

УДК 355.356(477)(091)

ГУЛА Р.В.

ЩУРКО О.М.

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЖАНТСЬКОГО КОРПУСУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ: АНАЛІЗ ІСТОРИЧНОЇ ПЕРСПЕКТИВИ

Проаналізовано сучасний стан функціонування сержантського складу Збройних Сил України, висвітлені історичні перспективи ролі та місця молодших командирів у сучасних умовах реформування Збройних Сил.

Ключові слова: сержант, воєнна реформа, професійна армія.

Постановка проблеми та її актуальність. Актуальність проблеми зумовлена посиленням уваги до функціонування сержантського складу Збройних Сил України, тим більше, що Міністерство оборони України 2011 рік проголосило роком технічної готовності та підготовки сержантів.

Стан дослідження проблеми на цей час можна охарактеризувати як розроблений недостатньо. Існують розрізнені, фрагментарні спроби дослідження проблеми формування сержанта, як ефективного керівника військового колективу. Заслуговують на увагу праці О. Гацько, О. Бойко щодо стану та перспектив реформування сержантського корпусу та лідерських якостей молодшого командира.

Метою авторів статті є комплексний розгляд проблеми формування сержантського корпусу в Збройних Силах України та аналіз досвіду іноземних армій з цього питання.

Системна криза українського суспільства у 90-ті роки ХХ ст. викликала суттєве падіння престижу військової служби, наслідки якої не подолані й до сьогодні. За результатами соціологічних досліджень інституту ім. Горшеніна у 2010 р. $\frac{3}{4}$ населення України вважають професію військового неprestижною [1]. Складні процеси реформування Зброй-

Гула Руслан Володимирович, кандидат історичних наук, старший викладач кафедри, Академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного, м. Львів.

Щурко Олена Михайлівна, кандидат політичних наук, доцент кафедри, Академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного, м. Львів.

© Гула Р.В., Щурко О.М., 2011

них Сил України тільки посилили цю негативну тенденцію. Виникає парадоксальна ситуація: суспільство виявляє високий рівень довіри до армії як особливого соціально-політичного інституту, адже за результатами соціологічних досліджень упродовж майже 20-ти років Збройні Сили України займають перші місця за ступенем довіри українського суспільства [2], проте одночасно виникає значний дисбаланс у цивільно-військових відносинах в Україні, оскільки рівень забезпеченості армії – один з найнижчих серед європейських держав. Тобто, з одного боку, суспільство висловлює Збройним Силам високий рівень довіри, а з іншого, держава не компенсує та не забезпечує достатнім ресурсом воєнну організацію держави, ядром якої є армія.

Потреба переходу на контрактну систему комплектування існує вже значний час і визначається керівництвом держави та Збройних Сил найбільш оптимальним напрямком здійснення реформ. Проголошений курс на перехід Збройних Сил України на принцип комплектування за контрактом до 2011 р. передбачав створення принципово нової армії із стовідсотковим заповненням посад строкової служби військовослужбовцями військової служби за контрактом. Однак недостатнє фінансове забезпечення, зміщення уваги у бік кількісного показника без урахування якісних характеристик, притаманних контингенту контрактників, недостатньо продумана система вирішення питань соціальної сфери та соціального забезпечення призвели до того, що масового набору професіоналів військової служби за контрактом не відбулося.

На нашу думку, зважаючи на основні суб'єктивні та об'єктивні чинники, стовідсоткове заповнення посад строкової служби у з'єднаннях Сухопутних військ та Повітряних Сил Збройних Сил України в результаті проведення експерименту 2005–2007 рр. можна вважати лише відносно вдалим, з урахуванням особливостей складної соціально-економічної ситуації у місцях дислокації об'єктів експерименту. Слід звернути увагу на те, що перехід значного числа військовослужбовців на контрактну основу в цих з'єднаннях не є гарантією того, що вони стануть військовими фахівцями.

Практика створення іноземних професійних армій свідчить, що поняттям “професіонал” позначають військовослужбовців, для яких військова служба стала основною

професією. Наприклад, у бундесвері військовослужбовець, який служить до 12 років, вважається контрактником, а понад 12 років – професіоналом.

В умовах сучасних українських армійських реалій професіоналом слід вважати військовослужбовця з відповідним високим рівнем освіти, який відслужив не менше одного терміну контракту.

