	м. Краснокаменка	29,2	29,5	29,3	29,3	30,8	29,0	30,3	29,7	31,0	29,3	29,3	29,2
4110	м. Краснокаменка	31,7	32,0	32,0	31,1	33,4	33,7	32,9	32,1	32,1	32,4	32,5	32,5
3055	м. Євпаторія	56,4	56,9	59,4	60,0	60,6	60,0	58,9	59,2	60,3	61,5	58,9	58,8
3058	м. Гаспра	24,4	24,4	26,8	26,4	24,9	24,7	23,7	23,3	24,3	27,5	23,9	23,7
3030	м. Київ	28,2	27,7	27,5	27,5	29,4	29,0	28,6	28,3	28,6	29,6	29,1	29,2
3027	с. Нові Петрівці	25,3	25,4	25,3	25,4	26,7	27,1	27,3	26,8	27,2	28,5	26,6	26,6
2260	м. Київ	65,4	66,8	66,1	66,5	68,4	68,7	68,6	69,0	71,1	72,0	64,9	64,3
3066	м. Київ	31,3	32,0	32,3	32,3	32,8	31,4	31,9	31,9	32,1	31,9	31,9	31,9
3061	м. Черкаси	44,6	44,0	45,1	46,1	47,7	46,6	47,2	47,7	49,2	50,8	49,8	50,4
3047	м. Житомир	67,7	68,6	69,2	67,4	67,8	68,3	66,5	66,4	67,3	65,0	69,7	70,1
3012	м. Одеса	40,9	40,1	39,8	41,7	43,3	44,8	44,5	44,8	46,0	46,0	44,9	45,2
3026	м. Запоріжжя	22,6	21,9	22,2	21,5	21,5	21,1	21,2	21,9	21,9	22,7	21,0	20,8
3033	м. Запоріжжя	61,5	63,3	63,2	61,3	60,2	60,8	60,0	59,5	59,7	61,2	61,2	61,2
3029	м. Запоріжжя	49,8	49,5	49,1	51,5	54,0	54,5	56,2	58,3	58,6	59,7	56,4	56,8
3039	м. Миколаїв	72,1	72,7	73,2	72,5	73,0	71,9	71,7	72,7	75,6	76,4	74,4	74,6
3056	м. Херсон	58,5	59,5	59,1	61,3	63,2	63,2	65,4	67,5	66,4	67,2	64,7	64,9
3041	м. Славутич	74,9	76,6	78,9	78,6	78,6	78,3	78,6	82,4	87,6	88,7	84,0	84,7
3042	м. Енергодар	85,5	85,2	84,8	84,2	85,5	84,8	85,2	83,3	83,6	83,3	82,6	82,2
3043	м. Нетішин	96,5	95,8	95,0	94,6	94,6	96,5	96,1	95,8	97,3	96,1	95,9	95,9
3044	м. Южноукраїнськ	92,8	92,0	92,0	91,6	90,8	89,6	91,9	94,0	93,5	94,0	92,1	92,0
3045	м. Кузнецовськ	90,7	90,0	90,4	90,0	89,3	94,3	92,5	94,3	92,5	92,1	92,5	92,5
За внутрішні війська МВС України		47,7	47,8	48,1	48,1	48,7	48,8	49,0	49,1	49,7	50,2	50,5	50,6

Примітки:

1. У таблиці не відображені статистичні дані по військових частинах забезпечення та військових частинах, які були створені чи ліквідовані протягом 2008–2013 рр.

2. Таблицю складено автором за статистичними даними, наданими Головним управлінням внутрішніх військ МВС України.

Таблиця В.3

Укомплектованість військових посад рядового, сержантського та старшинського складу військових частин внутрішніх військ МВС України контрактним способом протягом 2010 р.

№ в/ч	Місце дислокації	Укомплектованість військових посад контрактним способом, %											
		січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
3011	м. Кривий Ріг	44,7	45,1	45,1	45,1	44,8	44,7	44,6	44,7	44,7	44,2	44,2	43,4
3021	м. Дніпропетровськ	22,7	22,7	23,4	24,8	25,2	25,5	25,5	26,2	25,6	25,5	25,5	25,2
3024	м. Павлоград	37,8	38,0	38,1	38,9	39,1	39,3	39,1	38,4	38,6	38,7	38,7	39,5
3036	м. Дніпропетровськ	41,2	38,6	38,6	38,6	38,9	39,5	39,0	38,3	37,9	37,2	37,2	35,9
3052	м. Полтава	55,2	56,3	58,0	60,3	60,9	60,9	59,8	60,3	62,6	66,1	66,1	64,9
3054	м. Дніпропетровськ	25,2	26,8	27,2	26,8	28,4	28,4	30,3	29,5	28,1	27,7	27,7	27,0
3059	м. Кременчук	44,4	45,5	45,5	47,0	47,0	47,0	47,0	47,7	50,0	50,8	50,8	49,2
3037	м. Донецьк	33,5	33,5	33,8	34,0	34,3	34,1	34,0	34,1	34,0	34,4	34,4	32,0
3035	м. Луганськ	33,2	33,3	33,0	33,2	33,2	33,7	33,5	33,0	33,0	33,5	33,5	31,9
3057	м. Маріуполь	41,9	41,9	42,4	43,3	44,8	43,8	43,8	44,3	43,8	44,8	44,8	43,3
3022	м. Шостка	85,0	86,4	87,4	88,2	88,7	88,5	89,1	89,2	86,5	88,0	88,0	88,6
3023	м. Донецьк	24,2	24,8	25,3	26,4	26,6	26,8	27,3	27,6	28,6	28,9	28,9	28,1
3004	м. Донецьк	27,0	27,3	27,9	27,9	27,6	27,6	28,2	28,2	29,7	30,2	30,2	28,7
3005	м. Харків	47,1	47,5	47,5	47,8	47,9	48,2	48,2	47,7	47,3	48,2	48,2	47,2
3051	м. Суми	49,2	50,4	50,4	49,6	49,6	51,6	52,8	51,6	50,4	50,0	50,0	49,2
3002	м. Львів	50,4	50,8	50,8	51,5	51,4	50,9	50,6	50,6	49,4	48,9	48,9	47,1
4114	м. Львів	57,2	58,5	58,5	58,6	58,1	56,7	55,7	56,8	57,3	58,0	58,0	57,1
1141	м. Луцьк	66,4	68,6	69,9	70,3	71,2	72,5	73,4	72,5	70,7	75,5	75,5	72,1
1241	м. Івано-Франківськ	53,5	54,5	54,0	55,4	56,2	57,9	57,4	57,2	56,4	57,2	57,2	60,0
3008	м. Вінниця	61,5	62,0	62,4	62,6	63,0	62,4	62,0	62,2	61,9	61,7	61,7	60,8
3028	м. Калинівка	94,2	96,5	96,8	97,7	98,3	97,4	97,1	97,1	97,1	96,3	96,3	95,7
3053	м. Хмельницький	61,5	62,6	63,4	63,4	64,8	65,2	65,4	65,1	65,8	68,8	68,8	67,3
3009	м. Сімферополь	33,7	34,0	34,0	33,9	34,2	34,0	34,3	34,3	34,9	35,4	35,4	34,7
4125	м. Краснокаменка	28,0	28,6	28,2	29,1	30,3	28,9	28,8	28,4	27,8	27,4	27,4	26,5
4110	м. Краснокаменка	32,1	31,8	33,8	34,4	34,1	34,1	34,4	34,1	34,1	34,4	34,4	33,7
3055	м. Євпаторія	63,2	63,2	66,1	64,9	64,9	64,4	63,2	63,8	62,6	62,1	62,1	63,2
3058	м. Гаспра	26,5	25,9	25,4	25,4	25,4	24,9	24,9	23,3	22,8	23,3	23,3	22,8
3030	м. Київ	29,1	28,7	29,1	29,0	30,1	30,5	30,9	30,7	29,9	29,9	29,9	28,7
3027	с. Нові Петрівці	29,0	29,0	29,0	29,0	28,8	28,9	28,8	28,1	28,0	28,4	28,4	29,2
2260	м. Київ	71,5	72,8	76,2	76,3	75,5	74,5	73,9	72,2	73,0	72,7	72,7	67,3
3066	м. Київ	39,0	38,8	39,6	39,1	39,2	39,0	38,9	39,5	40,2	39,6	39,6	38,5
3061	м. Черкаси	50,3	50,3	53,1	54,7	54,2	54,2	52,6	52,6	52,6	54,2	54,2	53,1
3047	м. Житомир	68,4	68,4	68,9	69,8	68,4	68,0	67,1	68,9	67,6	70,2	70,2	70,7
3012	м. Одеса	38,2	38,7	39,7	40,0	40,1	40,6	40,6	40,7	42,0	42,5	42,5	43,1
3026	м. Запоріжжя	20,9	20,1	22,7	23,0	22,7	23,4	23,0	23,4	23,0	23,0	23,0	20,9
3033	м. Запоріжжя	61,9	62,2	62,3	61,9	61,9	62,3	62,7	62,2	62,0	61,2	61,2	62,0
3029	м. Запоріжжя	65,9	66,9	68,6	70,0	69,0	70,0	70,3	69,0	70,3	70,3	70,3	71,7
3039	м. Миколаїв	76,6	77,4	77,1	77,4	77,7	78,2	77,8	76,5	77,5	77,3	77,3	80,9
3056	м. Херсон	72,4	73,5	74,6	74,3	74,3	73,9	74,6	75,4	75,0	75,0	75,0	78,3
3041	м. Славутич	91,0	90,8	90,2	91,3	91,3	91,9	91,6	91,3	95,4	95,1	95,1	94,5
3042	м. Енергодар	82,7	83,9	83,3	83,9	83,9	83,3	82,4	81,8	81,8	83,0	83,0	83,6
3043	м. Нетішин	95,0	95,3	94,6	94,2	93,4	92,6	91,9	91,1	91,5	93,0	93,0	92,2
3044	м. Южноукраїнськ	91,1	91,1	90,7	89,9	90,3	91,5	91,5	91,9	91,9	94,4	94,4	93,9
3045	м. Кузнецовськ	92,5	95,4	95,4	93,6	95,0	95,0	94,3	92,9	91,8	91,1	91,1	90,7
За внутрішні війська МВС України		50,6	51,0	51,5	51,8	52,0	52,0	51,9	51,7	51,6	52,0	52,0	51,2

Примітки:

1. У таблиці не відображені статистичні дані по військових частинах забезпечення та військових частинах, які були створені чи ліквідовані протягом 2008–2013 рр.

2. Таблицю складено автором за статистичними даними, наданими Головним управлінням внутрішніх військ МВС України.

Таблиця В.4

Укомплектованість військових посад рядового, сержантського та старшинського складу військових частин внутрішніх військ МВС України контрактним способом протягом 2011 р.

№ в/ч	Місце дислокації	Укомплектованість військових посад контрактним способом, %											
		січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
3011	м. Кривий Ріг	43,1	41,9	42,3	42,4	41,8	41,3	42,1	42,3	42,6	43,5	44,5	44,7
3021	м. Дніпропетровськ	25,4	24,8	24,6	24,6	23,6	22,9	26,4	26,5	26,3	26,8	25,7	24,9
3024	м. Павлоград	39,9	40,1	40,3	40,3	40,6	40,3	40,0	40,1	40,9	40,4	40,8	40,0
3036	м. Дніпропетровськ	36,3	36,8	37,2	37,6	37,6	36,1	35,8	35,8	35,6	34,9	35,4	36,3
3052	м. Полтава	64,4	64,4	65,5	66,1	66,1	65,5	66,1	64,9	64,9	64,9	66,7	66,1
3054	м. Дніпропетровськ	27,4	27,4	27,0	27,0	27,4	27,4	27,0	26,3	27,0	28,6	29,7	30,1
3059	м. Кременчук	51,5	54,5	54,5	56,1	54,5	53,8	56,1	55,3	55,3	57,6	60,6	57,1
3037	м. Донецьк	31,6	31,4	32,2	32,5	32,7	31,4	31,2	31,2	31,4	31,6	30,9	30,3
3035	м. Луганськ	32,1	31,6	31,1	31,3	31,3	31,1	30,7	29,7	29,2	29,5	30,3	30,1
3057	м. Маріуполь	42,9	43,3	43,3	42,9	43,3	42,4	41,4	40,0	40,0	40,5	40,5	40,5
3022	м. Шостка	90,1	90,1	91,1	90,5	91,2	91,9	91,8	91,6	90,5	90,5	91,1	90,9
3023	м. Донецьк	28,3	28,3	28,3	28,4	28,2	28,4	28,5	28,5	28,5	28,4	28,5	28,1
3004	м. Донецьк	28,1	27,6	27,6	27,3	27,3	27,6	27,6	26,5	26,5	26,2	25,9	25,6
3005	м. Харків	46,2	45,5	46,2	46,4	47,3	47,3	46,7	46,3	46,1	46,1	46,6	47,6
3051	м. Суми	48,4	49,4	49,8	49,4	50,6	49,4	48,2	47,8	47,8	47,0	47,4	47,8
3002	м. Львів	46,3	46,2	46,8	46,8	48,5	48,2	48,5	47,9	47,6	47,5	48,5	48,2
4114	м. Львів	56,4	55,1	54,8	55,3	56,1	55,5	55,5	54,1	53,5	52,9	51,5	51,1
1141	м. Луцьк	70,7	72,9	72,5	73,8	76,0	74,2	72,1	72,1	71,6	71,6	71,5	73,7
1241	м. Івано-Франківськ	58,7	59,7	58,9	60,1	60,1	61,3	61,7	61,7	60,4	60,2	61,2	60,7
3008	м. Вінниця	62,1	61,4	61,7	62,3	62,5	62,3	61,7	60,6	60,8	61,9	64,3	63,8
3028	м. Калинівка	94,8	93,4	91,5	91,5	92,4	91,8	90,4	89,3	87,3	85,6	85,3	85,6
3053	м. Хмельницький	66,5	67,6	66,2	66,2	66,5	66,9	66,2	66,5	65,9	66,3	66,1	63,6
3009	м. Сімферополь	34,1	34,1	34,5	34,2	33,8	33,7	32,3	33,0	33,0	32,0	32,6	32,4
4125	м. Краснокаменка	26,3	26,3	26,5	29,0	29,2	29,2	28,2	27,5	27,3	27,5	27,5	27,4
4110	м. Краснокаменка	32,3	32,3	32,3	31,7	31,7	32,0	31,0	30,5	29,9	29,8	30,4	30,3
3055	м. Євпаторія	59,8	58,0	59,8	59,8	60,3	61,5	60,3	60,9	59,8	59,2	59,2	61,1
3058	м. Гаспра	22,8	22,8	22,6	22,1	21,6	21,1	18,3	17,3	17,3	17,1	17,6	16,5
3030	м. Київ	28,6	28,4	27,9	28,6	28,0	28,0	27,4	26,7	26,3	26,4	27,0	25,7
3027	с. Нові Петрівці	25,6	25,0	24,8	24,8	24,8	24,1	24,3	25,2	24,8	24,5	23,8	23,0
2260	м. Київ	68,7	68,8	70,6	71,3	71,1	70,1	67,7	68,1	67,6	69,8	70,2	67,8
3066	м. Київ	40,3	40,7	40,4	40,4	41,4	40,7	40,9	40,3	40,1	40,2	40,7	41,2
3061	м. Черкаси	52,6	51,6	51,0	51,6	51,0	51,0	51,6	51,6	50,5	52,1	50,5	49,0
3047	м. Житомир	70,2	70,2	71,1	70,7	69,3	69,3	68,0	68,4	68,9	69,3	69,3	68,9
3012	м. Одеса	43,6	42,8	44,2	45,4	43,3	43,1	42,9	47,8	46,2	45,2	45,5	44,7
3026	м. Запоріжжя	21,2	20,5	20,5	20,1	20,1	20,1	20,1	20,1	20,1	20,1	19,8	20,1
3033	м. Запоріжжя	61,3	61,5	61,5	62,0	61,5	62,3	61,8	61,1	60,9	60,8	60,8	61,6
3029	м. Запоріжжя	70,9	70,9	69,6	68,9	67,9	67,6	66,6	60,5	62,8	63,9	62,5	62,8
3039	м. Миколаїв	81,2	81,7	82,8	84,6	84,9	83,0	83,0	81,7	82,0	81,2	82,3	81,3
3056	м. Херсон	76,8	76,0	79,4	78,3	78,7	77,5	77,9	77,2	75,3	74,5	75,3	77,5
3041	м. Славутич	94,5	94,8	94,8	94,5	93,0	92,1	92,1	91,2	90,3	91,2	91,5	91,5
3042	м. Енергодар	83,3	83,9	82,7	82,7	83,0	81,2	81,0	81,3	78,0	78,3	77,5	76,3
3043	м. Нетішин	92,6	92,2	91,5	90,7	93,0	93,4	95,0	94,6	92,2	91,5	93,0	93,4
3044	м. Южноукраїнськ	93,9	92,3	93,9	93,1	93,5	92,7	93,1	91,1	88,3	88,3	87,4	87,4
3045	м. Кузнецовськ	90,7	91,8	90,7	93,2	92,5	93,2	93,2	92,5	91,0	89,2	89,6	89,2
За внутрішні війська МВС України		51,1	50,9	51,1	51,4	51,4	51,1	51,1	50,7	50,3	50,2	50,5	50,2

Примітки:

1. У таблиці не відображені статистичні дані по військових частинах забезпечення та військових частинах, які були створені чи ліквідовані протягом 2008–2013 рр.

2. Таблицю складено автором за статистичними даними, наданими Головним управлінням внутрішніх військ МВС України.

Таблиця В.5

Укомплектованість військових посад рядового, сержантського та старшинського складу військових частин внутрішніх військ МВС України контрактним способом протягом 2012 р.

№ в/ч	Місце дислокації	Укомплектованість військових посад контрактним способом, %											
		січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
3011	м. Кривий Ріг	45,3	46,1	46,9	47,4	47,4	47,6	49,0	53,1	53,3	55,0	54,0	52,9
3021	м. Дніпропетровськ	24,3	24,4	25,2	25,7	25,7	25,0	25,1	25,4	25,4	25,2	24,3	23,6
3024	м. Павлоград	40,5	40,6	40,6	41,3	41,4	41,5	41,7	41,0	41,0	40,3	39,6	39,4
3036	м. Дніпропетровськ	35,8	35,8	36,3	37,0	38,3	37,4	37,0	34,5	34,3	34,8	34,9	34,9
3052	м. Полтава	66,1	67,2	65,5	64,9	65,5	64,4	64,4	62,1	60,9	62,6	66,3	68,7
3054	м. Дніпропетровськ	30,5	30,5	31,7	33,3	32,2	32,9	32,9	37,6	35,8	35,5	33,6	33,0
3059	м. Кременчук	56,7	60,9	60,9	63,2	61,7	60,9	61,7	60,9	60,9	60,9	59,4	59,4
3037	м. Донецьк	30,1	30,4	30,8	29,8	25,0	25,0	22,6	24,1	24,0	23,8	23,5	23,9
3035	м. Луганськ	30,1	30,2	30,9	31,6	31,8	31,6	31,6	31,6	31,2	30,5	30,7	31,3
3057	м. Маріуполь	40,0	38,6	38,1	37,4	36,5	38,4	37,4	35,5	34,6	35,5	34,6	35,1
3022	м. Шостка	91,1	91,1	90,9	90,9	90,9	91,3	94,4	32,6	31,8	32,3	31,6	31,0
3023	м. Донецьк	27,9	26,9	26,6	27,1	26,6	26,6	26,3	45,9	46,1	46,0	47,2	46,4
3004	м. Донецьк	26,2	25,9	26,7	27,5	27,8	27,8	33,2	46,6	45,7	44,5	45,7	44,5
3005	м. Харків	46,2	46,2	46,3	46,7	46,7	46,4	46,3	36,4	36,4	27,3	27,3	18,2
3051	м. Суми	47,0	47,8	47,4	47,0	47,0	47,4	47,4	91,1	91,3	90,2	90,6	90,4
3002	м. Львів	48,4	48,7	48,9	48,6	48,7	48,7	49,2	49,3	49,3	47,8	49,0	49,0
4114	м. Львів	51,1	51,5	51,5	52,4	49,2	49,2	48,0	52,3	51,4	51,0	51,2	51,0
1141	м. Луцьк	72,4	73,7	73,2	70,7	70,7	70,7	69,9	67,7	65,1	64,2	63,3	63,8
1241	м. Івано-Франківськ	60,3	60,3	59,6	58,6	57,6	57,8	56,6	56,1	55,6	55,6	53,8	52,5
3008	м. Вінниця	65,4	65,2	65,2	65,0	65,0	64,8	64,0	63,7	63,3	64,6	65,3	65,7
3028	м. Калинівка	85,6	85,6	85,9	85,0	86,2	84,2	82,2	82,8	79,7	78,0	77,1	73,7
3053	м. Хмельницький	65,5	66,9	66,5	67,3	67,6	66,9	66,5	67,3	67,6	67,6	66,5	66,5
3009	м. Сімферополь	32,5	32,3	33,0	32,6	30,6	31,7	31,2	34,5	31,0	31,0	31,1	31,0
4125	м. Краснокаменка	26,7	27,3	28,0	28,1	28,6	28,4	28,4	28,7	27,9	27,5	27,9	27,4
4110	м. Краснокаменка	30,3	30,6	30,0	30,0	29,5	29,5	28,9	28,9	28,4	28,1	28,1	27,0
3055	м. Євпаторія	61,7	61,7	61,7	61,7	61,1	58,9	58,3	57,8	57,2	58,3	59,4	58,9
3058	м. Гаспра	15,5	14,9	14,4	14,4	15,5	14,9	14,9	14,6	13,1	13,6	13,6	13,1
3030	м. Київ	25,8	26,0	26,2	26,5	25,9	25,5	26,0	67,6	66,9	69,8	71,8	69,8
3027	с. Нові Петрівці	21,7	21,7	21,7	21,6	22,1	20,2	20,2	26,0	26,0	25,6	25,8	25,8
2260	м. Київ	67,2	66,5	66,7	68,1	67,9	66,9	67,8	19,9	19,5	18,9	20,2	20,2
3066	м. Київ	40,9	40,7	40,9	41,1	40,9	41,3	40,9	40,5	40,0	39,2	40,8	40,2
3061	м. Черкаси	51,0	52,6	52,6	52,1	52,1	51,0	50,0	48,2	48,7	48,2	48,2	49,7
3047	м. Житомир	68,9	68,0	68,4	67,1	66,7	66,2	66,7	64,9	63,6	66,7	68,9	67,6
3012	м. Одеса	44,1	44,2	46,0	46,5	41,8	41,0	40,8	40,0	39,2	38,2	38,6	37,1
3026	м. Запоріжжя	20,1	20,5	20,5	20,5	20,1	19,8	77,0	76,3	75,2	75,5	76,8	77,9
3033	м. Запоріжжя	61,3	61,4	61,4	60,9	60,7	60,0	19,8	20,1	20,1	19,8	19,4	19,4
3029	м. Запоріжжя	62,8	62,8	61,7	60,4	60,7	60,4	59,7	58,2	57,4	56,9	56,7	56,9
3039	м. Миколаїв	80,7	79,1	78,1	77,5	76,7	78,5	60,4	58,4	58,4	57,7	58,1	53,0
3056	м. Херсон	79,4	78,7	77,2	75,3	73,4	73,8	73,0	67,9	68,2	67,9	69,7	67,5
3041	м. Славутич	91,5	91,8	92,7	93,3	93,3	93,9	94,2	94,5	93,3	93,3	93,9	93,0
3042	м. Енергодар	75,9	76,4	77,3	77,0	77,0	79,8	81,1	81,3	81,9	81,9	82,9	80,7
3043	м. Нетішин	94,5	95,7	94,5	94,5	92,9	92,9	92,5	91,3	91,3	90,9	91,7	92,1
3044	м. Южноукраїнськ	88,2	90,2	91,0	90,9	90,9	90,5	91,7	90,1	89,3	89,3	90,1	88,4
3045	м. Кузнецовськ	88,5	87,8	88,1	88,1	88,1	88,0	88,7	86,5	83,6	83,3	85,8	86,2
За внутрішні війська МВС України		50,1	50,2	50,5	50,5	50,5	50,3	50,1	49,4	49,1	48,9	49,4	49,1

Примітки:

1. У таблиці не відображені статистичні дані по військових частинах забезпечення та військових частинах, які були створені чи ліквідовані протягом 2008–2013 рр.

2. Таблицю складено автором за статистичними даними, наданими Головним управлінням внутрішніх військ МВС України.

Таблиця В.6

Укомплектованість військових посад рядового, сержантського та старшинського складу військових частин внутрішніх військ МВС України контрактним способом протягом 2013 р.

№ в/ч	Місце дислокації	Укомплектованість військових посад контрактним способом, %				
		січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.
3011	м. Кривий Ріг	51,9	53,1	53,8	54,8	55,8
3021	м. Дніпропетровськ	23,4	23,7	23,3	24,5	24,3
3024	м. Павлоград	39,2	39,5	39,5	39,5	39,1
3036	м. Дніпропетровськ	35,1	33,7	34,9	34,9	35,4
3052	м. Полтава	66,3	66,3	65,7	66,3	67,5
3054	м. Дніпропетровськ	32,3	33,0	33,7	33,7	34,4
3059	м. Кременчук	59,4	59,4	57,1	57,9	57,1
3037	м. Донецьк	22,0	22,2	22,7	23,2	23,4
3035	м. Луганськ	31,3	30,7	30,7	30,9	30,7
3057	м. Маріуполь	34,6	34,6	35,1	35,1	37,0
3022	м. Шостка	31,0	31,0	30,4	31,2	31,5
3023	м. Донецьк	46,8	47,0	47,3	49,4	50,6
3004	м. Донецьк	44,9	44,5	44,1	45,7	44,9
3005	м. Харків	18,2	18,2	18,2	18,2	18,2
3051	м. Суми	90,6	90,6	90,6	90,9	90,8
3002	м. Львів	48,3	49,5	51,3	51,4	52,9
4114	м. Львів	50,3	49,8	49,8	49,1	49,8
1141	м. Луцьк	63,3	65,5	65,5	65,5	65,5
1241	м. Івано-Франківськ	51,9	52,1	52,9	54,0	54,0
3008	м. Вінниця	66,4	65,9	66,3	67,0	66,5
3028	м. Калинівка	74,9	73,4	74,0	74,0	73,7
3053	м. Хмельницький	66,9	65,1	68,4	68,0	66,9
3009	м. Сімферополь	30,5	30,6	30,9	31,5	32,5
4125	м. Краснокаменка	26,4	27,0	27,2	27,9	28,1
4110	м. Краснокаменка	27,8	27,8	27,5	28,4	29,8
3055	м. Євпаторія	57,8	59,4	58,3	58,3	58,3
3058	м. Гаспра	13,1	13,1	14,1	15,2	17,2
3030	м. Київ	69,9	69,9	69,9	69,9	70,1
3027	с. Нові Петрівці	25,6	25,4	26,0	26,7	26,1
2260	м. Київ	20,3	20,5	21,1	21,5	21,5
3066	м. Київ	40,1	39,8	40,4	41,8	41,9
3061	м. Черкаси	49,2	49,2	49,7	50,3	50,8
3047	м. Житомир	67,6	67,6	70,2	72,4	72,9
3012	м. Одеса	37,7	38,1	38,8	39,4	39,7
3026	м. Запоріжжя	78,6	79,5	80,3	80,3	80,5
3033	м. Запоріжжя	20,9	21,2	21,6	20,9	20,9
3029	м. Запоріжжя	57,0	57,0	56,5	56,5	56,2
3039	м. Миколаїв	53,7	53,7	53,4	52,0	52,0
3056	м. Херсон	69,7	70,4	69,3	71,1	71,8
3041	м. Славутич	93,0	93,3	93,3	94,8	93,9
3042	м. Енергодар	81,0	80,4	81,0	81,5	82,1
3043	м. Нетішин	91,7	93,3	94,4	94,0	93,3
3044	м. Южноукраїнськ	88,8	88,8	88,4	91,3	90,0
3045	м. Кузнецовськ	88,0	87,6	88,4	87,3	84,4
За внутрішні війська МВС України		49,3	49,3	49,7	50,2	50,4

Примітки:

1. У таблиці не відображені статистичні дані по військових частинах забезпечення та військових частинах, які були створені чи ліквідовані протягом 2008–2013 рр.

2. Таблицю складено автором за статистичними даними, наданими Головним управлінням внутрішніх військ МВС України.

Додаток Д

Середня заробітна плата за регіонами за місяць (у розрахунку на одного штатного працівника)

Таблиця Д.1

Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2006 р.

Назва регіону	Середня заробітна плата, грн											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**865**	**905**	**987**	**984**	**1003**	**1064**	**1079**	**1073**	**1087**	**1088**	**1104**	**1277**
АР Крим	768	792	887	905	917	976	1002	1005	1000	988	1005	1174
Вінницька обл.	626	673	733	734	761	816	836	839	844	849	862	975
Волинська обл.	632	656	734	720	747	807	815	796	808	814	826	951
Дніпропетровська обл.	990	1000	1122	1073	1131	1145	1184	1167	1179	1178	1194	1344
Донецька обл.	1040	1055	1169	1121	1161	1227	1225	1238	1263	1253	1278	1425
Житомирська обл.	631	672	745	741	765	844	836	809	851	825	843	981
Закарпатська обл.	705	753	809	804	834	904	917	901	928	907	917	1070
Запорізька обл.	936	969	1049	1016	1051	1103	1125	1112	1144	1155	1157	1301
Івано-Франківська обл.	757	802	880	913	889	949	977	986	983	953	951	1072
Київська обл.	860	913	997	1005	1023	1072	1095	1113	1112	1104	1140	1284
Кіровоградська обл.	661	699	764	771	789	823	873	861	869	873	869	1011
Луганська обл.	876	902	975	970	992	1033	1055	1055	1070	1074	1088	1192
Львівська обл.	749	802	867	874	891	944	973	960	984	962	973	1117
Миколаївська обл.	846	860	898	891	913	965	1004	966	993	991	988	1191
Одеська обл.	806	850	912	914	950	999	1000	978	1010	991	1009	1196
Полтавська обл.	792	842	891	919	907	962	1005	1023	1009	1010	1007	1182
Рівненська обл.	752	781	882	830	846	911	910	890	904	920	915	1124
Сумська обл.	714	746	807	825	831	870	898	924	893	901	897	1002
Тернопільська обл.	588	622	703	682	704	818	731	723	748	768	782	908
Харківська обл.	804	858	910	918	932	994	1012	1018	1033	1026	1027	1170
Херсонська обл.	644	683	743	762	769	838	843	812	838	840	844	988
Хмельницька обл.	640	679	751	726	748	813	830	814	826	837	846	1024
Черкаська обл.	683	713	788	794	817	867	888	874	890	910	913	1033
Чернівецька обл.	660	687	776	772	785	840	848	861	847	856	857	1038
Чернігівська обл.	636	656	758	751	767	814	836	834	828	826	828	958
м. Київ	1399	1510	1600	1688	1646	1785	1784	1764	1756	1806	1855	2257
м. Севастополь	834	867	953	977	965	1029	1031	1023	1063	1031	1053	1243

Примітка. Таблицю запозичено з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення: 10.06.14). – Назва з екрана. Дані наведено по підприємствах, установах, організаціях та їхніх відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Таблиця Д.2

Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2007 р.

Назва регіону	Середня заробітна плата, грн											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**1112**	**1142**	**1230**	**1224**	**1277**	**1368**	**1421**	**1398**	**1426**	**1475**	**1485**	**1675**
АР Крим	1002	1007	1062	1081	1150	1250	1311	1303	1299	1333	1345	1493
Вінницька обл.	822	851	887	916	953	1064	1114	1069	1093	1176	1157	1273
Волинська обл.	825	835	870	892	942	1054	1098	1065	1083	1118	1124	1257
Дніпропетровська обл.	1229	1240	1477	1402	1453	1448	1520	1474	1489	1543	1543	1682
Донецька обл.	1280	1330	1405	1402	1464	1561	1582	1584	1649	1655	1696	1840
Житомирська обл.	830	856	904	913	972	1116	1112	1071	1118	1143	1138	1278
Закарпатська обл.	884	925	964	987	1016	1119	1176	1143	1183	1204	1189	1370
Запорізька обл.	1166	1186	1268	1295	1309	1391	1474	1434	1473	1521	1518	1694
Івано-Франківська обл.	988	997	1039	1067	1138	1231	1285	1279	1246	1294	1260	1412
Київська обл.	1117	1149	1241	1234	1285	1384	1438	1436	1448	1492	1520	1671
Кіровоградська обл.	865	891	912	943	982	1068	1155	1106	1109	1190	1173	1287
Луганська обл.	1119	1138	1203	1222	1278	1319	1386	1380	1387	1445	1452	1553
Львівська обл.	953	997	1063	1047	1109	1203	1258	1240	1265	1312	1296	1447
Миколаївська обл.	1007	1012	1109	1122	1127	1219	1282	1244	1258	1287	1305	1492
Одеська обл.	1061	1061	1102	1090	1165	1257	1274	1247	1270	1320	1345	1536
Полтавська обл.	1025	1072	1094	1122	1151	1231	1317	1280	1321	1356	1368	1580
Рівненська обл.	907	954	1058	1055	1056	1142	1189	1157	1173	1213	1217	1491
Сумська обл.	913	928	966	988	1057	1094	1186	1189	1150	1213	1208	1306
Тернопільська обл.	760	788	820	833	867	1007	1018	964	988	1044	1068	1191
Харківська обл.	1029	1078	1123	1129	1173	1254	1317	1292	1330	1365	1373	1559
Херсонська обл.	826	854	891	912	954	1072	1092	1044	1078	1113	1124	1271
Хмельницька обл.	831	857	924	944	972	1091	1100	1076	1103	1153	1146	1357
Черкаська обл.	879	924	953	970	1018	1117	1155	1121	1148	1218	1200	1332
Чернівецька обл.	859	876	911	947	979	1091	1131	1096	1116	1130	1147	1341
Чернігівська обл.	820	823	898	901	962	1053	1110	1096	1079	1119	1130	1231
м. Київ	1865	1911	2115	2040	2122	2302	2374	2353	2410	2526	2540	3038
м. Севастополь	1065	1100	1160	1163	1227	1315	1373	1340	1392	1413	1445	1638

Примітка. Таблицю запозичено з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана. Дані наведено по підприємствах, установах, організаціях та їхніх відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Таблиця Д.3

Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2008 р.

Назва регіону	Середня заробітна плата, грн											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**1521**	**1633**	**1702**	**1735**	**1774**	**1883**	**1930**	**1872**	**1916**	**1917**	**1823**	**2001**
АР Крим	1328	1432	1505	1521	1589	1715	1729	1679	1708	1717	1643	1776
Вінницька обл.	1149	1268	1270	1299	1362	1461	1518	1463	1492	1549	1473	1587
Волинська обл.	1162	1215	1287	1298	1371	1455	1492	1451	1450	1490	1415	1522
Дніпропетровська обл.	1622	1784	1810	1843	1860	1952	2009	1964	1983	1959	1810	1936
Донецька обл.	1745	1873	1916	1937	1999	2126	2164	2151	2218	2096	1934	2035
Житомирська обл.	1155	1238	1289	1319	1387	1511	1524	1463	1516	1504	1436	1568
Закарпатська обл.	1188	1279	1331	1359	1415	1511	1556	1488	1552	1572	1515	1720
Запорізька обл.	1547	1643	1742	1788	1785	1879	1960	1883	1923	1906	1787	1932
Івано-Франківська обл.	1289	1370	1422	1435	1551	1655	1634	1615	1642	1651	1573	1718
Київська обл.	1545	1657	1764	1754	1874	1913	1958	1925	1950	1978	1906	2039
Кіровоградська обл.	1204	1299	1305	1348	1395	1480	1570	1490	1519	1543	1452	1555
Луганська обл.	1509	1618	1665	1706	1747	1821	1879	1854	1922	1884	1772	1870
Львівська обл.	1295	1414	1499	1488	1537	1616	1669	1619	1676	1682	1607	1765
Миколаївська обл.	1370	1429	1497	1552	1567	1661	1712	1630	1677	1743	1701	1962
Одеська обл.	1403	1458	1528	1519	1599	1691	1705	1625	1690	1772	1657	1982
Полтавська обл.	1429	1511	1529	1591	1621	1725	1793	1765	1797	1781	1617	1797
Рівненська обл.	1236	1317	1485	1482	1485	1608	1604	1517	1587	1593	1566	1817
Сумська обл.	1221	1346	1355	1378	1454	1497	1601	1572	1554	1598	1517	1624
Тернопільська обл.	1073	1161	1214	1228	1270	1394	1373	1321	1371	1419	1410	1595
Харківська обл.	1405	1537	1545	1605	1626	1726	1784	1738	1802	1802	1719	1874
Херсонська обл.	1127	1217	1279	1288	1323	1453	1460	1400	1435	1515	1435	1608
Хмельницька обл.	1175	1264	1329	1351	1382	1525	1518	1478	1482	1518	1493	1650
Черкаська обл.	1212	1292	1342	1373	1428	1529	1600	1567	1550	1582	1495	1577
Чернівецька обл.	1148	1226	1295	1316	1349	1477	1479	1437	1490	1523	1500	1666
Чернігівська обл.	1120	1196	1283	1283	1363	1446	1481	1445	1437	1465	1416	1533
м. Київ	2576	2730	2942	3045	2991	3186	3274	3110	3181	3212	3140	3549
м. Севастополь	1494	1560	1608	1617	1672	1822	1793	1711	1794	1831	1760	2105

Примітка. Таблицю запозичено з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана. Дані наведено по підприємствах, установах, організаціях та їхніх відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Таблиця Д.4

Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2009 р.

