(cc) BY

Мусаилов Георгий Рубенович
юрисконсульт
Ольховская Анастасия Станиславовна
экономист
ФКУ «Центральный военный клинический госпиталь им. П.В. Мандрыка»
Министерства обороны РФ
г. Москва

СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАДРОВЫХ ОРГАНОВ

Аннотация*: в статье показывается, как деятельность кадровых органов обеспечивает поддержание боеспособности и боеготовности Вооруженных сил, называются факторы, влияющие на качество этой деятельности.*

Ключевые слова*: кадровое обеспечение, кадровые органы, боеспособность, боеготовность, кадровая работа, эффективность деятельности, личные качества, профессиональные качества.*

Кадровое обеспечение военной организации государства имеет свою внутреннюю систему, содержание которой определяется спецификой задач, возложенных на федеральные органы исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба, и направлено на качественное и количественное укомплектование личным составом органов управления, соединений и воинских частей [1].

Вооруженные силы, являющиеся основой военной организации страны, предназначены для решения задачи защиты независимости и территориальной неприкосновенности страны от вооруженной агрессии извне, что, с точки зрения национальной безопасности, является предметом первостепенной заботы государства наряду с политической стабильностью, целостностью государства, экономической безопасностью и внешнеполитическими приоритетами.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Основным свойством, по которому определяется соответствие Вооруженных сил своему предназначению, является способность вести боевые действия в любых, самых сложных условиях обстановки, то есть их боеспособность. В то же время для военно-медицинских организаций важной является не только их боеспособность, но и более строгая характеристика, а именно способность их организовать медицинское обеспечение войск с началом боевых действий практически немедленно с возникновением угрозы применения противником ядерного оружия, то есть их боеготовность.

Боеспособность войск в общем случае определяется их укомплектованностью военными кадрами (личным составом), обеспеченностью вооружением и военной техникой (ВВТ), средствами боевого управления и связи, техническим состоянием, наличием необходимых запасов материальных средств (ЗМС), боевой выучкой военных кадров и личного состава, бдительностью, организованностью, морально-психологическим состоянием, состоянием воинской дисциплины и несением боевого дежурства (боевой службы) [2].

Очевидно, что деятельность кадровых органов опосредованно влияет на боеспособность войск через укомплектованность военными кадрами, а также морально-психологическое состояние, квалификацию и профессиональную подготовленность военных кадров. Очевидно также, что укомплектованность военными кадрами, без учета их профессиональной подготовленности и соответствия их квалификационным требованиям не может отвечать требованию обеспечения высокого уровня боеспособности, так как при условии комплектования Вооруженных сил военными кадрами с низкой квалификацией, то есть с низким образовательным (общим, специальным и военным) уровнем и слабо подготовленными в профессиональном отношении, нельзя говорить о высоком уровне боевой способности частей, соединений и войск в целом. Это положение применимо к военно-медицинским организациям в полном объеме.

Под военными кадрами, согласно [1], следует понимать военнослужащих, проходящих службу по контракту, и в первую очередь офицеров и прапорщиков. Поддержание укомплектованности войск и ОУ военными кадрами на требуемом

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

уровне является одной из важнейших задач командующих (командиров, начальников) и кадровых органов всех уровней управления и решается в результате их совместной работы. При этом деятельность командиров (начальников) носит, в основном, организационный характер в то время, как деятельность кадровых органов носит непосредственно исполнительский характер и заключается в планировании, организации и ведении кадровой работы с офицерами и прапорщиками.

