

УДК 331.5.024.54

## МАКСИМІЗАЦІЯ КОРИСНОСТІ НАЙМАНОВОГО ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ У ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАННЯХ ЗА ВІДСУТНОСТІ ДОСТАТНІХ УМОВ ГАРАНТОВАНОГО КОМПЛЕКТУВАННЯ ВІЙСЬКОВИХ ПОСАД

**МЕДВІДЬ М. М.,**  
кандидат економічних наук,  
старший науковий співробітник,  
докторант Академії внутрішніх  
військ МВС України,  
м. Харків

*У науковій статті звертається увага на відсутність в Україні достатніх умов гарантованого комплектування військових посад контрактним способом. Виходячи із наявних ресурсів, визначено шляхи максимізації корисності найманого працівника і роботодавця у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, тобто визначено умови підвищення укомплектованості військових посад. Використовуючи опитувальний метод, проведено ранжування змін значень показників, що впливають на зміну значення показника «укомплектованість військових посад», до рівня достатності, як з боку найманого працівника, так і з боку роботодавця. Об'єднавши ці результати, сформовано державну політику зайнятості найманих працівників у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення.*

**Ключові слова:** зайнятість; укомплектованість військових посад; військова служба за контрактом; максимізація корисності.

*В научной статье обращается внимание на отсутствие в Украине достаточных условий гарантированного комплектования военных должностей контрактным способом. Исходя из существующих ресурсов, определены пути максимизации полезности наемного работника и работодателя в воинских формированиях и правоохранительных органах специального назначения, т. е. определены условия повышения укомплектованности военных должностей. Опросным методом, проведено ранжирование изменений значений показателей, влияющих на изменение значения показателя «укомплектованность военных должностей», до уровня достаточности, как со стороны наемного работника, так и со стороны работодателя. Объединив эти результаты, сформировано государственную политику занятости наемных работников в воинских формированиях и правоохранительных органах специального назначения.*

**Ключевые слова:** занятость; укомплектованность военных должностей; военная служба по контракту; максимизация полезности.

*In the scientific article attention applies on absence in Ukraine of sufficient terms of the assured completing of soldiery positions by a contract method. Going out existent resources, the ways of maximization of utility of the hired worker and employer are certain in the soldiery forming and law enforcement authorities of the special setting, the terms of increase of full strength of soldiery positions are certain. Using a polling method, numeration of changes of values of indexes that influence on the change of value of index full «strength of soldiery positions» is conducted, to the level of sufficient as from the side of the hired worker so from the side of employer. Uniting these results – the public policy of employment of the hired workers is formed in the soldiery forming and law enforcement authorities of the special setting.*

**Key words:** employment; full strength of soldiery positions; military service by contract; maximization of utility.

*Постановка проблеми.* У 2002 р. в Україні розпочато зміну способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення з призовного на контрактний. Першими його здійснили Служба безпеки України (2007 р.) та Державна прикордонна служба України (2008 р.) і до сьогодні незавершений у Збройних Силах України, Внутрішніх військах МВС України та Державній спеціальній службі транспорту.

В Указі Президента України [1, ст. 1] визначено: «Не проводити у 2014 р. призов до Збройних Сил України та інших військових формувань (крім внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України)». Проте, це не означає, що призов громадян на строкову службу у військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення не буде оновлений у 2015 р.

На думку російського вченого Д. Н. 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, сокращении набора социальных льгот, экономии на условиях труда, с одной стороны, и нежелании работать «бесплатно», формальном подходе к решению производственных задач, злоупотреблением служебным положением, с другой» [2, с. 3]. Розв'язання згаданих проблем найманих працівників на підприємствах здійснюється через профспілки, хоча й вони не завжди спрацьовують [3, с. 12; 4, с. 449]. Проте не для кожної організації є доступним такий шлях: у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення профспілок як таких немає.

*Аналіз останніх досліджень.* На даний час є велика кількість наукових праць, присвячених взаємовідносинам між роботодавцем та найманим працівником [2-4 та інші]. Однак ці праці не освітлюють особливостей всього комплексу згаданих проблем у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення.

Відносини роботодавця та найманого працівника регулюються законодавством, відповідно до якого: *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 [5, 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 [5, ст. 1].