Назва регіону	Середня заробітна плата, грн											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**1665**	**1723**	**1818**	**1845**	**1851**	**1980**	**2008**	**1919**	**1964**	**1950**	**1955**	**2233**
АР Крим	1467	1484	1565	1623	1659	1785	1822	1766	1821	1766	1739	2027
Вінницька обл.	1283	1341	1384	1438	1469	1587	1624	1538	1572	1587	1565	1784
Волинська обл.	1253	1268	1351	1348	1383	1527	1548	1464	1487	1459	1455	1654
Дніпропетровська обл.	1726	1769	1824	1925	1890	2022	2065	2003	2027	2033	2084	2233
Донецька обл.	1840	1940	2035	2013	2035	2174	2196	2136	2193	2204	2231	2436
Житомирська обл.	1269	1313	1382	1410	1472	1626	1602	1510	1554	1521	1526	1787
Закарпатська обл.	1322	1387	1439	1467	1527	1637	1685	1579	1677	1597	1593	1915
Запорізька обл.	1618	1662	1812	1823	1794	1910	1943	1851	1884	1884	1895	2105
Івано-Франківська обл.	1432	1518	1557	1549	1626	1740	1717	1689	1667	1652	1616	1808
Київська обл.	1736	1811	1894	1905	1930	2078	2104	2009	2039	2030	2049	2322
Кіровоградська обл.	1303	1366	1422	1477	1510	1604	1649	1573	1582	1581	1577	1833
Луганська обл.	1663	1718	1799	1817	1814	1919	1943	1880	1918	1930	1965	2142
Львівська обл.	1434	1518	1569	1608	1624	1740	1774	1688	1741	1719	1687	1944
Миколаївська обл.	1559	1614	1765	1804	1743	1860	1893	1793	1854	1815	1826	2174
Одеська обл.	1571	1581	1658	1680	1719	1835	1886	1766	1816	1786	1812	2317
Полтавська обл.	1530	1597	1628	1636	1657	1774	1832	1754	1787	1782	1804	2053
Рівненська обл.	1377	1407	1562	1595	1563	1688	1692	1633	1634	1621	1647	1984
Сумська обл.	1404	1431	1505	1526	1565	1615	1689	1678	1630	1617	1637	1857
Тернопільська обл.	1207	1267	1313	1339	1382	1535	1512	1443	1435	1433	1445	1695
Харківська обл.	1558	1651	1691	1739	1745	1859	1915	1810	1882	1845	1859	2130
Херсонська обл.	1275	1329	1403	1428	1474	1559	1593	1477	1531	1502	1508	1744
Хмельницька обл.	1300	1334	1441	1481	1485	1618	1645	1560	1541	1540	1550	1807
Черкаська обл.	1363	1382	1452	1468	1523	1598	1610	1533	1565	1560	1565	1768
Чернівецька обл.	1312	1355	1436	1437	1481	1627	1630	1554	1569	1531	1531	1816
Чернігівська обл.	1257	1295	1440	1385	1455	1586	1566	1523	1499	1487	1483	1636
м. Київ	2794	2864	3101	3147	3066	3283	3320	3126	3250	3224	3154	3684
м. Севастополь	1664	1690	1800	1793	1886	1984	1921	1869	1908	1891	1913	2328

Примітка. Таблицю запозичено з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана. Дані наведено по підприємствах, установах, організаціях та їхніх відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Таблиця Д.5

Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2010 р.

Назва регіону	Середня заробітна плата, грн											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**1916**	**1955**	**2109**	**2107**	**2201**	**2373**	**2367**	**2280**	**2349**	**2322**	**2353**	**2629**
АР Крим	1656	1693	1836	1818	1980	2216	2135	2089	2120	2098	2058	2290
Вінницька обл.	1501	1531	1594	1631	1753	1915	1911	1828	1942	1881	1900	2063
Волинська обл.	1419	1441	1532	1529	1705	1840	1828	1730	1792	1756	1801	1995
Дніпропетровська обл.	2023	2033	2226	2322	2366	2432	2584	2415	2466	2448	2456	2654
Донецька обл.	2183	2224	2364	2448	2497	2618	2622	2612	2744	2683	2733	2955
Житомирська обл.	1484	1518	1606	1623	1819	1982	1907	1816	1891	1856	1881	2133
Закарпатська обл.	1544	1603	1690	1662	1829	2018	1965	1854	1993	1909	1918	2262
Запорізька обл.	1846	1866	2104	2031	2144	2305	2336	2231	2302	2296	2306	2556
Івано-Франківська обл.	1648	1680	1774	1764	1907	2137	2067	2018	2060	1974	1977	2217
Київська обл.	1907	2006	2138	2142	2277	2414	2400	2370	2406	2377	2372	2647
Кіровоградська обл.	1550	1593	1647	1719	1829	1954	1941	1854	1926	1899	1887	2062
Луганська обл.	1963	1975	2114	2124	2206	2360	2379	2308	2397	2377	2472	2631
Львівська обл.	1632	1740	1838	1805	1883	2077	2073	2016	2084	1990	2018	2252
Миколаївська обл.	1799	1869	2067	1989	2119	2301	2250	2152	2199	2175	2166	2511
Одеська обл.	1863	1807	1898	1899	2021	2208	2192	2074	2117	2098	2102	2415
Полтавська обл.	1836	1839	1960	1926	2026	2224	2233	2138	2217	2190	2195	2557
Рівненська обл.	1612	1663	1911	1787	1922	2123	2098	1983	2031	2006	2097	2359
Сумська обл.	1610	1652	1731	1751	1825	1984	2016	1913	1963	1934	1944	2141
Тернопільська обл.	1386	1432	1505	1501	1638	1880	1758	1708	1685	1732	1762	2041
Харківська обл.	1757	1837	1919	1926	2028	2184	2135	2076	2174	2144	2168	2398
Херсонська обл.	1462	1498	1583	1606	1727	1912	1855	1753	1811	1781	1792	2060
Хмельницька обл.	1480	1521	1696	1625	1799	1922	1911	1806	1860	1841	1882	2159
Черкаська обл.	1534	1595	1686	1855	1839	1982	1951	1864	1931	1899	1936	2064
Чернівецька обл.	1478	1527	1631	1640	1781	1950	1885	1809	1854	1842	1848	2086
Чернігівська обл.	1423	1453	1579	1575	1736	1882	1844	1784	1799	1770	1779	1951
м. Київ	2969	3022	3368	3251	3293	3591	3580	3431	3487	3534	3617	4174
м. Севастополь	1939	1895	2022	1993	2091	2356	2230	2214	2249	2208	2269	2712

Примітка. Таблицю запозичено з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана. Дані наведено по підприємствах, установах, організаціях та їхніх відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Таблиця Д.6

Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2011 р.

Назва регіону	Середня заробітна плата, грн											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**2297**	**2338**	**2531**	**2533**	**2573**	**2708**	**2749**	**2694**	**2737**	**2729**	**2727**	**3054**
АР Крим	2003	1989	2136	2149	2241	2415	2438	2378	2418	2396	2375	2678
Вінницька обл.	1787	1835	1933	1980	2017	2148	2217	2123	2189	2199	2204	2396
Волинська обл.	1722	1738	1856	1868	1955	2131	2142	2065	2080	2077	2077	2292
Дніпропетровська обл.	2461	2475	2767	2739	2767	2808	2885	2822	2960	2895	2849	3064
Донецька обл.	2688	2726	2966	3036	3038	3112	3187	3184	3226	3214	3203	3439
Житомирська обл.	1825	1842	1941	1970	2036	2218	2195	2121	2110	2122	2133	2399
Закарпатська обл.	1800	1816	1949	1938	2019	2194	2184	2100	2176	2122	2121	2494
Запорізька обл.	2278	2295	2550	2471	2571	2670	2732	2681	2719	2768	2684	2954
Івано-Франківська обл.	1947	2007	2085	2094	2225	2369	2359	2303	2310	2253	2242	2461
Київська обл.	2336	2476	2712	2589	2619	2861	2852	2863	2973	2832	2856	3245
Кіровоградська обл.	1812	1858	1971	1996	2079	2170	2238	2181	2228	2206	2226	2414
Луганська обл.	2420	2413	2621	2612	2707	2786	2811	2786	2822	2798	2833	3346
Львівська обл.	1953	2001	2158	2170	2178	2319	2353	2324	2358	2302	2302	2533
Миколаївська обл.	2139	2208	2424	2332	2363	2505	2560	2487	2506	2554	2506	2848
Одеська обл.	2155	2121	2234	2259	2356	2487	2518	2407	2435	2457	2476	2822
Полтавська обл.	2220	2269	2322	2340	2391	2454	2576	2547	2614	2583	2536	2911
Рівненська обл.	1885	1918	2205	2083	2118	2319	2307	2228	2237	2333	2257	2693
Сумська обл.	1918	1933	2040	2062	2180	2230	2299	2279	2239	2234	2255	2474
Тернопільська обл.	1610	1671	1735	1758	1839	2017	1954	1925	1927	1953	2001	2132
Харківська обл.	2101	2160	2300	2297	2318	2454	2500	2466	2524	2488	2506	2798
Херсонська обл.	1721	1751	1848	1859	1943	2062	2106	2001	2038	2045	2052	2274
Хмельницька обл.	1786	1808	1990	1932	2021	2186	2182	2143	2135	2213	2168	2390
Черкаська обл.	1835	1905	2011	2041	2111	2287	2268	2210	2240	2267	2242	2479
Чернівецька обл.	1707	1735	1823	1877	1933	2133	2108	2040	2076	2049	2070	2320
Чернігівська обл.	1703	1736	1917	1886	1955	2052	2089	2033	2047	2016	2047	2211
м. Київ	3453	3555	3894	3922	3861	4098	4171	4056	4072	4128	4168	4819
м. Севастополь	2204	2264	2319	2344	2409	2646	2544	2464	2528	2518	2568	2974

Примітка. Таблицю запозичено з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана. Дані наведено по підприємствах, установах, організаціях та їхніх відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Таблиця Д.7

Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2012 р.

Назва регіону	Середня заробітна плата, грн											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**2722**	**2799**	**2923**	**2942**	**3015**	**3109**	**3151**	**3073**	**3064**	**3110**	**3098**	**3377**
АР Крим	2348	2304	2486	2539	2691	2781	2795	2744	2775	2753	2703	2987
Вінницька обл.	2144	2177	2309	2311	2457	2582	2591	2462	2521	2560	2533	2694
Волинська обл.	2062	2075	2212	2199	2328	2511	2526	2411	2415	2444	2388	2591
Дніпропетровська обл.	2860	2965	3042	3070	3182	3197	3260	3172	3158	3208	3194	3385
Донецька обл.	3151	3254	3381	3496	3474	3557	3619	3576	3551	3622	3643	3811
Житомирська обл.	2096	2117	2235	2246	2422	2522	2518	2393	2372	2485	2446	2617
Закарпатська обл.	2075	2132	2247	2220	2325	2506	2513	2411	2417	2415	2403	2695
Запорізька обл.	2653	2786	2804	2837	2920	3045	3048	2977	2964	3011	2987	3155
Івано-Франківська обл.	2288	2335	2421	2430	2586	2743	2710	2636	2598	2579	2520	2682
Київська обл.	2829	2941	2996	3051	3146	3264	3268	3369	3174	3226	3234	3528
Кіровоградська обл.	2155	2194	2300	2331	2461	2546	2561	2468	2509	2501	2494	2660
Луганська обл.	2842	2826	2971	2970	3073	3123	3230	3190	3163	3254	3184	3335
Львівська обл.	2276	2351	2478	2476	2612	2670	2720	2660	2653	2653	2621	2791
Миколаївська обл.	2503	2767	2675	2684	2809	2876	2953	2827	2839	2849	2895	3321
Одеська обл.	2553	2466	2644	2607	2689	2780	2781	2721	2693	2754	2730	3100
Полтавська обл.	2659	2603	2681	2715	2862	2876	2960	2876	2933	2960	2916	3215
Рівненська обл.	2232	2554	2443	2439	2551	2734	2733	2607	2592	2602	2604	2903
Сумська обл.	2235	2270	2392	2395	2537	2563	2685	2576	2531	2581	2559	2722
Тернопільська обл.	1941	1996	2079	2078	2205	2367	2235	2196	2182	2266	2284	2466
Харківська обл.	2423	2535	2683	2661	2714	2808	2886	2816	2836	2846	2835	3068
Херсонська обл.	2018	2055	2154	2186	2283	2411	2399	2278	2297	2335	2335	2543
Хмельницька обл.	2122	2276	2270	2279	2408	2547	2588	2507	2445	2483	2494	2728
Черкаська обл.	2228	2278	2380	2391	2610	2605	2646	2553	2545	2597	2581	2726
Чернівецька обл.	2067	2080	2190	2207	2311	2500	2513	2377	2352	2385	2375	2628
Чернігівська обл.	2039	2052	2274	2179	2344	2432	2473	2382	2340	2370	2352	2498
м. Київ	4148	4306	4577	4592	4469	4628	4700	4571	4592	4688	4688	5368
м. Севастополь	2587	2649	2759	2765	2920	3020	2944	2799	2886	2915	3027	3655

Примітка. Таблицю запозичено з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана. Дані наведено по підприємствах, установах, організаціях та їхніх відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Таблиця Д.8

Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2013 р.

Назва регіону	Середня заробітна плата, грн											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**3000**	**3044**	**3212**	**3233**	**3253**	**3380**	**3429**	**3304**	**3261**	**3283**	**3268**	**3619**
АР Крим	2787	2583	2732	2767	2898	3003	2991	2964	2927	2878	2854	3148
Вінницька обл.	2369	2385	2538	2576	2637	2799	2885	2657	2639	2744	2691	2956
Волинська обл.	2341	2319	2457	2494	2532	2741	2788	2691	2621	2613	2588	2817
Дніпропетровська обл.	3072	3248	3295	3287	3328	3408	3459	3373	3338	3347	3341	3544
Донецька обл.	3485	3450	3706	3823	3715	3803	3901	3820	3787	3795	3744	4117
Житомирська обл.	2314	2329	2440	2489	2620	2779	2760	2580	2538	2577	2576	2848
Закарпатська обл.	2260	2298	2469	2459	2500	2758	2729	2605	2636	2542	2549	2906
Запорізька обл.	2874	3035	3068	3082	3122	3238	3287	3159	3195	3149	3134	3434
Івано-Франківська обл.	2452	2432	2626	2625	2700	2925	2901	2746	2692	2667	2635	2876
Київська обл.	3180	3299	3490	3464	3306	3443	3474	3335	3230	3287	3299	3624
Кіровоградська обл.	2349	2354	2494	2558	2612	2741	2809	2627	2553	2697	2647	2918
Луганська обл.	3121	3096	3291	3288	3316	3391	3497	3406	3345	3376	3321	3657
Львівська обл.	2490	2520	2747	2779	2735	2887	2962	2863	2891	2812	2776	3029
Миколаївська обл.	2869	3036	2943	2983	3056	3199	3242	3102	3058	3063	3078	3641
Одеська обл.	2746	2687	2909	2874	2952	3095	3041	2962	2932	2926	2953	3440
Полтавська обл.	2820	2784	2920	2941	2969	3049	3182	2995	2926	2999	2975	3350
Рівненська обл.	2513	2801	2694	2737	2781	3000	3026	2896	2811	2810	2808	3285
Сумська обл.	2470	2447	2599	2619	2720	2789	2925	2791	2714	2739	2710	2954
Тернопільська обл.	2091	2125	2242	2283	2326	2580	2505	2404	2312	2407	2426	2697
Харківська обл.	2717	2738	2963	2950	2938	3061	3122	2995	2990	3020	3017	3250
Херсонська обл.	2248	2250	2393	2424	2473	2665	2593	2487	2437	2432	2478	2811
Хмельницька обл.	2335	2463	2463	2537	2629	2831	2816	2698	2611	2668	2660	3030
Черкаська обл.	2426	2438	2559	2615	2704	2911	2868	2703	2645	2732	2725	2940
Чернівецька обл.	2221	2263	2341	2395	2411	2676	2635	2565	2483	2467	2523	2862
Чернігівська обл.	2268	2259	2485	2428	2537	2670	2656	2565	2461	2558	2524	2703
м. Київ	4561	4688	4998	4999	5013	5107	5238	5035	4967	5040	5022	5618
м. Севастополь	2766	2815	3000	2940	3073	3278	3110	3126	3070	3090	3254	3911

Примітка. Таблицю запозичено з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана. Дані наведено по підприємствах, установах, організаціях та їхніх відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Додаток Е

Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати

Таблиця Е.1

Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати у 2006 р.

Назва регіону	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**0,64**	**0,62**	**0,56**	**0,57**	**0,56**	**0,52**	**0,52**	**0,52**	**0,51**	**0,51**	**0,50**	**0,44**
АР Крим	0,72	0,70	0,63	0,61	0,61	0,57	0,56	0,55	0,56	0,56	0,55	0,47
Вінницька обл.	0,89	0,83	0,76	0,76	0,73	0,68	0,67	0,66	0,66	0,66	0,65	0,57
Волинська обл.	0,88	0,85	0,76	0,77	0,75	0,69	0,68	0,70	0,69	0,68	0,67	0,59
Дніпропетровська обл.	0,56	0,56	0,50	0,52	0,49	0,49	0,47	0,48	0,47	0,47	0,47	0,41
Донецька обл.	0,53	0,53	0,48	0,50	0,48	0,45	0,45	0,45	0,44	0,44	0,44	0,39
Житомирська обл.	0,88	0,83	0,75	0,75	0,73	0,66	0,67	0,69	0,65	0,67	0,66	0,57
Закарпатська обл.	0,79	0,74	0,69	0,69	0,67	0,62	0,61	0,62	0,60	0,61	0,61	0,52
Запорізька обл.	0,59	0,57	0,53	0,55	0,53	0,50	0,49	0,50	0,49	0,48	0,48	0,43
Івано-Франківська обл.	0,73	0,69	0,63	0,61	0,63	0,59	0,57	0,56	0,57	0,58	0,59	0,52
Київська обл.	0,65	0,61	0,56	0,55	0,54	0,52	0,51	0,50	0,50	0,50	0,49	0,43
Кіровоградська обл.	0,84	0,80	0,73	0,72	0,71	0,68	0,64	0,65	0,64	0,64	0,64	0,55
Луганська обл.	0,64	0,62	0,57	0,57	0,56	0,54	0,53	0,53	0,52	0,52	0,51	0,47
Львівська обл.	0,74	0,69	0,64	0,64	0,62	0,59	0,57	0,58	0,57	0,58	0,57	0,50
Миколаївська обл.	0,66	0,65	0,62	0,62	0,61	0,58	0,55	0,58	0,56	0,56	0,56	0,47
Одеська обл.	0,69	0,66	0,61	0,61	0,59	0,56	0,56	0,57	0,55	0,56	0,55	0,47
Полтавська обл.	0,70	0,66	0,62	0,61	0,61	0,58	0,55	0,54	0,55	0,55	0,55	0,47
Рівненська обл.	0,74	0,71	0,63	0,67	0,66	0,61	0,61	0,63	0,62	0,60	0,61	0,49
Сумська обл.	0,78	0,75	0,69	0,67	0,67	0,64	0,62	0,60	0,62	0,62	0,62	0,56
Тернопільська обл.	0,95	0,89	0,79	0,82	0,79	0,68	0,76	0,77	0,74	0,72	0,71	0,61
Харківська обл.	0,69	0,65	0,61	0,61	0,60	0,56	0,55	0,55	0,54	0,54	0,54	0,48
Херсонська обл.	0,86	0,82	0,75	0,73	0,72	0,66	0,66	0,69	0,66	0,66	0,66	0,56
Хмельницька обл.	0,87	0,82	0,74	0,77	0,74	0,68	0,67	0,68	0,67	0,66	0,66	0,54
Черкаська обл.	0,82	0,78	0,71	0,70	0,68	0,64	0,63	0,64	0,63	0,61	0,61	0,54
Чернівецька обл.	0,84	0,81	0,72	0,72	0,71	0,66	0,66	0,65	0,66	0,65	0,65	0,54
Чернігівська обл.	0,87	0,85	0,73	0,74	0,73	0,68	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,58
м. Київ	0,40	0,37	0,35	0,33	0,34	0,31	0,31	0,32	0,32	0,31	0,30	0,25
м. Севастополь	0,67	0,64	0,58	0,57	0,58	0,54	0,54	0,54	0,52	0,54	0,53	0,45

Примітка. Таблицю складено автором за розрахунками з використанням статистичних даних з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

Таблиця Е.2

Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати у 2007 р.

Назва регіону	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**0,50**	**0,49**	**0,45**	**0,45**	**0,78**	**0,73**	**0,70**	**0,72**	**0,70**	**0,68**	**0,67**	**0,60**
АР Крим	0,56	0,55	0,52	0,51	0,87	0,80	0,76	0,77	0,77	0,75	0,74	0,67
Вінницька обл.	0,68	0,65	0,63	0,61	1,05	0,94	0,90	0,94	0,91	0,85	0,86	0,79
Волинська обл.	0,67	0,67	0,64	0,62	1,06	0,95	0,91	0,94	0,92	0,89	0,89	0,80
Дніпропетровська обл.	0,45	0,45	0,38	0,40	0,69	0,69	0,66	0,68	0,67	0,65	0,65	0,59
Донецька обл.	0,43	0,42	0,40	0,40	0,68	0,64	0,63	0,63	0,61	0,60	0,59	0,54
Житомирська обл.	0,67	0,65	0,62	0,61	1,03	0,90	0,90	0,93	0,89	0,87	0,88	0,78
Закарпатська обл.	0,63	0,60	0,58	0,56	0,98	0,89	0,85	0,87	0,85	0,83	0,84	0,73
Запорізька обл.	0,48	0,47	0,44	0,43	0,76	0,72	0,68	0,70	0,68	0,66	0,66	0,59
Івано-Франківська обл.	0,56	0,56	0,54	0,52	0,88	0,81	0,78	0,78	0,80	0,77	0,79	0,71
Київська обл.	0,50	0,48	0,45	0,45	0,78	0,72	0,70	0,70	0,69	0,67	0,66	0,60
Кіровоградська обл.	0,64	0,62	0,61	0,59	1,02	0,94	0,87	0,90	0,90	0,84	0,85	0,78
Луганська обл.	0,50	0,49	0,46	0,46	0,78	0,76	0,72	0,72	0,72	0,69	0,69	0,64
Львівська обл.	0,58	0,56	0,52	0,53	0,90	0,83	0,79	0,81	0,79	0,76	0,77	0,69
Миколаївська обл.	0,55	0,55	0,50	0,50	0,89	0,82	0,78	0,80	0,79	0,78	0,77	0,67
Одеська обл.	0,52	0,52	0,51	0,51	0,86	0,80	0,78	0,80	0,79	0,76	0,74	0,65
Полтавська обл.	0,54	0,52	0,51	0,50	0,87	0,81	0,76	0,78	0,76	0,74	0,73	0,63
Рівненська обл.	0,61	0,58	0,53	0,53	0,95	0,88	0,84	0,86	0,85	0,82	0,82	0,67
Сумська обл.	0,61	0,60	0,58	0,56	0,95	0,91	0,84	0,84	0,87	0,82	0,83	0,77
Тернопільська обл.	0,73	0,71	0,68	0,67	1,15	0,99	0,98	1,04	1,01	0,96	0,94	0,84
Харківська обл.	0,54	0,52	0,50	0,49	0,85	0,80	0,76	0,77	0,75	0,73	0,73	0,64
Херсонська обл.	0,67	0,65	0,62	0,61	1,05	0,93	0,92	0,96	0,93	0,90	0,89	0,79
Хмельницька обл.	0,67	0,65	0,60	0,59	1,03	0,92	0,91	0,93	0,91	0,87	0,87	0,74
Черкаська обл.	0,63	0,60	0,58	0,57	0,98	0,90	0,87	0,89	0,87	0,82	0,83	0,75
Чернівецька обл.	0,65	0,64	0,61	0,59	1,02	0,92	0,88	0,91	0,90	0,88	0,87	0,75
Чернігівська обл.	0,68	0,68	0,62	0,62	1,04	0,95	0,90	0,91	0,93	0,89	0,88	0,81
м. Київ	0,30	0,29	0,26	0,27	0,47	0,43	0,42	0,42	0,41	0,40	0,39	0,33
м. Севастополь	0,52	0,51	0,48	0,48	0,81	0,76	0,73	0,75	0,72	0,71	0,69	0,61

Примітка. Таблицю складено автором за розрахунками з використанням статистичних даних з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

Таблиця Е.3

Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати у 2008 р.

Назва регіону	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**0,79**	**0,73**	**0,71**	**0,69**	**0,68**	**0,64**	**0,62**	**0,64**	**0,63**	**0,63**	**0,66**	**0,60**
АР Крим	0,90	0,84	0,80	0,79	0,76	0,70	0,69	0,71	0,70	0,70	0,73	0,68
Вінницька обл.	1,04	0,95	0,94	0,92	0,88	0,82	0,79	0,82	0,80	0,77	0,81	0,76
Волинська обл.	1,03	0,99	0,93	0,92	0,88	0,82	0,80	0,83	0,83	0,81	0,85	0,79
Дніпропетровська обл.	0,74	0,67	0,66	0,65	0,65	0,61	0,60	0,61	0,61	0,61	0,66	0,62
Донецька обл.	0,69	0,64	0,63	0,62	0,60	0,56	0,55	0,56	0,54	0,57	0,62	0,59
Житомирська обл.	1,04	0,97	0,93	0,91	0,87	0,79	0,79	0,82	0,79	0,80	0,84	0,77
Закарпатська обл.	1,01	0,94	0,90	0,88	0,85	0,79	0,77	0,81	0,77	0,76	0,79	0,70
Запорізька обл.	0,78	0,73	0,69	0,67	0,67	0,64	0,61	0,64	0,62	0,63	0,67	0,62
Івано-Франківська обл.	0,93	0,88	0,84	0,84	0,77	0,73	0,73	0,74	0,73	0,73	0,76	0,70
Київська обл.	0,78	0,72	0,68	0,68	0,64	0,63	0,61	0,62	0,62	0,61	0,63	0,59
Кіровоградська обл.	1,00	0,92	0,92	0,89	0,86	0,81	0,76	0,81	0,79	0,78	0,83	0,77
Луганська обл.	0,80	0,74	0,72	0,70	0,69	0,66	0,64	0,65	0,62	0,64	0,68	0,64
Львівська обл.	0,93	0,85	0,80	0,81	0,78	0,74	0,72	0,74	0,72	0,71	0,75	0,68
Миколаївська обл.	0,88	0,84	0,80	0,77	0,77	0,72	0,70	0,74	0,72	0,69	0,71	0,61
Одеська обл.	0,86	0,82	0,79	0,79	0,75	0,71	0,70	0,74	0,71	0,68	0,72	0,61
Полтавська обл.	0,84	0,79	0,78	0,75	0,74	0,70	0,67	0,68	0,67	0,67	0,74	0,67
Рівненська обл.	0,97	0,91	0,81	0,81	0,81	0,75	0,75	0,79	0,76	0,75	0,77	0,66
Сумська обл.	0,98	0,89	0,89	0,87	0,83	0,80	0,75	0,76	0,77	0,75	0,79	0,74
Тернопільська обл.	1,12	1,03	0,99	0,98	0,94	0,86	0,87	0,91	0,88	0,85	0,85	0,75
Харківська обл.	0,85	0,78	0,78	0,75	0,74	0,70	0,67	0,69	0,67	0,67	0,70	0,64
Херсонська обл.	1,06	0,99	0,94	0,93	0,91	0,83	0,82	0,86	0,84	0,79	0,84	0,75
Хмельницька обл.	1,02	0,95	0,90	0,89	0,87	0,79	0,79	0,81	0,81	0,79	0,80	0,73
Черкаська обл.	0,99	0,93	0,89	0,87	0,84	0,78	0,75	0,77	0,77	0,76	0,80	0,76
Чернівецька обл.	1,05	0,98	0,93	0,91	0,89	0,81	0,81	0,84	0,81	0,79	0,80	0,72
Чернігівська обл.	1,07	1,00	0,94	0,94	0,88	0,83	0,81	0,83	0,84	0,82	0,85	0,78
м. Київ	0,47	0,44	0,41	0,39	0,40	0,38	0,37	0,39	0,38	0,37	0,38	0,34
м. Севастополь	0,80	0,77	0,75	0,74	0,72	0,66	0,67	0,70	0,67	0,66	0,68	0,57

Примітка. Таблицю складено автором за розрахунками з використанням статистичних даних з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

Таблиця Е.4

Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати у 2009 р.

Назва регіону	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**0,72**	**0,70**	**0,66**	**0,65**	**0,65**	**0,61**	**0,60**	**0,63**	**0,61**	**0,62**	**0,61**	**0,54**
АР Крим	0,82	0,81	0,77	0,74	0,72	0,67	0,66	0,68	0,66	0,68	0,69	0,59
Вінницька обл.	0,94	0,89	0,87	0,83	0,82	0,76	0,74	0,78	0,76	0,76	0,77	0,67
Волинська обл.	0,96	0,95	0,89	0,89	0,87	0,79	0,78	0,82	0,81	0,82	0,82	0,73
Дніпропетровська обл.	0,70	0,68	0,66	0,62	0,63	0,59	0,58	0,60	0,59	0,59	0,58	0,54
Донецька обл.	0,65	0,62	0,59	0,60	0,59	0,55	0,55	0,56	0,55	0,54	0,54	0,49
Житомирська обл.	0,95	0,91	0,87	0,85	0,82	0,74	0,75	0,79	0,77	0,79	0,79	0,67
Закарпатська обл.	0,91	0,87	0,83	0,82	0,79	0,73	0,71	0,76	0,72	0,75	0,75	0,63
Запорізька обл.	0,74	0,72	0,66	0,66	0,67	0,63	0,62	0,65	0,64	0,64	0,63	0,57
Івано-Франківська обл.	0,84	0,79	0,77	0,77	0,74	0,69	0,70	0,71	0,72	0,73	0,74	0,66
Київська обл.	0,69	0,66	0,63	0,63	0,62	0,58	0,57	0,60	0,59	0,59	0,59	0,52
Кіровоградська обл.	0,92	0,88	0,84	0,81	0,79	0,75	0,73	0,76	0,76	0,76	0,76	0,65
Луганська обл.	0,72	0,70	0,67	0,66	0,66	0,63	0,62	0,64	0,63	0,62	0,61	0,56
Львівська обл.	0,84	0,79	0,76	0,75	0,74	0,69	0,68	0,71	0,69	0,70	0,71	0,62
Миколаївська обл.	0,77	0,74	0,68	0,67	0,69	0,65	0,63	0,67	0,65	0,66	0,66	0,55
Одеська обл.	0,76	0,76	0,72	0,71	0,70	0,65	0,64	0,68	0,66	0,67	0,66	0,52
Полтавська обл.	0,78	0,75	0,74	0,73	0,72	0,68	0,66	0,68	0,67	0,67	0,67	0,58
Рівненська обл.	0,87	0,85	0,77	0,75	0,77	0,71	0,71	0,73	0,73	0,74	0,73	0,60
Сумська обл.	0,85	0,84	0,80	0,79	0,77	0,74	0,71	0,72	0,74	0,74	0,73	0,65
Тернопільська обл.	0,99	0,95	0,91	0,90	0,87	0,78	0,79	0,83	0,84	0,84	0,83	0,71
Харківська обл.	0,77	0,73	0,71	0,69	0,69	0,65	0,63	0,66	0,64	0,65	0,65	0,56
Херсонська обл.	0,94	0,90	0,86	0,84	0,81	0,77	0,75	0,81	0,78	0,80	0,80	0,69
Хмельницька обл.	0,92	0,90	0,83	0,81	0,81	0,74	0,73	0,77	0,78	0,78	0,77	0,66
Черкаська обл.	0,88	0,87	0,83	0,82	0,79	0,75	0,75	0,78	0,77	0,77	0,77	0,68
Чернівецька обл.	0,91	0,89	0,84	0,84	0,81	0,74	0,74	0,77	0,76	0,78	0,78	0,66
Чернігівська обл.	0,95	0,93	0,83	0,87	0,82	0,76	0,77	0,79	0,80	0,81	0,81	0,73
м. Київ	0,43	0,42	0,39	0,38	0,39	0,37	0,36	0,38	0,37	0,37	0,38	0,33
м. Севастополь	0,72	0,71	0,67	0,67	0,64	0,60	0,62	0,64	0,63	0,63	0,63	0,52

Примітка. Таблицю складено автором за розрахунками з використанням статистичних даних з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

Таблиця Е.5

Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати у 2010 р.

Назва регіону	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**0,63**	**0,61**	**0,57**	**0,57**	**0,55**	**0,63**	**0,63**	**0,66**	**0,64**	**0,65**	**0,64**	**0,57**
АР Крим	0,72	0,71	0,65	0,66	0,61	0,68	0,70	0,72	0,71	0,71	0,73	0,66
Вінницька обл.	0,80	0,78	0,75	0,74	0,68	0,78	0,78	0,82	0,77	0,80	0,79	0,73
Волинська обл.	0,85	0,83	0,78	0,78	0,70	0,82	0,82	0,87	0,84	0,85	0,83	0,75
Дніпропетровська обл.	0,59	0,59	0,54	0,52	0,51	0,62	0,58	0,62	0,61	0,61	0,61	0,57
Донецька обл.	0,55	0,54	0,51	0,49	0,48	0,57	0,57	0,57	0,55	0,56	0,55	0,51
Житомирська обл.	0,81	0,79	0,75	0,74	0,66	0,76	0,79	0,83	0,79	0,81	0,80	0,70
Закарпатська обл.	0,78	0,75	0,71	0,72	0,66	0,74	0,76	0,81	0,75	0,79	0,78	0,66
Запорізька обл.	0,65	0,64	0,57	0,59	0,56	0,65	0,64	0,67	0,65	0,65	0,65	0,59
Івано-Франківська обл.	0,73	0,71	0,68	0,68	0,63	0,70	0,73	0,74	0,73	0,76	0,76	0,68
Київська обл.	0,63	0,60	0,56	0,56	0,53	0,62	0,63	0,63	0,62	0,63	0,63	0,57
Кіровоградська обл.	0,77	0,75	0,73	0,70	0,66	0,77	0,77	0,81	0,78	0,79	0,79	0,73
Луганська обл.	0,61	0,61	0,57	0,56	0,54	0,64	0,63	0,65	0,63	0,63	0,61	0,57
Львівська обл.	0,74	0,69	0,65	0,66	0,64	0,72	0,72	0,74	0,72	0,75	0,74	0,67
Миколаївська обл.	0,67	0,64	0,58	0,60	0,57	0,65	0,67	0,70	0,68	0,69	0,69	0,60
Одеська обл.	0,64	0,66	0,63	0,63	0,59	0,68	0,68	0,72	0,71	0,71	0,71	0,62
Полтавська обл.	0,65	0,65	0,61	0,62	0,59	0,67	0,67	0,70	0,68	0,68	0,68	0,59
Рівненська обл.	0,74	0,72	0,63	0,67	0,62	0,71	0,71	0,76	0,74	0,75	0,72	0,64
Сумська обл.	0,75	0,73	0,69	0,69	0,66	0,76	0,74	0,78	0,76	0,78	0,77	0,70
Тернопільська обл.	0,87	0,84	0,80	0,80	0,73	0,80	0,85	0,88	0,89	0,87	0,85	0,73
Харківська обл.	0,68	0,65	0,63	0,62	0,59	0,69	0,70	0,72	0,69	0,70	0,69	0,63
Херсонська обл.	0,82	0,80	0,76	0,75	0,69	0,78	0,81	0,86	0,83	0,84	0,84	0,73
Хмельницька обл.	0,81	0,79	0,71	0,74	0,67	0,78	0,78	0,83	0,81	0,81	0,80	0,69
Черкаська обл.	0,78	0,75	0,71	0,65	0,65	0,76	0,77	0,80	0,78	0,79	0,77	0,73
Чернівецька обл.	0,81	0,79	0,74	0,73	0,67	0,77	0,80	0,83	0,81	0,81	0,81	0,72
Чернігівська обл.	0,84	0,83	0,76	0,76	0,69	0,80	0,81	0,84	0,83	0,85	0,84	0,77
м. Київ	0,40	0,40	0,36	0,37	0,36	0,42	0,42	0,44	0,43	0,42	0,41	0,36
м. Севастополь	0,62	0,63	0,59	0,60	0,57	0,64	0,67	0,68	0,67	0,68	0,66	0,55

Примітка. Таблицю складено автором за розрахунками з використанням статистичних даних з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

Таблиця Е.6

Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати у 2011 р.

