

**Горгола Е.В.**

*Доктор экономических наук, профессор*

**Кваша В.А.**

*Кандидат экономических наук, доцент*

### **О необходимости создания системы подготовки гражданского персонала ВС РФ**

*Рассмотрены проблемы создания системы подготовки гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации*

Масштабные реформы, связанные с приданием нового облика Вооруженным Силам, на первом этапе были связаны, в основном, с сокращением как самой армии, так и ее офицерского состава. Дальнейшее их продолжение неизбежно диктует структурные изменения, которые бы логически завершили эти преобразования и привели к существенным результатам. Учитывая, что современный характер боевых действий, все более носит характер противоборства систем управления вооружениями и группировками войск, неизмеримо возрастают требования не только к военным, но и к гражданским специалистам, организации их взаимодействия. Как справедливо отмечает академик А.Кокошин «...Управленческий компонент революции в военном деле часто упускается из виду как аналитиками, так и практическими руководителями. Между тем он приобретает особенно важное значение, хотя бы в силу постоянно усложняющегося характера современного боя, операции и происходящих «парадигматических сдвигов» в формах и способах ведения боевых действий».(3)

В связи с этим, нам хотелось бы привлечь внимание руководства Вооруженных Сил к проблеме, которая неизбежно обострится в недалеком будущем – наличие высококвалифицированного, мотивированного и мобильного гражданского персонала. В том, что эта категория лиц должна отвечать самым высоким требованиям нет сомнения. Вопрос состоит в том, как этого состояния достичь и каким образом его поддерживать?

Одним из путей решения такого вопроса может стать формирование полноценной инновационной системы управления гражданским персоналом МО РФ и всей военной организации государства. В данном случае мы сознательно применяем термин «управление персоналом», так как иные, в частности «привлечение персонала», «использование

персонала» не охватывает, по-нашему мнению, всего спектра требуемых отношений.

Важнейшим элементом системы управления любым персоналом является организация его подготовки. Эту проблему в части военных специалистов большинство государств решает различными способами: либо через систему поступления на военную службу добровольно, либо по призыву, либо путем их сочетания. В этих целях создана и функционирует система подготовки таких специалистов в виде высших военных образовательных учреждений.

Однако вертикаль современной системы военного управления должна пронизывать все уровни и стороны военной организации, быть оптимальной в любом звене. Учитывая это, в РФ, наряду с имеющейся системой подготовки военных кадров, в экспериментальном порядке пошли на создание нового типа образовательных программ для младших военных специалистов – профессиональных сержантов. Такая подготовка развернута на базе военного образовательного учреждения в Рязани и охватывает период 3 года 10 месяцев. Другим примером служит создание системы президентских кадетских корпусов, разворачиваемых также на базе некоторых расформируемых военных образовательных учреждений.

Необходимость создания системы подготовки гражданского персонала ВС РФ в современных условиях обусловлена, на наш взгляд несколькими существенными причинами.

Во-первых, в связи с приданием нового облика ВС РФ резко возрастает количество должностей, замещаемых гражданским персоналом, и в перспективе это количество уменьшаться не планируется. По оценке МО РФ, прежнее количество гражданского персонала – 600 тыс.чел. должно возрасти еще примерно на 15-20%. В эту оценку не входят гражданские организации, с которыми МО



РФ намерено по конкурсу заключать договоры на обслуживание инфраструктуры Вооруженных Сил. Если же это количество дополнительно включить в обслуживающий персонал, то, по нашему мнению, соотношение военнослужащих и гражданского персонала может достигнуть, соответственно, 1:1,2–1,5.

Гражданские специалисты должны прийти в самые различные сферы обеспечения жизнедеятельности Вооруженных Сил. Процесс этот не нов. Достаточно взглянуть на сложившуюся практику в армиях многих развитых государств. Там, привлечение гражданских специалистов к обеспечению функционирования военной организации происходит как в персональном порядке, так и через заключение контрактов с целыми частными коммерческими организациями на условиях аутсорсинга. Об этом указывают целый ряд российских военных экспертов, в частности академик А.Кокошин /2/, профессор С.Викулов /8/, профессор Е.Горгола /6/, генерал-лейтенант Н.Уваров и другие. В частности, Н.Уваров отмечает, что речь идет не просто об увеличении представителей фирм-разработчиков систем вооружения, к чему там давно привыкли – «...в руки частных компаний стали передаваться отдельные составляющие тылового, технического и оперативного обеспечения, боевой и оперативной подготовки»./7/. Следует сразу же подчеркнуть, что такой шаг, среди многих прочих условий, был связан с имеющейся многолетней практикой совместных усилий по организации взаимодействия государства и частного бизнеса в военной сфере. В России такая практика только начинает складываться. Вот почему так важно сразу же заложить в основу будущего механизма частно-государственного взаимодействия в военной области его основополагающие принципы, организацию, инструменты.