З економічної теорії відомо, що кожен економічний суб'єкт зацікавлений у максимізації корисності. «*Максимізація 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» [6].

Протягом останніх семи років видатки на потреби внутрішніх військ не перевищували половини від нормативної потреби і становили 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) [7, с. 99]. Подібна ситуація і в Збройних Силах України.

Екс-міністр оборони А. Гриценко звертає увагу на те, що «наші розрахунки ... ще у 2007 році показали, що на такий 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» [8].

Народний депутат Ю. Сиротюк також відзначає недостатність виділення з бюджету грошей на утримання військових формувань: «Цього року (2013 р.) 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. Мінімум необхідно збільшити фінансування армії в 4 рази, тобто хоча б до 3 % ВВП» (*курсив – М. М.*) [9].

*Метою* цього дослідження є визначення шляхів максимізації корисності найманого працівника та роботодавця у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення за відсутності достатніх умов гарантованого комплектування військових посад.

*Вклад основного матеріалу.* Можна припустити, як це робив у своїх дослідженнях лауреат Нобелівської премії з економіки Г. Саймон (H. Simon), що і роботодавець, і найманий працівник максимізують корисність [10, с. 21]. В таких умовах виникає конфлікт інтересів: *максимізація корисності найманого працівника* – максимізація доходів та мінімізація витрат на певні блага, не зменшуючи обсягу їх споживання; *максимізація корисності роботодавця* – максимізація прибутку, що може здійснюватись в тому числі через мінімізацію витрат, серед яких є витрати на заробітну плату та інші соціальні видатки.

За допомогою існуючої теоретичної моделі конкуренції на ринку праці визначено достатні умови гарантованого забезпечення галузі трудовими ресурсами, зокрема, достатні умови гарантованого комплектування військових посад [11]. Дані умови визначаються достатністю сукупності значень показників для певного ринку праці, що вимірюється кількісно (грн). Величина значень цих показників і є об'єктом конфлікту інтересів найманого працівника і роботодавця.

За відсутності достатніх умов гарантованого комплектування військових посад роботодавцю (державі) необхідно визначити раціональне витрачання коштів на зайнятість у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, тобто таке при якому укомплектованість військових посад контрактним способом буде максимальним серед можливих варіантів.

Відомий німецький учений М. Вебер (M. Weber) таку соціальну дію називає ціле-раціональною. Ціле-раціональна дія передбачає і бере до уваги поведінку предметів зовнішнього світу та інших людей (критерієм раціональності є успіх). «Ціле-раціонально, – пише М. Вебер, – діє той, хто орієнтує свою дію відповідно до мети, засобів і побічних наслідків; і при цьому раціонально зважає як співвідношення витрат і цілей, так і цілей щодо побічних наслідків» [12].

Для досягнення мети дослідження було розроблено питальник, адресований як найманим працівникам, так і представникам роботодавця (держави). У ньому необхідно було проранжувати зміну значень показників, що впливають на зміну значення показника «укомплектованість військових посад» до рівня достатності. Результати ранжування найманим працівником та роботодавцем різняться (табл. 1).

Таблиця 1

**РЕЗУЛЬТАТИ РАНЖУВАННЯ НАЙМАНИМ ПРАЦІВНИКОМ І РОБОТОДАВЦЕМ  
ЗМІН ЗНАЧЕНЬ ПОКАЗНИКІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЗМІНУ ЗНАЧЕННЯ  
ПОКАЗНИКА «УКОМПЛЕКТОВАНІСТЬ ВІЙСЬКОВИХ ПОСАД» ДО РІВНЯ  
ДОСТАТНОСТІ (ПЕРШЕ ОПИТУВАННЯ)**

Ранжування найманим працівником змін значень відповідних показників до рівня достатності	Чинники, що впливають на укомплектованість військових посад	Ранжування роботодавцем змін значень відповідних показників до рівня достатності
1	Грошове забезпечення військовослужбовця	3
3	Можливість вийти на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі	2
4	Витрати на оренду житла	1
2	Можливість отримання житла військовослужбовцем	4

Для роботодавця найбільш витратним є чинник «можливість отримання житла військовослужбовцем», проте, він не є вирішальним для проходження військової служби найманим працівником.

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 (рисунки 1–3).