Назва регіону	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**0,65**	**0,64**	**0,59**	**0,59**	**0,58**	**0,55**	**0,55**	**0,56**	**0,55**	**0,55**	**0,55**	**0,49**
АР Крим	0,75	0,75	0,70	0,70	0,67	0,62	0,62	0,63	0,62	0,63	0,63	0,56
Вінницька обл.	0,84	0,82	0,78	0,76	0,74	0,70	0,68	0,71	0,69	0,68	0,68	0,63
Волинська обл.	0,87	0,86	0,81	0,80	0,77	0,70	0,70	0,73	0,72	0,72	0,72	0,65
Дніпропетровська обл.	0,61	0,61	0,54	0,55	0,54	0,53	0,52	0,53	0,51	0,52	0,53	0,49
Донецька обл.	0,56	0,55	0,51	0,49	0,49	0,48	0,47	0,47	0,46	0,47	0,47	0,44
Житомирська обл.	0,82	0,81	0,77	0,76	0,74	0,68	0,68	0,71	0,71	0,71	0,70	0,63
Закарпатська обл.	0,83	0,83	0,77	0,77	0,74	0,68	0,69	0,71	0,69	0,71	0,71	0,60
Запорізька обл.	0,66	0,65	0,59	0,61	0,58	0,56	0,55	0,56	0,55	0,54	0,56	0,51
Івано-Франківська обл.	0,77	0,75	0,72	0,72	0,67	0,63	0,64	0,65	0,65	0,67	0,67	0,61
Київська обл.	0,64	0,61	0,55	0,58	0,57	0,52	0,53	0,52	0,50	0,53	0,53	0,46
Кіровоградська обл.	0,83	0,81	0,76	0,75	0,72	0,69	0,67	0,69	0,67	0,68	0,67	0,62
Луганська обл.	0,62	0,62	0,57	0,57	0,55	0,54	0,53	0,54	0,53	0,54	0,53	0,45
Львівська обл.	0,77	0,75	0,70	0,69	0,69	0,65	0,64	0,65	0,64	0,65	0,65	0,59
Миколаївська обл.	0,70	0,68	0,62	0,64	0,63	0,60	0,59	0,60	0,60	0,59	0,60	0,53
Одеська обл.	0,70	0,71	0,67	0,66	0,64	0,60	0,60	0,62	0,62	0,61	0,61	0,53
Полтавська обл.	0,68	0,66	0,65	0,64	0,63	0,61	0,58	0,59	0,57	0,58	0,59	0,52
Рівненська обл.	0,80	0,78	0,68	0,72	0,71	0,65	0,65	0,67	0,67	0,64	0,66	0,56
Сумська обл.	0,78	0,78	0,74	0,73	0,69	0,67	0,65	0,66	0,67	0,67	0,67	0,61
Тернопільська обл.	0,93	0,90	0,86	0,85	0,82	0,74	0,77	0,78	0,78	0,77	0,75	0,70
Харківська обл.	0,71	0,69	0,65	0,65	0,65	0,61	0,60	0,61	0,59	0,60	0,60	0,54
Херсонська обл.	0,87	0,86	0,81	0,81	0,77	0,73	0,71	0,75	0,74	0,73	0,73	0,66
Хмельницька обл.	0,84	0,83	0,75	0,78	0,74	0,69	0,69	0,70	0,70	0,68	0,69	0,63
Черкаська обл.	0,82	0,79	0,75	0,73	0,71	0,66	0,66	0,68	0,67	0,66	0,67	0,61
Чернівецька обл.	0,88	0,86	0,82	0,80	0,78	0,70	0,71	0,74	0,72	0,73	0,72	0,65
Чернігівська обл.	0,88	0,86	0,78	0,80	0,77	0,73	0,72	0,74	0,73	0,74	0,73	0,68
м. Київ	0,43	0,42	0,39	0,38	0,39	0,37	0,36	0,37	0,37	0,36	0,36	0,31
м. Севастополь	0,68	0,66	0,65	0,64	0,62	0,57	0,59	0,61	0,59	0,60	0,58	0,50

Примітка. Таблицю складено автором за розрахунками з використанням статистичних даних з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

Таблиця Е.7

Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати у 2012 р.

Назва регіону	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**0,55**	**0,54**	**0,51**	**0,51**	**0,50**	**0,48**	**0,48**	**0,49**	**0,60**	**0,59**	**0,60**	**0,55**
АР Крим	0,64	0,65	0,60	0,59	0,56	0,54	0,54	0,55	0,67	0,67	0,68	0,62
Вінницька обл.	0,70	0,69	0,65	0,65	0,61	0,58	0,58	0,61	0,73	0,72	0,73	0,69
Волинська обл.	0,73	0,72	0,68	0,68	0,64	0,60	0,59	0,62	0,77	0,76	0,77	0,71
Дніпропетровська обл.	0,52	0,51	0,49	0,49	0,47	0,47	0,46	0,47	0,59	0,58	0,58	0,55
Донецька обл.	0,48	0,46	0,44	0,43	0,43	0,42	0,41	0,42	0,52	0,51	0,51	0,49
Житомирська обл.	0,72	0,71	0,67	0,67	0,62	0,59	0,60	0,63	0,78	0,74	0,76	0,71
Закарпатська обл.	0,72	0,70	0,67	0,68	0,65	0,60	0,60	0,62	0,77	0,77	0,77	0,69
Запорізька обл.	0,57	0,54	0,53	0,53	0,51	0,49	0,49	0,50	0,62	0,61	0,62	0,59
Івано-Франківська обл.	0,66	0,64	0,62	0,62	0,58	0,55	0,55	0,57	0,71	0,72	0,73	0,69
Київська обл.	0,53	0,51	0,50	0,49	0,48	0,46	0,46	0,45	0,58	0,57	0,57	0,52
Кіровоградська обл.	0,70	0,68	0,65	0,64	0,61	0,59	0,59	0,61	0,74	0,74	0,74	0,70
Луганська обл.	0,53	0,53	0,50	0,51	0,49	0,48	0,46	0,47	0,58	0,57	0,58	0,55
Львівська обл.	0,66	0,64	0,61	0,61	0,57	0,56	0,55	0,56	0,70	0,70	0,71	0,66
Миколаївська обл.	0,60	0,54	0,56	0,56	0,53	0,52	0,51	0,53	0,65	0,65	0,64	0,56
Одеська обл.	0,59	0,61	0,57	0,58	0,56	0,54	0,54	0,55	0,69	0,67	0,68	0,60
Полтавська обл.	0,56	0,58	0,56	0,55	0,52	0,52	0,51	0,52	0,63	0,63	0,63	0,58
Рівненська обл.	0,67	0,59	0,61	0,62	0,59	0,55	0,55	0,58	0,71	0,71	0,71	0,64
Сумська обл.	0,67	0,66	0,63	0,63	0,59	0,59	0,56	0,58	0,73	0,72	0,72	0,68
Тернопільська обл.	0,77	0,75	0,72	0,72	0,68	0,63	0,67	0,68	0,85	0,82	0,81	0,75
Харківська обл.	0,62	0,59	0,56	0,56	0,55	0,53	0,52	0,53	0,65	0,65	0,65	0,60
Херсонська обл.	0,74	0,73	0,70	0,69	0,66	0,62	0,63	0,66	0,81	0,79	0,79	0,73
Хмельницька обл.	0,71	0,66	0,66	0,66	0,62	0,59	0,58	0,60	0,76	0,75	0,74	0,68
Черкаська обл.	0,67	0,66	0,63	0,63	0,57	0,58	0,57	0,59	0,73	0,71	0,72	0,68
Чернівецька обл.	0,73	0,72	0,68	0,68	0,65	0,60	0,60	0,63	0,79	0,78	0,78	0,70
Чернігівська обл.	0,74	0,73	0,66	0,69	0,64	0,62	0,61	0,63	0,79	0,78	0,79	0,74
м. Київ	0,36	0,35	0,33	0,33	0,34	0,32	0,32	0,33	0,40	0,39	0,39	0,34
м. Севастополь	0,58	0,57	0,54	0,54	0,51	0,50	0,51	0,54	0,64	0,63	0,61	0,51

Примітка. Таблицю складено автором за розрахунками з використанням статистичних даних з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

Таблиця Е.8

Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати у 2013 р.

Назва регіону	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати											
	січ.	лют.	берез.	квіт.	трав.	черв.	лип.	серп.	верес.	жовт.	листоп.	груд.
Україна	**0,62**	**0,61**	**0,58**	**0,57**	**0,57**	**0,55**	**0,54**	**0,56**	**0,57**	**0,56**	**0,57**	**0,51**
АР Крим	0,66	0,72	0,68	0,67	0,64	0,62	0,62	0,62	0,63	0,64	0,65	0,59
Вінницька обл.	0,78	0,78	0,73	0,72	0,70	0,66	0,64	0,70	0,70	0,67	0,69	0,63
Волинська обл.	0,79	0,80	0,75	0,74	0,73	0,67	0,66	0,69	0,71	0,71	0,71	0,66
Дніпропетровська обл.	0,60	0,57	0,56	0,56	0,56	0,54	0,53	0,55	0,55	0,55	0,55	0,52
Донецька обл.	0,53	0,54	0,50	0,48	0,50	0,49	0,47	0,48	0,49	0,49	0,49	0,45
Житомирська обл.	0,80	0,79	0,76	0,74	0,71	0,67	0,67	0,72	0,73	0,72	0,72	0,65
Закарпатська обл.	0,82	0,81	0,75	0,75	0,74	0,67	0,68	0,71	0,70	0,73	0,73	0,64
Запорізька обл.	0,64	0,61	0,60	0,60	0,59	0,57	0,56	0,59	0,58	0,59	0,59	0,54
Івано-Франківська обл.	0,75	0,76	0,70	0,70	0,69	0,63	0,64	0,67	0,69	0,69	0,70	0,64
Київська обл.	0,58	0,56	0,53	0,53	0,56	0,54	0,53	0,55	0,57	0,56	0,56	0,51
Кіровоградська обл.	0,79	0,79	0,74	0,72	0,71	0,67	0,66	0,70	0,72	0,69	0,70	0,63
Луганська обл.	0,59	0,60	0,56	0,56	0,56	0,55	0,53	0,54	0,55	0,55	0,56	0,51
Львівська обл.	0,74	0,73	0,67	0,67	0,68	0,64	0,62	0,65	0,64	0,66	0,67	0,61
Миколаївська обл.	0,64	0,61	0,63	0,62	0,61	0,58	0,57	0,60	0,60	0,60	0,60	0,51
Одеська обл.	0,67	0,69	0,64	0,64	0,63	0,60	0,61	0,62	0,63	0,63	0,63	0,54
Полтавська обл.	0,66	0,66	0,63	0,63	0,62	0,61	0,58	0,62	0,63	0,62	0,62	0,55
Рівненська обл.	0,74	0,66	0,69	0,68	0,67	0,62	0,61	0,64	0,66	0,66	0,66	0,56
Сумська обл.	0,75	0,76	0,71	0,71	0,68	0,66	0,63	0,66	0,68	0,68	0,68	0,63
Тернопільська обл.	0,88	0,87	0,83	0,81	0,80	0,72	0,74	0,77	0,80	0,77	0,76	0,69
Харківська обл.	0,68	0,68	0,62	0,63	0,63	0,60	0,59	0,62	0,62	0,61	0,61	0,57
Херсонська обл.	0,82	0,82	0,77	0,76	0,75	0,69	0,71	0,74	0,76	0,76	0,75	0,66
Хмельницька обл.	0,79	0,75	0,75	0,73	0,70	0,65	0,66	0,69	0,71	0,69	0,70	0,61
Черкаська обл.	0,76	0,76	0,72	0,71	0,68	0,64	0,65	0,68	0,70	0,68	0,68	0,63
Чернівецька обл.	0,83	0,82	0,79	0,77	0,77	0,69	0,70	0,72	0,75	0,75	0,73	0,65
Чернігівська обл.	0,82	0,82	0,74	0,76	0,73	0,69	0,70	0,72	0,75	0,72	0,73	0,68
м. Київ	0,41	0,39	0,37	0,37	0,37	0,36	0,35	0,37	0,37	0,37	0,37	0,33
м. Севастополь	0,67	0,66	0,62	0,63	0,60	0,56	0,59	0,59	0,60	0,60	0,57	0,47

Примітка. Таблицю складено автором за розрахунками з використанням статистичних даних з офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

Додаток Ж

Рівень безробіття серед населення працездатного віку за регіонами
(за методологією МОП, за матеріалами вибіркового обстеження населення
з питань економічної активності)

Таблиця Ж.1

Рівень безробіття серед населення працездатного віку за регіонами у 2006–2007 рр.

Назва регіону	Рівень безробіття населення, %	
	2006 р.	2007 р.
Україна	**3,1**	**2,7**
АР Крим	2,9	2,4
Вінницька обл.	4,3	3,8
Волинська обл.	4,0	3,1
Дніпропетровська обл.	2,4	1,9
Донецька обл.	1,9	1,6
Житомирська обл.	4,3	3,7
Закарпатська обл.	3,4	2,8
Запорізька обл.	3,0	2,7
Івано-Франківська обл.	4,1	3,5
Київська обл.	2,5	2,1
Кіровоградська обл.	4,6	4,0
Луганська обл.	2,3	2,2
Львівська обл.	3,4	2,7
Миколаївська обл.	4,2	3,4
Одеська обл.	2,1	2,0
Полтавська обл.	4,4	4,1
Рівненська обл.	5,2	4,7
Сумська обл.	4,0	3,6
Тернопільська обл.	6,6	5,3
Харківська обл.	2,6	2,4
Херсонська обл.	4,0	3,3
Хмельницька обл.	3,7	3,7
Черкаська обл.	5,2	4,4
Чернівецька обл.	4,9	3,7
Чернігівська обл.	3,8	3,4
м. Київ	0,4	0,4
м. Севастополь	0,8	0,6

Примітка. Таблицю складено автором за статистичними даними Державної служби статистики України [335, с. 147].

Таблиця Ж.2

Рівень безробіття серед населення працездатного віку за регіонами у 2008–2009 рр.

Назва регіону	Рівень безробіття населення, %							
	2008 р.				2009 р.			
	січень–березень	січень–червень	січень–вересень	січень–грудень	січень–березень	січень–червень	січень–вересень	січень–грудень
Україна	**7,6**	**6,8**	**6,5**	**6,9**	**10,3**	**9,9**	**9,4**	**9,6**
АР Крим	5,7	5,2	5,0	5,1	8,0	7,6	7,3	7,4
Вінницька обл.	7,4	6,8	6,8	7,0	12,6	12,1	11,7	11,9
Волинська обл.	9,6	8,4	8,5	9,0	10,9	10,2	9,8	10,2
Дніпропетровська обл.	5,6	5,2	5,1	5,4	8,6	8,3	8,1	8,2
Донецька обл.	6,2	5,6	5,3	6,0	10,9	10,5	10,0	10,1
Житомирська обл.	10,2	9,4	9,2	9,5	13,0	12,3	11,7	12,0
Закарпатська обл.	7,6	6,2	5,8	6,8	11,0	10,8	10,5	10,6
Запорізька обл.	7,3	6,2	6,1	6,5	9,1	8,7	8,4	8,9
Івано-Франківська обл.	9,7	8,5	8,3	8,5	10,3	9,7	9,6	9,7
Київська обл.	6,7	6,0	6,0	6,3	9,7	8,9	8,5	8,8
Кіровоградська обл.	9,8	8,2	8,0	8,7	12,0	11,6	10,9	10,9
Луганська обл.	7,7	7,4	6,9	7,0	9,1	8,5	8,0	8,4
Львівська обл.	9,6	8,2	7,8	8,3	9,6	9,3	9,0	9,2
Миколаївська обл.	9,8	8,8	8,7	8,9	10,8	10,2	9,9	10,2
Одеська обл.	5,8	5,0	4,8	4,9	8,3	7,7	7,3	7,3
Полтавська обл.	8,2	7,0	6,4	6,9	12,2	11,8	11,0	11,2
Рівненська обл.	10,1	9,4	9,3	9,4	14,5	14,2	13,5	13,6
Сумська обл.	8,8	7,4	7,0	7,8	12,7	12,7	12,2	12,4
Тернопільська обл.	10,4	9,7	9,4	9,6	13,3	12,9	12,2	12,4
Харківська обл.	7,5	6,1	5,4	5,7	9,4	8,9	8,4	8,4
Херсонська обл.	10,2	8,5	8,2	9,1	11,2	10,6	10,2	10,3
Хмельницька обл.	10,2	9,3	8,8	8,9	11,2	10,8	10,4	10,6
Черкаська обл.	10,5	9,2	9,0	9,0	12,3	12,0	11,6	11,7
Чернівецька обл.	10,9	9,4	9,4	9,6	11,5	10,8	10,5	10,9
Чернігівська обл.	9,5	8,3	8,0	8,6	13,2	13,0	12,1	12,6
м. Київ	3,2	3,1	3,1	3,3	7,4	7,2	6,8	7,1
м. Севастополь	**:**	**:**	**:**	4,1	7,8	7,6	7,2	7,3

Примітка. Таблицю складено автором за статистичними даними офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

Таблиця Ж.3

Рівень безробіття серед населення працездатного віку за регіонами у 2010–2011 рр.

Назва регіону	Рівень безробіття населення, %							
	2010 р.				2011 р.			
	січень–березень	січень–червень	січень–вересень	січень–грудень	січень–березень	січень–червень	січень–вересень	січень–грудень
Україна	**9,8**	**9,2**	**8,7**	**8,8**	**9,5**	**8,9**	**8,5**	**8,6**
АР Крим	7,5	7,2	6,7	6,8	7,3	7,0	6,4	6,6
Вінницька обл.	12,0	11,4	11,0	11,1	11,8	11,3	10,8	10,9
Волинська обл.	10,4	9,6	9,1	9,3	10,2	9,4	8,9	9,1
Дніпропетровська обл.	8,6	7,8	7,5	7,6	8,4	7,6	7,1	7,3
Донецька обл.	10,3	9,8	9,3	9,1	9,9	9,2	8,7	8,7
Житомирська обл.	12,6	11,4	10,9	11,0	12,2	11,1	11,0	11,2
Закарпатська обл.	10,5	10,0	9,5	9,3	10,3	9,8	10,1	10,2
Запорізька обл.	8,6	8,3	7,9	8,2	8,5	8,2	7,7	7,9
Івано-Франківська обл.	9,6	9,0	8,7	8,9	9,5	8,8	8,9	9,3
Київська обл.	9,1	8,5	7,9	7,9	8,7	7,9	7,0	7,2
Кіровоградська обл.	11,2	10,7	10,0	9,8	10,9	10,1	9,2	9,4
Луганська обл.	8,5	7,9	7,7	7,8	8,2	7,3	6,9	7,1
Львівська обл.	8,8	8,6	8,3	8,4	8,6	8,5	8,5	8,3
Миколаївська обл.	10,3	9,6	9,0	9,2	9,9	9,5	8,7	8,8
Одеська обл.	7,3	7,0	6,3	6,6	7,2	6,9	6,1	6,4
Полтавська обл.	11,3	10,7	10,3	10,5	10,8	10,3	9,8	9,9
Рівненська обл.	13,9	13,0	12,4	12,5	13,7	12,7	11,6	11,5
Сумська обл.	12,8	12,1	11,5	11,6	12,5	11,2	10,4	10,2
Тернопільська обл.	12,8	12,2	11,3	11,6	12,5	12,1	11,6	11,4
Харківська обл.	8,7	8,1	7,6	7,7	8,5	7,9	7,5	7,6
Херсонська обл.	10,6	10,3	9,6	9,4	10,2	10,0	9,8	9,8
Хмельницька обл.	10,7	9,9	9,4	9,6	10,5	9,8	9,6	9,8
Черкаська обл.	12,2	11,6	10,8	10,8	11,9	11,0	10,3	10,0
Чернівецька обл.	11,1	10,3	9,9	10,1	10,5	10,0	9,4	9,6
Чернігівська обл.	13,1	12,6	11,6	12,0	12,8	12,4	12,0	11,9
м. Київ	7,2	6,7	6,0	6,4	6,7	6,5	5,9	6,1
м. Севастополь	7,4	7,1	6,3	6,6	6,9	6,9	6,5	6,9

Примітка. Таблицю складено автором за статистичними даними офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

Таблиця Ж.4

Рівень безробіття серед населення працездатного віку за регіонами у 2012–2013 рр.

Назва регіону	Рівень безробіття населення, %							
	2012 р.				2013 р.			
	січень–березень	січень–червень	січень–вересень	січень–грудень	січень–березень	січень–червень	січень–вересень	січень–грудень
Україна	**9,1**	**8,4**	**8,0**	**8,1**	**8,6**	**8**	**7,6**	**7,7**
АР Крим	7,1	6,6	5,9	6,2	6,7	6,2	5,8	6,1
Вінницька обл.	10,7	9,9	9,6	9,7	10,2	9,6	9,2	9,2
Волинська обл.	10,0	9,2	8,6	8,8	9,5	8,8	8,3	8,4
Дніпропетровська обл.	7,8	7,2	6,8	7,0	7,5	7	6,6	6,8
Донецька обл.	9,6	9,0	8,5	8,5	9,0	8,7	8,2	8,2
Житомирська обл.	11,2	10,7	10,6	10,7	10,9	10,2	10,1	10,2
Закарпатська обл.	10,2	8,7	8,4	9,2	9,5	8,4	7,6	8,2
Запорізька обл.	8,0	7,4	7,2	7,5	7,7	7,2	6,8	7,0
Івано-Франківська обл.	9,6	8,3	8,0	8,4	8,8	7,9	7,4	7,8
Київська обл.	8,3	7,3	6,6	6,7	7,7	6,8	6,3	6,4
Кіровоградська обл.	10,2	9,9	9,1	9,2	9,7	9,2	8,5	8,5
Луганська обл.	8,4	7,2	6,7	6,9	7,9	6,9	6,5	6,7
Львівська обл.	8,9	8,0	7,9	8,0	8,5	7,7	7,4	7,5
Миколаївська обл.	9,5	8,7	8,3	8,4	9,4	8,4	7,8	7,8
Одеська обл.	6,9	6,5	6,0	6,3	6,8	6	5,7	5,7
Полтавська обл.	9,9	9,3	9,0	9,2	9,4	9	8,5	8,7
Рівненська обл.	11,5	11,2	10,7	10,8	11,1	10,8	10,2	10,3
Сумська обл.	10,2	9,8	9,5	9,6	9,4	9,1	8,4	8,5
Тернопільська обл.	11,6	11,0	10,6	10,8	11,0	10,7	10,2	10,3
Харківська обл.	8,2	7,6	7,3	7,2	7,7	7	6,7	6,8
Херсонська обл.	9,9	9,3	9,2	9,4	9,6	9,1	8,9	9,1
Хмельницька обл.	10,5	9,5	9,1	9,4	10,0	9,4	8,7	8,7
Черкаська обл.	10,6	10,0	9,2	9,7	9,9	9,8	9,0	9,5
Чернівецька обл.	10,3	9,6	9,2	9,3	9,9	9,2	8,6	8,6
Чернігівська обл.	11,9	11,3	11,0	11,0	11,2	10,4	10,3	10,3
м. Київ	6,6	6,3	5,8	6,0	6,2	5,9	5,6	5,7
м. Севастополь	7,2	6,7	6,2	6,5	6,9	6,2	5,8	6,3

Примітка. Таблицю складено автором за статистичними даними офіційного веб-сайта Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua (дата звернення : 10.06.14). – Назва з екрана.

Додаток З

Розрахунок за тестом Гренджера для визначення впливу екзогенних показників на показник "укомплектованість військових посад контрактним способом"

Таблиця 3.1

Перевірка за тестом Гренджера з лагом 1

для періоду січень 2008 р. – жовтень 2010 р.

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
Y does not Granger Cause X1	33	0.47007	0.4982
X1 does not Granger Cause Y		7.47702	0.0104
X2 does not Granger Cause X1	33	1.69513	0.2028
X1 does not Granger Cause X2		2.28517	0.1411
X2 does not Granger Cause Y	33	0.89504	0.3517
Y does not Granger Cause X2		1.96792	0.1709

Таблиця 3.2

Перевірка за тестом Гренджера з лагом 2

для періоду січень 2008 р. – жовтень 2010 р.

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
Y does not Granger Cause X1	32	1.43951	0.2547
X1 does not Granger Cause Y		2.87254	0.0740
X2 does not Granger Cause X1	32	1.82618	0.1804
X1 does not Granger Cause X2		2.40363	0.1095
X2 does not Granger Cause Y	32	0.29308	0.7483
Y does not Granger Cause X2		6.73918	0.0042

Таблиця 3.3

Перевірка за тестом Гренджера з лагом 3

для періоду січень 2008 р. – жовтень 2010 р.

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
Y does not Granger Cause X1	31	0.81618	0.4976
X1 does not Granger Cause Y		1.99513	0.1416
X2 does not Granger Cause X1	31	1.84028	0.1668
X1 does not Granger Cause X2		1.35142	0.2814
X2 does not Granger Cause Y	31	0.12377	0.9452
Y does not Granger Cause X2		4.82850	0.0091

Таблиця 3.4

Перевірка за тестом Гренджера з лагом 6

для періоду січень 2008 р. – жовтень 2010 р.

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
Y does not Granger Cause X1	28	0.64645	0.6925
X1 does not Granger Cause Y		4.33693	0.0098
X2 does not Granger Cause X1	28	0.87734	0.5343
X1 does not Granger Cause X2		0.75042	0.6187
X2 does not Granger Cause Y	28	2.35544	0.0836
Y does not Granger Cause X2		2.31568	0.0877

Таблиця 3.5

Перевірка за тестом Гренджера з лагом 9

для періоду січень 2008 р. – жовтень 2010 р.

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
Y does not Granger Cause X1	25	1.68578	0.2702
X1 does not Granger Cause Y		6.08695	0.0197
X2 does not Granger Cause X1	25	0.25762	0.9660
X1 does not Granger Cause X2		1.61250	0.2887
X2 does not Granger Cause Y	25	1.23309	0.4133
Y does not Granger Cause X2		1.79757	0.2447

Таблиця 3.6

Перевірка за тестом Гренджера з лагом 1

для періоду жовтень 2010 р. – травень 2013 р.

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
Y does not Granger Cause X1	32	0.43817	0.5132
X1 does not Granger Cause Y		7.53785	0.0103
X2 does not Granger Cause X1	32	0.95404	0.3368
X1 does not Granger Cause X2		0.92219	0.3448
X2 does not Granger Cause Y	32	3.40438	0.0753
Y does not Granger Cause X2		0.51709	0.4778

Таблиця 3.7

Перевірка за тестом Гренджера з лагом 2

для періоду жовтень 2010 р. – травень 2013 р.

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
Y does not Granger Cause X1	32	4.01099	0.0298
X1 does not Granger Cause Y		4.15094	0.0268
X2 does not Granger Cause X1	32	0.71440	0.4985
X1 does not Granger Cause X2		2.15364	0.1356
X2 does not Granger Cause Y	32	5.61650	0.0091
Y does not Granger Cause X2		7.97657	0.0019

Таблиця 3.8

Перевірка за тестом Гренджера з лагом 3

для періоду жовтень 2010 р. – травень 2013 р.

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
Y does not Granger Cause X1	32	4.03048	0.0181
X1 does not Granger Cause Y		2.74325	0.0643
X2 does not Granger Cause X1	32	0.40506	0.7507
X1 does not Granger Cause X2		1.85234	0.1636
X2 does not Granger Cause Y	32	4.40848	0.0128
Y does not Granger Cause X2		11.9818	5.E-05

Таблиця 3.9

Перевірка за тестом Гренджера з лагом 6

для періоду жовтень 2010 р. – травень 2013 р.

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
Y does not Granger Cause X1	32	8.82958	0.0001
X1 does not Granger Cause Y		1.59330	0.2034
X2 does not Granger Cause X1	32	2.56927	0.0540
X1 does not Granger Cause X2		0.94057	0.4895
X2 does not Granger Cause Y	32	2.69651	0.0457
Y does not Granger Cause X2		6.35959	0.0008

Таблиця 3.10

Перевірка за тестом Гренджера з лагом 9

для періоду жовтень 2010 р. – травень 2013 р.

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
Y does not Granger Cause X1	32	5.31587	0.0036
X1 does not Granger Cause Y		2.76140	0.0472
X2 does not Granger Cause X1	32	2.65214	0.0539
X1 does not Granger Cause X2		3.01227	0.0351
X2 does not Granger Cause Y	32	1.79888	0.1627
Y does not Granger Cause X2		4.63176	0.0066

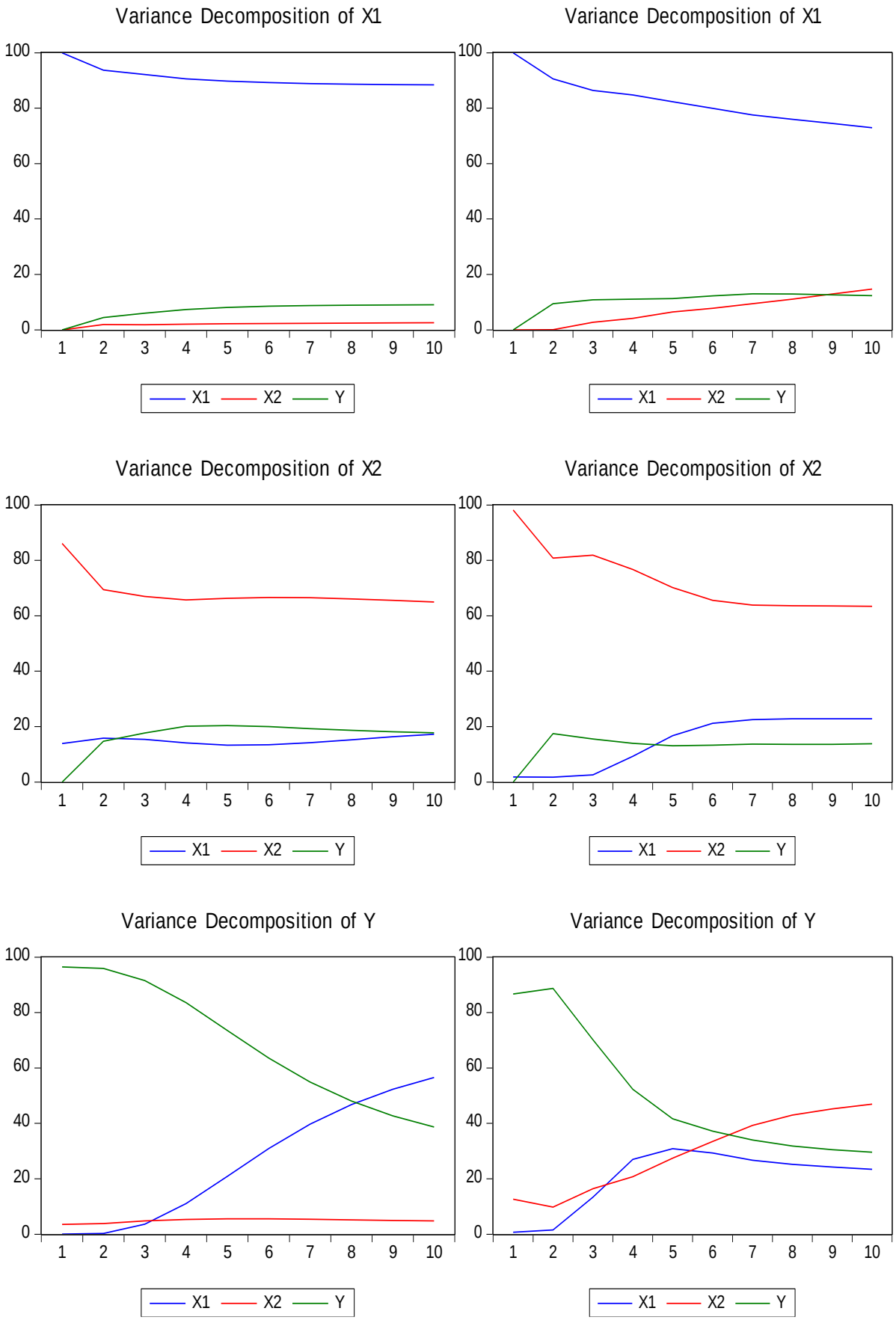


Рис. 3. 1. Декомпозиція впливів значень показників між собою: *а* – січень 2008 р.–жовтень 2010 р.; *б* – жовтень 2010 р.–травень 2013 р.

Таблиця 3.11

Розрахунок параметрів VAR моделі

	X1	X2	Y
X1(-1)	0.722396	-0.005110	0.206300
X1(-2)	0.014525	-0.011773	0.205741
X2(-1)	1.393513	0.629642	-0.948059
X2(-2)	0.635496	0.275333	3.568951
Y(-1)	-0.446297	-0.063989	0.774208
Y(-2)	0.477944	0.060028	-0.091303
C	-0.520836	0.393735	10.89843
R-squared	0.749247	0.708251	0.927201
Adj. R-squared	0.689067	0.638232	0.909729
Sum sq. resids	1.571514	0.021527	1.527960
S.E. equation	0.250720	0.029344	0.247221
F-statistic	12.44997	10.11503	53.06857
Log likelihood	2.813107	71.46060	3.262810
Akaike AIC	0.261681	-4.028787	0.233574
Schwarz SC	0.582311	-3.708158	0.554204
Mean dependent	8.609375	0.564375	50.38125
S.D. dependent	0.449630	0.048788	0.822834
Determinant resid covariance (dof adj.)		2.82E-06	
Determinant resid covariance		1.34E-06	
Log likelihood		80.10345	
Akaike information criterion		-3.693966	
Schwarz criterion		-2.732076	

Додаток И

Результати поділу регіонів України на 4 кластери за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" протягом 2007–2013 рр.

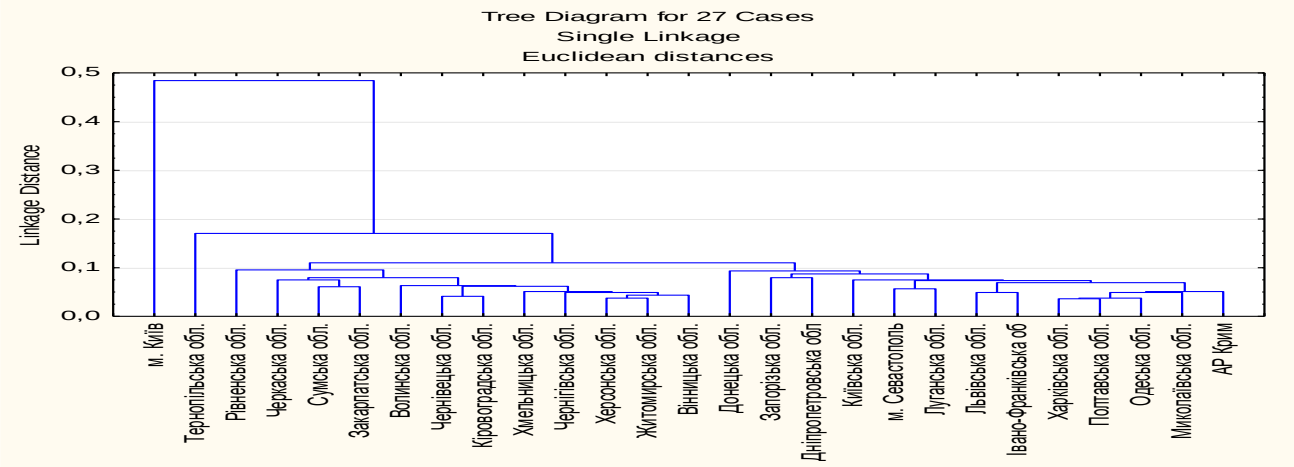


Рис. И.1. Дендрит, побудований на основі вихідних даних за 2006 р.