Таким образом, основным предназначением кадровых органов является поддержание укомплектованности войск и органов управления военными кадрами на требуемом уровне. Исходя из этого, кадровым органам Вооруженных сил приходится решать следующие задачи [3]:

– проведение анализа укомплектованности органов военного управления соединений и частей, разработку предложений по поддержанию их качественной и количественной укомплектованности на установленном уровне; контроль укомплектованности частей и подразделений, несущих боевое дежурство, офицерами и прапорщиками и организация при необходимости их перераспределения;

– изучение деловых и морально-психологических качеств офицеров и прапорщиков, подготовка предложений по дальнейшему прохождению ими военной службы;

– планирование и проведение мероприятий по восполнению некомплекта офицерского состава и прапорщиков;

– составление и корректировка перспективных планов подбора и расстановки офицерских кадров; подготовка предложений по использованию офицеров и прапорщиков, высвобождающихся при осуществлении организационных мероприятий;

– накопление резерва кандидатов на выдвижение и подготовку предложений по назначению их на альтернативной, конкурсной основе на вышестоящие должности;

– проведение мероприятий по изучению, отбору и переводу офицеров и прапорщиков из других видов ВС РФ для укомплектования вакантных должностей

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

в военно-медицинских организациях, независимо от их видовой принадлежности.

В целом основная нагрузка по поддержанию укомплектованности войск и ОУ военными кадрами на требуемом уровне ложится на кадровые органы, от эффективности деятельности которых зависит боеспособность, а следовательно, и боеготовность войск и органов управления.

Степень влияния деятельности кадровых органов на боеспособность войск, то есть эффективность этой деятельности, может быть выражена как соотношение численности военных кадров, отвечающих требуемым качествам, к общей численности военных кадров Вооруженных сил в целом или за некоторый период времени:

$$Q = \frac{N^{+}}{N} 100\%, \quad (1)$$

В качестве критерия эффективности деятельности кадровых органов может служить условие

$$Q^{+} \geq Q^{+}{}_{mp,}, \quad (2)$$

где Q^{+} – процент подобранных и назначенных военных кадров, отвечающих заданным условиям, а $Q^{+}{}_{mp}$ – требуемый процент военных кадров, отвечающих заданным условиям.

Эта эффективность определяется рядом факторов, наиболее важными из которых являются качественные характеристики самих кадровых работников и обеспеченности деятельности кадровых органов [5].

В качестве факторов, оказывающих наиболее существенное влияние на эффективность деятельности кадровых органов как в целом в Вооруженных силах, так и в военно-медицинских организациях, в работе выделены два: количество и качество самих кадровых работников, то есть укомплектованность кадровых органов, а также деловые, профессиональные и морально-психологические качества работников; обеспеченность деятельности кадровых органов – организационно-правовая, информационная, материально-техническая, финансовая и др. Вместе с тем не отрицается влияние на рассматриваемую эффективность других

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

факторов, например экономического, образовательного уровня в стране, военно-политической обстановки и других сложившихся на определенный момент времени условий, однако в рамках данной работы они не рассматриваются.

С учетом сказанного эффективность деятельности кадровых органов (Q) может быть представлена символически как функция от количества и качества кадровых работников (G) и от обеспеченности деятельности кадровых органов (E), то есть

$$Q = f\,(G,E), \quad (3)$$

Влияние количественной укомплектованности кадровых органов должностными лицами проявляется в зависимости от количества работы, приходящейся на каждого работника, и ресурса времени, отведенного на ее выполнение. Очевидно, что негативное влияние этого фактора может проявляться при низкой организации деятельности и при необоснованном ее нормировании. В современных условиях сложность решаемых кадровых задач требует максимальной укомплектованности кадровых органов. Наличие даже одной вакантной должности в кадровом органе объединения, а тем более и соединения приводит к резкому возрастанию нагрузки на должностных лиц.

Опыт кадровой работы показывает, чем выше уровень управления, тем больше объем работы по направлениям и тем больше специализация должностных лиц. Так, например, если в отделе кадров общевойсковой армии в направлении на соединения работает по одному человеку, то в управлении кадров ОСК за каждой армией закреплены по два-три человека, которые в случае необходимости могут заменить друг друга. Поэтому отсутствие в отделе кадров одного или двух направленцев на соединения приводит к резкому возрастанию объема работы для остальных должностных лиц и, как следствие, снижению эффективности деятельности отдела кадров в целом. Таким образом, поддержание собственной укомплектованности на требуемом уровне является одной из важнейших задач, решаемых кадровыми органами [4].

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Влияние на рассматриваемую эффективность качеств должностных лиц кадровых органов проявляется через их компетентность, добросовестность, оперативность в работе, ответственность за выполненную работу и ее результаты.