Протягом 2010 р. внесено відповідні зміни до Комплексної програми забезпечення житлом військовослужбовців та членів їх родин, якими, зокрема внутрішнім військам МВС України, протягом 2011–2017 рр. поставлено завдання забезпечити будівництво (придбання) 4990 квартир загальною площею 311,93 тис. кв. м із обсягом бюджетного фінансування в розмірі 687,3 млн грн (щороку від 80 до 140 млн грн). Решту коштів, призначених для виконання заходів програми, передбачається залучати за рахунок інших, не заборонених, законодавством джерел у розмірі 819,35 млн грн (щороку від 20 до 230 млн грн).

Кількість осіб

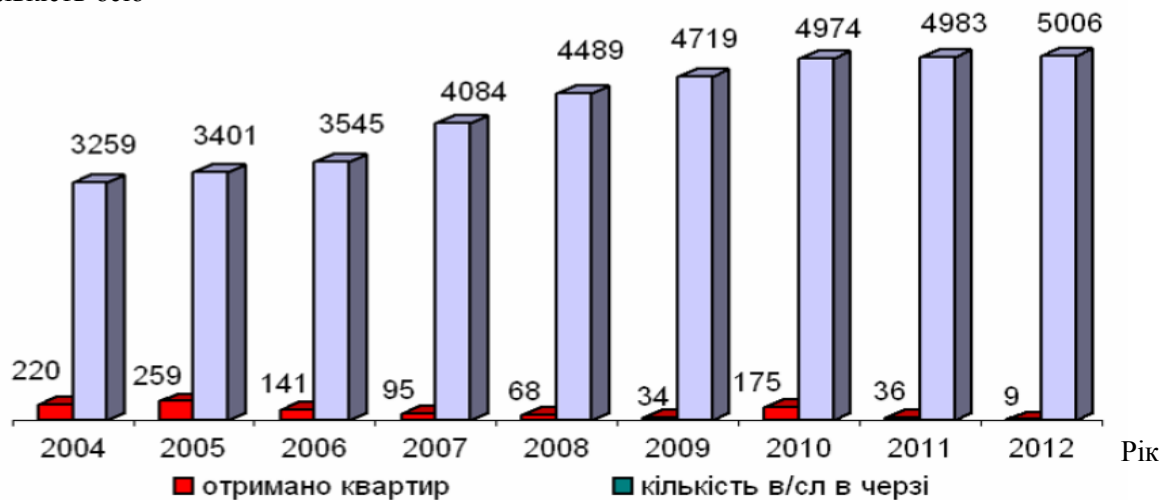


Рис. 1. Кількість осіб, які отримали квартири, та ті, що стоять у черзі на житло (внутрішні війська)  
Кількість родин

Примітка. Рисунок запозичений [7, с. 83].

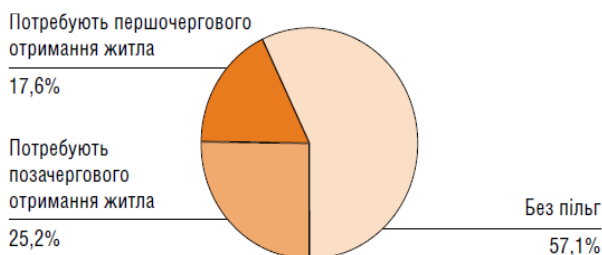


Рис. 2. Структура родин військовослужбовців, що потребують забезпечення житлом, за пільговими категоріями, %  
(Збройні Сили України)

Примітка. Рисунок запозичено [13, с. 46].

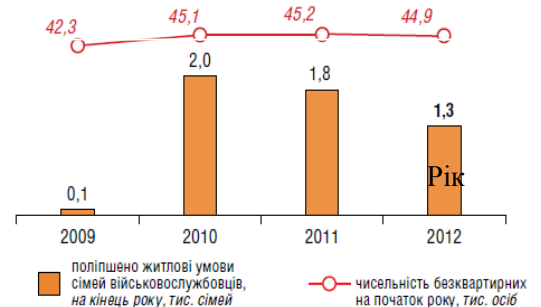


Рис. 3. Стан забезпечення житлом військовослужбовців, членів їх родин (Збройні Сили України)

Примітка. Рисунок запозичено [13, с. 46].