	Members of Cluster Number 1 (Spreadsheet1) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 11 cases
	Distance
АР Крим	0,015298
Закарпатська обл.	0,047330
Івано-Франківська обл.	0,012995
Львівська обл.	0,008479
Миколаївська обл.	0,023191
Одеська обл.	0,021566
Полтавська обл.	0,020614
Рівненська обл.	0,034377
Сумська обл.	0,052598
Харківська обл.	0,026052
м. Севастополь	0,044227

	Members of Cluster Number 2 (Spreadsheet1) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 5 cases
	Distance
Дніпропетровська обл.	0,019983
Донецька обл.	0,044770
Запорізька обл.	0,006137
Київська обл.	0,024718
Луганська обл.	0,039383

	Members of Cluster Number 3 (Spreadsheet1) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 1 cases
	Distance
м. Київ	0,00

	Members of Cluster Number 4 (Spreadsheet1) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 10 cases
	Distance
Вінницька обл.	0,010913
Волинська обл.	0,018773
Житомирська обл.	0,007900
Кіровоградська обл.	0,023680
Тернопільська обл.	0,065057
Херсонська обл.	0,009260
Хмельницька обл.	0,010836
Черкаська обл.	0,042729
Чернівецька обл.	0,020349
Чернігівська обл.	0,010681

Рис. И.2. Перелік регіонів України, що ввійшли до кластерів за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2006 р.

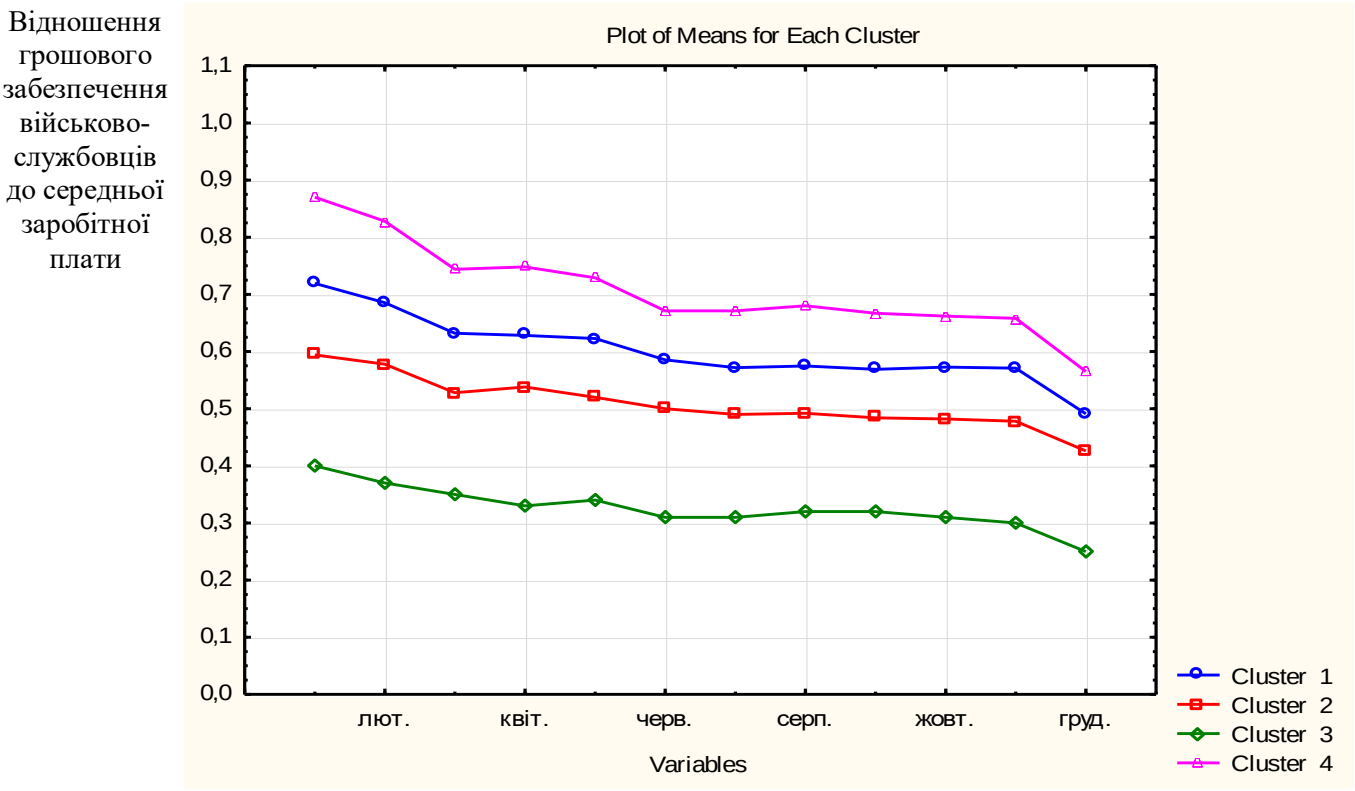


Рис. И.3. Середні значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2006 р. (помісячно) за кожним кластером

Примітка. Найкращій кластер – Cluster 4, кластер з показниками вище середнього – Cluster 1, кластер з показниками нижче середнього – Cluster 2, найгірший кластер – Cluster 3.

	Classification Matrix (Spreadsheet19) Rows: Observed classifications Columns: Predicted classifications				
Group	Percent Correct	G_1:1 p=,40741	G_2:2 p=,14815	G_3:3 p=,07407	G_4:4 p=,37037
G_1:1	100,0000	11	0	0	0
G_2:2	100,0000	0	5	0	0
G_3:3	100,0000	0	0	1	0
G_4:4	100,0000	0	0	0	10
Total	100,0000	11	5	1	10

Рис. И.4. Класифікаційна матриця за результатами дискримінантного аналізу поділу регіонів України за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2006 р.

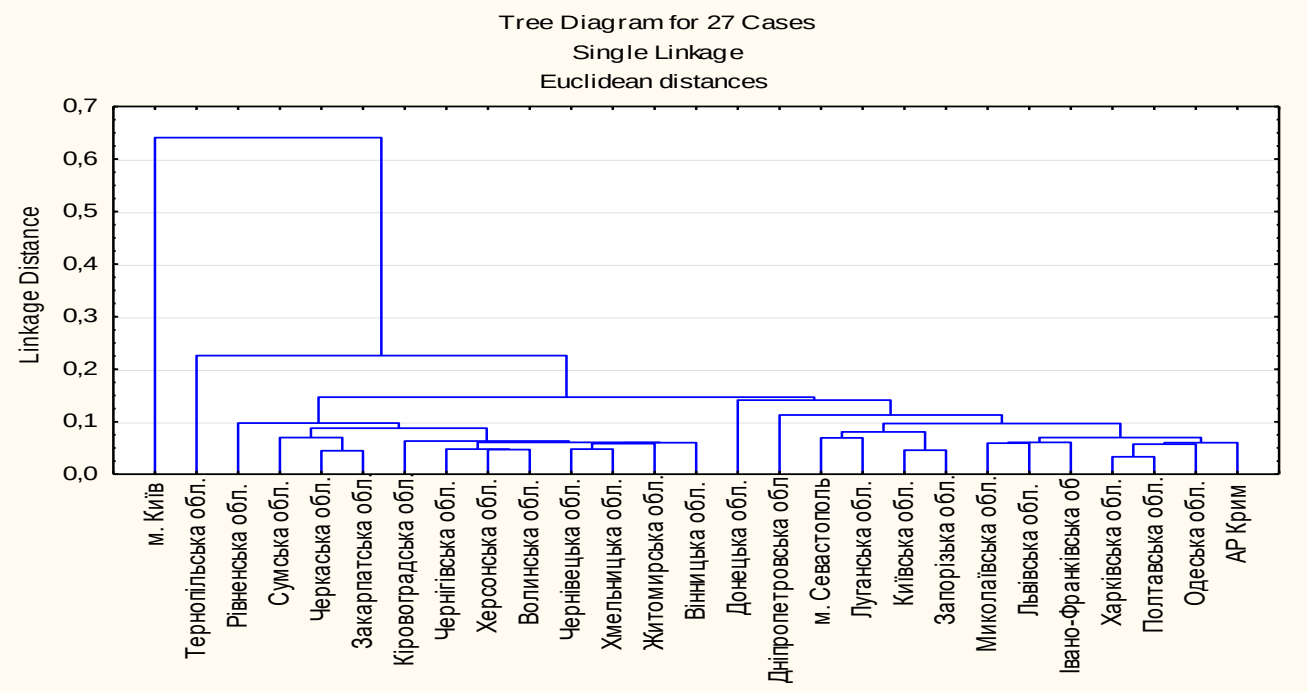


Рис. И.5. Дендрит, побудований на основі вихідних даних за 2007 р.

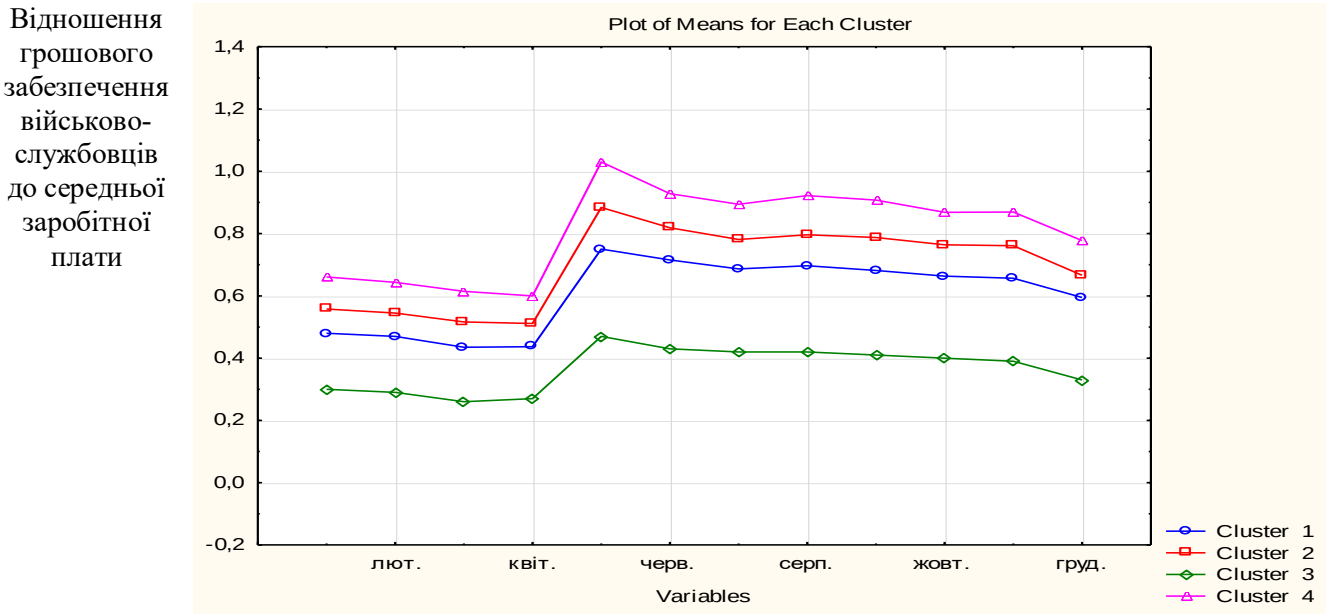


Рис. И.6. Середні значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2007 р. (помісячно) за кожним кластером

Примітка. Найкращій кластер – Cluster 4, кластер з показниками вище середнього – Cluster 2, кластер з показниками нижче середнього – Cluster 1, найгірший кластер – Cluster 3.

	Members of Cluster Number 1 (Spreadsheet42) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 6 cases
	Distance
Дніпропетровська обл.	0,030641
Донецька обл.	0,059418
Запорізька обл.	0,005000
Київська обл.	0,013437
Луганська обл.	0,031447
м. Севастополь	0,043237

	Members of Cluster Number 2 (Spreadsheet42) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 8 cases
	Distance
АР Крим	0,014970
Івано-Франківська обл.	0,018628
Львівська обл.	0,014184
Миколаївська обл.	0,008607
Одеська обл.	0,017652
Полтавська обл.	0,021774
Рівненська обл.	0,050592
Харківська обл.	0,026597

	Members of Cluster Number 3 (Spreadsheet42) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 1 cases
	Distance
м. Київ	0,00

	Members of Cluster Number 4 (Spreadsheet42) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 12 cases
	Distance
Вінницька обл.	0,013697
Волинська обл.	0,021183
Житомирська обл.	0,011552
Закарпатська обл.	0,042884
Кіровоградська обл.	0,017364
Сумська обл.	0,049076
Тернопільська обл.	0,084591
Херсонська обл.	0,020210
Хмельницька обл.	0,013647
Черкаська обл.	0,036307
Чернівецька обл.	0,011907
Чернігівська обл.	0,020483

Рис. И.7. Перелік регіонів України, що ввійшли до кластерів за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2007 р.

	Classification Matrix (Spreadsheet58) Rows: Observed classifications Columns: Predicted classifications				
Group	Percent Correct	G_1:1 p=,18519	G_2:2 p=,29630	G_3:3 p=,07407	G_4:4 p=,44444
G_1:1	100,0000	6	0	0	0
G_2:2	100,0000	0	8	0	0
G_3:3	100,0000	0	0	1	0
G_4:4	100,0000	0	0	0	12
Total	100,0000	6	8	1	12

Рис. И.8. Класифікаційна матриця за результатами дискримінантного аналізу поділу регіонів України за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2007 р.

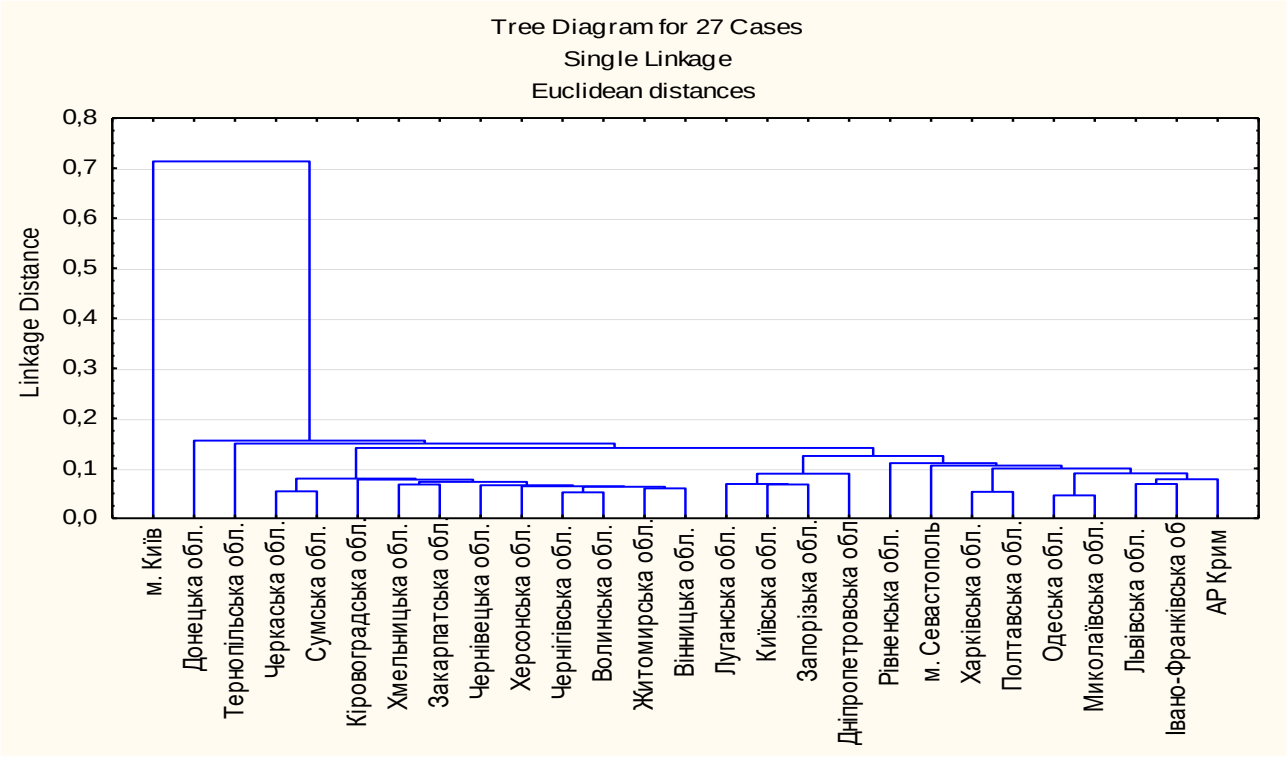


Рис. И.9. Дендрит, побудований на основі вихідних даних за 2008 р.

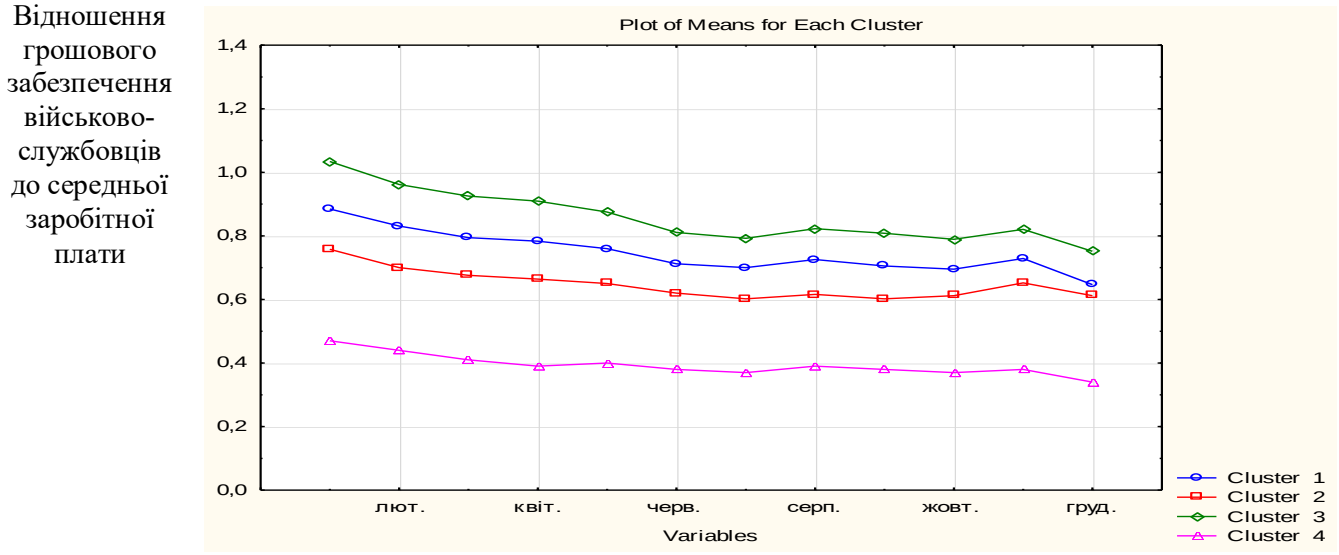


Рис. И.10. Середні значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2008 р. (помісячно) за кожним кластером

Примітка. Найкращій кластер – Cluster 3, кластер з показниками вище середнього – Cluster 1, кластер з показниками нижче середнього – Cluster 2, найгірший кластер – Cluster 4.

	Members of Cluster Number 1 (Spre and Distances from Respective Clus Cluster contains 9 cases
	Distance
АР Крим	0,013072
Івано-Франківська обл.	0,037498
Львівська обл.	0,024028
Миколаївська обл.	0,014768
Одеська обл.	0,015231
Полтавська обл.	0,030407
Рівненська обл.	0,052339
Харківська обл.	0,029761
м. Севастополь	0,051149

	Members of Cluster Number 2 (Sprea and Distances from Respective Clust Cluster contains 5 cases
	Distance
Дніпропетровська обл.	0,012949
Донецька обл.	0,051098
Запорізька обл.	0,018466
Київська обл.	0,015089
Луганська обл.	0,035440

	Members of Cluster Number 3 (Spreadsl and Distances from Respective Cluster (Cluster contains 12 cases
	Distance
Вінницька обл.	0,010237
Волинська обл.	0,019165
Житомирська обл.	0,012102
Закарпатська обл.	0,029142
Кіровоградська обл.	0,021553
Сумська обл.	0,043564
Тернопільська обл.	0,065367
Херсонська обл.	0,024593
Хмельницька обл.	0,015432
Черкаська обл.	0,035677
Чернівецька обл.	0,015521
Чернігівська обл.	0,026285

	Members of Cluster Number 2 (Sprea and Distances from Respective Clust Cluster contains 5 cases
	Distance
Дніпропетровська обл.	0,012949
Донецька обл.	0,051098
Запорізька обл.	0,018466
Київська обл.	0,015089
Луганська обл.	0,035440

Рис. И.11. Перелік регіонів України, що ввійшли до кластерів за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2008 р.

	Classification Matrix (Spreadsheet81) Rows: Observed classifications Columns: Predicted classifications				
Group	Percent Correct	G_1:1 p=,33333	G_2:2 p=,14815	G_3:3 p=,44444	G_4:4 p=,07407
G_1:1	100,0000	9	0	0	0
G_2:2	100,0000	0	5	0	0
G_3:3	100,0000	0	0	12	0
G_4:4	100,0000	0	0	0	1
Total	100,0000	9	5	12	1

Рис. И.12. Класифікаційна матриця за результатами дискримінантного аналізу поділу регіонів України за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2008 р.

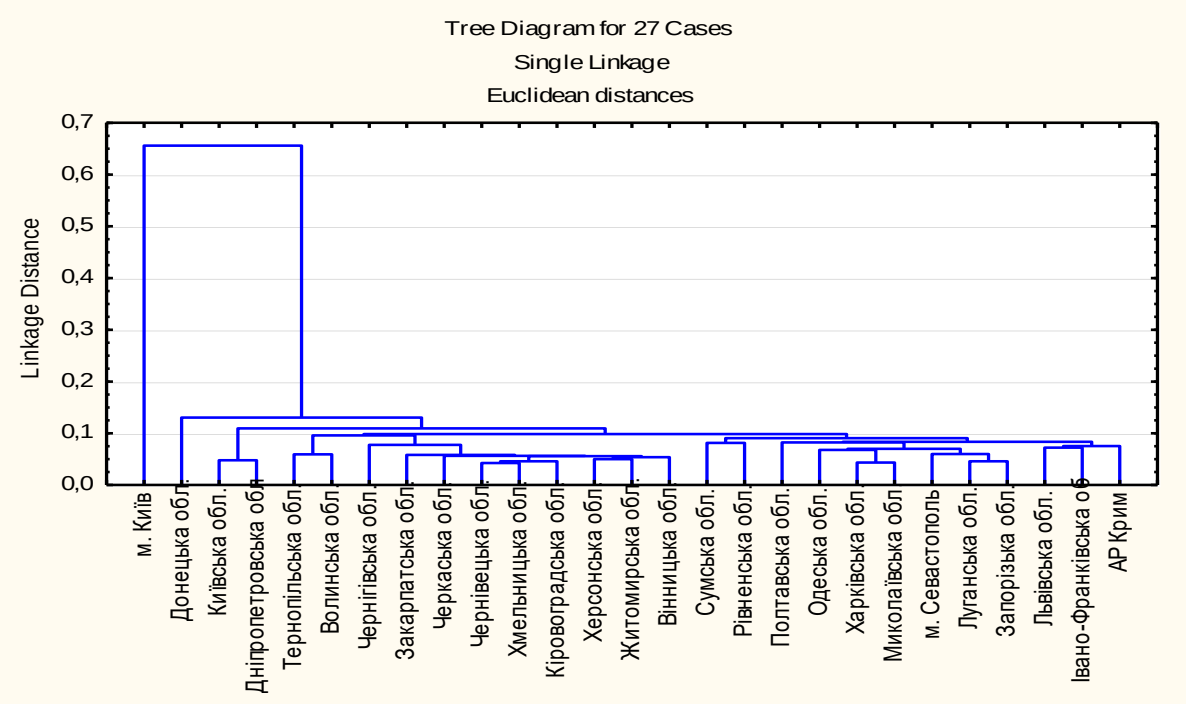


Рис. И.13. Дендрит, побудований на основі вихідних даних за 2009 р.

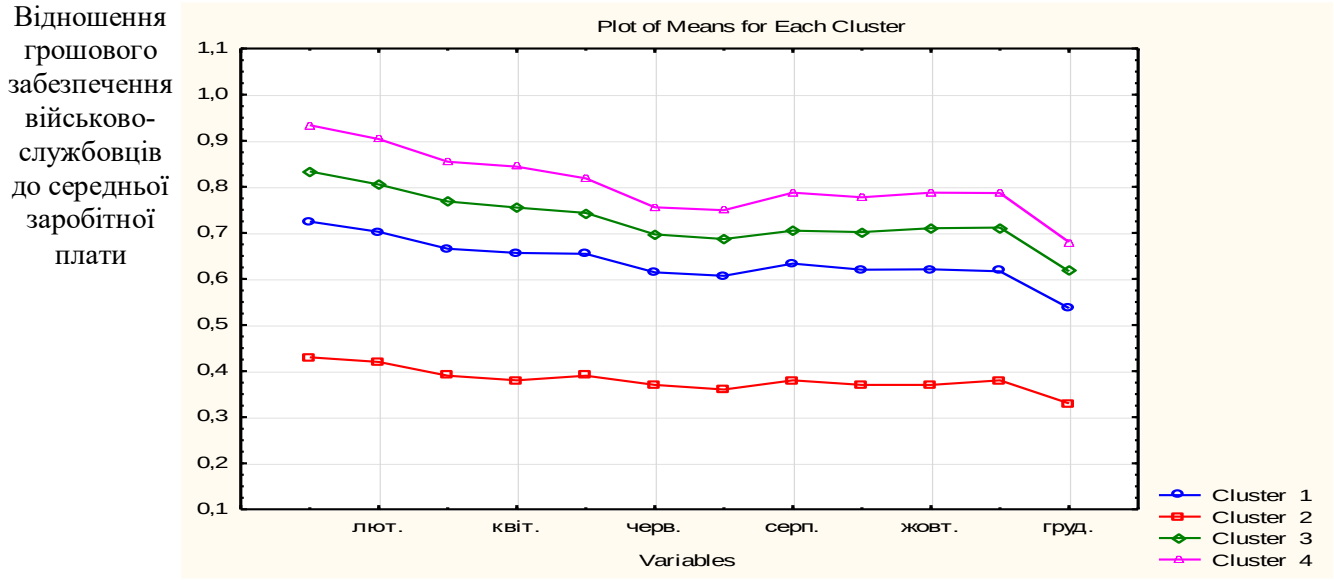


Рис. И.14. Середні значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2009 р. (помісячно) за кожним кластером

Примітка. Найкращій кластер – Cluster 4, кластер з показниками вище середнього – Cluster 2, кластер з показниками нижче середнього – Cluster 1, найгірший кластер – Cluster 3.

	Members of Cluster Number 1 (Sprea and Distances from Respective Clust Cluster contains 9 cases
	Distance
Дніпропетровська обл.	0,026937
Донецька обл.	0,069313
Запорізька обл.	0,017285
Київська обл.	0,032442
Луганська обл.	0,010168
Миколаївська обл.	0,032627
Одеська обл.	0,043956
Харківська обл.	0,032413
м. Севастополь	0,011372

	Members of Cluster Number 2 (Spreadsheet88) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 1 cases
	Distance
м. Київ	0,00

	Members of Cluster Number 3 (Spre and Distances from Respective Clus Cluster contains 6 cases
	Distance
АР Крим	0,023873
Івано-Франківська обл.	0,018646
Львівська обл.	0,007847
Полтавська обл.	0,035519
Рівненська обл.	0,025450
Сумська обл.	0,030146

	Members of Cluster Number 4 (Spreadsl and Distances from Respective Cluster (Cluster contains 11 cases
	Distance
Вінницька обл.	0,013603
Волинська обл.	0,038654
Житомирська обл.	0,009181
Закарпатська обл.	0,035422
Кіровоградська обл.	0,023553
Тернопільська обл.	0,048205
Херсонська обл.	0,010598
Хмельницька обл.	0,017392
Черкаська обл.	0,023569
Чернівецька обл.	0,014283
Чернігівська обл.	0,023841

Рис. И.15. Перелік регіонів України, що ввійшли до кластерів за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2009 р.

	Classification Matrix (Spreadsheet102) Rows: Observed classifications Columns: Predicted classifications				
Group	Percent Correct	G_1:1 p=,29630	G_2:2 p=,07407	G_3:3 p=,22222	G_4:4 p=,40741
G_1:1	100,0000	9	0	0	0
G_2:2	100,0000	0	1	0	0
G_3:3	100,0000	0	0	6	0
G_4:4	100,0000	0	0	0	11
Total	100,0000	9	1	6	11

Рис. И.16. Класифікаційна матриця за результатами дискримінантного аналізу поділу регіонів України за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2009 р.

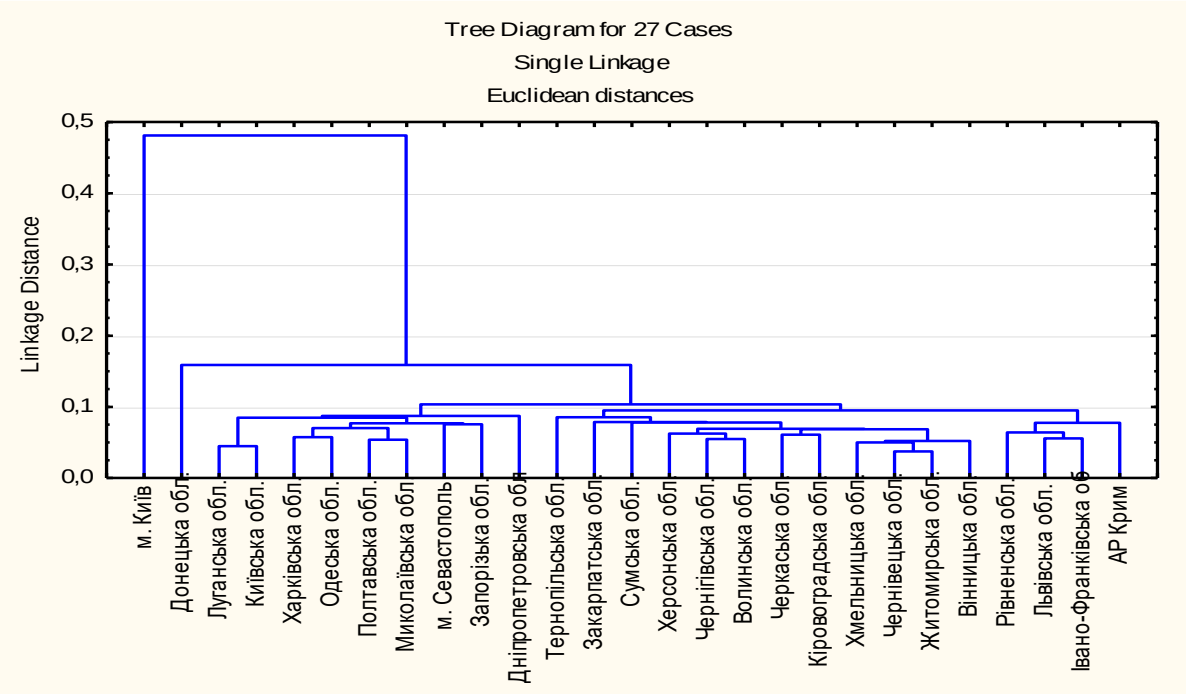


Рис. И.17. Дендрит, побудований на основі вихідних даних за 2010 р.

Відношення грошового забезпечення військово-службовців до середньої заробітної плати

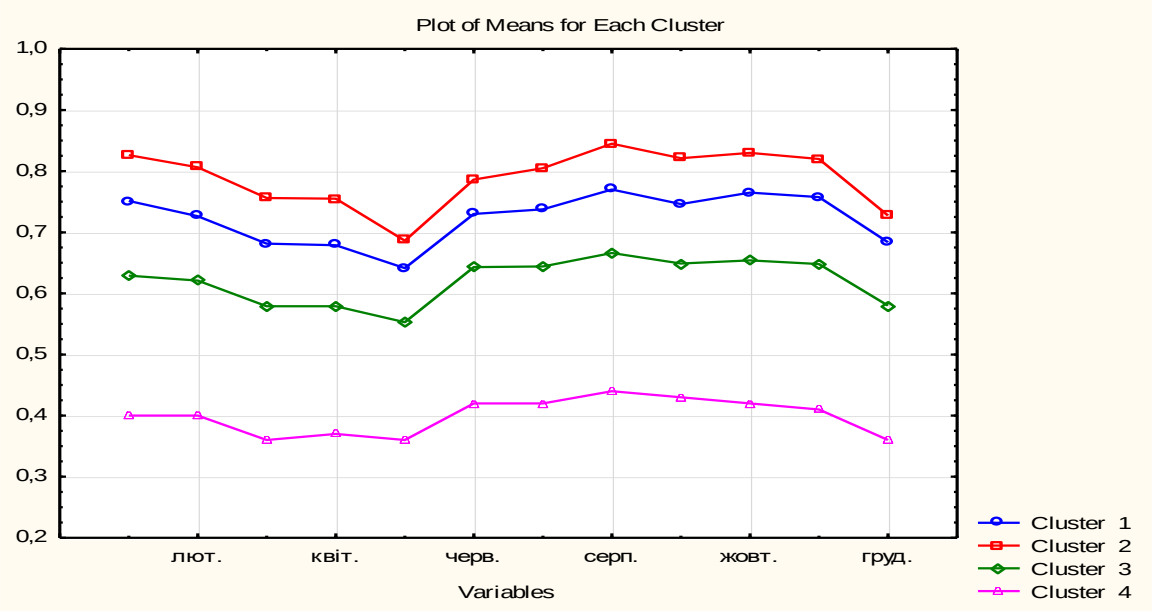


Рис. И.18. Середні значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2010 р. (помісячно) за кожним кластером

Примітка. Найкращій кластер – Cluster 2, кластер з показниками вище середнього – Cluster 1, кластер з показниками нижче середнього – Cluster 2, найгірший кластер – Cluster 4.

	Members of Cluster Number 1 (Spre and Distances from Respective Clus Cluster contains 8 cases
	Distance
АР Крим	0,036068
Закарпатська обл.	0,026118
Івано-Франківська обл.	0,015840
Кіровоградська обл.	0,033305
Львівська обл.	0,021381
Рівненська обл.	0,026078
Сумська обл.	0,014174
Черкаська обл.	0,028919

	Members of Cluster Number 2 (Spreadsh and Distances from Respective Cluster C Cluster contains 8 cases
	Distance
Вінницька обл.	0,024838
Волинська обл.	0,022085
Житомирська обл.	0,020723
Тернопільська обл.	0,040392
Херсонська обл.	0,009143
Хмельницька обл.	0,023055
Чернівецька обл.	0,015487
Чернігівська обл.	0,017626

	Members of Cluster Number 3 (Sprea and Distances from Respective Clust Cluster contains 10 cases
	Distance
Дніпропетровська обл.	0,041908
Донецька обл.	0,083654
Запорізька обл.	0,010227
Київська обл.	0,021516
Луганська обл.	0,018337
Миколаївська обл.	0,027500
Одеська обл.	0,046632
Полтавська обл.	0,029742
Харківська обл.	0,046021
м. Севастополь	0,018383

	Members of Cluster Number 4 (Spreadsheet108) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 1 cases
	Distance
м. Київ	0,00

Рис. И.19. Перелік регіонів України, що ввійшли до кластерів за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2010 р.

	Classification Matrix (Spreadsheet127) Rows: Observed classifications Columns: Predicted classifications				
Group	Percent Correct	G_1:1 p=,29630	G_2:2 p=,29630	G_3:3 p=,33333	G_4:4 p=,07407
G_1:1	100,0000	8	0	0	0
G_2:2	100,0000	0	8	0	0
G_3:3	100,0000	0	0	10	0
G_4:4	100,0000	0	0	0	1
Total	100,0000	8	8	10	1

Рис. И.20. Класифікаційна матриця за результатами дискримінантного аналізу поділу регіонів України за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2010 р.

