

Електронне наукове фахове видання "Державне управління: удосконалення та розвиток" включено до переліку наукових фахових видань України з питань державного управління (Наказ Міністерства освіти і науки України від 06.11.2014 № 1279)

**ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ**  
удосконалення та розвиток



№ 1, 2013 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 351.741:355.61

М. М. Медвідь,

к. е. н., с. н. с., заступник начальника навчально-методичного центру – начальник відділу методичного забезпечення навчального процесу, Академія внутрішніх військ МВС України, м. Харків

## ВИЗНАЧЕННЯ ДОСТАТНІХ УМОВ ГАРАНТОВАНОГО КОМПЛЕКТУВАННЯ ВІЙСЬКОВИХ ПОСАД ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАНЬ ТА ПРАВООХОРОНИХ ОРГАНІВ СПЕЦІАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ

*Визначено чинники, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення, та можливість управління ними. Обґрунтовано достатні умови гарантованого комплектування військових посад.*

*There are factors that influence on realization of process of completing of military positions of the soldiery forming and law enforcement authorities of the special setting and management possibility by them. The sufficient terms of the assured completing of soldiery positions are reasonable.*

**Ключові слова:** державне регулювання, зайнятість, військова служба за контрактом, комплектування військових посад.

**Keywords:** government control, employment, military service by contract, completing of soldiery positions.

**Постановка проблеми.** Необхідність проведення досліджень, спрямованих на вдосконалення діючих та розроблення нових механізмів державного регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України, зумовлена актуальним завданням завершення їх переходу на контрактний спосіб комплектування. Цей процес офіційно розпочався у 2002 р. і мав закінчитися у 2010 р. Згідно з рішенням Ради національної безпеки і оборони України "Про невідкладні завдання щодо підвищення обороноздатності України", уведеним у дію Указом Президента України, термін завершення переходу на контрактний спосіб комплектування продовжено до 2015 р.

Дотепер не змінили спосіб комплектування на контрактний Збройні Сили України, внутрішні війська МВС України та Державна спеціальна служба транспорту. Для завершення згаданого процесу необхідно визначити і забезпечити достатні умови гарантованого комплектування військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Як зазначено у Концепції кадрової політики в Збройних Силах України, головною метою цієї політики є створення умов для гарантованого та якісного комплектування Збройних Сил України персоналом, спроможним на виконання завдань за призначенням, та його ефективне використання [1]. Проте, як у нормативно-правових актах, так і у наукових працях не зустрічається чіткого визначення того, що належить до умов гарантованого комплектування військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

Оскільки комплектування військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення – це забезпечення потреби військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення в особовому складі відповідно до штатів і табелів мирного і воєнного часу, то за умов мирного часу поняття "комплектуюваня" від поняття "зайнятості" у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення", по суті, нічим не відрізняється.

На думку вчених А. В. Григоровича, Д. М. Стеценка та Л. О. Чорної, серед положень, на яких має ґрунтуватися державне регулювання зайнятості та ринку праці, 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, взаємовідносин між власниками засобів та найманою робочою силою, профспілками та роботодавцями тощо [2, с. 218; 3]. Насправді перелічені умови є необхідними, а не достатніми.

У зв'язку з цим метою статті є визначення достатніх умов гарантованого комплектування військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

**Виклад основного матеріалу.** Вихідним показником цільової функції є укомплектованість військових посад  $Y_U$ , а ефективність процесу комплектування буде досягатися за умови  $Y_U = 1$  (100 %). Для формування цільової функції необхідно визначити множину чинників, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад, характер їхнього впливу і з'ясувати, чи піддаються вони управлінню (рис. 1).



Рис. 1. Вплив державних регуляторів на зв'язки між чинниками мотивації

## до зайнятості громадян та укомплектованістю військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення

Середовище, у якому проводять процес комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення контрактним способом, є не що інше, як ринок праці.

**Ринок праці** – це система соціально-економічних відносин між роботодавцями та найманими працівниками з приводу купівлі-продажу послуг праці за цінами, що складаються під впливом співвідношення попиту і пропозиції [4, с. 288].