П'ятирічний досвід формування армії за змішаним принципом комплектування свідчить про велику плинність категорії військовослужбовців військової служби за контрактом. Для розв'язання цієї проблеми, на нашу думку, доцільно розглянути питання насамперед ритмічного та достатнього фінансування процесу переходу армії на контрактну основу комплектування, а також наявності якісного комплектуючого контингенту армії.

Звичайно, в Україні як державі “перехідного типу, яка стоїть на шляху трансформаційних перетворень, в умовах світової фінансової кризи, важкого періоду проведення комплексу реформ в усіх сферах життя суспільства на сучасному етапі важко вирішити це питання в повному обсязі.

Однак позитивним, на наш погляд, є розуміння керівництвом держави та Міністерства оборони складності впровадження цього процесу з урахуванням економічних можливостей держави у більш реальних часових показниках. Згідно з положеннями Оборонного огляду, який був презентований українському суспільству в грудні 2010 р., питома вага військовослужбовців військової служби за контрактом має становити у 2015 р. – 80%, у 2025 – 90% [3]. Збільшення терміну переходу на контрактну основу комплектування, безумовно, відповідає сучасним реаліям розвитку економічних показників держави.

Для досягнення цих результатів, на нашу думку, слід уважніше прорахувати соціальну складову цього процесу. Не є таємницею, що сьогодні багато контрактників, які проходять службу у військах, після закінчення терміну першого контракту продовжувати його не хочуть. Одна з основних причин – розмір грошового забезпечення. Соціологічні опитування, досвід іноземних армій свідчать про те, що для ефективного залучення на військову службу за контрактом грошове забезпечення контрактника має перевищувати на 10–20% розмір середньої заробітної плати

в державі [4]. Зважаючи на ці розрахунки, слід визнати, що сучасний рівень грошового утримання контрактників не дозволяє в повному обсязі вирішувати питання залучення молоді до лав збройних сил.

Про стан вирішення квартирної проблеми годі й казати. Створення гуртожитків для контрактників дозволяє лише короткотерміново не розглядати цю болючу для всіх категорій військовослужбовців проблему. За таких умов важко собі уявити, яким чином можна залучити сімейних чоловіків на військову службу за контрактом.

Сучасний військовослужбовець військової служби за контрактом – це, як правило, 19–20-річний юнак, який ще не здатен прорахувати всі можливі наслідки вибору життєвого покликання. Причиною укладання контракту для багатьох з них є безробіття, відсутність можливості отримати освіту, низький рівень забезпечення соціальних гарантій у соціумі.

Досвід свідчить також про те, що сьогодні на військову службу за контрактом переважно йдуть аж ніяк не кращі представники сучасної молоді.

Основними причинами низької якості контингенту контрактників, на нашу думку, є:

- суттєво підірвана довіра до держави;
- значним чином втрачений виробничий, науково-технічний та людський потенціал країни;
- маргіналізація суспільної думки та соціальна апатія;
- соціальна деградація молоді (особливо з сільської місцевості та депресивних регіонів);

реставрація права на приватну власність, яка створила базу для виявів асоціальної поведінки, відповідно призвела до зростання рівня злочинності.

Наслідками цього стало те, що комплектування військових з'єднань та частин військовослужбовцями військової служби за контрактом не привело до зниження злочинності у Збройних Силах України. Навпаки, проглядається чітка тенденція збільшення кількості злочинів серед цієї категорії військовослужбовців.

Тому можна зробити висновок, що збільшення кількісного відсотка контрактників не розв'язує основної проблеми, а саме – якісного складу контингенту цієї категорії. Вважаємо, що слід звернути особливу увагу та акцентувати на категорії молодшого командира та системі його підготовки.

Відомо, що в сучасній українській армії складається така ситуація, що молодші командири строкової служби практично не відрізняються від солдатської маси за рівнем освіченості, особистісної культури, професійності та інших характеристик, які потрібні командирів для ефективного управління підлеглим особовим складом. Юридично вони начальники для рядових та матросів, але, на жаль, досвід військ свідчить про те, що сержантський склад не має практики керівництва людьми та, фактично, й авторитету. У випадку відсутності офіцерів вони не здатні підтримувати військову дисципліну, не повністю розуміють обов'язки військовослужбовців, які визначені Статутом Збройних Сил України, і наслідків, що виникають у разі порушення вимог основних документів, які регламентують діяльність військових підрозділів. Відсутність дієвого механізму дисциплінарного впливу з боку сержантського складу, який обмежений “зауваженням” та “доганою”, не дозволяє ефективно впливати на категорію солдатів-строковиків у плані зміцнення військової дисципліни та не сприяє зростанню авторитету молодших командирів. Створена система Рад сержантів набуває декларативного характеру, перетворюється на “мертвий орган”, який фактично не має реального впливу ні на сержантів, ні на коригування позиції командування. Спираючись на статистичні і емпіричні дані, можна стверджувати, що сержанти та солдати перетворилися в одну “казармену масу” з усіма її негативними виявами та правопорушеннями. У цій ситуації офіцерський склад ланки “взвод–рота” змушений цілодобово виконувати обов'язки сержантського складу.