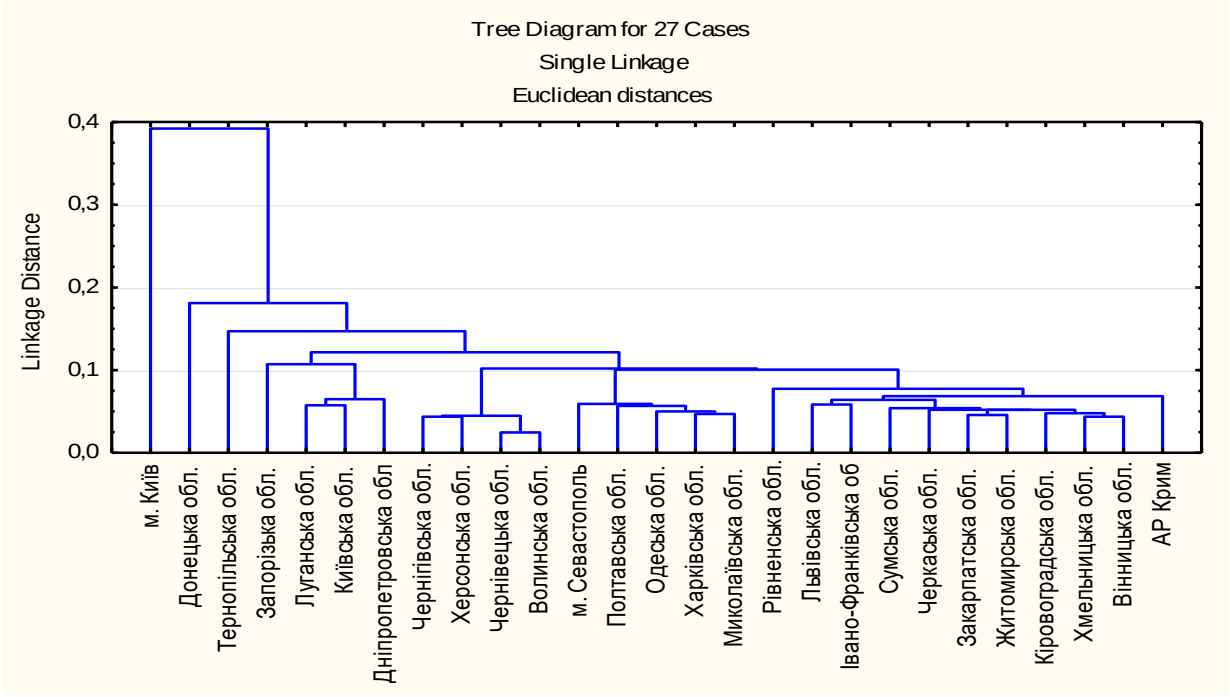


Рис. И.21. Дендрит, побудований на основі вихідних даних за 2011 р.

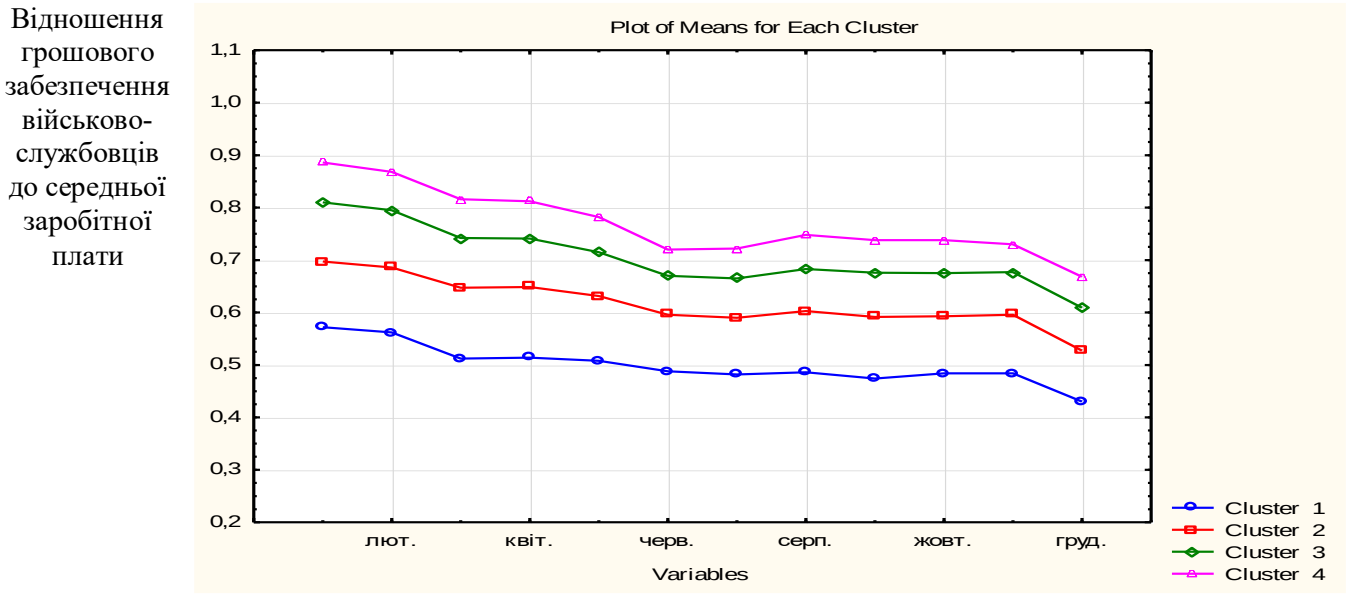


Рис. И.22. Середні значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2011 р. (помісячно) за кожним кластером

Примітка. Найкращій кластер – Cluster 4, кластер з показниками вище середнього – Cluster 3, кластер з показниками нижче середнього – Cluster 2, найгірший кластер – Cluster 1.

	Members of Cluster Number 1 (Sprea and Distances from Respective Clust Cluster contains 5 cases
	Distance
Дніпропетровська обл.	0,041134
Донецька обл.	0,013976
Київська обл.	0,047315
Луганська обл.	0,050534
м. Київ	0,124272

	Members of Cluster Number 2 (Spreadshe and Distances from Respective Cluster Ce Cluster contains 7 cases
	Distance
АР Крим	0,041363
Запорізька обл.	0,041678
Миколаївська обл.	0,009073
Одеська обл.	0,015967
Полтавська обл.	0,013590
Харківська обл.	0,009707
м. Севастополь	0,015589

	Members of Cluster Number 3 (Spre and Distances from Respective Clus Cluster contains 10 cases
	Distance
Вінницька обл.	0,023238
Житомирська обл.	0,023274
Закарпатська обл.	0,025690
Івано-Франківська обл.	0,029777
Кіровоградська обл.	0,012111
Львівська обл.	0,033838
Рівненська обл.	0,027958
Сумська обл.	0,015111
Хмельницька обл.	0,023910
Черкаська обл.	0,008062

	Members of Cluster Number 4 (Spreadsh and Distances from Respective Cluster C Cluster contains 5 cases
	Distance
Волинська обл.	0,015610
Тернопільська обл.	0,036199
Херсонська обл.	0,008583
Чернівецька обл.	0,011846
Чернігівська обл.	0,013115

Рис. И.23. Перелік регіонів України, що ввійшли до кластерів за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2011 р.

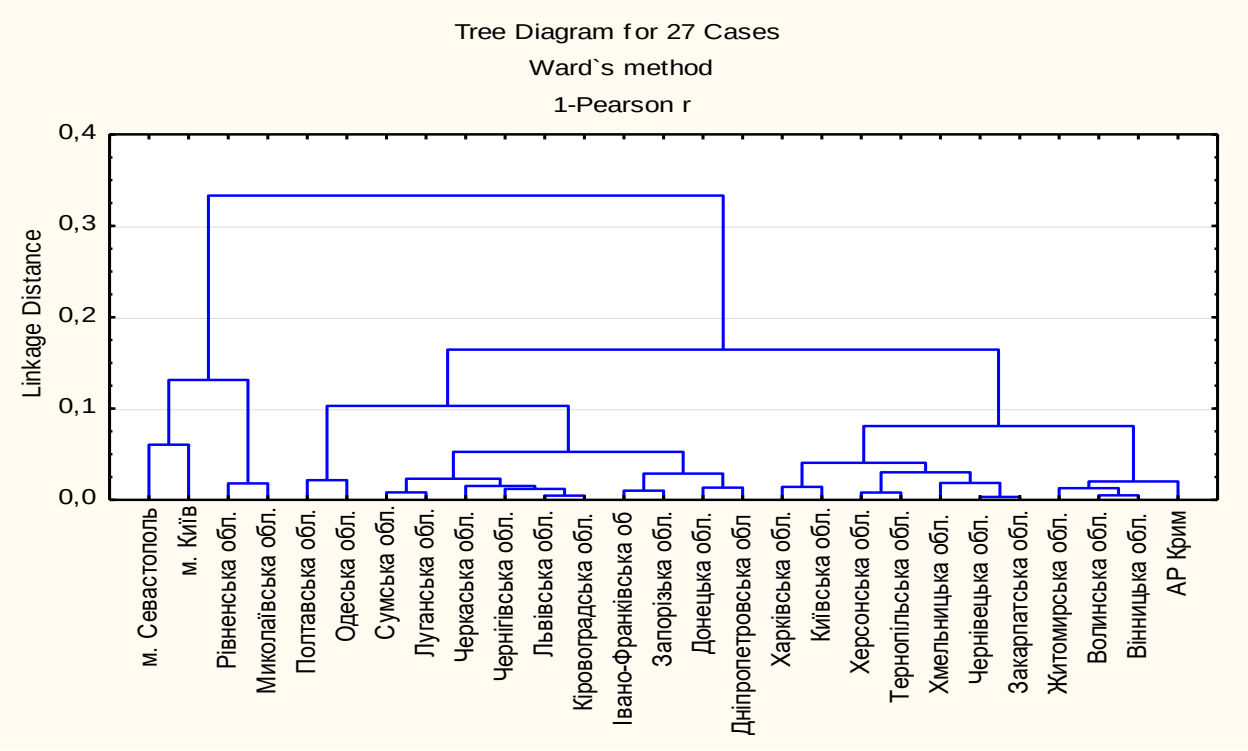


Рис. И.24. Дендрит, побудований на основі вихідних даних за 2012 р.

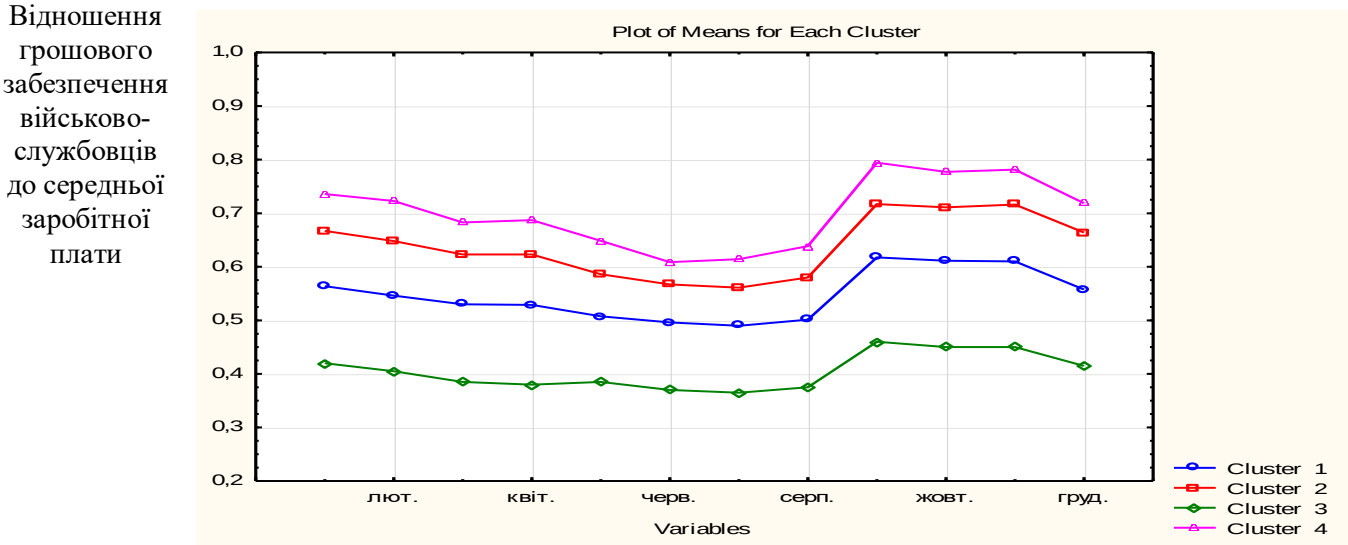


Рис. И.25. Середні значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2012 р. (помісячно) за кожним кластером

Примітка. Найкращій кластер – Cluster 4, кластер з показниками вище середнього – Cluster 2, кластер з показниками нижче середнього – Cluster 1, найгірший кластер – Cluster 3.

	Members of Cluster Number 1 (Sprea and Distances from Respective Clust Cluster contains 8 cases
	Distance
Дніпропетровська обл.	0,032902
Запорізька обл.	0,010371
Київська обл.	0,037155
Луганська обл.	0,027637
Миколаївська обл.	0,027372
Полтавська обл.	0,021195
Харківська обл.	0,038287
м. Севастополь	0,022529

	Members of Cluster Number 2 (Spre and Distances from Respective Clus Cluster contains 10 cases
	Distance
АР Крим	0,031910
Вінницька обл.	0,024898
Івано-Франківська обл.	0,011829
Кіровоградська обл.	0,027717
Львівська обл.	0,012038
Одеська обл.	0,043377
Рівненська обл.	0,019662
Сумська обл.	0,010484
Хмельницька обл.	0,030794
Черкаська обл.	0,010404

	Members of Cluster Number 3 (Spreadsheet16 and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 2 cases
	Distance
Донецька обл.	0,055640
м. Київ	0,055640

	Members of Cluster Number 4 (Spreadsh and Distances from Respective Cluster C Cluster contains 7 cases
	Distance
Волинська обл.	0,013752
Житомирська обл.	0,019206
Закарпатська обл.	0,016325
Тернопільська обл.	0,038061
Херсонська обл.	0,012764
Чернівецька обл.	0,008299
Чернігівська обл.	0,011012

Рис. И.26. Перелік регіонів України, що ввійшли до кластерів за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2012 р.

	Classification Matrix (Spreadsheet177) Rows: Observed classifications Columns: Predicted classifications				
Group	Percent Correct	G_1:1 p=,29630	G_2:2 p=,37037	G_3:3 p=,07407	G_4:4 p=,25926
G_1:1	100,0000	8	0	0	0
G_2:2	100,0000	0	10	0	0
G_3:3	100,0000	0	0	2	0
G_4:4	100,0000	0	0	0	7
Total	100,0000	8	10	2	7

Рис. И.27. Класифікаційна матриця за результатами дискримінантного аналізу поділу регіонів України за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2012 р.

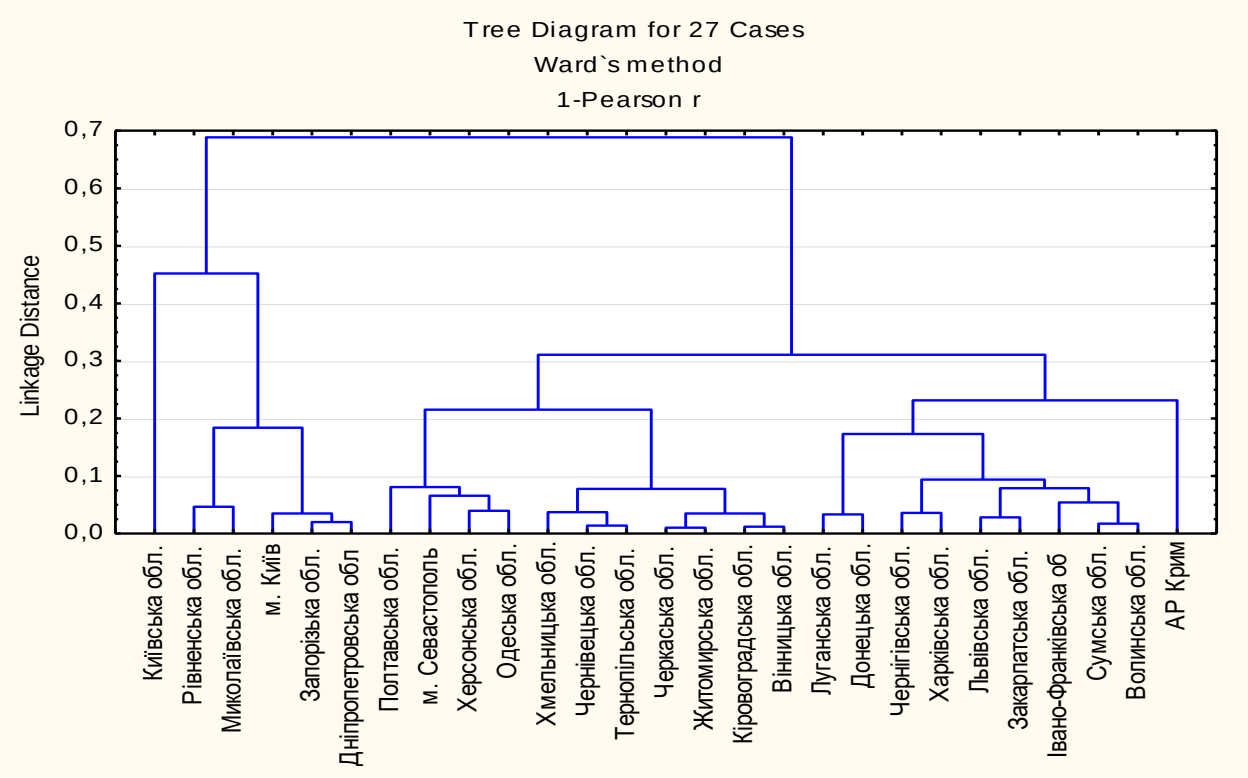


Рис. И.28. Дендрит, побудований на основі вихідних даних за 2013 р.

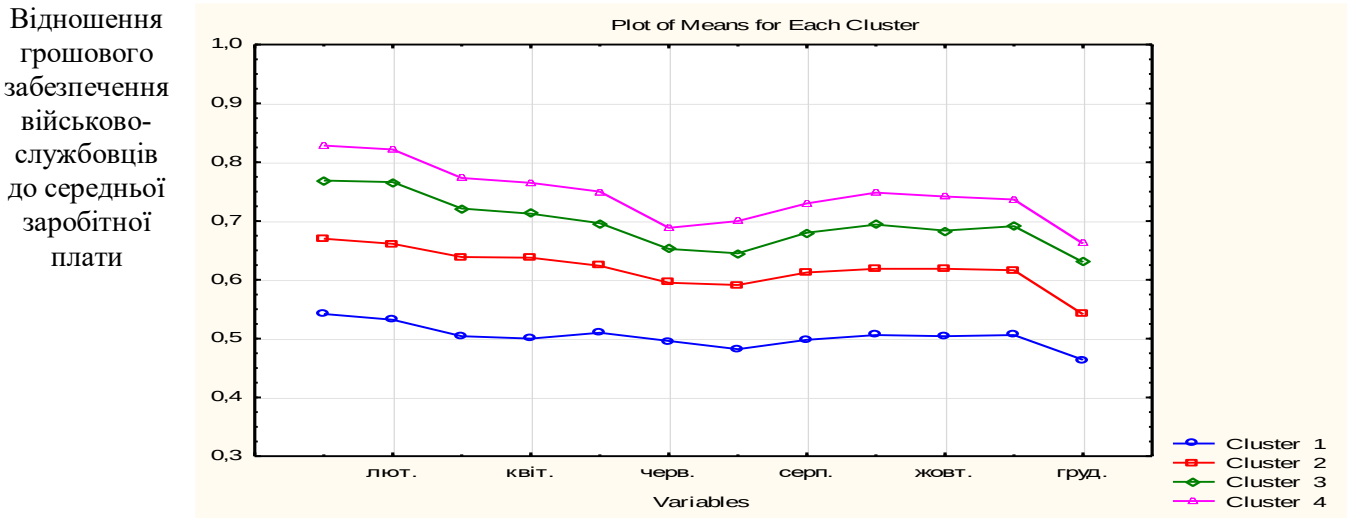


Рис. И.29. Середні значення показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2013 р. (помісячно) за кожним кластером

Примітка. Найкращій кластер – Cluster 4, кластер з показниками вище середнього – Cluster 3, кластер з показниками нижче середнього – Cluster 2, найгірший кластер – Cluster 1.

	Members of Cluster Number 1 (Sprea and Distances from Respective Clust Cluster contains 5 cases
	Distance
Дніпропетровська обл.	0,050093
Донецька обл.	0,013329
Київська обл.	0,046109
Луганська обл.	0,051827
м. Київ	0,134552

	Members of Cluster Number 2 (Spreadshe and Distances from Respective Cluster Ce Cluster contains 8 cases
	Distance
АР Крим	0,031853
Запорізька обл.	0,032532
Миколаївська обл.	0,023936
Одеська обл.	0,012076
Полтавська обл.	0,008539
Рівненська обл.	0,039660
Харківська обл.	0,012666
м. Севастополь	0,029756

	Members of Cluster Number 3 (Spre and Distances from Respective Clus Cluster contains 8 cases
	Distance
Вінницька обл.	0,009889
Волинська обл.	0,024407
Івано-Франківська обл.	0,012578
Кіровоградська обл.	0,016704
Львівська обл.	0,032690
Сумська обл.	0,012242
Хмельницька обл.	0,015741
Черкаська обл.	0,007897

	Members of Cluster Number 4 (Spreadsh and Distances from Respective Cluster C Cluster contains 6 cases
	Distance
Житомирська обл.	0,023741
Закарпатська обл.	0,020811
Тернопільська обл.	0,042587
Херсонська обл.	0,008962
Чернівецька обл.	0,009416
Чернігівська обл.	0,014617

Рис. И.30. Перелік регіонів України, що ввійшли до кластерів за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2013 р.

	Classification Matrix (Spreadsheet194) Rows: Observed classifications Columns: Predicted classifications				
Group	Percent Correct	G_1:1 p=,18519	G_2:2 p=,29630	G_3:3 p=,29630	G_4:4 p=,22222
G_1:1	100,0000	5	0	0	0
G_2:2	100,0000	0	8	0	0
G_3:3	100,0000	0	0	9	0
G_4:4	100,0000	0	0	0	5
Total	100,0000	5	8	9	5

Рис. И.31. Класифікаційна матриця за результатами дискримінантного аналізу поділу регіонів України за значеннями показника "відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати" у 2013 р.

ДОДАТОК К

Соціально-психологічний питальник

Примітка. Питальник розроблено І. І. Приходьком та автором дисертації.

Соціально-психологічний питальник

1. Ваш вік:_____

2. Термін проходження служби за контрактом:

А) до 3 років;
Б) від 3 до 5 років;
В) понад 5 років.

3. Сімейний стан:

А) одружений;
Б) планую найближчим часом одружитися;
В) перебуваю у цивільному шлюбі;
Г) неодружений.

4. У Вас є діти?

А) одна дитина;
Б) двоє та більше;
В) немає.

5. Яка причина підписання контракту про проходження військової служби?

А) у регіоні важко знайти іншу роботу;
Б) мрія з дитинства стати військовослужбовцем;
В) перспектива професійного зростання (можливість навчання, просування по службі тощо);
Г) перспектива отримання житла;
Д) інші мотиви:

_____
_____
_____
_____
_____

6. Як Ви оцінюєте Вашу професійну готовність перед підписанням контракту про проходження військової служби:

А) відмінно;
Б) добре;
В) задовільно;
Г) незадовільно.

7. Під час проходження служби рівень Вашої професійної підготовки:

А) зріс максимально;
Б) залишився на тому ж самому рівні (не змінився);
В) знизився.

8. Як проводиться професійна підготовка у частині?

А) взагалі не проводиться;
Б) проводиться тільки у період складання заліків з професійної підготовки;
В) проводиться регулярно згідно з планом частини.

9. На Вашу думку, які є недоліки у процесі проведення з Вами професійної підготовки у частині:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

10. Ваші пропозиції щодо поліпшення професійної підготовки:

_____
_____
_____
_____
_____

11. Який морально-психологічний стан у Вашому колективі?

А) задовільний;
Б) скоріше, задовільний, ніж незадовільний;
В) незадовільний.

12. Ви маєте товаришів (друзів) у своєму колективі?

А) так, але тільки одного;
Б) маю і не лише одного;
В) не маю взагалі.

13. Як Ви оцінюєте ставлення офіцерів до Вас?

А) позитивне;
Б) скоріше, позитивне, ніж негативне;
В) негативне.

14. Чи задовольняє Вас обсяг службового навантаження?

А) у цілому задовольняє;
Б) дещо збільшене, іноді не вистачає часу відпочити;
В) постійно не вистачає часу на відпочинок, відчуваю себе зовсім виснаженим.

15. Чи є у Вас заохочення?
А) так, і не одне;
Б) маю лише одне;
В) не маю ні заохочень, ні стягнень;
Г) маю лише стягнення.
16. Ви вважаєте службу небезпечною для свого життя та здоров'я?
А) ні;
Б) так, тому що:_____
_____
_____
17. Ви маєте власне житло?
А) так;
Б) ні;
В) у місці проходження служби не маю.
18. Де Ви проживаєте?
А) проживаю у рідних (у батьків, дружини тощо);
Б) орендую житло на власні кошти;
В) орендую житло на кошти частини;
Г) проживаю у гуртожитку частини;
Д) проживаю у казармі.
19. Ви перебуваєте на квартирному обліку у військовій частині?
А) так;
Б) поки що ні (строк служби менше 5 років);
В) не перебуваю.
20. Виплачують Вам гроші за відрядження?
А) я не їжджу у відрядження;
Б) так, виплачують до відрядження;
В) так, виплачують після відрядження;
Г) не виплачують.
21. Ви знаєте норми речового забезпечення військовослужбовця військової служби за контрактом?
А) так;
Б) ні.
22. Чи повністю забезпечують Вас речовим майном?
А) так;
Б) ні (*чим не забезпечили, які причини?*)
_____
_____
23. Ви купували військовий одяг на власні кошти?
А) ні;
Б) так (*що саме, які причини?*) _____
_____
_____
24. Чи є на території Вашої частини їдальня, в якій можна пообідати?
А) так;
Б) є, але обід дуже дорогий;
В) є, але там готують несмачно;
Г) немає.
25. Яка, на Вашу думку, повинна бути мінімальна зарплатня військовослужбовця військової служби за контрактом?
_____
26. Ви вважаєте себе військовою людиною?
А) так, вважаю себе військовою людиною;
Б) скоріше, так, ніж ні;
В) не вважаю.
27. Яке ставлення родини (товаришів) до проходження Вами служби за контрактом?
А) позитивне;
Б) скоріше, позитивне, ніж негативне;
В) негативне.
28. Ви задоволені проходженням служби на Вашій посаді?
А) так;
Б) скоріше, не задоволений, ніж задоволений;
В) повністю не задоволений.
29. На яких посадах Ви б хотіли проходити службу у Вашій частині і чому?
_____
_____
_____
30. Чи бажаєте Ви надалі проходити службу?
А) так;
Б) так, якщо буде збільшене грошове забезпечення;
В) це тимчасова робота, поки не знайду кращу та більш оплачувану роботу;
Г) не бажаю.
31. Що, на Вашу думку, треба зробити у внутрішніх військах, щоб військова служба за контрактом стала більш привабливою?
_____
_____
_____
_____

Додаток Л

Мотиви підписання контракту про проходження військової служби

(дані 2006–2007рр.)

Таблиця Л.1

Мотиви підписання контракту про проходження військової служби

Військова частина (підрозділ) та її пункт постійної дислокації	Відповідь респондента, %				
	у регіоні важко знайти іншу роботу	мрія з дитинства стати військово-службовцем	перспектива професійного зростання (можливість навчання, просування по службі тощо)	перспектива отримання житла	інші мотиви
Західне територіальне командування внутрішніх військ					
4114 Львів	21,54	30,77	16,92	26,15	4,62
3002 Львів	18,18	11,36	34,10	15,91	20,45
3002 Ужгород	14,92	25,00	35,71	14,29	10,08
3002 Рівне	16,44	3,56	39,56	20,22	20,22
3002 Тернопіль	2,63	44,37	30,21	20,16	2,63
1141 Луцьк	17,39	21,25	30,65	27,61	3,10
1241 Івано-Франківськ	18,87	28,30	28,30	16,98	7,55
1241 Чернівці	25,00	21,00	12,50	21,00	20,50
1241 Калуш	18,18	18,18	27,28	18,18	18,18
3053 Хмельницький	13,89	38,89	19,44	13,89	13,89
3053 Кам'янець-Подільський	30,43	17,39	30,43	13,04	8,71
Східне територіальне командування внутрішніх військ					
3005 Харків	10,30	14,50	23,90	29,10	22,20
2240 Луганськ	24,60	23,20	20,30	18,80	13,10
3051 Суми	14,90	18,90	47,30	10,80	8,10
Південне територіальне командування внутрішніх військ					
3008 Вінниця	35,71	10,71	21,43	19,64	12,51
3056 Херсон	20,00	16,67	40,00	23,33	0,00
3039 Миколаїв	10,59	34,12	29,41	15,29	10,59
3012 Одеса	22,33	21,36	18,45	26,21	11,65

Додаток М

Стан забезпечення житлом військовослужбовців (дані 2006–2007 рр.)

Таблиця М.1

Стан забезпечення житлом військовослужбовців

Військова частина (підрозділ) та її пункт постійної дислокації	Відповідь респондента, %					
	проживаю у рідних (батьків, дружини тощо)	орендую житло (на власні кошти)	орендую житло (на кошти військової частини)	проживаю у гуртожитку військової частини	проживаю у казармі	проживаю у власній квартирі
Західне територіальне командування внутрішніх військ						
4114 Львів	67,69	29,23	1,54	0,00	1,54	0,00
3002 Львів	72,73	20,46	2,27	2,27	2,27	0,00
3002 Ужгород	32,14	53,57	0,00	14,29	0,00	0,00
3002 Рівне	55,56	36,11	0,00	0,00	0,00	8,33
3002 Тернопіль	55,26	36,84	0,00	7,90	0,00	0,00
1141 Луцьк	50,00	45,92	0,00	1,02	2,04	1,02
1241 Івано-Франківськ	52,83	39,62	1,89	1,89	0,00	3,77
1241 Чернівці	25,00	75,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1241 Калуш	54,55	36,36	0,00	0,00	0,00	9,09
3053 Хмельницький	47,22	47,22	0,00	0,00	0,00	5,56
3053 Кам’янець-Подільський	43,48	52,17	0,00	0,00	0,00	4,35
Східне територіальне командування внутрішніх військ						
3005 Харків	58,10	32,50	0,00	0,00	2,60	6,80
2240 Луганськ	50,70	30,40	0,00	2,90	0,00	16,00
3051 Суми	59,50	37,80	0,00	0,00	0,00	2,70
Південне територіальне командування внутрішніх військ						
3008 Вінниця	48,21	39,92	1,79	1,79	1,79	6,50
3056 Херсон	30,00	66,67	0,00	3,33	0,00	0,00
3039 Миколаїв	37,65	44,71	1,18	10,59	1,18	4,69
3012 Одеса	55,34	35,92	0,98	4,85	2,91	0,00

Додаток Н

Ставлення військовослужбовців за контрактом до подальшого продовження служби у внутрішніх військах (Національній гвардії України)

Таблиця Н.1

Ставлення військовослужбовців за контрактом до подальшого продовження служби у внутрішніх військах (2011 –2012 рр)

Назва в/ч	Місце дислокації	Відповідь респондента, %										
		Буду служити до досягнення граничного віку	Буду служити до отримання прав на пенсію	Буду служити до отримання житла	Буду звільнятися по закінченні терміну контракту	Буду звільнятися за першої можливості	Буду звільнятися за організаційно-штатними заходами	Буду звільнятися, якщо не збільшать грошове забезпечення протягом року	Буду звільнятися, якщо не зміниться ставлення командирів до підлеглих	Буду звільнятися, якщо не буде перспективи отримання житла	Ще не вирішив остаточно	Важко відповісти
3011	м. Кривий Ріг	24,5	20,2	2,1	26,6	1,1	0	5,3	1,1	6,4	8,5	3,2
3021	м. Дніпропетровськ	18,6	25,7	2,9	24,3	2,9	0	10	1,4	1,4	11,4	0
3024	м. Павлоград	23,8	17,1	1	21	2,9	1	11,4	0	0	14,3	5,7
3036	м. Дніпропетровськ	15	30	10	15	0	0	7,5	0	5	15	2,5
3052	м. Полтава	1,6	15,9	3,2	25,4	11,1	0	14,3	3,2	4,8	15,9	4,8
3054	м. Дніпропетровськ	19	19	4,8	14,3	4,8	4,8	9,5	0	4,8	14,3	0
3059	м. Кременчук	0	9,1	0	39,4	3	0	30,3	0	0	18,2	0
3022	м. Шостка	18,2	24,5	0,9	9,1	1,8	0	21,8	0,9	1,8	18,2	2,7
3002	м. Львів	18,4	14,7	4,4	30,1	2,9	0	5,1	5,1	8,1	9,6	1,5
4114	м. Львів	20,9	23,3	8,1	17,4	3,5	0	9,3	0	8,1	4,7	2,3
1141	м. Луцьк	10,4	9,1	2,6	40,3	3,9	0	11,7	3,9	11,7	3,9	2,6
1241	м. Івано-Франківськ	20,7	25,9	3,4	24,1	1,7	0	1,7	0	3,4	17,2	1,7
3028	м. Калинівка	9,6	15,4	1,9	23,1	5,8	0	30,8	0	3,8	3,8	3,8
3053	м. Хмельницький	15,1	17	7,5	26,4	0	0	5,7	0	3,8	20,8	3,8
3009	м. Сімферополь	9,7	17,5	6,8	23,3	6,8	0	8,7	1,9	5,8	13,6	3,9
4125	м. Краснокаменка	34,5	22,4	1,7	12,1	5,2	0	5,2	0	1,7	5,2	5,2
4110	м. Краснокаменка	14	11,6	11,6	27,9	4,7	0	9,3	7	7	4,7	2,3
3055	м. Євпаторія	12,2	19,5	9,8	19,5	7,3	0	12,2	2,4	0	14,6	0
3058	м. Гаспра	18,2	9,1	0	36,4	0	0	18,2	9,1	0	9,1	0
3030	м. Київ	11,1	8,3	2,8	20,8	1,4	0	16,7	0	6,9	20,8	9,7
3027	с. Нові Петрівці	5,2	5,2	6,9	36,2	8,6	0	20,7	0	13,8	3,4	0
2260	м. Київ	4,2	7	4,2	35,2	8,5	0	18,3	1,4	11,3	7	2,8
3066	м. Київ	10	20	3,3	16,7	3,3	0	26,7	0	0	13,3	6,7
3061	м. Черкаси	17,3	11,5	9,6	26,9	1,9	1,9	7,7	0	9,6	11,5	1,9
3047	м. Житомир	9,5	12,2	2,7	28,4	9,5	0	10,8	6,8	9,5	13,5	1,4
3026	м. Запоріжжя	19	28,6	0	9,5	4,8	0	9,5	0	14,3	14,3	0
3033	м. Запоріжжя	16,2	19,8	3,6	21,6	5,4	0,6	13,2	4,2	4,2	8,4	1,2
3029	м. Запоріжжя	4,4	7,4	1,5	36,8	7,4	0	11,8	2,9	4,4	13,2	8,8
3039	м. Миколаїв	11,7	20	10	33,3	1,7	0	6,7	0	11,7	1,7	0
3056	м. Херсон	6,7	16,2	2,9	42,9	6,7	0	5,7	6,7	1,9	8,6	0

Примітка. Таблицю складено автором за результатами соціально-психологічних досліджень "Особливості морально-психологічного стану особового складу військових частин ….." [336–342]

Додаток П

Результати проведення кластерного аналізу військових частин за причинами продовження служби та за причинами звільнення їх військовослужбовців-контрактників

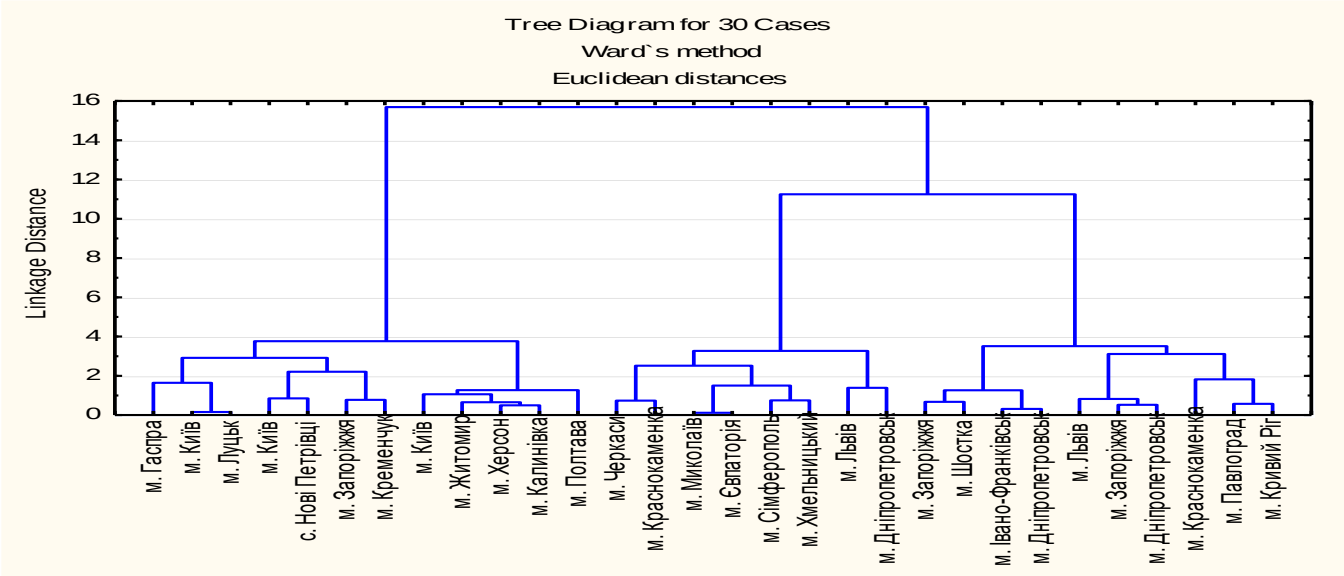


Рис. П.1. Дендрограма поділу регіонів України з пунктами постійної дислокації військових частин за причинами продовження служби їх військовослужбовцями-контрактниками