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 військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення). Мотиви поведінки обох суб'єктів ринку праці зумовлені ціною праці  $P_L$ .

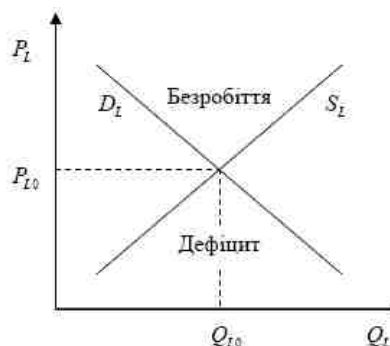


Рис. 2. Рівновага на ринку праці

Таким чином, особи, які бажають працювати за найманням, пропонують свої послуги праці  $L$  з метою отримання доходу у формі заробітної плати. За макроекономічною теорією існує пряма залежність пропозиції праці  $S_L$  від рівня заробітної плати та зворотна залежність попиту праці  $D_L$  від ціни праці (рис. 2). Значна частина продавців послуг праці не відрізняє ціну праці від заробітної плати ( $P_L = W_L$ ).

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" [5, с. 82].

Погоджуємось з ученою і робимо висновок про те, що основним чинником, який впливає на реалізацію процесу комплектування військових посад, є грошове утримання військовослужбовця, а показник, який відображає чинник, – це відношення грошового утримання військовослужбовця  $W^*$  до середньої заробітної плати  $W$ .

$$Y_U = f\left(\frac{P^*}{P}\right), \quad \frac{P^*}{P} = \frac{W^*}{W}$$

Припустимо, що цільова функція матиме вигляд  $Y_U = f\left(\frac{P^*}{P}\right)$ , де  $\frac{P^*}{P} = \frac{W^*}{W}$ . Тоді розглянемо умови на ринку праці та визначимо достатність згаданого показника.

"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" [5, с. 69].

Тоді, за умов рівноваги на ринку праці ( $Q_{L0}; P_{L0}$ ) або коли сукупний попит на працю більший за сукупну її пропозицію ( $D_L \geq S_L$ ), достатність значення

$$\frac{W^*}{W} \geq 1$$

показника "відношення грошового утримання військовослужбовця до середньої заробітної плати" набере вигляду  $\frac{W^*}{W} \geq 1$ . За умов, якщо сукупний попит на працю менший за сукупну її пропозицію ( $D_L < S_L$ ), а частка безробітних у загальній величині до економічно активного населення  $\Phi \leq 6\%$  (такі значення вважаються

припустимими [4, с. 294]), то достатність значення показника буде  $\frac{W^*}{W} = 1$ . За умов, якщо сукупний попит на працю менший за сукупну її пропозицію ( $D_L < S_L$

), а частка безробітних у загальній величині до економічно активного населення  $\Phi > 6\%$ , то достатність значення показника набере вигляду  $\frac{W^*}{W} < 1$ ,  $\varphi = f(\Phi)$ .

Використовуючи статистичні дані процесу комплектування військових частин військового формування (табл. 1), з'ясуємо, чи існує зв'язок між відношенням грошового утримання військовослужбовця до середньої заробітної плати та часткою безробітних у загальній величині до економічно активного населення.

Таблиця 1.

Статистичні дані процесу комплектування військових частин станом на вересень 2011 р.

№ пор.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
$Y_U$	0,684	0,606	0,173	0,476	0,358	0,263	0,263	0,800	0,312	0,265	0,500	0,284	0,780	0,609
$\frac{W^*}{W}$	0,741	0,744	0,670	0,547	0,547	0,547	0,547	0,497	0,497	0,497	0,497	0,497	0,589	0,670
$\Theta$	0,110	0,108	0,064	0,071	0,071	0,071	0,071	0,087	0,087	0,087	0,087	0,087	0,077	0,064

№ пор.	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
$Y_U$	0,201	0,611	0,628	0,960	0,792	0,617	0,873	0,267	0,403	0,676	0,586	0,380	0,800	0,275
$\frac{W^*}{W}$	0,589	0,589	0,589	0,682	0,682	0,689	0,744	0,384	0,384	0,384	0,384	0,384	0,384	0,670
$\Theta$	0,077	0,077	0,077	0,085	0,085	0,089	0,108	0,057	0,057	0,057	0,057	0,057	0,057	0,064