Во-вторых, средний возраст гражданского персонала ВС РФ намного превышает 35–40 лет, ввиду того, что эти должности, как правило, комплектуются военнослужащими, уволенными с военной службы. Однако этот способ в настоящее время базируется на одномоментном высвобождении определенного количества увольняемых в запас. В связи с этим возникает как минимум несколько

вопросов: где брать новых работников, когда данные специалисты начнут выходить на пенсию? А каков средний возраст большинства набираемых ныне гражданских специалистов? Каким образом повышать их компетенции? Как подобрать специалиста, знающего специфику военной организации? Кто из гражданских специалистов будет участвовать в боевых действиях и как они себе это представляют? В каких регионах страны такие специалисты будут выполнять свои обязанности и т.д.? Без ответа на эти вопросы невозможно будет создать действительно эффективную систему управления военной организацией государства.

Другим известным способом привлечения гражданского персонала является использование возможностей рынка труда. Он активно используется в некоторых странах, например в США, где по всей стране развернуто более 10 тысяч вербовочных пунктов. Однако и там данный способ не всегда может удовлетворить полностью потребности в квалифицированном персонале, особенно в периоды эскалации вооруженных конфликтов.

У нас пока не сложилось такой развитой системы найма специалистов, а ход реализации Федеральной целевой программы «Совершенствование системы комплектования должностей сержантов и солдат военнослужащими, переведенными на военную службу по контракту, и осуществление перехода к комплектованию должностей сержантов (старшин) Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, а также матросов плавсостава Военно-Морского Флота военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (2005–2015 годы)» пока дал отрицательный результат, о чем недавно заявил начальник Генерального Штаба ВС РФ генерал армии Н.Макаров. Поэтому преимущество в виде привлечения опытного персонала нивелируется кратким сроком пребывания такого персонала на должностях, замещаемых гражданским персоналом. А отсутствие перспективы карьерного роста снижает мотивацию персонала и его инновационный потенциал.

В-третьих, существующая нормативная база, регламентирующая управление гражд-

данским персоналом, не в полной мере отвечает инновационному характеру происходящих изменений в ВС РФ, так как даже в Военной доктрине РФ, принятой в 2009 году, никаких упоминаний о гражданском персонале ВС РФ, его задачах, способах подготовки и применения не имеется.

В-четвертых, существующая система привлечения гражданского персонала в ВС РФ недостаточно конкретно обосновывает набор компетенций, которыми должен обладать соответствующий кандидат. Например, как указано на сайте МО РФ, Центральное управление ракетного топлива и горючего МО РФ, объявило конкурс на замещение вакантных должностей руководителей федеральных государственных унитарных предприятий (оборонных заводов). Оно же выдвинуло и квалификационные требования к кандидатам на такие высокие посты. Суть их заключается в следующем: «высшее профессиональное образование, опыт работы в аналогичной сфере, опыт руководящей должности не менее трех лет и знание ПК на уровне пользователя»! Очевидно предполагается, что этого должно хватить для такой высокой должности /4/.

В-четвертых, на наш взгляд, недостаточное внимание уделяется планомерной и регулярной переподготовке гражданского персонала военной организации, а сама система нуждается в кардинальной модернизации. Так, по итогам выполнения Плана повышения квалификации государственных гражданских служащих МО РФ в 2008 г. и выполнения задач, сформулированных в рамках Стратегии социального развития ВС РФ, Департамент государственной гражданской службы констатировал, что свою квалификацию за год повысили только 257 государственных гражданских служащих МО РФ /9/. Если соотнести это количество с общим числом имеющегося гражданского персонала, напомним – около 600 тыс.чел., то окажется, что данная переподготовка ничего не решает и ни на что ни влияет.