Введення професійного сержантського корпусу сприятиме радикальному поліпшенню ситуації в армії. З цього приводу доцільно розглянути систему підготовки сержантського складу в збройних силах Республіки Казахстан [5].

У збройних силах Республіки Казахстан підготовка сержантів (сержанттар) і старшин (старшиналар) фактично ґрунтується на американському досвіді. Для Збройних Сил України цей досвід є цікавим прикладом органічного синтезу радянських військових традицій, національних особливостей незалежної держави та передових верифікованих розробок у галузі розбудови сучасної армії.

Сержанти та старшини казахської армії з 1996 р. проходять військову службу за контрактом, а їх питома вага становить 50% від усього особового складу. Відповідно до наказу Міністра оборони Республіки Казахстан № 119 від 15 травня 2001 р. “Про затвердження та введення в дію Положення про курси підготовки (удосконалення) сержантів контрактної служби збройних сил Республіки Казахстан” [6] сержанти проходять підготовку у кадетському корпусі. Кадетський корпус Міноборони Республіки Казахстан імені Шокана Уаліханова був створений указом президента Республіки Казахстан від 1 червня 1996 р. Термін навчання у корпусі становить 3 роки та здійснюється на базі 9-річної освіти. Після 2-х років навчання кадети складають військову присягу та підписують два контракти: перший – на один рік навчання; другий – на 5 років служби на сержантських посадах.

Підготовка сержантів має чітку шестирівневу систему: перші два рівні – по 2 місяці; третій рівень – 3 місяці; четвертий – 4 місяці; п’ятий і шостий рівні – по 6 місяців кожний.

Для підвищення рівня підготовки сержантського складу перед висуванням на вищу посаду на базі Військового інституту сухопутних військ проводиться щорічна курсова підготовка [6].

Після закінчення другого та наступних рівнів підготовки сержанти призначаються на штабні посади відповідної ланки. Після закінчення третього та наступних рівнів сержанти мають право на призначення на офіцерські посади з присвоєнням офіцерського звання.

Заслуговує на увагу принцип діалектичного поєднання системи навчання з удосконаленням організаційно-штатної структури сержантського складу Збройних Сил Республіки Казахстан.

До військових звань радянської доби було додатково введено наступну систему військових звань: сержанти 3-го, 2-го, 1-го класів, штаб-сержант, майстер-сержант. З 2006 р. введені відповідні посади головних сержантів збройних сил, командувань, видів та родів військ, бригад, полків, сержантів батальйонів, взводів.

На цей час ієрархія сержантського складу збройних сил Республіки Казахстан виглядає наступним чином:

майстер-сержант – головний сержант збройних сил Республіки Казахстан, головні сержанти видів;

штаб-сержант – начальник відділу сержантів комітету начальників штабів, головні сержанти родів військ, регіональних командувань;

сержант 1-го класу – сержанти дивізій, баз, бригад;

сержант 2-го класу – сержанти полків, батальйонів, дивізіонів;

сержант 3-го класу – сержанти рот, батарей;

старший сержант – сержанти взводів;

молодший сержант, сержант – командири відділень.

Таким чином, у збройних силах Республіки Казахстан здійснено формування вертикалі молодших командирів від командира відділення – до головного сержанта збройних сил, що створює перспективи для службового зростання в категорії контрактної служби, а також дає у перспективі можливість отримання офіцерських звань [7].

Одночасно вирішене питання системи грошового забезпечення. Так головний сержант збройних сил Республіки Казахстан після 15-ти років служби отримує заробітну платню більшу, ніж капітан, але дещо меншу, ніж майор.

Заслуговує на увагу система організації навчання сержантами особового складу. Сержанти бригад здійснюють планування та методичне керівництво підготовкою військово-службовців у батальйонах і контроль за рівнем виконання завдань з бойової підготовки. Сержанти батальйонів організують навчання сержантів рот, взводів і здійснюють контроль за проведенням занять сержантами у підрозділах.