№ пор.	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
$Y_U$	0,553	0,423	0,910	0,297	0,721	0,479	0,541	0,400	0,817	0,946	0,478	0,330	0,820	0,902
$\frac{W^*}{W}$	0,621	0,547	0,701	0,564	0,772	0,682	0,682	0,497	0,627	0,744	0,645	0,645	0,729	0,704
$\Theta$	0,098	0,071	0,116	0,069	0,089	0,085	0,085	0,087	0,087	0,096	0,061	0,061	0,092	0,104

№ пор.	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56
$Y_U$	0,409	0,649	0,305	0,643	0,330	0,903	0,478	0,463	0,772	0,665	0,516	0,905	0,883	0,252
$\frac{W^*}{W}$	0,547	0,621	0,623	0,670	0,670	0,557	0,704	0,640	0,780	0,744	0,715	0,704	0,627	0,557
$\Theta$	0,071	0,098	0,065	0,064	0,064	0,070	0,104	0,075	0,098	0,096	0,103	0,104	0,087	0,070

Цей зв'язок має вигляд  $\frac{W^*}{W} = 4,273 \cdot \Theta + 0,262$ ,  $R^2 = 0,4$  (рис. 3).

Оскільки існує зв'язок між відношенням грошового утримання військовослужбовця до середньої заробітної плати та часткою безробітних у загальній величині до економічно активного населення, то під час визначення цільової функції не будемо враховувати вплив безробіття на прийняття рішення громадянином щодо проходження військової служби на умовах контракту.

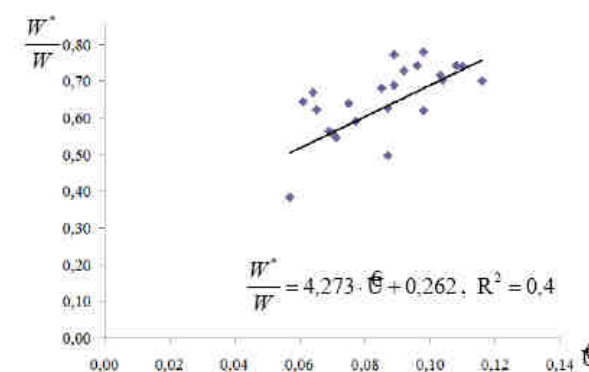


Рис. 3. Зв'язок між відношенням грошового утримання військовослужбовця до середньої заробітної плати та часткою безробітних у загальній величині до економічно активного населення

З використанням статистичних даних процесу комплектування військових частин (табл. 1) побудуємо цільову функцію. Оскільки в отриманій нами

статистичі деякі значення показника  $\frac{W^*}{W}$  повторюються, визначимо відповідні середні значення  $Y_U$  (табл. 2).

Таблиця 2.  
Статистичні дані процесу комплектування військових частин станом на вересень 2011 р. (після їх оброблення)

№ пор.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
$Y_U$	0,52	0,35	0,37	0,48	0,56	0,50	0,85	0,46	0,40	0,41	0,69	0,62	0,80	0,82	0,75	0,72	0,77
$\frac{W^*}{W}$	0,38	0,50	0,55	0,56	0,59	0,62	0,63	0,64	0,65	0,67	0,68	0,69	0,70	0,73	0,74	0,77	0,78

За результатами проведених розрахунків (табл. 3, 4 та 5) визначено, що існує зв'язок між укомплектованістю військових посад та відношенням грошового

утримання військовослужбовця до середньої заробітної плати, тобто  $Y_U = 1,031 \cdot \frac{W^*}{W} - 0,067$ ,  $R^2 = 0,38$  (рис. 4).

Таблиця 3.  
Регресійна статистика даних процесу комплектування військових частин станом на вересень 2011 р.