В-пятых, создаваемые инфраструктурные субъекты, например ОАО «Оборонсервис», и его дочерние организации, не включают в число своих приоритетных задач подготовку гражданских специалистов. Так, в Уставе ОАО «Оборонсервис» подробно расписаны

все возможные виды деятельности, которые собирается осуществлять данная организация, включая «...оказание услуг по воспроизведению аудиовизуальных произведений и фонограмм, ...деятельность ресторанов и кафе...» /5/, вот только подготовка и переподготовка специалистов там отсутствует. Справедливости ради, следует отметить, что одна из дочерних структур – ОАО «Ремвооружение» рискнула включить в свой Устав организацию работы курсов повышения квалификации, но только лишь для специалистов инженерно-технического состава и производственных рабочих.

В-шестых, в существующей системе государственных образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования отсутствуют специфические программы подготовки по организации бюджетного учета, техническому обслуживанию военного самолета и т.д. без которых невозможно подготовить высококвалифицированного специалиста в оборонной сфере.

В-седьмых, тенденции развития военной организации развитых стран таковы, что гражданские специалисты все больше принимают участие в боевых действиях. Отсюда следует, что крайне необходимо упреждительным образом создавать систему нормативных положений в виде законных и подзаконных актов, детализирующих механизм участия гражданских специалистов в локальных вооруженных конфликтах и их последующей реабилитации.

По-нашему убеждению, будущая инновационная система подготовки гражданского персонала (СПГП) ВС РФ должна базироваться на следующих принципах:

во-первых, такая система должна обеспечивать воспроизводство гражданских специалистов, то есть набор, подготовку и переподготовку, использование в условиях любой обстановки;

во-вторых, она должна иметь оптимальный уровень затрат;

в-третьих, СПГП должна иметь возобновляемые ресурсы для своего развития и совершенствования, соответствия самым современным стандартам;

в-четвертых, СПГП должна быть сформирована в относительно короткие сроки;



в-пятых, СПП должна быть конкурентоспособной, как минимум, на внутреннем рынке труда;

в-шестых, должна органично вписываться в создаваемую перспективную систему военного образования и науки.

Следуя этим принципам, мы видим одним из наиболее реалистических способов создания такой системы – это использование некоторых имеющихся военных образовательных учреждений для подготовки гражданского персонала ВС РФ. Это могут быть учреждения, которые готовили ранее военных специалистов боевого, тылового и финансового обеспечения.

Однако, если эти учреждения будут полностью на бюджете Министерства обороны, то ничего, кроме приращения расходов мы не получим. Поэтому, предлагается облечь такие структуры в форму автономных бюджетных учреждений, которые были бы учреждены Министерством обороны РФ, имели бы относительно высокий статус самостоятельности и использовали получаемый доход в целях повышения качества предоставляемых образовательных услуг.

Такая форма позволит обойтись минимумом проблем с имуществом учреждения при реорганизации и сделает возможным относительно быстрое включение в процесс подготовки гражданских специалистов.

Источниками доходов такого учреждения могут быть как полностью, так и частично платный набор на очный курс обучения, который может быть разным, в зависимости от предыдущего уровня подготовки; организация дополнительной переподготовки гражданского персонала; проведение научных исследований в различных сферах системы управления ресурсным обеспечением, а также иные разрешенные виды деятельности.

В этих целях возможно создание нескольких Центров подготовки гражданского персонала:

- инженерно-технического;
- тылового;
- финансово-экономического.

Возрастной диапазон кандидатов на обучение, по-нашему мнению, мог бы колебаться от 18 до 30–35 лет.

В качестве предполагаемых вариантов сроков обучения можно предложить следующие:

- с учетом имеющегося высшего образования – 3 года;
- с учетом имеющегося военного образования 2 года;
- для лиц, не имеющих высшего образования – 5 лет;
- для имеющих среднее-специальное образование – 3,5 года.

Сроки переподготовки могли бы варьироваться от 3 месяцев до 1 года, что позволило бы на деле создать систему непрерывной подготовки гражданского персонала ВС РФ.

Возможные сомнения скептиков по поводу недостатка кандидатов следует развеять разработкой и принятием нормативной базы, которая бы гарантировала использование по специальности, регламентировала бы полный цикл воспроизводства гражданского персонала военной организации от момента поступления до момента увольнения, права и обязанности государства и работника по контракту, карьерный рост, конкурентный уровень оплаты труда.