Побудована система навчання дозволяє ефективно організувати процес бойової підготовки, виходячи з урахування особливостей формування підрозділів тільки із рядових одного призову та з однієї місцевості. Це дозволяє звести до мінімуму вияви нестатутних взаємовідносин та підготувати дієву основу мобілізаційного розгортання. Звільнення цілого призову не впливає на рівень боєготовності підрозділу. Наявність професійного сержантського складу дає змогу здійснювати короткотермінову підготовку наступного призову на достатньо високому рівні.

Варто зауважити, що за таких умов військово-політичне керівництво Республіки Казахстан не наголошує на обов'язковості повного переходу до професійної армії. На їхню думку, професіоналами повинні бути лише командири, особливо молодші командири.

Таким чином, в армії Казахстану підготовка корпусу професійних сержантів здійснюється у спеціалізованих військових навчальних закладах з урахуванням багаторівневої системи. Кожний рівень відповідає завданням, які має вирішувати відповідний сержантський склад. Багаторівнева система дозволяє здійснювати повноцінну військово-професійну підготовку для формування лідерських, професійних, методичних якостей сержантів.

Сформований інститут професійних сержантів та їх статус можна порівняти зі статусом українських молодших офіцерів. Молодші командири достатньо ефективно вирішують питання з організації індивідуальної підготовки військовослужбовців, їх виховання, підтримання у солдатському середовищі дисципліни та порядку.

На сучасному етапі розвитку та реформування Збройних Сил України, враховуючи позитивний досвід інших держав, слід наголошувати на необхідності використання та удосконалення змішаної системи комплектування.

Комплектування на основі загального військового обов'язку є необхідним на сучасному етапі насамперед для вирішення наступних завдань:

- підготовка масового професійного резерву для можливого використання у масштабних воєнних конфліктах;

- призов на строкову службу як важливий елемент консолідації нації та соціальної інтеграції представників різних етнічних та соціальних груп (особливо молоді);

- загальновійськовий обов'язок як ефективний чинник альтернативної служби на основі дешевого людського ресурсу, який забезпечує достатнє функціонування соціальних служб держави [8].

Важливим є й той факт, що армії на основі призову є "дешевшими" для держави, ніж професійні.

Таким чином, найбільш доцільним видається змішаний принцип комплектування, якого дотримуються більшість економічно розвинутих та політично стабільних держав світу.

На нашу думку, слід досліджувати можливість та перспективи створення комплексного нормативного документа для регламентації питань проходження служби сержантським складом, в якому доцільно уточнити порядок відбору та комплектування сержантських посад тільки військовослужбовцями військової служби за контрактом; проаналізувати

можливості удосконалення прав та обов'язків сержантського складу, упорядкування системи розподілу службового часу та часу на відпочинок; розглянути доцільність використання досвіду іноземних армій із застосування нової системи військових звань сержантського складу особливо в умовах ліквідації інституту прапорщиків-мічманів, що створить більш конкретизовану перспективу кар'єрного зростання військовослужбовців військової служби за контрактом.

Створення на базі видових ВВНЗ коледжів з підготовки сержантського складу є безумовно позитивним аспектом у системі підготовки професійного молодшого командира. На сучасному етапі реформування Збройних Сил України процес навчання у цих закладах знаходиться на стадії удосконалення навчальних програм та методів їх практичної реалізації.

На першому місці, безумовно, – проблеми якісного відбору кандидатів на посади сержантського складу. Для цього умови військової служби повинні бути привабливішими, ніж на ринку праці, соціальні гарантії військовослужбовців (сержантів) мали б демонструвати стійку тенденцію зрівняння з рівнем у цивілізованих високорозвинених світових державах.

Військовослужбовець військової служби за контрактом повинен бути впевнений у майбутньому, лише тоді в армію підуть кращі представники суспільства. Досягти цього можна тільки за умови реального підвищення розміру грошового утримання військовослужбовців, розширення пакету соціальних пільг, поліпшення житлових та культурно-побутових умов. Про це свідчить й іноземний досвід.

США після війни у В'єтнамі до якісної професійної армії йшли 12 років. Спочатку на військову службу за контрактом приходили люди, які були непридатні для цивільного життя, тобто соціально небезпечні категорії населення. Після введення пільг та збільшення грошового утримання поповнення почало набирати якісніших характеристик. Лише у 1982 р. армія США досягла необхідного якісного рівня військового контингенту.