Множинний R	0,618485
-------------	----------

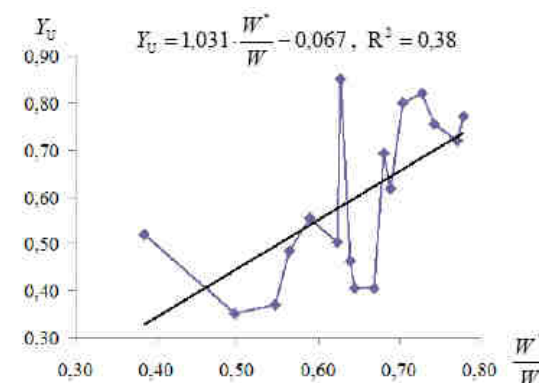
R-квадрат	0,382524
Нормований R-квадрат	0,341359
Стандартна помилка	0,138651
Спостереження	17

**Таблиця 4.**  
Дисперсійний аналіз даних процесу комплектування військових частин станом на вересень 2011 р.

	df	SS	MS	F	Значущість F
Регресія	1	0,1786	0,1786	9,2924	0,0081
Залишок	15	0,2884	0,0192	-	-
Разом	16	0,4670	-	-	-

**Таблиця 5.**  
Регресійно-дисперсійний аналіз даних процесу комплектування військових частин станом на вересень 2011 р.

	Коефіцієнт	Стандартна помилка	t-статистика	P-значення	Нижнє 95 %	Верхнє 95 %	Нижнє 95 %	Верхнє 95 %
$Y_U$ - перетик	-0,067	0,2192	-0,3071	0,7630	-0,5345	0,3999	-0,5345	0,39989
Змінна $\frac{W^*}{W}$	1,031	0,3383	3,0483	0,0081	0,3101	1,7521	0,3101	1,7521



**Рис. 4.** Зв'язок між укомплектованістю військових посад та відношенням грошового утримання військовослужбовця до середньої заробітної плати

Як свідчать результати проведеного аналізу, є чинники, що не враховані під час визначення цільової функції, тобто нами гіпотеза не підтвердилася. Тим самим підтверджуються положення теорії зайнятості, а саме – у сучасних умовах формами існування ціни праці є такі:

1) *матеріальні доходи* [5, с. 34–35]

– 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 виву з працездатного віку;

2) *нематеріальні доходи* [5, с. 36]

– безоплатна вища освіта;

– набуті під час роботи знання, досвід, що сприяють кар'єрному зростанню, здійсненню більш вигідних трансферів на ринку праці;

3) *матеріальні витрати*

– оренда житла;

4) *нематеріальні витрати*

– погіршення здоров'я людини.

Відповідно до проведених соціальних досліджень крім перелічених складників ціни праці до чинників, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад, слід віднести такі, як:

– отримання житла;

– виконання нормативно-правових актів щодо додержання норм робочого часу.

За соціальним опитуванням військовослужбовців-контрактників визначено, що на прийняття рішення продовжувати проходження військової служби впливає такий чинник, як *можливість вийти на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі*. Його можна відобразити як майбутні додаткові доходи військовослужбовця, які він заробляє сьогодні:

$$W^{**} = \frac{(n - n^*) \cdot W_p^*}{k}$$

де  $W^{**}$  – додаткові доходи військовослужбовця (на місяць);

$n$  – пенсійний вік людини, визначений у державі (у роках);

$n^*$  – пенсійний вік військовослужбовця (у роках);

$W_p^*$  – мінімальний розмір пенсії військовослужбовця (на місяць);

$k$  – термін проходження служби військовослужбовця до його виходу на пенсію (у роках).

Відповідним показником для цього чинника на ринку праці буде *відношення додаткових доходів військовослужбовця за рахунок можливості вийти на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі, до середньої заробітної плати*  $\frac{W^{**}}{W}$ .

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  $\frac{W^*}{W}$ .

Матеріальні витрати на оренду житла є припустимими, якщо виконується умова

$$W^* - W^{***} \geq (l + 1) \cdot W_{\min},$$

де  $W^{***}$  – витрати на оренду житла;

$W_{\min}$  – мінімальна заробітна плата;

$l$  – кількість незайнятих членів сім'ї.

У такому випадку показником чинника є відношення різниці грошового забезпечення військовослужбовця та витрат на оренду житла до середньої

заробітної плати  $\frac{W^* - W^{***}}{W}$ .