Следует подчеркнуть, что необходимо обязательно продумать вопросы освобождения такого гражданского специалиста от военной (альтернативной) службы, прохождение службы в резерве, личностных и профессиональных требований к кандидатам на учебу, их компетенции на последующую деятельность, сроки и условия заключения и расторжения контрактов и т.д.

В качестве варианта можно предложить следующее название Федерального закона – «О гражданской службе в ВС РФ». Термин «прохождение», на наш взгляд, следовало бы исключить, так как данный нормативный акт должен содержать регламент поступления (принятия), прохождения службы, увольнения, возможного последующего принятия на службу, период нахождения такого специалиста в резерве, особенностей использования его в мирное и военное время.

Проведение эксперимента возможно, на наш взгляд, под эгидой ГУК МО РФ. А в качестве объектов пилотного проекта – привлечь несколько ныне действующих военных образовательных учреждений: технического, тылового, финансового.



Переход к новой модели обучения гражданского персонала можно апробировать на базе ВУ (филиал, г. Ярославль), впоследствии развернув здесь Центр финансово-экономической подготовки гражданского персонала МО РФ. Отметим, что ВУ (филиал, г. Ярославль), как образовательное учреждение, обладает современной информационной и учебно-материальной базой, рассчитанной на одновременное обучение до 2000 специалистов.

Профессорско-преподавательский состав насчитывает 20 докторов наук, 131 кандидата наук, большое количество профессоров и доцентов. Оно имеет мощный научный потенциал: в открытом и закрытом диссертационных советах за последние 10 лет защищено 4 докторских и 91 кандидатская диссертация, подготовлен в адъюнктуре 41 специалист высшей квалификации, выполнено более 150 НИР. Только за последние 5 лет было издано 36 монографий, 19 учебников, 33 учебно-методических пособия, используемых не только в региональных учебных заведениях, но и вузах гг. Москва и Санкт-Петербург, функционируют 19 научных школ, объединяющих исследователей вопросов военной и гражданской проблематики.

Многие специалисты и преподаватели до сих пор испытывают трудности с устройством на работу и могут быть очень полезны.

В качестве примерного перечня экономических специальностей гражданского персонала, на наш взгляд, следовало бы указать такие, как:

- специалисты по ведению конкурсно-контрактной работы в войсках;
- специалисты по управлению финансово-экономическим обеспечением (округ – командование – бригада);
- персонал РКЦ (возможно ПУ) ЦБ РФ в особых условиях;
- специалисты контрольно-ревизионной работы;
- специалисты по управлению социально-экономическим развитием ВС РФ (видов, родов войск – округ – командование);
- специалисты в области военно-экономического анализа и ценообразования на продукцию военного назначения;
- специалисты – главные бухгалтера (бухгалтера) войсковых частей и соединений;
- специалисты по оценке имущества;

– специалисты-менеджеры по управлению подрядными организациями в сфере оказания услуг воинским частям, организациям и учреждениям;

- специалисты-исследователи в области финансово-экономического обеспечения войск;
- специалисты-экономисты по организации контрактной службы в резерве и другие специальности в соответствии с требованиями МО РФ.

Аналогичный примерный перечень может быть составлен и для технических и тыловых специальностей соответствующих образовательных учреждений.

Сам процесс создания Центра следует разделить на два этапа. На первом из них, в течение одного года, возможно сформировать две группы факультетов из имеющихся и вновь создаваемых:

- бюджетные;
- внебюджетные.

В число бюджетных факультетов возможно включить:

- №1 – Военно-финансовый, который осуществляет доучивание курсантов, заключивших контракт с МО РФ в прошлом периоде, а в последствии будет расформирован;
- №2 – Факультет подготовки гражданского персонала МО РФ;
- №3 – Специальный факультет;
- №4 – Факультет подготовки гражданского персонала для силовых ведомств;
- №5 – Факультет повышения квалификации гражданского персонала;
- №6 – Факультет переподготовки офицерского состава, увольняемого в запас;
- №7 – Факультет заочного обучения.