Фактично у 2011 і 2012 рр. кошти державного бюджету на виконання заходів програми не виділялися, а залучення інших, не заборонених законодавством, джерел в умовах сьогодення є неможливим [7, с. 82].

Протягом 2012 р. введено в експлуатацію другу чергу (50 квартир) 70-квартирного житлового будинку в Олександрії Кіровоградської області, у будівництво якого з метою економії бюджетних коштів залучено кошти Державної іпотечної установи в обсязі 7,3 млн грн, що становить близько 60 % вартості будівництва цього об'єкта. За результатами проведеної роботи внутрішні війська отримали 28 квартир.

Фонд службового житла внутрішніх військ на кінець 2012 р. становив 292 квартири. Створено цей фонд за рахунок квартир, які Головне управління внутрішніх військ отримувало раніше.

Протягом 2011–2012 рр. Головним управлінням внутрішніх військ МВС України було вжито заходи щодо виділення з держбюджету 7 млн 930 тис. грн, необхідних для фінансування першочергових заходів з відновлення будівництва житлового комплексу в складі шести 34-поверхових експериментальних житлових будинків із загальною кількістю 860 квартир на житловому масиві Тросцина у м. Київ.

Згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.03.2012 р. № 177-р (із змінами від 28.05.2012 р.) МВС були передбачені державні капітальні видатки для проведення робіт з відновлення будівництва лише в сумі 1 млн 500 тис. грн, які були використані для проведення першочергових заходів з відновлення будівництва лише корпусів № 5 і 6 [7, с. 82, 83].

Протягом 2012 р. Міністерством оборони України за підтримки Кабінету Міністрів України для забезпечення житлом військовослужбовців та членів їх родин визначено механізм закупівлі готового житла і на умовах пайової участі на конкурсних засадах без проведення процедури відкритих торгів скорочено терміни придбання житла для військовослужбовців з 2,5–3 місяців до одного місяця [13].

Загалом на будівництво та придбання житла Державним бюджетом України у 2012 р. було передбачено фінансування у сумі 500,0 млн грн, із них за загальним фондом – 300,0 млн грн, за спеціальним фондом – 200,0 млн грн. Фактично надійшло 343,0 млн грн (68,6% від передбачених на рік), із них за загальним фондом – 282,4 млн грн (94%), за спеціальним фондом – 60,6 млн грн (30,3%), що на 93% більше, ніж у 2011 р. [13, с. 45].

На кінець 2012 р. кількість військовослужбовців, які потребують поліпшення житлових умов, становить близько 44,8 тис. родин військовослужбовців. На квартирному обліку у списках першочергового забезпечення житлом перебувають 7,9 тис. родин військовослужбовців (17,6%), а у списках позачергового забезпечення житлом – 11,3 тис. осіб (25,2%) (рис. 2). Таким чином, кількість безквартирних військовослужбовців, що перебувають на квартирному обліку у пільгових списках (19,2 тис. або 42,8%), має тенденцію до збільшення (у 2011 р. 19,1 тис. та 42,4 % відповідно).

Протягом 2012 р. були поліпшені житлові умови 1269 родин військовослужбовців, у тому числі збудовано (придбано) 819 квартир. Переважною більшістю житло отримали військовослужбовці у Запорізькій, Миколаївській, Одеській, Черкаській та Хмельницькій областях, містах Полтава, Житомир та Одеса (рис. 3) [13, с. 46].

З'являються й нові механізми забезпечення житлом військовослужбовця, серед яких – механізм визначення розміру і надання військовослужбовцям та членам їх родин, що перебувають разом з ними на обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, за їх бажанням грошової компенсації за належне їм для отримання житлове приміщення [14].

Як зазначалось у попередньому дослідженні [11], можливість отримання житла або відсутність такої можливості суттєво впливає на рішення найманого працівника стосовно 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.

Саме тому було здійснено повторне опитування без відображення в питальнику чинника «*можливість отримання житла військовослужбовцем*». Результати його проведення наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Результати ранжування найманим працівником і роботодавцем змін значень показників, що впливають на зміну значення показника «укомплектованість військових посад» до рівня достатності (друге опитування)

Ранжування найманим працівником змін значень відповідних показників до рівня достатності	Чинники, що впливають на укомплектованість військових посад	Ранжування роботодавцем змін значень відповідних показників до рівня достатності
1	Грошове забезпечення військовослужбовця	3
3	Можливість вийти на пенсію до набуття пенсійного віку, визначеного у державі	2
2	Витрати на оренду житла	1

Відповідно до табл. 2 найвищий ранг змін значень показників, що впливають на зміну значення показника «укомплектованість військових посад» до рівня достатності, визначений найманими працівниками і роботодавцем є чинник «витрати на оренду житла».