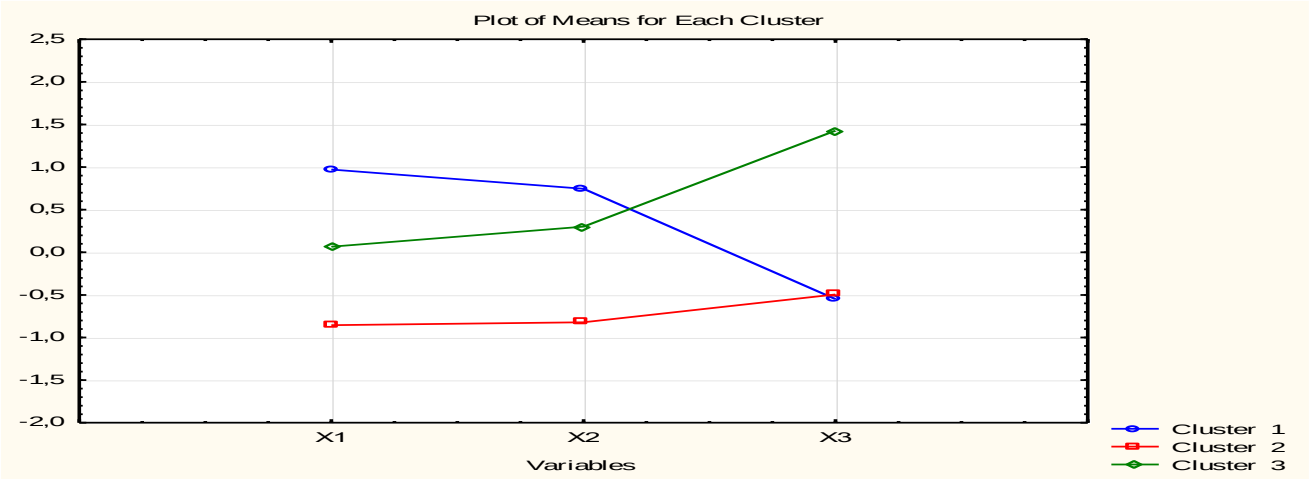


Рис. П.2. Середні значення причин продовження служби військовослужбовцями-контрактниками військових частин за кожним кластером

	Members of Cluster Number 1 (Spreadsl and Distances from Respective Cluster (Cluster contains 10 cases
	Distance
м. Кривий Ріг	0,289278
м. Дніпропетровськ	0,400339
м. Павлоград	0,512398
м. Дніпропетровськ	0,494537
м. Шостка	0,427711
м. Львів	0,725227
м. Івано-Франківськ	0,388346
м. Краснокаменка	1,025593
м. Запоріжжя	0,741992
м. Запоріжжя	0,467634

	Members of Cluster Number 2 (Spreadsheet2 and Distances from Respective Cluster Cente Cluster contains 12 cases
	Distance
м. Полтава	0,615456
м. Кременчук	0,761211
м. Луцьк	0,284632
м. Калинівка	0,410386
м. Гаспра	0,952650
м. Київ	0,370902
с. Нові Петрівці	0,906774
м. Київ	0,517565
м. Київ	0,781195
м. Житомир	0,169369
м. Запоріжжя	0,455637
м. Херсон	0,432230

	Members of Cluster Number 3 (Spreadsh and Distances from Respective Cluster C Cluster contains 8 cases
	Distance
м. Дніпропетровськ	0,971282
м. Львів	0,652278
м. Хмельницький	0,327923
м. Сімферополь	0,558345
м. Краснокаменка	0,743833
м. Євпаторія	0,214190
м. Черкаси	0,666121
м. Миколаїв	0,276194

Рис. П.3. Перелік регіонів України з пунктами постійної дислокації військових частин, що ввійшли до кластерів за причинами продовження служби їх військовослужбовцями-контрактниками

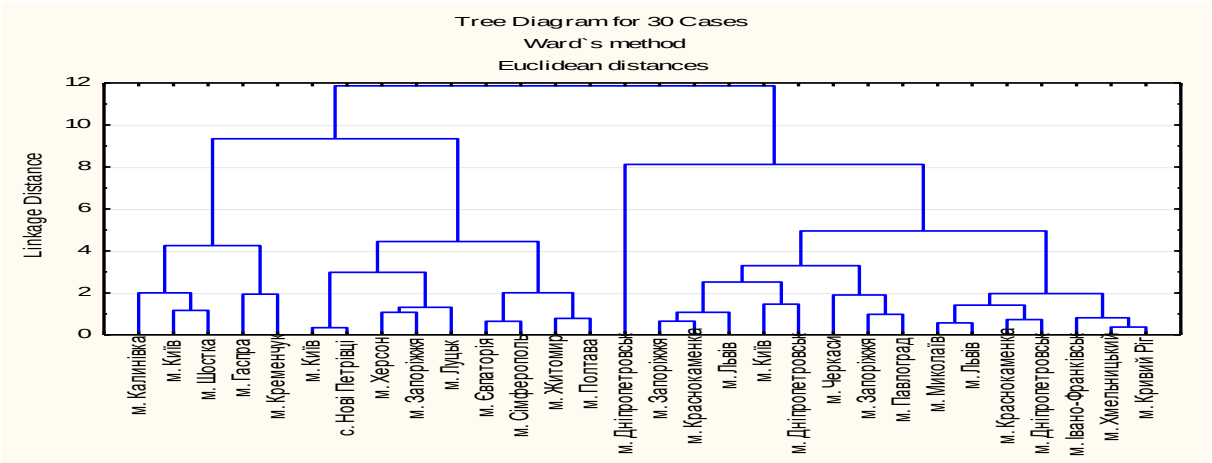


Рис. П.4. Дендрограмма поділу регіонів України з пунктами постійної дислокації військових частин за причинами звільнення їх військовослужбовців-контрактників

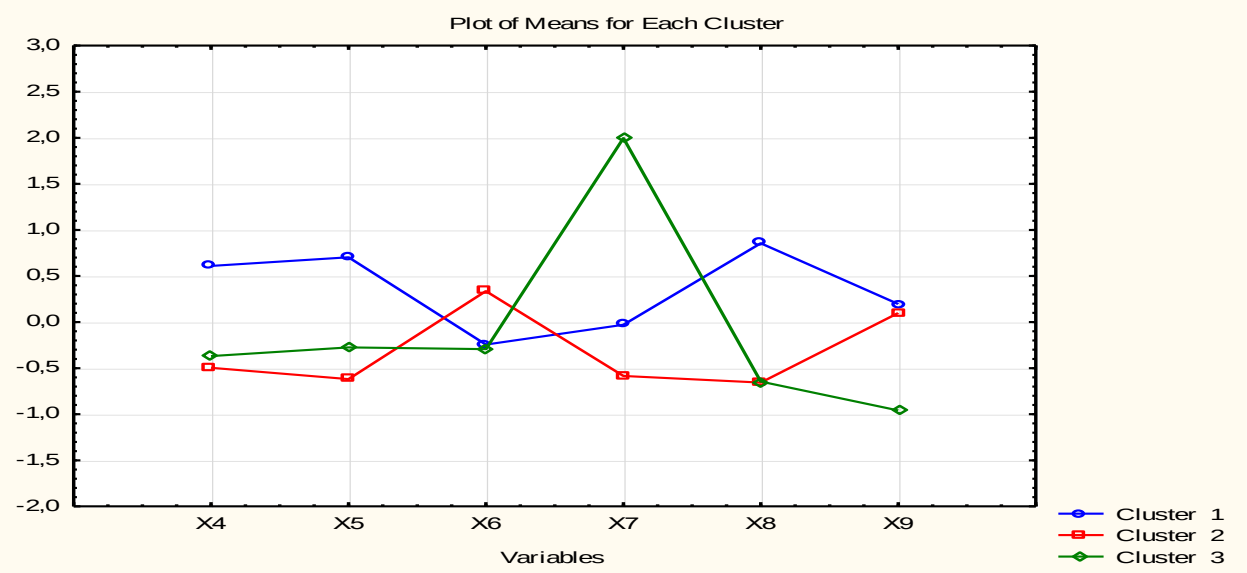


Рис. П.5. Середні значення причин звільнення військовослужбовців-контрактників військових частин за кожним кластером

	Members of Cluster Number 1 (Spreadshee and Distances from Respective Cluster Cer Cluster contains 13 cases
	Distance
м. Полтава	0,739587
м. Львів	0,659158
м. Луцьк	0,739781
м. Сімферополь	0,538579
м. Краснокаменка	0,538876
м. Євпаторія	0,850357
м. Гаспра	1,366853
с. Нові Петрівці	1,132179
м. Київ	0,798219
м. Житомир	0,677274
м. Запоріжжя	0,544223
м. Запоріжжя	0,400326
м. Херсон	0,857986

	Members of Cluster Number 2 (Spreadsh and Distances from Respective Cluster C Cluster contains 13 cases
	Distance
м. Кривий Ріг	0,459250
м. Дніпропетровськ	0,568950
м. Павлоград	0,622074
м. Дніпропетровськ	0,508918
м. Дніпропетровськ	1,880432
м. Львів	0,397892
м. Івано-Франківськ	0,530680
м. Хмельницький	0,548084
м. Краснокаменка	0,742693
м. Київ	0,561268
м. Черкаси	0,722417
м. Запоріжжя	1,033819
м. Миколаїв	0,829834

	Members of Cluster Number 3 (Spreadsheet221) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 4 cases
	Distance
м. Кременчук	0,798782
м. Шостка	0,700324
м. Калинівка	0,439547
м. Київ	0,278945

Рис. П.6. Перелік регіонів України з пунктами постійної дислокації військових частин, що ввійшли до кластерів за причинами звільнення їх військовослужбовців-контрактників

Додаток Р

Реальний стан стимулювання до службово-бойової діяльності, що затверджені законодавством (до 2014 р.)

Таблиця Р.1

Реальний стан стимулювання до службово-бойової діяльності, що затверджені законодавством

Стимули у вигляді соціальних і правових гарантій	Стан дотримання
Держава гарантує військовослужбовцям достатнє матеріальне, грошове та інші види забезпечення в обсязі, що відповідає умовам військової служби, стимулює закріплення кваліфікованих військових кадрів. У разі тимчасового заміщення військовослужбовцем вищестоящої командної посади оплата провадиться у встановленому порядку за заміщуваною посадою	Рівень грошового утримання контрактників є нижчим за середню зарплатню у переважній більшості регіонів України. Мінімальний рівень грошового забезпечення за першим контрактом – 800 грн; встановлені надбавки за вислугу років, безперервну службу, класну кваліфікацію, особливі умови служби. У законах про Державний бюджет України зустрічаються випадки припинення або обмеження розмірів виплат окремих пільг і компенсацій військовослужбовцям
Держава забезпечує військовослужбовців та членів їх сімей, які проживають разом з ними, службовими жилими приміщеннями, що повинні відповідати вимогам житлового законодавства. Військовослужбовцям, які мають вислугу на військовій службі 20 років і більше, та членам їх сімей надаються жилі приміщення для постійного проживання. У разі відсутності службового жилого приміщення військовослужбовці рядового, сержантського та старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом і не перебувають у шлюбі, розміщуються безоплатно у спеціально пристосованих казармах у розташуванні військової частини, а сімейні – у сімейних гуртожитках. Для інших військовослужбовців та членів їх сімей військова частина зобов'язана орендувати житло або за бажанням військовослужбовця виплачувати йому грошову компенсацію за піднаймання (наймання) жилого приміщення.	Обсяги фонду службового житла не відповідають потребам. Станом на 1 січня 2008 р. під службове житло для військовослужбовців-контрактників переобладнано 25 казарм місткістю 3 123 ліжко-місця (загальна потреба на кінець 2010 р. – 34 500 ліжко-місць). Реалізація планів будівництва

Стимули у вигляді соціальних і правових гарантій	Стан дотримання
За військовослужбовцями, які вступили на військову службу за контрактом, зберігається право на жилу площу, яку вони займали до вступу на військову службу. Вони не можуть бути зняті з обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, за попереднім місцем проживання. У позачерговому порядку в разі потреби поліпшення житлових умов надаються жилі приміщення сім'ям військовослужбовців, які загинули (померли) або пропали безвісти під час проходження військової служби, за місцем їх перебування на обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов. Військовослужбовці у разі звільнення з військової служби мають право на вибір місця проживання у будь-якому населеному пункті України або в іншій державі відповідно до законів та міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Військовослужбовцям, а також звільненим з військової служби особам, які стали інвалідами під час проходження військової служби, та членам їх сімей, які перебувають на їх утриманні, батькам та членам сімей військовослужбовців, які загинули (померли) або пропали безвісти під час проходження військової служби, надається 50-відсоткова знижка плати за користування житлом (квартирної плати) та плати за комунальні послуги в жилих будинках усіх форм власності у межах встановлених норм, передбачених законодавством. Особам, звільненим з військової служби, які стали інвалідами під час проходження військової служби, надається 50-відсоткова знижка плати за встановлення і користування квартирним телефоном. Пільги, передбачені для військовослужбовців, надаються за умови, що розмір наданих пільг у грошовому еквіваленті разом із середньомісячним сукупним доходом військовослужбовця за попередні шість місяців не перевищує величини доходу, який дає право на соціальну пільгу. Пільги звільненим з військової служби особам, які стали інвалідами під час проходження військової служби, та членам їх сімей, які перебувають на їх утриманні, батькам та членам сімей військовослужбовців, які загинули (померли) або пропали безвісти під час проходження військової служби, надаються за умови, якщо розмір середньомісячного сукупного доходу сім'ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців не перевищує величини доходу, який дає право на соціальну пільгу. Військовослужбовці, які мають вислугу на військовій службі не менше 17 років і потребують поліпшення житлових умов, мають право на одержання земельної ділянки для будівництва та обслуговування жилого будинку, господарських будівель і споруд у населених пунктах, вибраних ними для проживання з урахуванням встановленого порядку. Органи місцевого самоврядування зобов'язані надавати земельні ділянки та в межах визначених	службового житла (2008 р. – 34 будівлі, 2009 р. – 108 будівель, 2010 р. – 83 будівлі) обмежується бюджетними асигнуваннями. Фінансування житлового будівництва з Державного бюджету здійснюється на рівні 80 % і не систематично. Суми компенсацій за оренду житла є нижчими за ринкові. У законах про Державний бюджет зустрічаються випадки припинення або обмеження розмірів виплат окремих пільг і компенсацій військовослужбовцям. Реалізація права на постійне житло ускладнена наявністю великої черги безквартирних військовослужбовців – 51,5 тис. осіб. Порядок та умови надання військовослужбовцям кредитів на індивідуальне житлове будівництво або придбання приватного жилого будинку (квартири) визначаються Кабінетом Міністрів України, але на цей час практично не реалізуються.

Стимули у вигляді соціальних і правових гарантій	Стан дотримання
законом повноважень допомогу в будівництві. Військовослужбовці, які мають вислугу на військовій службі 20 років і більше та потребують поліпшення житлових умов, мають право на одержання кредитів на індивідуальне житлове будівництво або придбання приватного жилого будинку (квартири) на строк до 20 років з погашенням загальної суми та відсоткових ставок за кредитами за рахунок коштів, призначених у Державному бюджеті на утримання Збройних Сил України, Служби безпеки України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань. Зазначений кредит надається військовослужбовцю тільки один раз протягом усього часу проходження ним військової служби. Військовослужбовці, які мають вислугу на військовій службі 20 років і більше, у разі звільнення з військової служби за станом здоров'я, віком, у зв'язку із скороченням штатів, а також звільнені з військової служби особи, які стали інвалідами I чи II групи, члени сімей військовослужбовців, які загинули (померли) або пропали безвісти під час проходження військової служби, мають право на безоплатне одержання у приватну власність жилого приміщення, яке вони займають у будинках державного житлового фонду. Військовослужбовці, що перебувають на обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, у випадку звільнення з військової служби у запас або у відставку за віком, станом здоров'я, а також у зв'язку із скороченням штатів або проведенням інших організаційних заходів, у разі незадіяності на військовій службі залишаються на цьому обліку у військовій частині до одержання житла з державного житлового фонду, а в разі її розформування – у військових комісаріатах та квартирно-експлуатаційних частинах районів і користуються правом позачергового одержання житла	
Продовольче та речове забезпечення військовослужбовців здійснюється за нормами і в терміни, що встановлюються Кабінетом Міністрів України. У випадку переїзду військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом, а також тих, хто перебуває на кадровій військовій службі, на нове місце військової служби в інший населений пункт у зв'язку з призначенням на військову посаду, зарахуванням до військового навчального закладу, термін навчання в якому становить не менше шести місяців, або у зв'язку з передислокацією військової частини їм виплачуються: – підйомна допомога у розмірі місячного грошового забезпечення на військовослужбовця і 50 % місячного грошового забезпечення на кожного члена сім'ї військовослужбовця, який переїжджає з ним на нове місце військової служби; – добові, встановлені Кабінетом Міністрів України для працівників, які перебувають у відрядженні, за кожний день перебування у дорозі на військовослужбовця та кожного члена його сім'ї, який переїжджає разом з ним	Продовольче забезпечення у цілому задовольняє потреби і регулюється Постановою Кабінету Міністрів України "Про норми харчування військовослужбовців Збройних Сил, інших військових формувань та осіб рядового, начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту та Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації" № 426 від 29 березня 2002 р. Фінансування речового

Продовження таблиці Р.1

Стимули у вигляді соціальних і правових гарантій	Стан дотримання
	забезпечення здійснюється на рівні 25–30 % потреб. Забезпечення формою одягу становить: польовою – понад 80 %; повсякденною – 17–22 %. Речове забезпечення регулюється Постановою Кабінету Міністрів України "Про речове забезпечення військовослужбовців Збройних Сил та інших військових формувань у мирний час" № 1444 від 28 жовтня 2004 р.
Військовослужбовцям дозволяється навчатися в цивільних вищих навчальних закладах без відриву від служби в порядку, визначеному відповідними положеннями про проходження військової служби громадянами України. Військовослужбовцям, які проходять військову службу за контрактом, надається можливість проходити підготовку для зайняття посад офіцерського складу	Потребує додаткового правового та фінансового забезпечення. Система підготовки перебуває у стадії опрацювання
Загальна тривалість службового часу військовослужбовців на тиждень не може перевищувати нормальної тривалості робочого часу за відповідний період, визначений законодавством України. Розподіл службового часу військовослужбовців протягом доби і протягом тижня у військових частинах здійснюється таким чином, щоб забезпечити у військовій частині постійну бойову готовність та проведення занять з бойової підготовки і створити умови для підтримання порядку, військової дисципліни та виховання військовослужбовців, підвищення їх культурного рівня, всебічного побутового обслуговування, відпочинку і харчування. Розподіл службового часу військовослужбовців визначається розпорядком дня, який затверджує відповідний командир (начальник) у порядку, визначеному статутами Збройних Сил України, з додержанням встановленої загальної тривалості щотижневого службового часу. Для військовослужбовців встановлюється п’ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Військові навчання, походи кораблів, бойові стрільби та бойове чергування, несення служби у добовому наряді та інші заходи, пов’язані із забезпеченням боєготовності військових частин, здійснюються без обмеження загальної тривалості службового часу. Вихідні, святкові та неробочі дні є днями відпочинку для всього особового складу, крім військовослужбовців, залучених до виконання службових обов’язків.	Непоодинокі випадки використання командирами окремих військових частин військовослужбовців у позаслужбовий час

Стимули у вигляді соціальних і правових гарантій	Стан дотримання
Військовослужбовцям, крім військовослужбовців строкової військової служби та курсантів (слухачів) вищих військових навчальних закладів, які виконували службові обов'язки у вихідні, святкові та неробочі дні, відповідний час для відпочинку надається командиром (начальником), як правило, протягом наступного тижня	
Військовослужбовцям надаються щорічні основні відпустки із збереженням грошового, матеріального забезпечення та наданням грошової допомоги на оздоровлення у розмірі місячного грошового забезпечення. Тривалість щорічної основної відпустки для військовослужбовців, які мають вислугу в календарному обчисленні до 10 років, становить 30 календарних днів; від 10 до 15 років – 35 календарних днів; від 15 до 20 років – 40 календарних днів; понад 20 календарних років – 45 календарних днів. Військовослужбовцям, які прийняті на військову службу за контрактом, тривалість щорічної основної відпустки у році початку військової служби обчислюється з розрахунку 1/12 частини тривалості відпустки, на яку вони мають право, за кожний повний місяць служби до кінця календарного року. При цьому військовослужбовцям, які мають право на відпустку тривалістю 10 календарних днів і більше, оплачується вартість проїзду до місця проведення відпустки і назад. Військовослужбовцям, виконання обов'язків військової служби яких пов'язано з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або здійснюється в особливих природних географічних, геологічних, кліматичних і екологічних умовах та умовах підвищеного ризику для життя і здоров'я, надається щорічна додаткова відпустка із збереженням грошового та матеріального забезпечення. Тривалість такої щорічної додаткової відпустки визначається залежно від часу проходження служби в цих умовах і не може перевищувати 15 календарних днів. Військовослужбовцям, які перебувають у довготривалому відрядженні за межами України, крім військовослужбовців строкової військової служби, дозволяється за їх бажанням об'єднувати щорічні основні відпустки за два роки. У цьому разі загальна тривалість об'єднаної відпустки не може перевищувати 90 календарних днів.	Виконується
За окремими правилами може надаватися відпустка за сімейними обставинами без збереження грошового забезпечення. У зв'язку з хворобою військовослужбовця йому надається відпустка для лікування із збереженням грошового та матеріального забезпечення на підставі висновку військово-лікарської комісії. Дружині (чоловікові) військовослужбовця щорічна основна відпустка за її (його) бажанням надається у зручний для неї (нього) час одночасно із щорічною основною відпусткою військовослужбовця.	Непоодинокі випадки недотримання цього положення керівниками установ (організацій)

Стимули у вигляді соціальних і правових гарантій	Стан дотримання
Відкликання військовослужбовців із щорічних основних відпусток дозволяється лише у разі оголошення мобілізації, введення воєнного чи надзвичайного стану в Україні або в окремих її місцевостях, а в інших випадках – за рішенням Міністра оборони України, керівників центральних органів виконавчої влади та інших державних органів, які здійснюють керівництво військовими формуваннями, утвореними відповідно до законів України, керівників правоохоронних органів та розвідувальних органів України, їх заступників та начальника Генерального штабу Збройних Сил України, а також командувачів відповідних військових формувань, які за посадою не є керівниками центральних органів виконавчої влади. У разі відкликання військовослужбовця із щорічної основної відпустки невикористана її частина надається йому, як правило, у поточному році	
Військовослужбовці, військовозобов'язані та резервісти, які призвані на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори, мають право на безоплатну кваліфіковану медичну допомогу у військово-медичних закладах охорони здоров'я. Військовослужбовці щорічно проходять медичний огляд, для них проводяться лікувально-профілактичні заходи. Військовослужбовцям виплачуються грошова допомога на оздоровлення та державна допомога сім'ям з дітьми у порядку і розмірах, що визначаються законодавством України.	Виконується
Члени сімей військовослужбовців за відсутності за місцем їх проживання державних або комунальних закладів охорони здоров'я отримують медичну допомогу у військово-медичних закладах охорони здоров'я. Члени сімей військовослужбовців та осіб, звільнених у запас або у відставку, а також військовослужбовців, які загинули (померли), пропали безвісти, стали інвалідами під час проходження військової служби або постраждали у полоні під час бойових дій (війни) чи під час участі у міжнародних миротворчих операціях, якщо ці особи прослужили у Збройних Силах України, інших утворених згідно із законами України військових формуваннях та правоохоронних органах не менш ніж 20 календарних років, мають право на медичне обслуговування у закладах Міністерства оборони України, військових формувань та правоохоронних органів. Військовослужбовці та члени їх сімей мають право не більше одного разу на рік на санаторно-курортне лікування та відпочинок у санаторіях, будинках відпочинку, пансіонатах і на туристських базах Міністерства оборони України.	У законах про Державний бюджет зустрічаються випадки припинення або обмеження розмірів виплат окремих пільг і компенсацій військовослужбовцям
Військовослужбовцям, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці, а також за особливого характеру їх служби, військовослужбовцям, які стали інвалідами внаслідок бойових дій, учасникам бойових дій і прирівняним до них особам путівки для санаторно-курортного лікування надаються у	Через бюджетні обмеження одержання путівок особовим складом є проблематичним.

Стимули у вигляді соціальних і правових гарантій	Стан дотримання
першу чергу. Пенсіонери з числа військовослужбовців, які визнані інвалідами I та II груп унаслідок захворювання, пов'язаного з проходженням військової служби, забезпечуються путівками для санаторно-курортного лікування незалежно від виду пенсії, яку вони отримують. Військовослужбовці, які стали інвалідами внаслідок бойових дій, а також учасники бойових дій прирівнюються у правах до інвалідів та учасників Великої Вітчизняної війни. Військовослужбовці-жінки користуються всіма пільгами, передбаченими законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства. Ці пільги поширюються на батьків з числа військовослужбовців, які виховують дітей без матері (у разі її смерті, позбавлення батьківських прав, на час перебування у лікувальному закладі охорони здоров'я та в інших випадках відсутності материнського піклування про дітей)	Перехід частини оздоровчих закладів на комерційну основу зумовив зменшення доступності цих закладів для військовослужбовців, пенсіонерів та членів їх сімей. Якість безоплатної медичної допомоги не задовольняє тих, хто її потребує
Військовослужбовці мають право на безоплатний проїзд: – залізничним, повітряним, водним та автомобільним (за винятком таксі) транспортом: а) у відрядження; б) у відпустку в межах України; в) у разі переведення на нове місце проходження військової служби або у зв'язку з передислокацією військової частини; г) до місця проживання, вибраного у разі звільнення з військової служби, в межах України; – усіма видами транспорту загального користування міського, приміського та міжміського сполучення (за винятком таксі) – тільки військовослужбовці строкової військової служби. У випадку переведення військовослужбовців на нове місце проходження військової служби або звільнення з військової служби вони мають право на безоплатне перевезення до 20 т особистого майна. Члени сімей військовослужбовців (крім військовослужбовців строкової військової служби) мають право на безоплатний проїзд залізничним, повітряним, водним та автомобільним (за винятком таксі) транспортом: – від місця проживання до місця проходження військової служби військовослужбовця у зв'язку з його переведенням; – до місця проведення відпустки військовослужбовцем у межах України; – у разі звільнення військовослужбовця з військової служби, а також у випадку загибелі (смерті) військовослужбовця – до вибраного місця проживання у межах України. Військовослужбовці, які стали інвалідами внаслідок бойових дій, учасники бойових дій та прирівняні до них особи, а також батьки військовослужбовців, які загинули чи померли або пропали	У законах про Державний бюджет зустрічаються випадки припинення або обмеження розмірів виплат окремих пільг і компенсацій військовослужбовцям

Стимули у вигляді соціальних і правових гарантій	Стан дотримання
безвісти під час проходження військової служби, користуються правом безоплатного проїзду всіма видами міського пасажирського транспорту загального користування (крім таксі) у межах адміністративного району за місцем проживання, залізничного та водного транспорту приміського сполучення та автобусами приміських маршрутів. Вони мають право на 50-відсоткову знижку у разі користування міжміським залізничним, повітряним, водним та автомобільним транспортом. Витрати, пов'язані з перевезенням військовослужбовців та членів їх сімей, їх особистого майна залізничним, повітряним, водним та автомобільним (за винятком таксі) транспортом, бронюванням місць у готелях у випадках направлення військовослужбовців у відрядження, відшкодовуються за рахунок коштів Міністерства оборони України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань та правоохоронних органів. Члени сімей військовослужбовців строкової служби мають переважне право у разі прийняття на роботу і на залишення на роботі у випадку скорочення чисельності або штату працівників, а також на першочергове направлення для професійної підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки з відривом від виробництва та на виплату на період навчання середньої заробітної плати. Дружинам (чоловікам) військовослужбовців виплачується за місцем роботи грошова допомога у розмірі середньомісячної заробітної плати у разі розірвання ними трудового договору у зв'язку з переведенням чоловіка (дружини) на службу в іншу місцевість. У випадку тимчасової втрати працездатності листки непрацездатності оплачуються дружинам (чоловікам) військовослужбовців у розмірі 100 % середньомісячної заробітної плати незалежно від страхового стажу. Дружинам (чоловікам) військовослужбовців, крім військовослужбовців строкової служби, до загального стажу роботи, необхідного для призначення пенсії за віком, зараховується період проживання разом з чоловіком (дружиною) у місцевостях, де не було можливості працевлаштування за спеціальністю, але не більше 10 років. Місцеві ради: – надають позачергово місця дітям військовослужбовців та дітям військовослужбовців, які загинули чи померли або пропали безвісти під час проходження служби, у дитячих закладах за місцем проживання; – забезпечують відселення із закритих та віддалених від населених пунктів військових гарнізонів військовослужбовців, звільнених у запас або відставку	Обмежується місцевими можливостями з працевлаштування
Держава здійснює обов'язкове особисте страхування військовослужбовців і визначає порядок виплати страхових сум цим особам та членам їх сімей. Час перебування громадян України на військовій службі зараховується до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби.	Виконується Усунуті головні диспропорції у страховому та пенсійному забезпеченні військовослужбовців,

Стимули у вигляді соціальних і правових гарантій	Стан дотримання
У разі загибелі (смерті) військовослужбовця під час виконання ним обов'язків військової служби сім'ї загиблого (померлого), а у разі її відсутності його батькам та утриманцям виплачується одноразова грошова допомога у розмірі десятирічного грошового забезпечення загиблого (померлого) за останньою посадою (але не меншим за 100-кратний розмір прожиткового мінімуму). Військовослужбовці не можуть бути звільнені з військової служби до набуття права на пенсію за вислугу років, крім випадків, визначених законодавством. У разі поновлення на військовій службі (посаді) орган, що прийняв рішення про таке поновлення, одночасно вирішує питання про виплату військовослужбовцю матеріального і грошового забезпечення за час вимушеного прогулу або різниці грошового забезпечення за час виконання військового обов'язку на нижчеоплачуваній посаді, які він недоотримав унаслідок незаконного звільнення (переміщення). Цей період зараховується військовослужбовцю до вислуги років (як у календарному, так і у пільговому обчисленні) та до терміну, встановленого для присвоєння чергового військового звання	які проходять військову службу в усіх військових формуваннях України
Держава забезпечує соціальну та професійну адаптацію військовослужбовців, які звільнюються у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, за станом здоров'я. У разі необхідності соціальну та професійну адаптацію проходять також члени сімей військовослужбовців за їх зверненням	Система адаптації не надає гарантій працевлаштування
Військовослужбовцям з вислугою не менше 10 років та позитивними службовими характеристиками дозволяється протягом останнього року перед звільненням з військової служби проходити професійну перепідготовку (тривалістю не менше 500 год) без стягнення з них платні за навчання та із збереженням усіх видів забезпечення	Практичне застосування остаточно не опрацьоване
Дітям військовослужбовців за місцем проживання їх сімей у першочерговому порядку надаються місця у загальноосвітніх та дошкільних навчальних закладах і дитячих оздоровчих таборах незалежно від форм власності	Обмежене місцевими можливостями
Військовослужбовцям, які звільнюються з військової служби за віком, станом здоров'я чи у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, після закінчення строку контракту, у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту командуванням, виплачується одноразова грошова допомога у розмірі 50 % місячного грошового забезпечення за кожний повний календарний рік служби. Військовослужбовцям у разі звільнення з військової служби за службовою невідповідністю, у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту військовослужбовцем чи у зв'язку з обвинувальним вироком суду, що набрав чинності, одноразова грошова допомога не виплачується. Військовослужбовцям у випадку звільнення з військової служби за власним бажанням, за	Обмежене необхідністю звертатися до суду Виконується

Продовження таблиці Р.1

Стимули у вигляді соціальних і правових гарантій	Стан дотримання
сімейними обставинами або за інших поважних причин, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України, виплачується одноразова грошова допомога в розмірі 25 % місячного грошового забезпечення за кожний повний календарний рік служби	
У разі незаконного звільнення з військової служби або переміщення по службі військовослужбовець, який проходить військову службу за контрактом або перебуває на кадровій військовій службі, підлягає поновленню на військовій службі на попередній або за його згодою на іншій, не нижчій, ніж попередня, посаді	Виконується

Примітка. Таблицю складено Українським центром економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова [113, с. 34–37].

Додаток С

Середня ціна за 1 м^2 2-кімнатної квартири первинного ринку в обласних центрах України (станом на кінець 2007 р.)

Таблиця С.1

Середня ціна за 1 м^2 2-кімнатної квартири первинного ринку в обласних центрах України (станом на кінець 2007 р.)

Регіон	Ціна, $ США
м. Вінниця	1 000
м. Дніпропетровськ	1 874
м. Донецьк	1 680
м. Житомир	1 125
м. Запоріжжя	1 040
м. Івано-Франківськ	835
м. Київ	2 450
м. Кіровоград	1 300
м. Луганськ	1 025
м. Луцьк	1 060
м. Львів	1 600
м. Миколаїв	1 100
м. Одеса	1 200
м. Полтава	1 266
м. Рівне	936
м. Севастополь	1 462
м. Сімферополь	1 400
м. Суми	992
м. Тернопіль	852
м. Харків	1 434
м. Херсон	1 315
м. Хмельницький	920
м. Черкаси	790
м. Чернівці	1 070
м. Чернігів	975
м. Ужгород	850

Примітка. Таблицю розроблено автором за джерелом [351].

Додаток Т

Порівняння відносних за регіонами значень інтегрованого показника мотивації службово-бойової діяльності та показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" у внутрішніх військах

Таблиця Т.1

Порівняння відносних за регіонами значень інтегрованого показника мотивації службово-бойової діяльності та показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" у внутрішніх військах

Регіон	Відносні значення	
	інтегрованого показника мотивації СБД	показника "укомплектованість військових посад контрактним способом"
АР Крим	0	0
Вінницька обл.	2	0
Волинська обл.	1	1
Дніпропетровська обл.	0	0
Донецька обл.	0	0
Житомирська обл.	2	1
Закарпатська обл.	1	2
Запорізька обл.	0	0
Івано-Франківська обл.	1	1
Київська обл.	0	1
Кіровоградська обл.	2	2
Луганська обл.	1	1
Львівська обл.	1	2
Миколаївська обл.	2	2
Одеська обл.	0	1
Полтавська обл.	1	1
Рівненська обл.	2	2
Сумська обл.	2	2
Тернопільська обл.	2	2
Харківська обл.	1	1
Херсонська обл.	2	2
Хмельницька обл.	2	1
Черкаська обл.	2	1
Чернівецька обл.	1	1
Чернігівська обл.	2	1
м. Київ	0	0

Умовні позначення

Позначення	Відносні значення	
	інтегрованого показника мотивації СБД	показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" [3]
2	Найбільш сприятливі	Найкращі
1	Посередньо сприятливі	Посередні
0	Найменш сприятливі	Найгірші

[3]Відносні значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" визначено наказом командувача внутрішніх військ [317].

Додаток У

Укомплектованість військових посад контрактним способом військових частин внутрішніх військ МВС України протягом 2008–2013 рр.