Ко внебюджетным (платным) факультетам можно будет отнести:

- №8 – Подготовка бакалавров по специальности «Финансы и кредит»;
- №9 – Подготовка бакалавров по специальности «Расчетно-кассовое и кредитно-расчетное обслуживанию банковской деятельности»;
- №10 – Подготовка бакалавров по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» для коммерческих и бюджетных организаций;
- №11 – Факультет дистанционного обучения по всем специальностям;
- №12 – Факультет дополнительных образовательных программ.

Кроме названных факультетов, в составе Центра ФЭПП МО РФ возможно включить имеющиеся на сегодняшний день адъюнктуру (аспирантуру) и докторантуру.



Слушатели, прошедшие полный курс обучения, могли бы получать воинское звание «лейтенант запаса», заключать контракт на осуществление гражданской службы в силовых ведомствах по экстерриториальному признаку. Такая система позволила бы исключить негативные колебания рынка труда и гарантированно обеспечить высококвалифицированными кадрами все уровни военного управления.

На втором этапе, используя средства госзаказа и дополнительно полученные от внебюджетной деятельности, возможно создание других уровней подготовки и деятельности:

– Финансово-экономический колледж, для подготовки среднего гражданского персонала.

Развитие Центра невозможно без создания мощной исследовательской базы, включение в которую некоторых НИИ оборонного значения, позволило бы объединить некоторые оборонные научные учреждения в мощную инновационную структуру.

Предлагается сформировать следующие структурные научные подразделения (научно-исследовательские отделы):

- а) проблем экономики Вооруженных сил (военной организации страны);
- б) военно-научной информации по экономике и финансам;
- в) проблем финансов ВС РФ (военной организации страны);
- г) автоматизации финансово-экономических процессов;
- д) финансово-экономической экспертизы;

е) военно-экономической безопасности и прогнозирования;

ж) трансфера военно-экономических технологий.

В составе таких отделов могли бы функционировать целевые лаборатории, осуществляющие прикладные и фундаментальные оборонные исследования.

Это позволило бы, по нашему мнению, создать мощную научно-учебную структуру, которая будет, в большей степени, функционировать на принципах самокупаемости, выполнять различный объем государственного заказа по подготовке гражданского персонала, проводить в интересах Совета Безопасности, МО РФ, других силовых ведомств разнообразные научные исследования, осуществлять трансфер инноваций, прогнозировать состояние военной безопасности страны.

По нашему мнению, такой вариант создания системы подготовки гражданского персонала ВС РФ позволил бы при минимуме затрат и в кратчайшие сроки создать перспективную систему, которая бы имела государственные и частные стимулы для развития и обеспечивала высокое качество подготовки современного гражданского специалиста, что действительно способствовало бы оптимальному решению одной из важнейших задач развития военной организации, отраженной в Военной доктрине РФ – «... совершенствования военно-экономического обеспечения военной организации на основе рационального использования финансовых, материальных и иных ресурсов» /1/.

#### Список использованных источников

- 1 Военная доктрина РФ. Утверждена Указом Президента РФ от 5 февраля 2010 г. №146.
- 2 Кокошин А.А. О революции в военном деле в прошлом и настоящем. – М.: ЛЕНАНД, 2006.
- 3 Кокошин А.А. Инновационные Вооруженные силы и революция в военном деле: краткий очерк. – М.: ЛЕНАНД, 2009.
- 4 О проведении МО РФ конкурса на замещение вакантных должностей руководителей федеральных государственных унитарных предприятий //www.mil.ru|info|20197|57084|index.shtml.
- 5 Приложение к Приказу МО РФ от 2009 г., №759.
- 6 Совершенствование ресурсного обеспечения военной безопасности государства / Под ред. Е.В. Горголы. – М.: ВУ, Ярославль: ЯВФЭИ, 2006.
- 7 Уваров Н.М. Частный бизнес на службе военных ведомств: по опыту основных зарубежных стран. – М.: Едиториал УРСС, 2009.
- 8 Экономика военного строительства : новая парадигма / Под ред. С.Ф. Викулова, Г.А. Лавринова. – Ярославль: изд-во ООО «Литера», 2008.
- 9 Итоги выполнения Департаментом государственной гражданской службы МО РФ Плана повышения квалификации государственных гражданских служащих МО РФ в 2008 г. и задач, сформулированных в рамках Стратегии социального развития ВС РФ //www.mil.ru|849|14845|59720|index.shtml