Спостерігаються позитивні зміни у вирішенні питань щодо виплат компенсацій за піднаймання житла. Проте їх отримують не всі військовослужбовці через обмежене фінансування військових частин. Найбільшою проблемою для військовослужбовців стосовно виплати компенсацій є недовіра власника житла, який не бажає підписувати з ним договір найму житлового приміщення, на підставі якого цьому військовослужбовцю військовою частиною надається відповідна виплата.

Крім того, військовослужбовець за контрактом може отримувати компенсацію за піднаймом житла за умови проходження ним військової служби не менше п'яти років та поставлення його на квартирний облік. Отже, молоді військовослужбовці-контрактники, які орендують житло власним коштом, – це потенційні наймані працівники, що змушені розірвати контракти або не продовжувати службу по закінченні її терміну, якщо не відбудуться вагомі позитивні зміни у грошовому забезпеченні або забезпеченні житлом. Щоб запобігти такому прогнозу, треба зробити певні кроки, а саме забезпечити військовослужбовців та їх родини гуртожитками. 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 внутрішніх військ 3008, 3012, 3039, 3001, 3027, 2260 та 3030, в яких є гуртожитки, де раніше були спальні приміщення підрозділів (казарми).

Порівнюючи два регулятори одного чинника «витрати на оренду житла» забезпечення військовослужбовця за контрактом гуртожитком та компенсація йому за піднаймом житла з юридичної та економічної (в довгостроковій перспективі) точки зору – перший має переваги (рис. 4).

При можливості збільшення витрат на забезпечення зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення через згаданий чинник необхідно здійснювати в сукупності з моніторингом чинника «грошове забезпечення військовослужбовця» шляхом порівняння його показника «відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати» з пороговим значенням. Порогове значення цього показника дорівнює 0,55. Воно отримано нами у попередньому дослідженні [15].

Забезпечення військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення гуртожитками приведе до того, що даний роботодавець стане більш привабливим покупцем послуг праці на ринку у порівнянні з іншими, які пропонують однаковий рівень заробітних плат.

Відповідно до результатів ранжування (табл. 2), при можливості збільшення витрат на забезпечення зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального

призначення, у подальшому їх необхідно здійснювати через чинник «грошове забезпечення військовослужбовця» до достатнього рівня [11].