Потрібно визнати, що для кваліфікованого спеціаліста в умовах цивільної діяльності існують привабливіші перспективи для кар'єрного та фінансового зростання, ніж на військовій службі за контрактом. На сучасному етапі розвитку Збройних Сил України необхідно суттєво підвищити

базові оклади військовослужбовців військової служби за контрактом, оскільки в усіх регіонах країни вона є нижчою за середню заробітну платню цивільного населення. Низький рівень доходів та відсутність мінімальних соціальних гарантій є основною причиною дострокового звільнення з військової служби за контрактом.

На жаль, поповнення військової організації держави людськими ресурсами на контрактній основі не відповідає потребам та завданням національної безпеки у сучасному глобалізованому світі. Рівень матеріального становища та доходів значної частини військовослужбовців залишають їх в числі малозабезпечених категорій громадян. Тому підтримання статусу військовослужбовця на достатньому рівні та посилення ефективності цивільно-військових відносин [9] повинні бути пріоритетними напрямками державної політики у сфері оборони та національної безпеки.

Висновки. Таким чином, формування професійного сержантського корпусу потребує вирішення комплексу питань організації бойової підготовки, зміни принципів організації внутрішньої служби, експлуатації озброєння та військової техніки, акцентуації пріоритетів соціального захисту людини у погонах як основної цінності життя та військового обов'язкового фундаменту для існування військової організації держави, яка відповідає сучасним реаліям.

1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://institute-gorshenin.ua/researches/29_Sostoyanie_ukrainskoy_armii.html.
2. Офіційний сайт УЦПД імені О. Разумкова [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.uceps.org/ukr/poll.php?poll_id=329; Офіційний сайт УЦПД імені О. Разумкова [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.uceps.org/ukr/poll.php?poll_id=170
3. Харитонов В. Облик украинской армии образца 2025 года / В. Харитонов // 2000. – 14 січня.
4. Вооружённые силы США / Сообщение Международного информационно-аналитического ТТ2 1 Тагента Washington ProFile [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.washprofile.org/ru/node/3527>., Bundesgesetz uber die Armee und die Militarverwaltung (Militargesetz) vom 3. Februar 1985 (Stand am 1. Mai 2007). – AS, 1995. – 4093.
5. Офіційний сайт Міністерства оборони Республіки Казахстан. – Режим доступу: <http://www.mod.gov.kz>.

6. Закон Республики Казахстан от 7 января 2005 № 29-3 “Об обороне и Вооружённых Силах Республики Казахстан” // Ведомости Парламента Республики Казахстан. – 2005. – № 1; Закон Республики Казахстан от 8 июля 2005 № 74-III ЗРК “О воинской обязанности и воинской службе” // Ведомости Парламента Республики Казахстан. – 2005. – № 14.
7. *Литовкин В.* Господа офицеры, господа солдаты: Казахстан хочет строить свою армию по лучшим зарубежным лекалам // Военно-промышленный курьер. – 2007. – 17–23 января. – № 2 (168); Лоновенко А. Солдатами не рождаются // Казахстанский общ.-полит. еженед. “Страна и мир”. – 2005. – 7 октября. – № 40 (125).
8. *Гацко М.Ф.* Правовое обеспечение строительства Вооружённых Сил Российской Федерации / М.Ф.Гацко. – М.: Флинта; Наука, 2008. – 342 с.
9. Закон Украины “Про демократичний цивільний контроль над воєнною організацією і правоохоронними органами держави” // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 46.

Надійшла до редколегії 05.10.2011 р.

Рецензент: *І.М. Томюк*, кандидат історичних наук, доцент, Львівський університет бізнесу та права, м. Львів.

Гула Р.В., Щурко Е.М.
ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СЕРЖАНТСКОГО КОРПУСА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ УКРАИНЫ: АНАЛИЗ ИСТОРИЧЕСКОЙ ПЕРСПЕКТИВЫ

Проанализировано современное состояние функционирования сержантского состава Вооруженных Сил Украины. Освещены исторические перспективы роли и места младших командиров в современных условиях реформирования Вооруженных Сил.

Ключевые слова: сержант, военная реформа, профессиональная армия.

Hula R., Shchurko O.
FORMATION PROFESSIONAL SERGEANT CORPS IN THE REFORMAND DEVELOPMENT OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE: ANALYSIS HISTORICAL PERSPECTIVE

The contemporary state of operation of NCO in the Armed Forces of Ukraine. The known historical perspectives of the role and place of junior commanders in modern terms of reforming the Armed Forces.

Key words: sergeant, military reform, professional army.