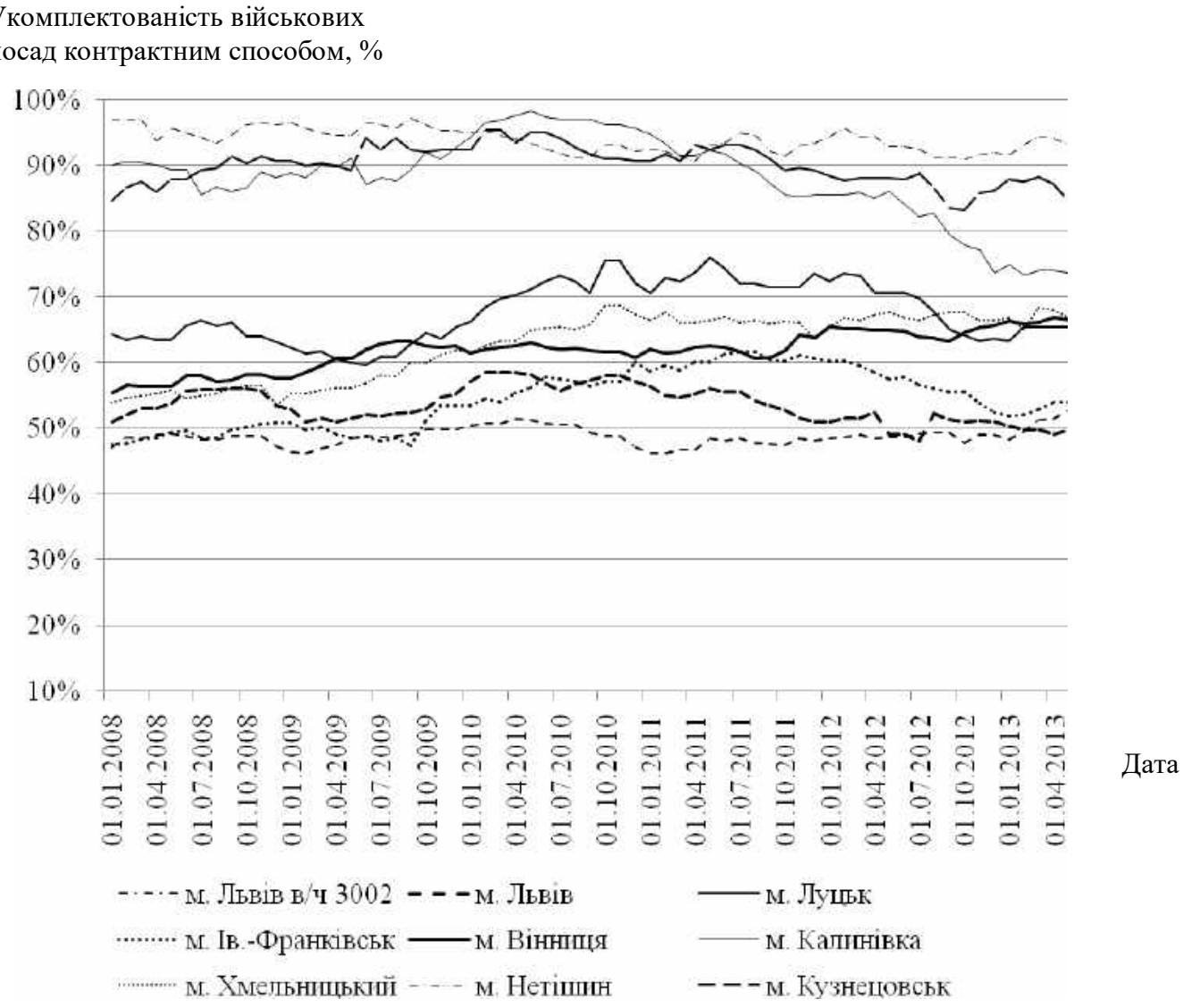


Рис. У.1. Укомплектованість військових посад контрактним способом військових частин Західного територіального командування та прямого підпорядкування відповідних регіонів протягом 2008–2013 рр.

Примітки:

1. На рисунку не відображено інформацію про військові частини забезпечення та ті, які були створені чи ліквідовані протягом 2008–2013 рр.

2. Рисунок складено автором за статистичними даними, наданими Головним управлінням внутрішніх військ МВС України.

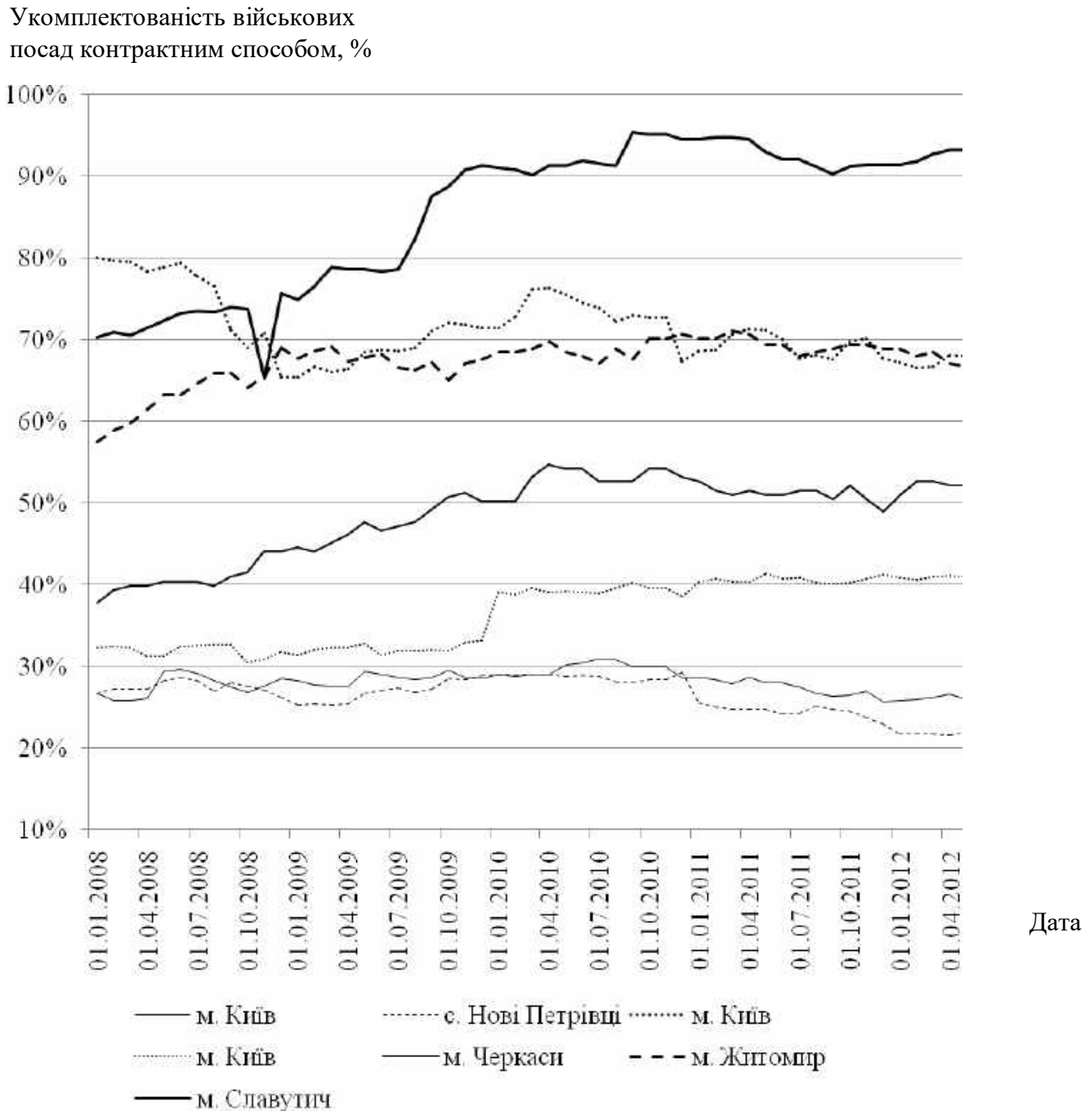


Рис. У.2. Укомплектованість військових посад контрактним способом військових частин Північного територіального командування та прямого підпорядкування відповідних регіонів протягом 2008–2012 рр.

Примітки:

1. На рисунку не відображено інформацію про військові частини забезпечення та ті, які були створені чи ліквідовані протягом 2008–2012 рр.

2. Рисунок складено автором за статистичними даними, наданими Головним управлінням внутрішніх військ МВС України.

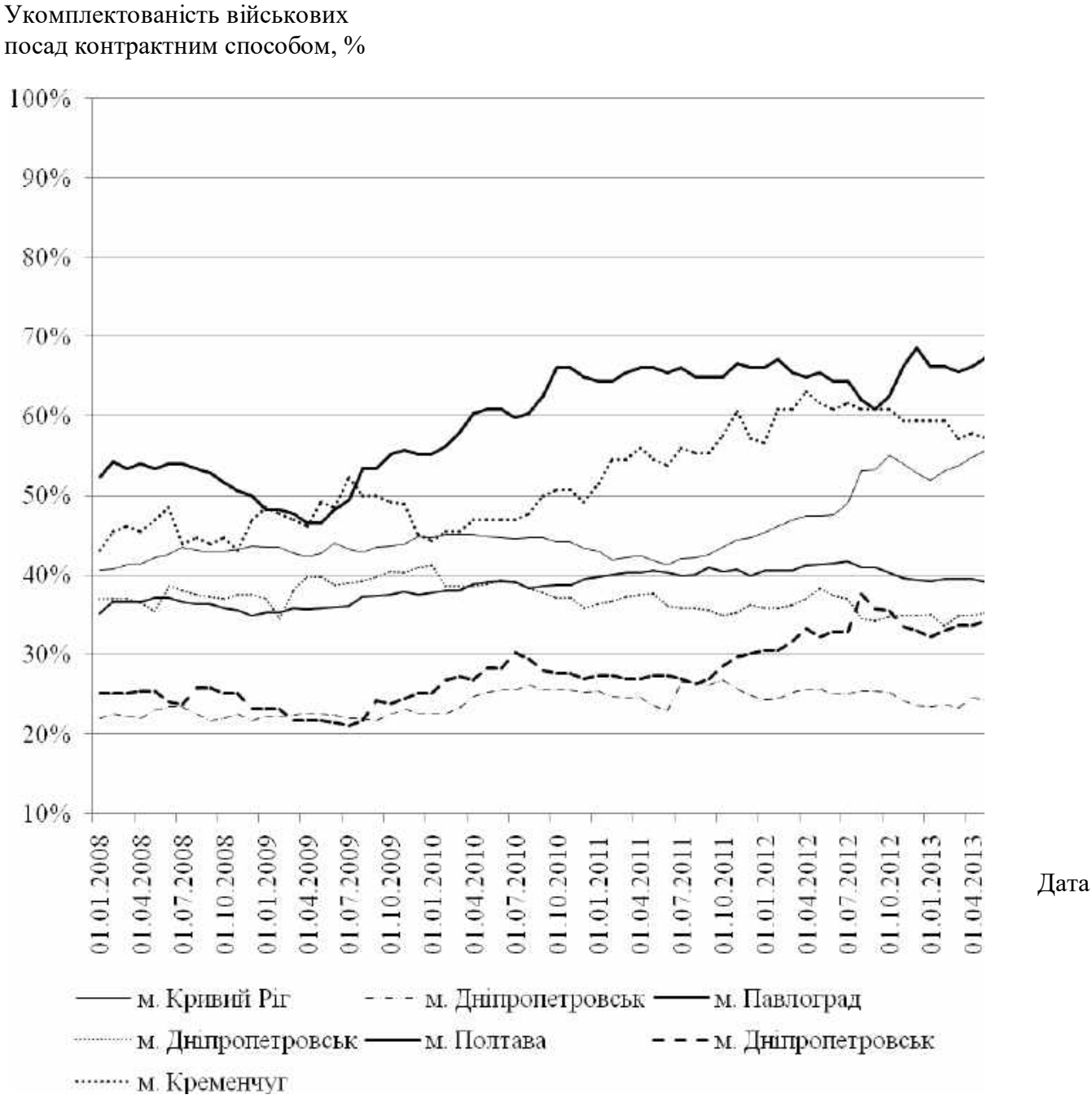


Рис. У.3. Укомплектованість військових посад контрактним способом військових частин Центрального територіального командування та прямого підпорядкування відповідних регіонів протягом 2008–2013 рр.

Примітки:

1. На рисунку не відображено інформацію про військові частини забезпечення та ті, які були створені чи ліквідовані протягом 2008–2013 рр.

2. Рисунок складено автором за статистичними даними, наданими Головним управлінням внутрішніх військ МВС України.

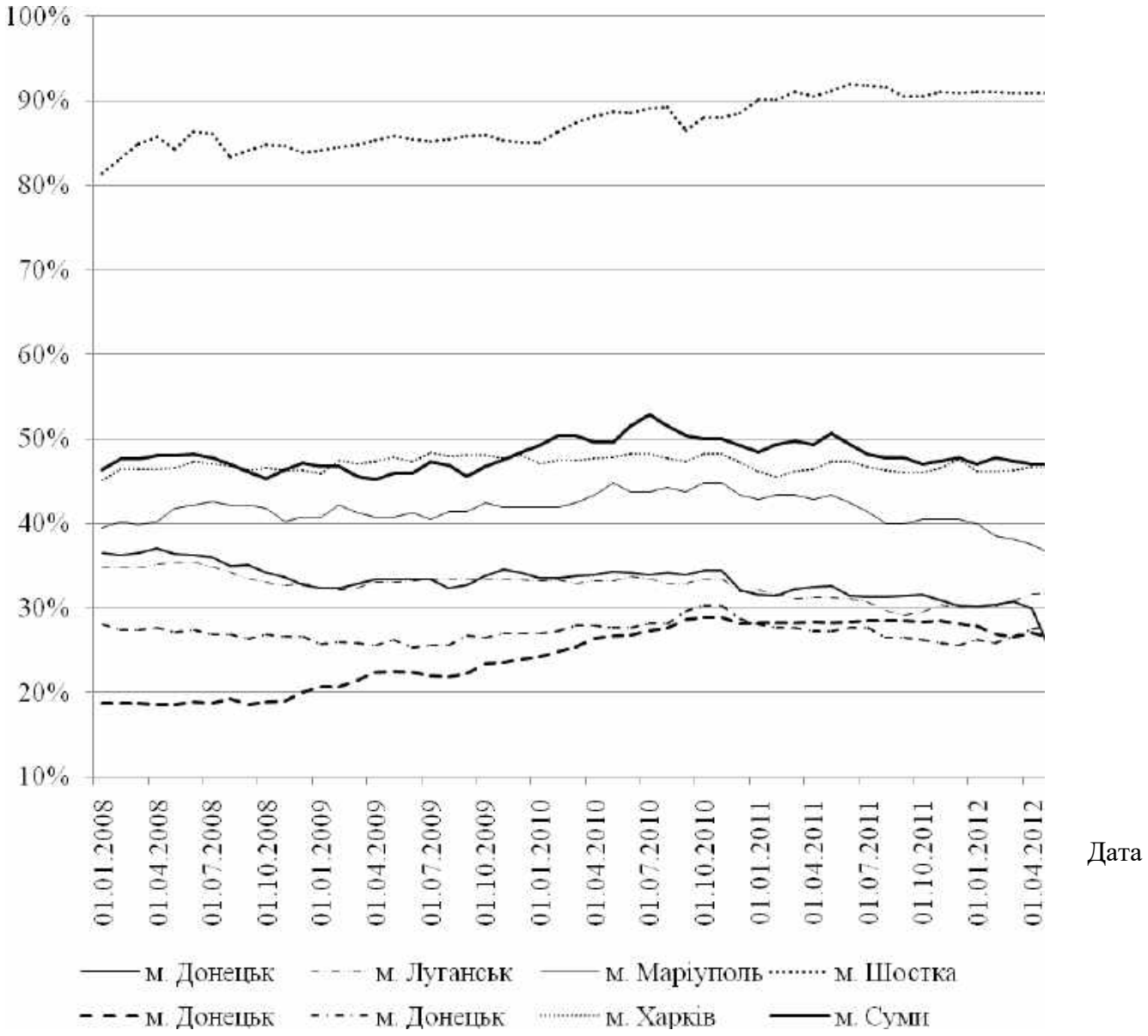


Рис. У.4. Укомплектованість військових посад контрактним способом військових частин Східного територіального командування та прямого підпорядкування відповідних регіонів протягом 2008–2012 рр.

Примітки:

1. На рисунку не відображено інформацію про військові частини забезпечення та ті, які були створені чи ліквідовані протягом 2008–2012 рр.

2. Рисунок складено автором за статистичними даними, наданими Головним управлінням внутрішніх військ МВС України.

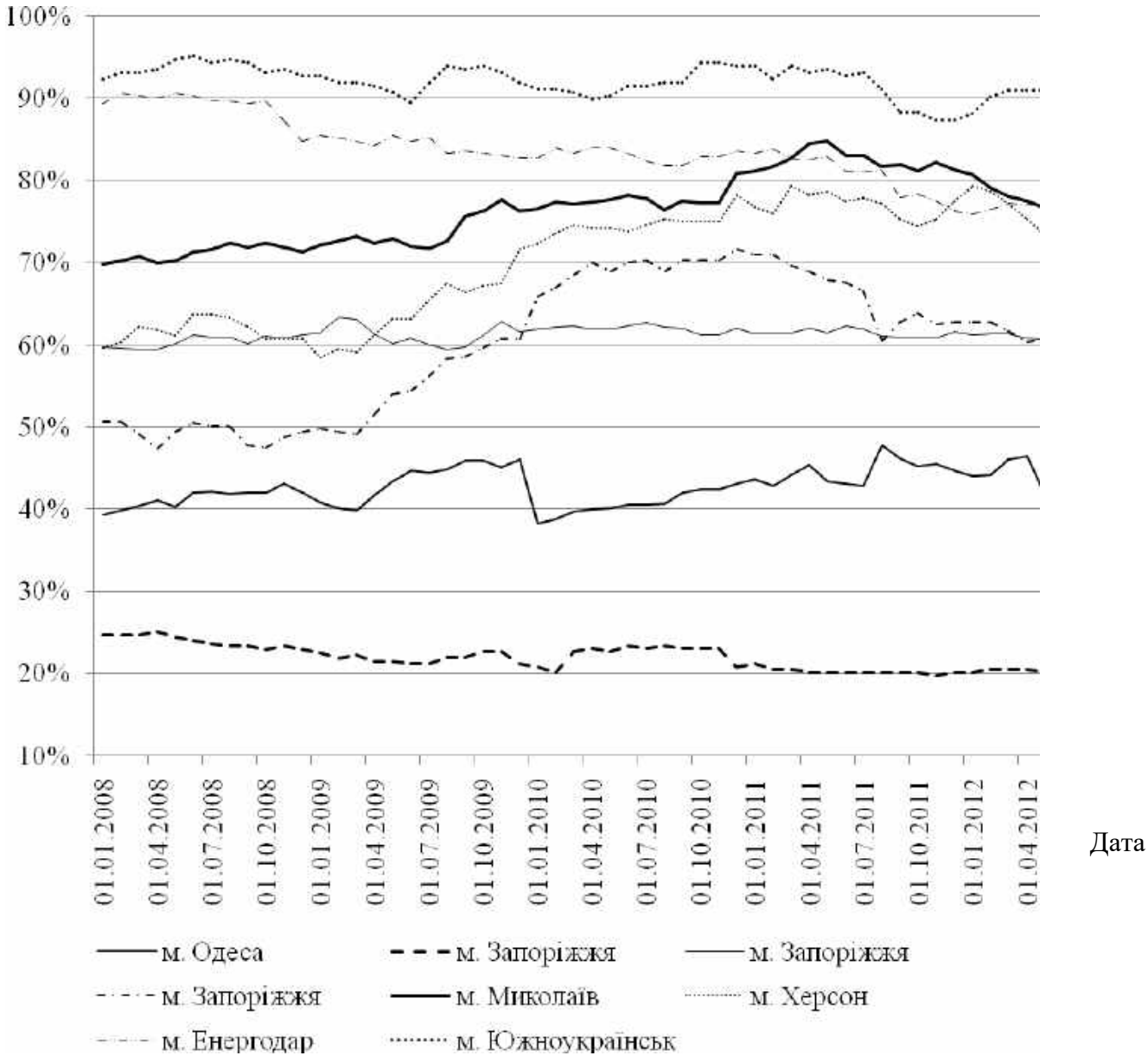


Рис. У.5. Укомплектованість військових посад контрактним способом військових частин Південного територіального командування та прямого підпорядкування відповідних регіонів протягом 2008–2012 рр.

Примітки:

1. На рисунку не відображено інформацію про військові частини забезпечення та ті, які були створені чи ліквідовані протягом 2008–2012 рр.

2. Рисунок складено автором за статистичними даними, наданими Головним управлінням внутрішніх військ МВС України.

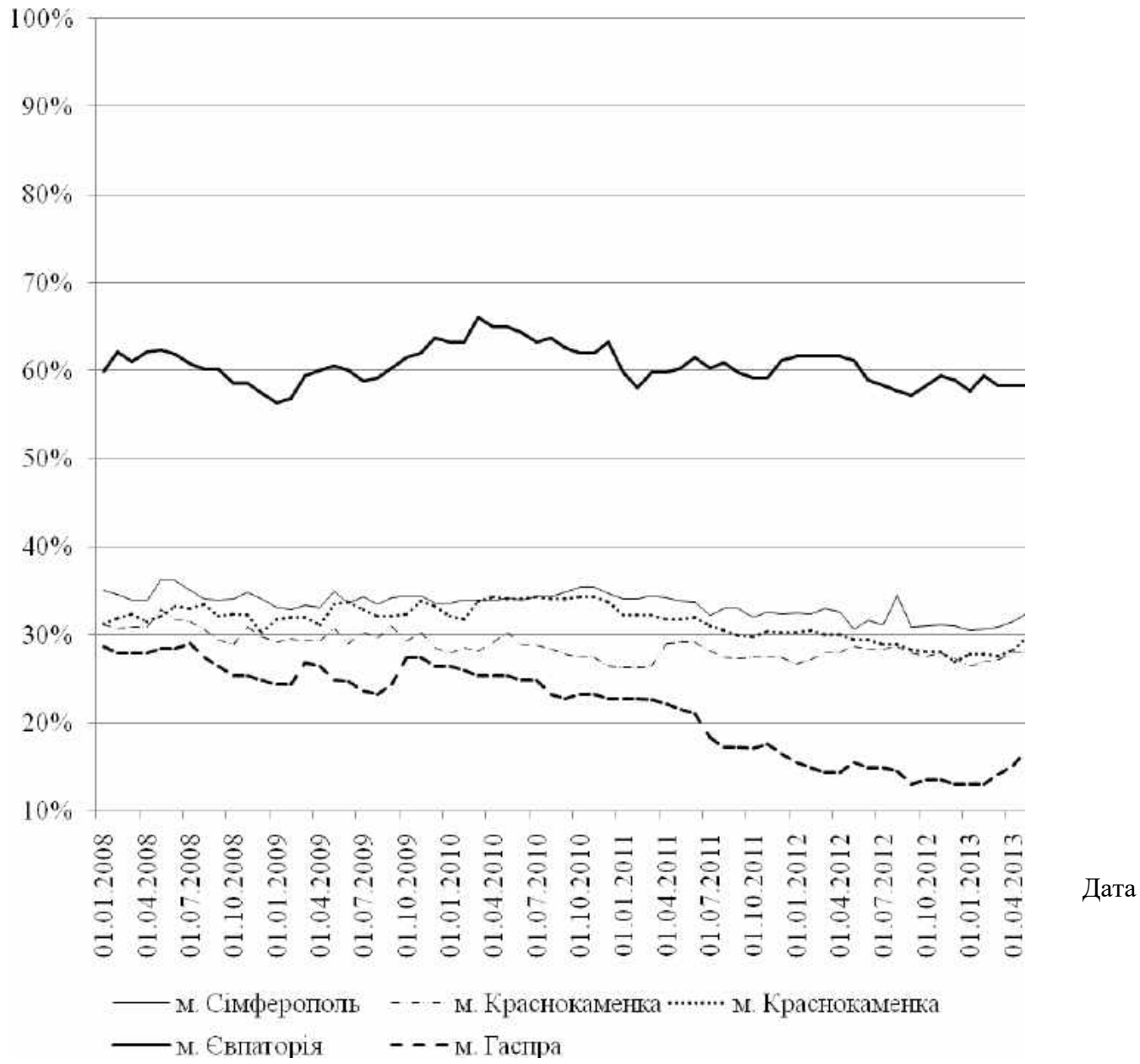


Рис. У.6. Укомплектованість військових посад контрактним способом військових частин Кримського територіального командування та прямого підпорядкування відповідних регіонів протягом 2008–2013 рр.

Примітки:

1. На рисунку не відображено інформацію про військові частини забезпечення та ті, які були створені чи ліквідовані протягом 2008–2013 рр.

2. Рисунок складено автором за статистичними даними, наданими Головним управлінням внутрішніх військ МВС України.

Додаток Ф

Результати групування регіонів України за рівнем зайнятості жінок і чоловіків (за статистичними даними 2011 р.)

Таблиця Ф.1

Результати групування регіонів України за рівнем зайнятості жінок і чоловіків

Рівень зайнятості		жінок	
		низький	високий
чоловіків	високий	У АР Крим; Донецькій, Київській, Одеській, Харківській та Херсонській областях **Регіональні характеристики:** домінування галузей видобувної та важкої промисловостей, вища доступність сезонної та тимчасової зайнятості	У містах Київ, Севастополь, Дніпропетровській, Запорізькій та Миколаївській областях **Регіональні характеристики:** великі міста або індустріальні регіони з порівняно збалансованою структурою галузей промисловості та розвиненим сектором послуг
	низький	У Закарпатській, Івано-Франківській, Кіровоградській, Луганській, Полтавській, Тернопільській та Чернівецькій областях **Регіональні характеристики:** інтенсивні зовнішні трудові міграції, включаючи прикордонні маятникові міграції	У Вінницькій, Волинській, Житомирській, Львівській, Рівненській, Сумській, Хмельницькій, Черкаській та Чернігівській областях **Регіональні характеристики:** аграрні регіони з низькою міграційною активністю та потенційно високим поширенням зайнятості в особистому підсобному господарстві

Примітки:

1. Таблицю запозичено [8, с. 30].

2. Під "низьким" рівнем мається на увазі показник, нижчий за середній по країні для відповідної статі, під "високим" – вищий за середній по країні для відповідної статі.

Додаток Х

Співвідношення слухачів заочної форми навчання Академії внутрішніх військ МВС України за регіонами (станом на початок 2008 р.)

Таблиця Х.1

Співвідношення слухачів заочної форми навчання Академії внутрішніх військ МВС України за регіонами

Регіон	Кількість осіб	У відсотках до загальної кількості
АР Крим	17	8,4
Вінницька обл.	1	0,5
Волинська обл.	1	0,5
Дніпропетровська обл.	29	14,3
Донецька обл.	16	7,9
Житомирська обл.	1	0,5
Закарпатська обл.	0	0,0
Запорізька обл.	27	13,3
Івано-Франківська обл.	0	0,0
Київська обл.	9	4,4
Кіровоградська обл.	5	2,5
Луганська обл.	0	0,0
Львівська обл.	5	2,5
Миколаївська обл.	0	0,0
Одеська обл.	2	1,0
Полтавська обл.	3	1,5
Рівненська обл.	1	0,5
Сумська обл.	2	1,0
Тернопільська обл.	0	0,0
Харківська обл.	56	27,6
Херсонська обл.	4	2,0
Хмельницька обл.	3	1,5
Черкаська обл.	1	0,5
Чернівецька обл.	0	0,0
Чернігівська обл.	0	0,0
м. Київ	20	9,9

Примітка. Таблицю розроблено автором за даними відділення заочного та дистанційного навчання Академії внутрішніх військ МВС України.

Додаток Ц

Порівняння відносних за регіонами значень показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" у внутрішніх військах з відносними значеннями чисельності слухачів заочної форми навчання Академії внутрішніх військ МВС України

Таблиця Ц.1

Порівняння відносних за регіонами значень показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" у внутрішніх військах з відносними значеннями чисельності слухачів заочної форми навчання Академії внутрішніх військ МВС України

Регіон	Відносні значення	
	показника "укомплектованість військових посад контрактним способом"	показника "чисельність слухачів заочної форми навчання Академії ВВ МВС України"
АР Крим	0	0
Вінницька обл.	0	2
Волинська обл.	1	2
Дніпропетровська обл.	0	0
Донецька обл.	0	0
Житомирська обл.	1	2
Закарпатська обл.	2	2
Запорізька обл.	0	0
Івано-Франківська обл.	1	2
Київська обл.	1	0
Кіровоградська обл.	2	1
Луганська обл.	1	2
Львівська обл.	2	1
Миколаївська обл.	2	2
Одеська обл.	1	1
Полтавська обл.	1	1
Рівненська обл.	2	2
Сумська обл.	2	1
Тернопільська обл.	2	2
Харківська обл.	1	0
Херсонська обл.	2	1
Хмельницька обл.	1	1
Черкаська обл.	1	2
Чернівецька обл.	1	2
Чернігівська обл.	1	2
м. Київ	0	0

Умовні позначення

Позначення	Відносні значення	
	показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" [4]	показника "чисельність слухачів заочної форми навчання Академії ВВ МВС України"
2	Найкращі	Найменші
1	Посередні	Посередні
0	Найгірші	Найбільші

[4]Відносні значення показника "укомплектованість військових посад контрактним способом" визначено наказом командувача внутрішніх військ [317].

Додаток Ш

Переваги військової служби за контрактом порівняно з роботою на приватному підприємстві для бажаючих одночасно навчатись у вищому навчальному закладі і працювати

Таблиця Ш.1

Переваги військової служби за контрактом порівняно з роботою на приватному підприємстві для бажаючих одночасно навчатись у вищому навчальному закладі і працювати

Чинник	Суб'єкт порівнювання	
	військова частина	приватне підприємство
1. Можливість навчатися у вищому навчальному закладі	Згідно з пунктами 172 і 173 Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України особи рядового, сержантського та старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом і продовжили строк військової служби за новим контрактом, мають право навчатися без відриву від військової служби у вищих військових навчальних закладах з метою здобуття базової вищої освіти за спеціальністю, не спорідненою з військово-обліковою спеціальністю; військовослужбовці рядового, сержантського та старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом і продовжили строк військової служби за новим контрактом, та особи офіцерського складу, які здобули базову або повну вищу освіту за державним замовленням і прослужили час, що дорівнює часу навчання для здобуття попередньої вищої освіти, для поглиблення професійних знань і здобуття вищої освіти можуть навчатися без відриву від військової служби у вищих навчальних закладах з дозволу командира – від командира з'єднання і вище, який надається на підставі рапортів військовослужбовців й оголошується наказом командира (начальника) військової частини, в якій військовослужбовці проходять військову службу [308]	Під час підбору персоналу підприємець здебільшого не зацікавлений у тому, щоб його працівник брав відпустку на сесію
2. Можливість навчатися у вищому навчальному закладі безоплатно	Військовослужбовці військової служби за контрактом мають право безоплатно навчатися в Академії внутрішніх військ МВС України і на пільгових умовах – в інших закладах МВС України	Якщо приватний підприємець і дає можливість навчатися заочно, то він не стане фінансувати навчання

ДОДАТОК Щ

Чинники та заходи державного регулювання зайнятості
у військових формуваннях деяких країн

Таблиця Щ.1

Чинники та заходи державного регулювання зайнятості у військових формуваннях деяких країн

Держава	Стан зайнятості у військових формуваннях до запровадження заходів регулювання	Заходи державного регулювання на різних етапах зайнятості у військових формуваннях	Чинник, що впливає на зайнятість у військових формуваннях			Стан зайнятості у військових формуваннях після запровадження заходів регулювання
			дієвість стимулювання найманих працівників до зайнятості у військових формуваннях	реальні загрози життю та здоров'ю військовослужбовців	безробітні на ринку праці, які активно здійснюють пошук роботи	
США	01.07.1973 р. – перехід на комплектування військових формувань контрактним способом. Недостатньо бажаючих вступити на військову службу за контрактом [119, с. 14]	На рівні виконавчої влади вжито заходи, спрямовані на залучення найманих працівників до військових формувань у межах існуючого бюджету та в умовах значного скорочення збройних сил. Особлива увага при цьому приділялася рекламі та популяризації служби у військових формуваннях [119, с. 14]	Наявність пільг для військовослужбовців і членів їх сімей; безоплатне медичне забезпечення; можливість вибору військової спеціальності, місця проходження служби, виду збройних сил, роду військ та підвищення кваліфікації; достатньо високий рівень грошового забезпечення [119, с. 14]; пільги щодо здобуття освіти	На згаданий період припало завершення В'єтнамської війни. У В'єтнамі у 1961–1975 рр. загинуло 58 193 військовослужбовців США, а протягом 1965–1973 рр. на кожну тисячу припадало до 62 дезертирів	У цей період загострюється економічна криза. Рівень безробіття у IV кварталі 1973 р. становив 4,9 %, а у II кварталі 1975 р. досягнув 8,7 % [441]	Із 1982 р. вербувальники за основний критерій відбору змогли взяти якісні параметри найманих працівників, а з 1987 р. вимоги до них стали суворіші [119, с. 14]

Продовження таблиці Щ.1

Держава	Стан зайнятості у військових формуваннях до запровадження заходів регулювання	Заходи державного регулювання на різних етапах зайнятості у військових формуваннях	Чинник, що впливає на зайнятість у військових формуваннях			Стан зайнятості у військових формуваннях після запровадження заходів регулювання
			дієвість стимулювання найманих працівників до зайнятості у військових формуваннях	реальні загрози життю та здоров'ю військовослужбовців	безробітні на ринку праці, які активно здійснюють пошук роботи	
США	Протягом 2002–2008 рр. у США спостерігається недостатність добровольців [119, с. 9, 10]	Прийнято рішення послабити вимоги до добровольців, яких набирають для проходження служби в сухопутних військах. Зокрема, у 2005 фінансовому році дозволено збільшити кількість добровольців, що під час тестування їх загального рівня підготовки показали найгірші результати [132, с. 11]	Наявність пільг для військовослужбовців і членів їх сімей; безоплатне медичне забезпечення; можливість вибору військової спеціальності, місця проходження служби, виду збройних сил, роду військ та підвищення кваліфікації; достатньо високий рівень грошового забезпечення [119, с. 14]; пільги щодо здобуття освіти	Події 11 вересня 2001 р. та бойові дії в Іраку призвели до зниження кількості добровольців, що виявили бажання проходити службу у збройних силах [132, с. 9, 10]	Значення показника рівня безробіття спостерігається з 2002 р. по III квартал 2008 р. – від 4,4 до 6,3 %, а з кінця 2008 р. і дотепер – від 6,8 до 10,1 % [437]	Кількісний складник стану зайнятості поліпшується завдяки збільшенню рівня безробіття, якісний – ні.

Продовження таблиці Щ.1

Держава	Стан зайнятості у військових формуваннях до запровадження заходів регулювання	Заходи державного регулювання на різних етапах зайнятості у військових формуваннях	Чинник, що впливає на зайнятість у військових формуваннях			Стан зайнятості у військових формуваннях після запровадження заходів регулювання
			дієвість стимулювання найманих працівників до зайнятості у військових формуваннях	реальні загрози життю та здоров'ю військовослужбовців	безробітні на ринку праці, які активно здійснюють пошук роботи	
Велика Британія	Проблем, пов'язаних із зайнятістю у військових формуваннях Великої Британії, не виникає	Збільшено витрати на утримання особового складу та технічне оснащення військ (здійснювалося поетапно). Протягом 2001–2008 рр. цей показник збільшився на 2,2 млрд фунтів стерлінгів. При цьому чисельність особового складу збройних сил Великої Британії за зазначений період скоротилася на 3,5 тис. осіб [224, с. 159]	Високий рівень грошового утримання військовослужбовців у порівнянні з утриманням цивільних спеціалістів; створення умов для забезпечення житлом військовослужбовців, компенсації і надбавки за піднаймання тощо [224, с. 161]	–	Високий рівень безробіття (понад 10 %) спостерігався протягом 1983–1987 рр. та 1992–1993 рр. Найнижчий рівень спостерігався у 2000–2008 рр. (не перевищував 6 %) [437]	Проблем, пов'язаних із зайнятістю у військових формуваннях Великої Британії, не виникає

Продовження таблиці Щ.1

Держава	Стан зайнятості у військових формуваннях до запровадження заходів регулювання	Заходи державного регулювання на різних етапах зайнятості у військових формуваннях	Чинник, що впливає на зайнятість у військових формуваннях			Стан зайнятості у військових формуваннях після запровадження заходів регулювання
			дієвість стимулювання найманих працівників до зайнятості у військових формуваннях	реальні загрози життю та здоров'ю військовослужбовців	безробітні на ринку праці, які активно здійснюють пошук роботи	
Нідерланди	У 1993 р. у процесі переходу військових формувань на комплектування контрактним способом основна проблема полягала у тому, що військові формування у країні були надзвичайно не популярні, і суспільство у своїй більшості негативно ставилося до проходження служби у військових формуваннях [106, с. 45]	Для подолання згаданої проблеми проведено низку таких заходів [106]: – маркетингова кампанія (1993–1996 рр.); – зміна образу військової служби у свідомості суспільства (1996–1998 рр.); – два етапи потужної рекламної кампанії: перший (1998–2000 рр.) – зацікавлення молодих людей службою у військових формуваннях; другий (2000–2001 рр.) – рекламування можливостей, яких немає у цивільному житті, але є у військовослужбовців	–	–	Рівень безробіття протягом 1993–1996 рр. зріс порівняно з минулими роками і складав понад 6 %. Починаючи з 1998 р. і дотепер зазначений показник перевищує 4 % у 2004, 2005 і у 2010 роках [437]	Мету досягнуто у визначені терміни

Продовження таблиці Щ.1

Держава	Стан зайнятості у військових формуваннях до запровадження заходів регулювання	Заходи державного регулювання на різних етапах зайнятості у військових формуваннях	Чинник, що впливає на зайнятість у військових формуваннях			Стан зайнятості у військових формуваннях після запровадження заходів регулювання
			дієвість стимулювання найманих працівників до зайнятості у військових формуваннях	реальні загрози життю та здоров'ю військовослужбовців	безробітні на ринку праці, які активно здійснюють пошук роботи	
Франція	У 1996 р. приймається закон про воєнне планування на 1997–2002 рр., серед пріоритетних напрямів якого найголовніший – зміна способу комплектування на контрактний [131, с. 119]	Планувалося відкриття до 2002 р. понад 27 тис. пунктів приймання добровольців у військові формування. Уже у 1999 р. активно діяли майже 5 тис. пунктів вербування. З травня 1996 р. почала функціонувати система обов'язкових курсів із роз'яснення молоді сутності контрактної служби [131, с. 123, 124]	Достатньо високий рівень грошового утримання військовослужбовців порівняно з утриманням цивільних спеціалістів; створення умов для забезпечення житлом військовослужбовців, компенсації і надбавки за піднайняття тощо; пільги щодо здобуття освіти [221, с. 184–186]	–	У Франції рівень безробіття нижче за 8 % спостерігався лише у 2008 р., а у 1993–1999 рр. він перевищував 10 % [437]	Починаючи з 1998 р., удвічі зросла чисельність військовослужбовців-контрактників. Протягом 2001 р. на посади рядового і сержантського складу було призначено майже 20 тис. юнаків і дівчат. За останні п'ять років їх чисельність збільшилася з 30 тис. до 60 тис. осіб [131, с. 124]. У 2002 р. французькі військові формування повністю перейшла на контрактний спосіб комплектування

Примітка. Таблицю складено автором за результатами проведеного аналізу літератури.