Следует отметить, что если влияние количественного фактора сравнительно просто можно регулировать изменением штатного состава кадровых органов, то для обеспечения положительного влияния качественного фактора необходимо уметь оценивать качества (качественные характеристики) должностных лиц кадровых органов соответствии с предъявляемыми к ним требованиями. Хотя в настоящее время существуют различные способы оценки качества управленческого персонала, не существует сколь-нибудь определенной методики оценки качества должностных лиц кадровых органов, в связи с чем авторы ставят задачу разработки такой методики.

Влияние обеспеченности деятельности кадровых органов на эффективность их деятельности выражается, по мнению авторов, в первую очередь, во влиянии организационно-правовой, информационной, материально-технической, финансовой и другой обеспеченности этих органов.

Информационное обеспечение работы кадровых органов представляет собой совокупность реализованных решений по объему, размещению и формам организации информации, циркулирующей в кадровом органе при его функционировании. Оно включает оперативную информацию, нормативно-справочную информацию и различные системы документации (унифицированные, специальные и другие).

Материально-техническое обеспечение подразумевает, прежде всего, обеспечение кадровых органов компьютерами и оргтехникой, канцелярскими принадлежностями и другими материальными и техническими средствами, необходимыми в работе должностных лиц.

Возможности довольствующих органов в настоящее время позволяют решать вопросы материального обеспечения своевременно и качественно. Эффективность деятельности кадровых органов при использовании технических

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

средств обеспечивается как за счет повышения производительности труда должностных лиц, так и, что значительно важнее, за счет использования более полной и точной информации при решении кадровых задач.

Вопросы финансового и других видов обеспечения оказывают достаточно сильное влияние на эффективность деятельности кадровых органов. Не зря материальное стимулирование также является одним из основных экономических методов управления. Безусловно, военнослужащие, своевременно получающие денежное, вещевое и продуктовое довольствие, медицинскую помощь и обеспечены жильем, будут более качественно исполнять свои должностные обязанности по сравнению с необеспеченными (не полностью обеспеченными) военнослужащими при равных с ними способностях и возможностях. Трудно назвать профессионалом человека, голова которого занята не тем, как качественнее исполнять свои должностные обязанности, а решением более важных для него проблем: где жить, на что жить, как выжить. Вполне естественно, что эффективность деятельности такого должностного лица будет невысокой.

Таким образом, кадровые органы Вооруженных сил, являясь одним из основных элементов системы кадрового обеспечения, оказывают непосредственное влияние на боеспособность войск посредством поддержания на должном уровне их количественной и качественной укомплектованности.

При этом основное влияние на эффективность деятельности кадровых органов оказывают качества их должностных лиц, а также обеспеченность кадровых органов необходимыми видами ресурсов: людскими, информационными, материально-техническими, организационно-правовыми, финансовыми и другими.

Список литературы

1. Барабанов В.В. Военная реформа в России в период гражданской войны и военной интервенции: историко-правовой аспект [Текст]: дис. … канд. юрид. наук / В.В. Барабанов. – СПб., 2000. – 207 с.

2. Батюк Г.П. Конституционно-правовые основы военной службы и комплектования Вооруженных сил Российской Федерации [Текст]: дис. … канд. юрид. наук / Г.П. Батюк – М., 2003. – 206 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. Сингилевич Д.А. Комплектование Рабоче-крестьянской Красной Армии военно-медицинскими кадрами в довоенный период (1917–1941): историко-правовой аспект / Д.А. Сингилевич, Г.Р. Мусаилов // Военное право. – 2017. – №5 (45). – С. 117–122.

4. Сингилевич Д.А. Формирование правовых основ комплектования вооруженных сил Советской Республики во время гражданской войны и военной интервенции / Д.А. Сингилевич // Военное право. – 2017. – №2 (42). – С. 39–46.

5. Кудашкин А.В. Военная служба и военнослужащий в Российской Федерации: конституционно-правовое исследование [Текст]: моногр. / А.В. Кудашкин; ВУ. – М., 2001. – 166 с.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)