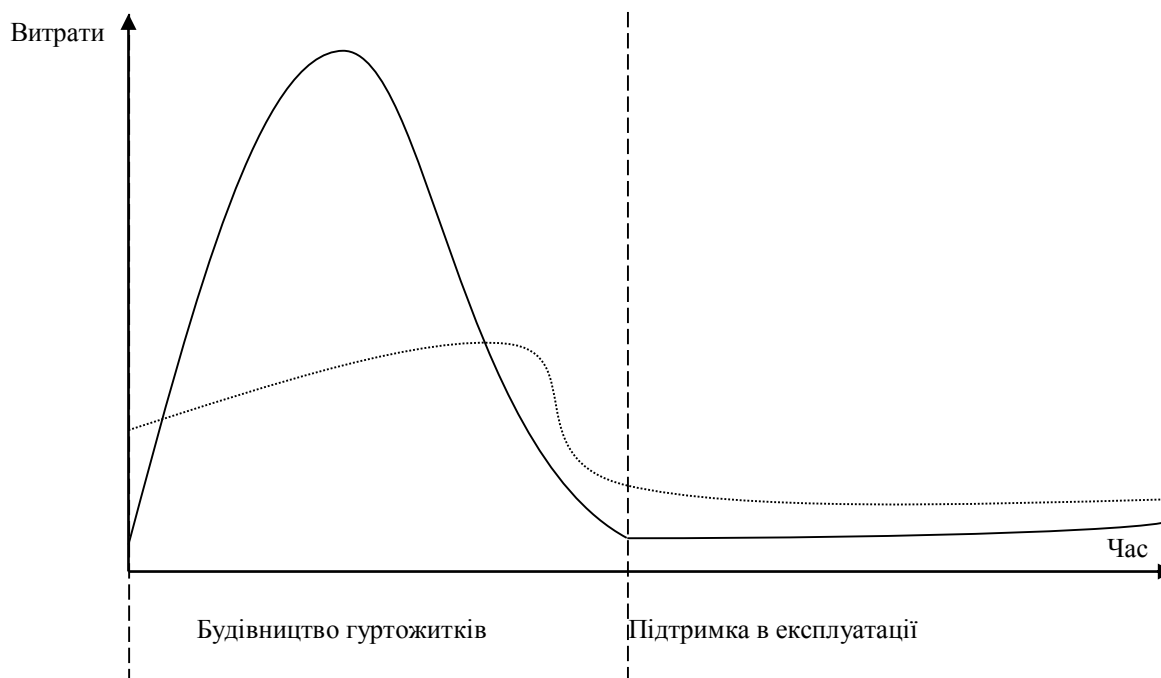


Рис. 4. Теоретична динаміка витрат військового формування на забезпечення тимчасовим житлом військовослужбовців за контрактом:

————— будівництво та підтримка в експлуатації гуртожитків;  
 ..... компенсація за піднайм житла

Примітка. Рисунок складено автором.

За соціальним опитуванням військовослужбовців-контрактників визначено, що на прийняття рішення продовжувати військову службу 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).

Тому і регулювати стан зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення через згаданий чинник шляхом зміни пенсійного віку військовослужбовця у випадку необхідності здійснення додаткових витрат та за відсутності такої можливості у поточному періоді, перекладаючи ці втрати на майбутні періоди.

*Висновки.* Таким чином, уперше визначено шляхи максимізації корисності найманого працівника і роботодавця у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, впровадження яких забезпечує підвищення укомплектованості військових посад. Отримані результати являють собою принципи формування державної політики зайнятості найманих працівників у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення за відсутності достатніх умов гарантованого комплектування військових посад контрактним способом.

*Список використаних джерел*

1. 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> – назва з екрана.
2. Егоров Д. Н. Мотивация поведения работодателей и наемных работников на рынке труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / Д. Н. Егоров; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов. – Санкт-Петербург, 2003. – 20 с.
3. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення : науково-аналітична монографія / В. В. Онікієнко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
4. Шиманська К. В. Соціальна відповідальність в контексті відносин «працівник-роботодавець»: проблеми облікового відображення / К. В. Шиманська // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнар. зб. наук. праць. – Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. – Вип. 3 (12). – Житомир: ЖДТУ, 2008. – С. 444-456.
5. Про професійний розвиток працівників [Електронний ресурс] : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua> – назва з екрана.
6. Экономика. Толковый словарь / Дж. Блэк. Общ. ред.: д.э.н. Осадчая И.М. – М.: ИНФРА-М, Изд-во «Весь Мир», 2000.– 847 с.
7. Біла книга 2012. Внутрішні війська МВС України. – К.: Головне управління внутрішніх військ МВС України, 2013. – 111 с.
8. 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> – назва з екрана.
9. 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> – назва з екрана.
10. Саймон Г. Рациональность как процесс и продукт мышления / Г. Саймон // THESIS, 1993. – Вип. 3. – Т. 1. – С. 18-26.
11. Медвідь, М. М. Визначення достатніх умов гарантованого комплектування військових посад у мирний час / М. М. Медвідь // Честь і закон. – 2013. – № 2 (45). – С. 44-49.
12. Танчин І. З. Соціологія : навчальний посібник / І. З. Танчин. – К.: Знання, 2008. – 351 с.
13. Біла книга 2012. Збройні Сили України. – К.: Міністерство оборони України, 2013. – 74 с.
14. Про затвердження Порядку визначення розміру та надання військовослужбовцям та членам їх родин грошової компенсації за належне їм отримання житлового приміщення [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 08.10.2012 р. № 1036. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
15. Медвідь М. М. Аналіз впливу відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати та рівня безробіття на укомплектованість військових посад / М. М. Медвідь // Менеджер. Вісник Донецького державного ун-ту управління. – 2013. – Вип. 2 (64). – С. 16-21.