Нематеріальні витрати – такі, як погіршення здоров'я військовослужбовця, можуть призвести до зниження можливостей або неспроможності найманого

працівника продавати послуги праці (до непрацездатності). У довгостроковому періоді спричиняють до зниження значення показника  $\frac{W^*}{W}$ .

Чинник "можливість отримання житла військовослужбовцем" необхідно розглядати залежно від принципу комплектування. Якщо за умов територіального комплектування військовослужбовець 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 впливає на рішення найманого працівника щодо підписання контракту за умов екстериторіального принципу комплектування. Цю можливість він також розглядає як додаткові доходи

$$W^{****} = \frac{P_H}{(m - m^*)} / 12,$$

де  $W^{****}$  – додаткові доходи військовослужбовця у вигляді отримання житла (на місяць);

$m$  – вік виходу на пенсію військовослужбовця (у роках);

$m^*$  – вік військовослужбовця, коли отримав житло (у роках);

$P_H$  – ціна на ринку отриманого житла.

Можливість управління наведеними чинниками, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад, відображена у табл. 6.

Отже, за умов виконання існуючих нормативно-правових актів щодо додержання норм робочого часу, необхідного медичного забезпечення військовослужбовців цільову функцію можна відобразити формулою

$$Y_U = f\left(\frac{P^*}{P}\right), \text{ де } \frac{P^*}{P} = \frac{W^* + W^{**} - W^{***} + W^{****}}{W}.$$

Таблиця 6.

**Чинники, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад та можливість управління ними**

№ пор	Чинники	Показник, який відображує чинник	Значення показника для забезпечення достатності	Можливості управління чинником
1	Грошове утримання військовослужбовця	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати: $\frac{W^*}{W}$	При $D_L \geq S_L$ $\frac{W^*}{W} \geq 1$ ; при $D_L < S_L$ та $\mathfrak{E} \leq 6\%$ $\frac{W^*}{W} = 1$ ; при $D_L < S_L$ та $\mathfrak{E} > 6\%$ , $\varphi < \frac{W^*}{W} < 1$ , де $\varphi = f(\mathfrak{E})$	Особливістю даного сегмента ринку праці – ринку праці військовослужбовців – є обмеженість в управлінні чинником, оскільки витрати на грошове утримання військовослужбовців формуються з податків населення. Ця обмеженість обумовлена законодавчо – відсутністю професійних спілок у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення
2	Безробіття	Частка безробітних у загальній величині до економічно активного населення $\mathfrak{E}$		Не доцільно
3	Можливість вийти на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі	Відношення додаткових доходів військовослужбовця за рахунок можливості вийти на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі, до середньої заробітної плати: $\frac{W^{**}}{W}$	При $D_L \geq S_L$ $\frac{W^* + W^{**}}{W} \geq 1$ ; при $D_L < S_L$ та $\mathfrak{E} \leq 6\%$ $\frac{W^* + W^{**}}{W} = 1$ ; при $D_L < S_L$ та $\mathfrak{E} > 6\%$ $\varphi < \frac{W^* + W^{**}}{W} < 1$ , де $\varphi = f(\mathfrak{E})$	Регулювання значення показника може здійснюватися на державному рівні за рахунок зміни пенсійного віку військовослужбовця