Додаток Ю

Основні психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців внутрішніх військ (Національної гвардії України), що виконують функцію спеціальної охорони

Таблиця Ю.1

Основні психологічні особливості службово-бойової діяльності військовослужбовців внутрішніх військ (Національної гвардії України), що виконують функцію спеціальної охорони

Призначення військової частини	Основне завдання військової частини	Основна загроза виконанню службово-бойового завдання	Чинник, що негативно впливає на психологічний стан особового складу
З охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав	Не допустити проникнення сторонніх осіб (правопорушників) на територію дипломатичного представництва (консульської установи); у разі їх проникнення – витіснити або заарештувати	Проникнення сторонніх осіб (правопорушників) на територію дипломатичного представництва (консульської установи); загроза життю та здоров'ю співробітників дипломатичних представництв та консульств, а також військовослужбовців підрозділу охорони	Постійна бойова готовність до можливого вчинення теракту; виникнення міждержавного конфлікту; отримання поранень (смерть) від злочинців, що проникли на територію дипломатичного представництва (консульства)
З охорони особливо важливих державних об'єктів	Не допустити проникнення сторонніх осіб на охоронюваний об'єкт, у разі неможливості – знешкодити їх або знищити	Навмисне або випадкове виведення з ладу АЕС, унаслідок чого може виникнути радіаційне зараження значної частини території та населення України й інших держав; безконтрольне використання ядерних матеріалів	Постійна бойова готовність до можливого вчинення теракту; отримання поранень (смерть) від злочинців, що проникли на територію АЕС; радіаційне зараження персоналу АЕС, особового складу підрозділу охорони та населення
З конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних	Не допустити втечі з-під варти конвойованих осіб; у випадку їх втечі – здійснити переслідування і затримання, у разі неможливості затримання – знешкодити	Втеча з-під варти конвойованих; групова непокора засуджених; напад засуджених на особовий склад варти, працівників органів внутрішніх справ, суду та прокуратури	Отримання поранень (смерть) від конвойованих; небезпека інфекційних захворювань; психологічний вплив з боку заарештованих, підсудних чи засуджених

Примітка. Таблицю розроблено І. І. Приходьком та автором монографії [235, с. 196].

Додаток Я

Результати виділення експертними групами якостей, які повинні бути у військовослужбовців-контрактників військових частин внутрішніх військ (Національної гвардії України) за їх типами

Таблиця Я.1

Результати виділення експертними групами якостей, які повинні бути у військовослужбовців-контрактників військових частин внутрішніх військ (Національної гвардії України) за їх типами

Тип військової частини (підрозділу)	Якість військовослужбовця-контрактника		
	індивідуальна	Професійна	самовдосконалення і нововведення
Спеціальні моторизовані військові частини міліції	Емоційно-вольова стійкість; дисциплінованість; високий рівень фізичної підготовки; високі морально-етичні якості; авторитетність; наполегливість; ініціативність; організованість; спостережливість; зібраність; витривалість; вимогливість до себе; упевненість у собі; обережність; швидке переключення уваги	Об'єктивна оцінка результату праці; спроможність до прийняття швидкого рішення в екстремальних умовах; володіння переконуючими методами впливу на людей; спостережливість; самостійність; принциповість; чесність; вимогливість	Мотивація значних досягнень у військовій службі; бажання стати висококваліфікованим військовим професіоналом; вірність Військовій присязі; підтримання престижу військової служби
З охорони особливо важливих об'єктів державної власності, атомних електростанцій	Емоційно-вольова стійкість; дисциплінованість; висока роботоздатність; наполегливість; спостережливість; зібраність; висока адаптивність до діяльності в екстремальних умовах; витривалість; вимогливість до себе; упевненість у собі; стриманість	Спроможність до швидкого прийняття рішення в екстремальних умовах; спостережливість; принциповість; здатність до прогнозування; устремління до самовдосконалювання і постійного розширення світогляду	Бажання стати висококваліфікованим військовим професіоналом; висока вимогливість до результатів своєї праці у будь-яких умовах; усвідомлення персональної відповідальності за свою ділянку роботи; самооцінка у процесі праці

Продовження таблиці Я.1

Тип військової частини (підрозділу)	Якість військовослужбовця-контрактника		
	індивідуальна	Професійна	самовдосконалення і нововведення
Перевезення спеціальних вантажів та конвоювання заарештованих і засуджених	Емоційно-вольова стійкість; дисциплінованість; висока працездатність; високі морально-етичні якості; авторитетність; спостережливість; толерантність до впливу сильних подразників; висока адаптивність до діяльності в екстремальних умовах; довготривалість пам'яті; витривалість	Компетентність; спроможність до швидкого прийняття рішення в екстремальних умовах; схильність до роботи з людьми; спостережливість; чесність; вимогливість; властивість управляти виниклими ситуаціями	Стійка професійна орієнтація; вірність Військовій присязі; гнучкість у прийнятті рішень з урахуванням реальних умов; бажання стати висококваліфікованим військовим професіоналом; розвиток здібностей до прогнозування неординарних ситуацій і вибір найбільш оптимальних шляхів їх вирішення; усвідомлення персональної відповідальності за свою ділянку роботи
Оперативного призначення	Емоційно-вольова стійкість; дисциплінованість; високий рівень фізичної підготовки; витривалість; виконавчість; упевненість у собі	Спроможність до швидкого прийняття рішення в екстремальних умовах; Чесність	Вірність Військовій присязі; бажання стати висококваліфікованим військовим професіоналом
Спеціального призначення	Аналітичне мислення; дисциплінованість; високий рівень фізичної підготовки; спостережливість; витривалість; вимогливість до себе; виконавчість; упевненість у собі	Спостережливість; послідовність; оперативність; чесність	Стійка спрямованість на самореалізацію інтересів колективу; вірність Військовій присязі; підтримання престижу військової служби; бажання стати висококваліфікованим військовим професіоналом
З охорони дипломатичних та консульських представництв іноземних держав	Емоційно-вольова стійкість; дисциплінованість; висока працездатність	Спостережливість; властивість управляти виниклими ситуаціями; самостійність	Стійка професійна орієнтація; вірність Військовій присязі; підтримання престижу військової служби; бажання стати висококваліфікованим військовим професіоналом

Примітка. Таблицю розроблено авторами джерела [328].

Додаток АА

Алгоритм відбору кандидатів на військову службу за контрактом у військові частини Національної гвардії України у разі наближення реальних умов до достатніх соціально-економічним умов комплектування військових посад

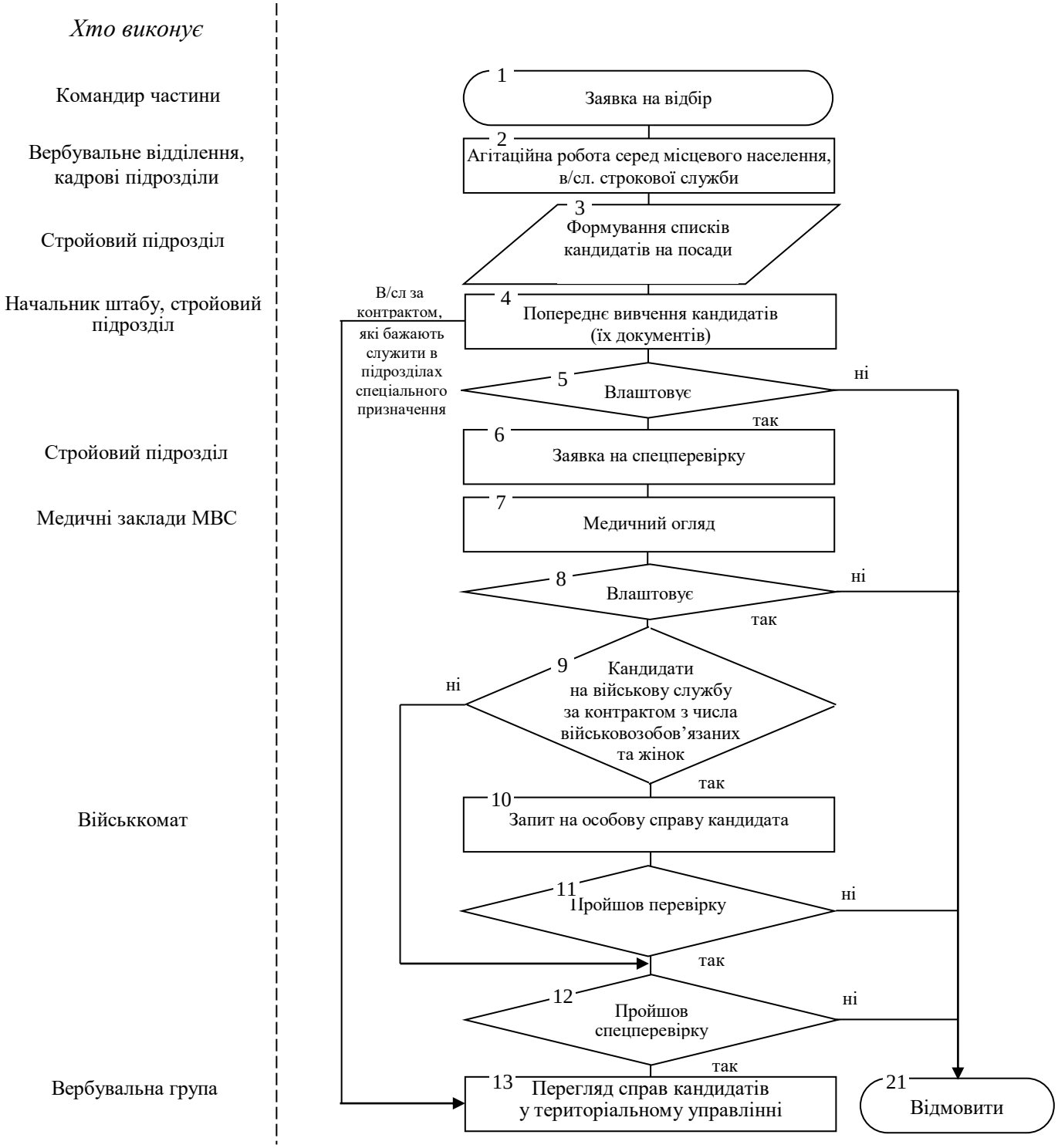


Рис. АА.1, аркуш 1. Алгоритм відбору кандидатів на військову службу за контрактом у військові частини Національної гвардії України у разі наближення реальних умов до достатніх умов комплектування військових посад

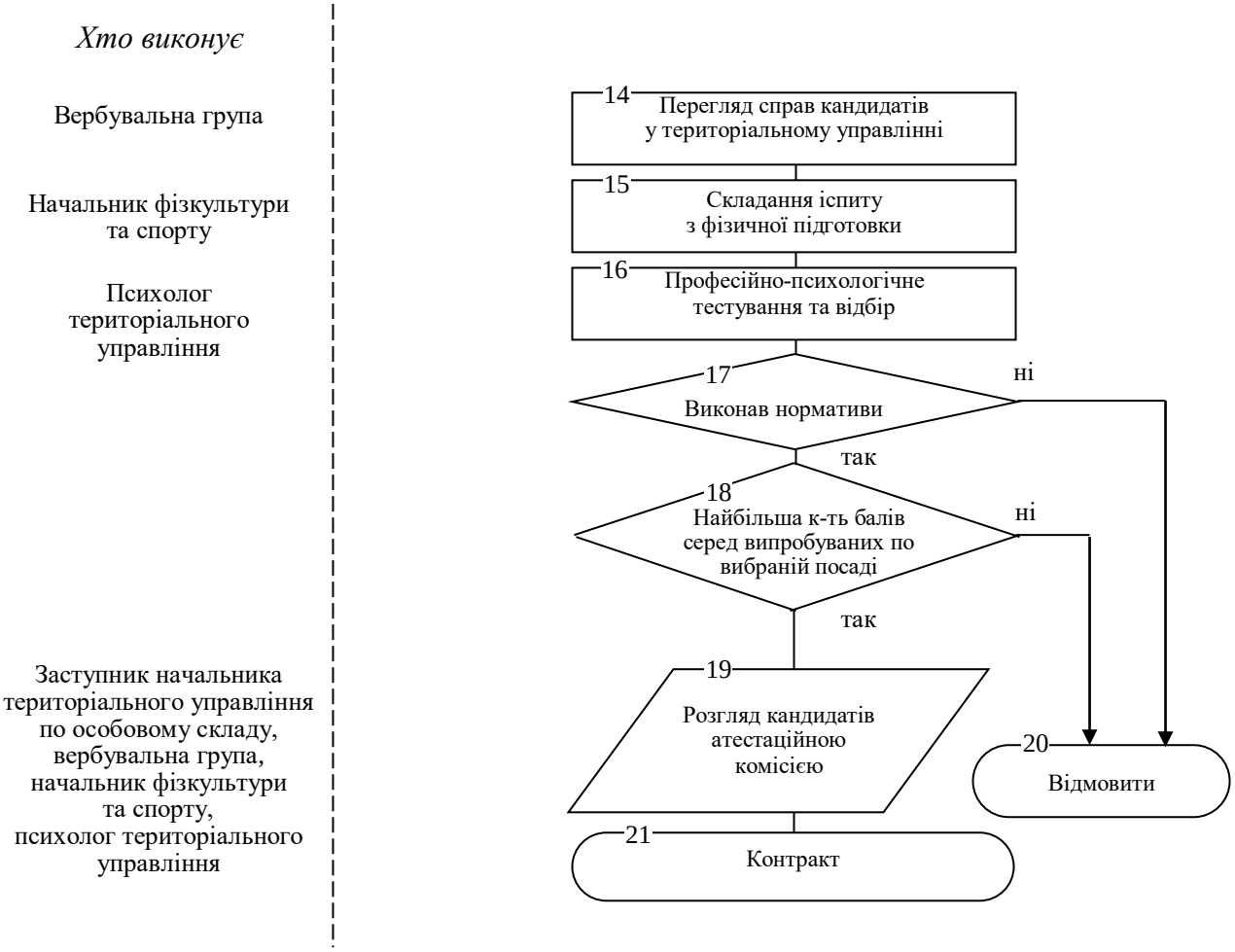


Рис. АА.1, аркуш 2. Алгоритм відбору кандидатів на військову службу за контрактом у військові частини Національної гвардії України у разі наближення реальних умов до достатніх умов комплектування військових посад

Додаток АБ

Алгоритм організації мовної підготовки особового складу Національної гвардії України

Вхідні дані:
потреба у військовослужбовцях зі знанням іноземної мови відповідного рівня за відповідним напрямом підготовки;
ресурси для забезпечення організації мовної підготовки

Особовий склад, який подав заявки на навчання і може бути звільнений повністю (частково) від виконання службово-бойових завдань

Тестування особового складу перед навчанням

за результатами тестування військовослужбовці відповідають рівню							
напрям підготовки	"правоохоронна діяльність"			"загальновійськова діяльність" за програмою НАТО			
рівень знань іноземної мови	не має необхідних знань мови	має недостатні знання мови	має необхідні знання мови	СМР 0	СМР 1	СМР 2	СМР 3
формування груп	групи до 15 осіб у кожній	групи до 15 осіб у кожній	не формуються	групи до 15 осіб у кожній	групи до 15 осіб у кожній	групи до 15 осіб у кожній	не формуються
визначення місць проведення курсів	з'єднання (військова частина)	з'єднання (військова частина)		з'єднання (військова частина)	мовний центр Національної академії	мовний центр Національної академії	
час проведення	постійно	постійно		350 год (2,5 місяця)	500 год (3,5 місяця)	500 год (3,5 місяця)	
визначення викладачів	офіцери-філологи в/ч	офіцери-філологи в/ч		офіцери-філологи в/ч	викладачі мовного центру	викладачі мовного центру	
проведення тестування	викладачами мовного центру	викладачами мовного центру	викладачами мовного центру	викладачами мовного центру	викладачами мовного центру	викладачами мовного центру	викладачами мовного центру
за результатами тестування відповідають певному рівню, про що отримують сертифікат							
рівень знань іноземної мови	має необхідні знання мови	має необхідні знання мови	має необхідні знання мови	СМР 1	СМР 2	СМР 3	СМР 3

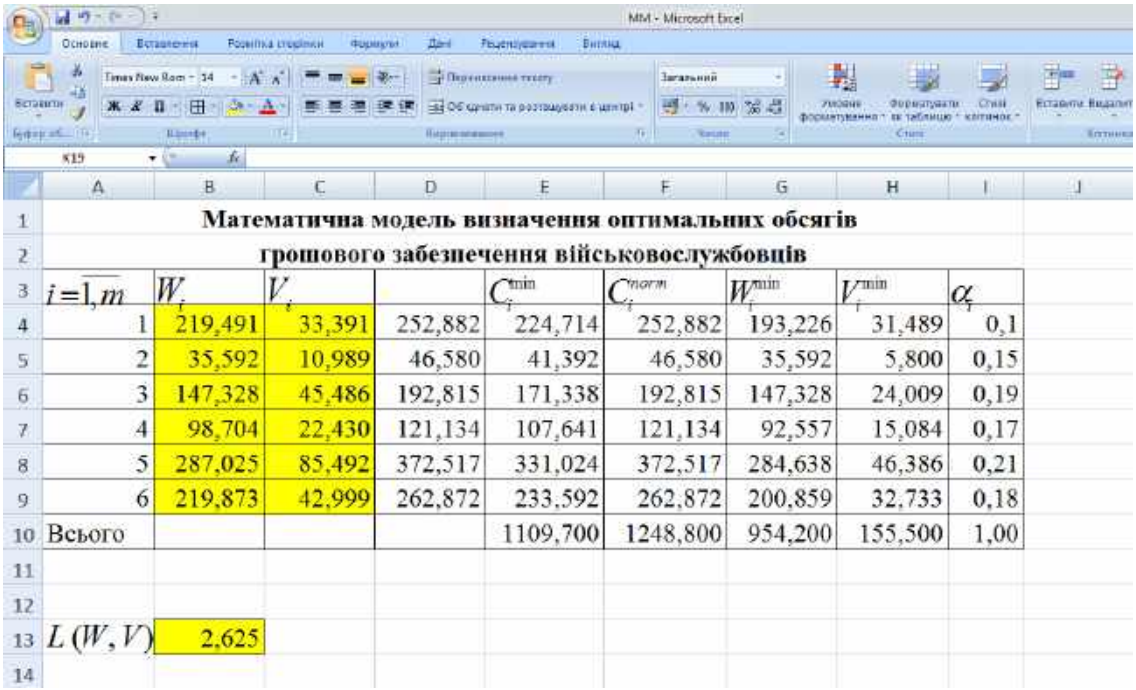
Вихідні дані: отримання військовослужбовця з необхідним рівнем знань мови

Рис. АБ.1. Алгоритм організації мовної підготовки особового складу Національної гвардії України

Додаток АВ

Результати апробації моделі визначення оптимальних обсягів грошового забезпечення військовослужбовців

Оскільки частина даних для апробації моделі є такими, що відносяться до службової інформації, то для вирішення цієї задачі було використано необхідні офіційні дані 2011–2012 рр. та дані запропоновані експертами – представниками Національної гвардії України. Модель апробовано на військовому формуванні – Національна гвардія України (в минулому – внутрішні війська МВС України), яке за виконанням основних задач умовно поділяється на 6 типів військових частин (підрозділів) (ТВЧ$_i$) (рис. АВ.1).



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	**Математична модель визначення оптимальних обсягів**									
2	**грошового забезпечення військовослужбовців**									
3	$i=\overline{1,m}$	W_i	V_i		$C_i^{\min}$	C_i^{norm}	$W_i^{\min}$	$V_i^{\min}$	α_i	
4	1	219,491	33,391	252,882	224,714	252,882	193,226	31,489	0,1	
5	2	35,592	10,989	46,580	41,392	46,580	35,592	5,800	0,15	
6	3	147,328	45,486	192,815	171,338	192,815	147,328	24,009	0,19	
7	4	98,704	22,430	121,134	107,641	121,134	92,557	15,084	0,17	
8	5	287,025	85,492	372,517	331,024	372,517	284,638	46,386	0,21	
9	6	219,873	42,999	262,872	233,592	262,872	200,859	32,733	0,18	
10	Всього				1109,700	1248,800	954,200	155,500	1,00	
11										
12										
13	$L(W,V)$	2,625								
14										

Рис. АВ.1. Апробація моделі визначення оптимальних обсягів грошового забезпечення військовослужбовців за даними 2011–2012 рр.

Потреби військового формування фінансуються Державним бюджетом України. Видатки на потреби внутрішніх військ у 2011 р. склдали: на заробітну

плату та нарахування 954,2 млн грн, на забезпечення матеріально-технічними ресурсами 155,5 млн грн (відповідали мінімальним потребам).

Для кожного ТВЧ$_i$ відомі (рис. АВ.1):

α_i $(i=\overline{1,m})$ – коефіцієнт важливості ТВЧ$_i$ на період фінансування;

$C_i^{\min}$ $(i=\overline{1,m})$ – обсяги мінімальних потреб ТВЧ$_i$, грн;

C_i^{norm} $(i=\overline{1,m})$ – обсяги нормативних потреб ТВЧ$_i$, грн;

$W_i^{\min}$ $(i=\overline{1,m})$ – мінімальні обсяги грошового забезпечення військовослужбовців ТВЧ$_i$, грн;

$V_i^{\min}$ $(i=\overline{1,m})$ – мінімальні обсяги забезпечення МТР ТВЧ$_i$, грн.

Виходячи з можливостей Державного бюджету на 2012 р. було сплановані видатки на потреби внутрішніх військ: на заробітну плату та нарахування 1030,3 млн грн, на забезпечення матеріально-технічними ресурсами 218,5 млн грн [30, с. 100] (більші за мінімальні потреби).

Потрібно визначити обсяги грошового забезпечення військовослужбовців для всіх ТВЧ$_i$ таким чином, щоб максимізувати сумарну корисність грошового забезпечення військовослужбовців ТВЧ$_i$ з урахуванням важливостей ТВЧ$_i$ на період фінансування за таких обмежень: на величину загального фінансування, на обсяги мінімальних і нормативних потреб ТВЧ$_i$ та на обсяги мінімального забезпечення МТР.

Відповідно до постановки задачі шукані величини є грошове забезпечення військовослужбовців кожного ТВЧ$_i$ W_i $(i=\overline{1,m})$. Використовуючи математичну модель (6.8), визначено оптимальні обсяги грошового забезпечення військовослужбовців кожного ТВЧ$_i$: W_1 – 219,5 млн грн, W_2 – 35,6 млн грн, W_3 – 147,3 млн грн, W_4 – 98,7 млн грн, W_5 – 287,0 млн грн, W_6 – 219,9 млн грн.

Таким чином, модель можна вважати апробованою.

Координаційний центр
з упровадження економічних реформ

01220, м. Київ, вул. Банкова, 11, тел. (044) 255-62-65, телефакс (044) 255-74-31, e-mail: center@apu.gov.ua

№КЦ-01-32/133
01.12.2014

ДОВІДКА
про упровадження результатів дисертаційного дослідження М. М. Медвідя у практичну діяльність Координаційного центру з упровадження економічних реформ

Координаційному центру з упровадження економічних реформ були представлені матеріали дисертаційного дослідження М. М. Медвідя у вигляді доповідної записки щодо обґрунтування заходів з реформування соціального захисту військовослужбовців і членів їх сімей.

Використання на практиці запропонованої автором методики визначення достатніх умов гарантованого комплектування військових посад контрактним способом дає можливість ефективного стимулювання найманих працівників до службово-бойової діяльності в мирний час та використання підготовленого особового складу військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення в особливий (воєнний) період. Це відповідно впливає на економічний розвиток держави.

Представлені матеріали дисертаційного дослідження М. М. Медвідя використовуються Координаційним центром з упровадження економічних реформ при підготовці та експертизі актів законодавства, спрямованих на упровадження економічних реформ у сфері воєнної безпеки.

Заступник керівника
Координаційного центру з
упровадження економічних реформ — **Є.Капінус**

МІНІСТЕРСТВО
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
01001, м. Київ-001, вул. Еспланадна, 8/10 тел.: (044) 226-24-45, факс:(044)289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua

№ 2771/14-11
від 17.03.2011

Спеціалізована вчена рада
по захисту дисертацій

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження кандидата економічних наук старшого наукового співробітника Медвідя Михайла Михайловича

Актуальність проведення наукових досліджень щодо державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях викликано необхідністю завершення переходу ними на контрактний спосіб комплектування. Представлені відповідні матеріали є цікавими Міністерству соціальної політики.

Заслуговують на увагу такі наукові результати та практичні рекомендації.

1. Виділення сегменту ринку праці формування трудових ресурсів для виконання службово-бойових завдань на національному і міжнародному рівнях, визначена їх неоднорідність. Виявлена відсутність реемігрції у досліджуваному сегменті ринку праці.

2. Проведення аналізу міжнародного досвіду функціонування механізмів зайнятості найманих працівників у військових формування. Визначено, що, незалежно від їх мотивації, важливе значення має вербування – залучення людей до військової служби за контрактом шляхом надання чіткого уявлення про військові професії та ясної перспективи кар'єрного зростання для забезпечення їх привабливості, конкурентоспроможності та успішності порівняно з пропозиціями інших роботодавців.

Реалізація запропонованих заходів державної політики у сфері зайнятості та трудової міграції, соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей, стимулювання до військової служби, створення в Україні нових професій (вербувальника) сприятиме завершенню переходу військових формувань на контрактний спосіб комплектування.

Матеріали дисертаційного дослідження Медвідя М.М. є прийнятними для впровадження та використовуються у діяльності Міністерства соціальної політики.

Заступник Міністра,
доктор політичних наук **К.О. Ващенко**

ЗАТВЕРДЖУЮ
начальник управління кадрів
Головного управління
Національної гвардії України
полковник

Ю. Г. Посмітний
22.04.2015 р.

АКТ № 27/2
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
докторанта Національної академії Національної гвардії України
підполковника М. М. Медвідя

Комісія у складі:

голови – начальника відділу комплектування та проходження служби рядовим, сержантським та старшинським складом та служби у військовому резерві управління кадрів Головного управління Національної гвардії України полковника Яніва І.Я.;

членів – начальника вербувальної служби відділу комплектування та проходження служби рядовим, сержантським та старшинським складом та служби у військовому резерві управління кадрів Головного управління Національної гвардії України полковника Кардинала М. І.;

старшого офіцера вербувальної служби відділу комплектування та проходження служби рядовим, сержантським та старшинським складом та служби у військовому резерві управління кадрів Головного управління Національної гвардії України підполковника Наконечного Р. О.;

старшого офіцера служби комплектування військового резерву відділу комплектування та проходження служби рядовим, сержантським та старшинським складом та служби у військовому резерві управління кадрів Головного управління Національної гвардії України майора Колісника Б.Ю.;

у період з "02" по 27 березня 2015 року розглянули монографію "Механізм регулювання зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення" та інші матеріали, які були представлена з метою визначення можливості та необхідності практичної реалізації відображених в них рекомендацій

встановила:

1. Результати використовуються у роботі вербувальної служби відділу комплектування та проходження служби рядовим, сержантським та старшинським складом та служби у військовому резерві управління кадрів Головного управління Національної гвардії України при формуванні та оцінюванні проектів нормативно-правових актів, а саме:

визначені переваги комплектування військових посад контрактним способом та за екстериторіальним принципом у мирний період;

удосконалені методичні підходи щодо ведення активної політики військового формування на ринку праці, які, на відміну від існуючих, передбачає наявність та ефективність діяльності вербувальних підрозділів, їх взаємодію з іншими посередниками на ринку праці між найманими працівниками та військовим формуванням;

удосконалені методичні підходи щодо стимулювання найманих працівників до службово-бойової діяльності через системи професійної орієнтації, підготовки та освіти, які відрізняється від інших своєю комплексністю, ураховуванням принципу навчання протягом усього життя, а також отриманої залежності стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення у найменш сприятливих для цього регіонах України від можливості здобуття безоплатної освіти військовослужбовцями за контрактом;

удосконалено підходи до соціальної політики формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності, які ґрунтуються на врахуванні інтересів підприємства, яке вважає нераціональним використовувати у своїй діяльності людські ресурси, що не постійно використовуються у службово-бойовій діяльності (резервістів);

розроблений організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, який ураховує виявлені залежності стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення від значень основних показників мотивації службово-бойової діяльності, а також визначені достатні умови комплектування військових посад контрактним способом.

2. Дисертаційне дослідження підполковника Медвіядя М. М. вважати реалізованим.

Голова комісії	полковник	І.Я. Янів
Члени комісії:	полковник	М.І. Кардинал
	підполковник	Р.О. Наконечний
	майор	Б.Ю. Колісник

УКРАЇНА
ХАРКІВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ¶
ДЕПАРТАМЕНТ НАУКИ І ОСВІТИ
Держпром, 9 під'їзд, 4 поверх, м. Харків, 61022, тел./факс (057)705-02-88
e-mail: gluo@gluo.kharkov.com р/р 35215001001577

14 . 05.2014 № 04-11/ 1944

ДОВІДКА

про впровадження результатів дослідження докторанта Академії внутрішніх військ МВС України Медвідя Михайла Михайловича

За результатами розгляду представлених матеріалів дослідження Медвідя Михайла Михайловича Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації визначено

їх відповідність Державній національній програмі "Освіта" ("Україна XXI століття") щодо вдосконалення позашкільного навчання і виховання, пов'язаного із забезпеченням потреб особистості у творчій самореалізації, здобуттям дітьми та юнацтвом додаткових знань, умінь, навичок за інтересами, інтелектуальним і духовним розвитком, підготовкою їх до активної професійної і громадської діяльності;

доцільність впровадження у практичну роботу відділу нормативності та якості освіти Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації науково обґрунтовані пропозиції, а саме:

1. Залучати до викладання предмета "Захист Вітчизни" у середніх школах та вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації офіцерів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення України. Запропонований підхід забезпечує:

викладання матеріалу занять на більш високому професійному рівні, що є важливим для організації мобілізаційного процесу за умов відсутності обов'язкової військової служби у державі;

проведення профорієнтаційної роботи, спрямованої на залучення майбутніх випускників шкіл до військової служби за контрактом;

проведення практичних занять на території військової частини для надання школярам більш повної інформації про умови військової служби, що є необхідним для прийняття позитивного рішення стосовно проходження військової служби за контрактом.

2. Рекомендувати Міністерству освіти і науки України "Методичні рекомендації щодо вивчення предмета "Захист Вітчизни"" програми називати не за призначенням – "для юнаків" та "для дівчат", а за складністю, як варіант – "звичайна" та "спрощена". Запропонований підхід забезпечує:

умови гендерної рівності у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України;

покращить підготовку дівчат – майбутніх офіцерів (як кадрових, так і для запасу) військовими навчальними закладами.

Реалізація запропонованих заходів позитивно вплине на стан зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, що є актуальним сьогодні.

Дослідження Медвідя Михайла Михайловича вважати реалізованим.

Директор Департаменту **А.В. Бабічев**

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

пл. Повстання, 3, м.Харків, 61001,
тел./факс 732-37-56, mail@avv.gov.ua

08.05.2015 № 125

На №_____ від _____

Спеціалізованій вченій раді
Д 64.055.02

Харківський національний
економічний університет
імені Семена Кузнеця,
просп. Леніна, 9 а, Харків, 61000

Про впровадження результатів
дисертації докторанта Медвідя М. М.

Матеріали дисертації на здобуття наукового ступеня доктора наук докторанта к.е.н., с.н.с. Медвідя Михайла Михайловича за темою "Методологія формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності" впроваджені у науково-педагогічну дільність Національної академії Національної гвардії України, а саме: виявлені залежності стану зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення від значень основних показників мотивації службово-бойової діяльності й визначені достатні умови комплектування військових посад контрактним способом.

Зазначені результати використовуються при викладанні змістовного модуля 2.3 "Професійно-психологічний відбір кандидатів для служби у Національній гвардії України та призначення військовослужбовців на посади" навчальної дисципліни кафедри оперативного мистецтва "Психологічна робота у військових частинах Національної гвардії України" та у розділі 2 "Воєнно-економічний аналіз бойових дій військ та заходів підвищення якості повсякденної діяльності військ" навчальної дисципліни кафедри менеджменту та військового господарства "Воєнно-економічний аналіз".

Начальник Національної академії Національної гвардії України
к.пед.н., доцент **В. І. Пеньков**

Павлов 739-26-98

ЗАТВЕРДЖУЮ
Заступник начальника
Військової академії (м. Одеса)
з наукової роботи-начальник відділення
кандидат технічних наук, с.н.с.
полковник
О.І. Кравчук
«25» жовтня 2013р.

АКТ № 21/2
про впровадження результатів
дисертаційного дослідження здобувача наукового ступеня доктора наук
підполковника Медвідя Михайла Михайловича

Комісія у складі:

голови – начальника кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін Військової академії (м. Одеса) кандидата педагогічних наук, доцента полковника Сарафанюка Е.І.

членів – начальника відділення особового складу та стройового майора Штогріна О.І., помічника начальника відділення особового складу та стройового ст. лейтенанта Мікрюкова І.С., доцента кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, кандидата військових наук, доцента Єфіменка А.Є.

у період з 21 жовтня 2013 року до 23 жовтня 2013 року розглянула монографію "Зайнятість найманих працівників у з'єднаннях та військових частинах внутрішніх військ МВС України" та інші матеріали дисертаційного дослідження, які представлені до розгляду.

Встановила:

1. Результати досліджень використовуються у повсякденній діяльності працівників відділення особового складу та стройового, і науково-педагогічних працівників кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін при викладанні дисциплін «Управління повсякденною діяльністю підрозділів», «Основи військового управління», «Військова психологія», «Військова педагогіка» у Військовії академії (м. Одеса), а саме:

визначені достатні умови гарантованого комплектування військових посад;

виявлену залежність між станом зайнятості найманих працівників у військових формуваннях та значеннями основних показників мотивації службово-бойової діяльності;

виявлену залежність між станом зайнятості найманих працівників у військових формуваннях у найнесприятливіших для цього регіонах України та можливістю здобуття ними безоплатної освіти;

проведений аналіз взаємовпливу національного і міжнародного рівнів сегменту ринку праці для виконання службово-бойових завдань;

відображений міжнародний досвід функціонування механізмів державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях;

запропоновані інші науково обґрунтовані заходи, що дають змогу поліпшити стан комплектування військових частин контрактним способом без значного додаткового фінансування.

2. Дисертаційне дослідження здобувача наукового ступеня доктора наук підполковника Медвідя Михайла Михайловича вважати реалізованим.

Голова комісії – полковник Е.І. Сарафанюк

Члени комісії – майор О.І. Шторгін

ст. лейтенант І.С. Мікрюков

пр. ЗС України А.Є.Єфіменко