№ пор	Чинники	Показник, який відображує чинник	Значення показника для забезпечення достатності	Можливості управління чинником
4	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	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати: $\frac{W^*}{W}$	На чинник звертають увагу продавці послуг праці на ринку з умовами, коли $D_L \geq S_L$	Управління чинником можна здійснювати як на державному рівні, так і на рівні військової частини за рахунок розроблення системи професійної підготовки, яка б урахувала потреби ринку праці
5	Витрати на оренду житла	Відношення різниці грошового забезпечення військовослужбовця та витрат на оренду житла до середньої заробітної плати: $\frac{W^* - W^{***}}{W}$	При $D_L \geq S_L$ $\frac{W^* - W^{***}}{W} \geq 1$ ; при $D_L < S_L$ та $\mathcal{E} \leq 6\%$ $\frac{W^* - W^{***}}{W} = 1$ ; при $D_L < S_L$ та $\mathcal{E} > 6\%$ $\varphi < \frac{W^* - W^{***}}{W} < 1$ , де $\varphi = f(\mathcal{E})$ ; для всіх перелічених випадків $W^* - W^{***} \geq (l + 1) \cdot W_{\text{мін}}$	Витрати на оренду житла здійснює не кожен військовослужбовець. 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 $W^{***} \rightarrow 0$ .
6	Погіршення здоров'я військовослужбовця	Відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати: $\frac{W^*}{W}$	--	Управління чинником здійснюється на державному рівні шляхом створення умов своєчасного виявлення погіршення здоров'я військовослужбовців та проведення своєчасного їх лікування
7	Можливість отримання житла військовослужбовцем	Відношення додаткових доходів військовослужбовця за рахунок отримання житла військовослужбовцем до середньої заробітної плати: $\frac{W^* + W^{****}}{W}$	При $D_L \geq S_L$ $\frac{W^* + W^{****}}{W} \geq 1$ ; при $D_L < S_L$ та $\mathcal{E} \leq 6\%$ $\frac{W^* + W^{****}}{W} = 1$ ; при $D_L < S_L$ та $\mathcal{E} > 6\%$ $\varphi < \frac{W^* + W^{****}}{W} < 1$ , де $\varphi = f(\mathcal{E})$	Можливість отримання житла або відсутність такої можливості суттєво впливає на рішення найманого працівника на підписання контракту на військову службу за умов екстериторіального принципу комплектування. Принцип комплектування військових посад має формуватися на підставі співвідношення потреб у забезпеченні цього принципу до можливостей його забезпечення

Цільова функція буде набирати значення  $Y_U = 1$  за таких ринкових умов:

$$1) \text{ при } D_L \geq S_L: \frac{P^*}{P} = \frac{W^* + W^{**} - W^{***} + W^{****}}{W} \geq 1, W^* - W^{***} \geq (l + 1) \cdot W_{\text{мін}} \text{ та за умов існування системи професійної підготовки, яка б урахувала}$$

потреби ринку праці;

$$2) \text{ при } D_L < S_L \text{ та } \mathcal{E} \leq 6\%: \frac{P^*}{P} = \frac{W^* + W^{**} - W^{***} + W^{****}}{W} = 1, W^* - W^{***} \geq (l + 1) \cdot W_{\text{мін}};$$

$$3) \text{ при } D_L < S_L \text{ та } \mathcal{E} > 6\%: \varphi < \frac{P^*}{P} = \frac{W^* + W^{**} - W^{***} + W^{****}}{W} < 1, \text{ де } \varphi = f(\mathcal{E}), W^* - W^{***} \geq (l + 1) \cdot W_{\text{мін}}.$$

**Висновки.** У цьому дослідженні визначено критерій оцінювання впливу чинників на укомплектованість військових посад військових формувань та

правоохоронних органів спеціального призначення – критерій достатності. Визначено достатні умови гарантованого комплектування військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

Подальші дослідження будуть присвячені пошуку зв'язку між чинниками, що впливають на реалізацію процесу комплектування військових посад, й укомплектованістю контрактним способом військових посад військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення.

#### Список використаних джерел

1. Концепція кадрової політики в Збройних Силах України [Електронний ресурс] : наказ Міністра оборони України від 27.11.2007 р. № 659. – Режим доступу : <http://www.mil.gov.ua>
2. Стеченко, Д. М. Теоретичні аспекти регулювання міських ринків праці в регіоні [Електронний ресурс] / Д. М. Стеченко, А. В. Григорович // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права : зб. наук. пр. – 2002. – № 3. – С. 215–219.
3. 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>
4. Базилевич, В. Д. Макроекономіка : підручник [Текст] / В. Д. Базилевич, К. С. Базилевич, Л. О. Баласт рик; за ред. В. Д. Базилевича. – 4-ге вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 743 с. – (Класичний університетський підручник).
5. Шевченко, Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз [Текст] : монографія / Л. С. Шевченко. – Х. : Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.

*Стаття надійшла до редакції 14.01.2013р.*



ТОВ "ДКС Центр"