«Независимое военное обозрение»
№ 010 (84) от 13 марта 1998 г., Полоса 1

ДОБРОВОЛЬЧЕСКИЕ ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ: АМЕРИКАНСКИЙ ОПЫТ И РОССИЙСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

При всем различии в положении двух государств их представители вполне могут найти общий язык

Сергей Сокут

В январе 1998 г. в Москве состоялся российско-американский семинар «Переход к комплектованию вооруженных сил на добровольческой основе: опыт России и США». Его организаторами выступили с российской стороны — «Независимое военное обозрение» при содействии Совета по внешней и оборонной политике, с американской — Центр взаимодействия военных и гражданских организаций при Адъюнктуре ВМС США (г. Монтерей, шт. Калифорния) при поддержке аппарата военного атташе США в России.

От военного ведомства России в семинаре приняли участие представители Главного организационно-мобилизационного управления (ГОМУ) Генерального штаба, ряда главных управлений МО РФ (кадров и военного образования, военного бюджета и финансирования, международного военного сотрудничества), Главных штабов видов ВС, военных академий. В числе участников — офицеры Федеральной пограничной службы, центрального аппарата и внутренних войск МВД. На форуме были представлены Государственная Дума, аппарат Совета Федерации, Совет обороны и Совет безопасности России, ведущие средства массовой информации, освещающие военные темы.

Американскую делегацию возглавил вице-адмирал Ли Ганн — генеральный инспектор Министерства ВМС. В ее состав входили действующие и отставные военные, высокопоставленные чиновники, занимающиеся проблемами комплектования вооруженных сил США, а также эксперты по российским военным делам. Свое участие в семинаре они рассматривали как составную часть выполнения международной программы взаимодействия гражданских и военных организаций.

На семинаре прозвучало 26 докладов и сообщений. «Независимое военное обозрение» подготовило к семинару специальный выпуск, включающий статьи о реформе системы комплектования ВС, опубликованные ранее в «НГ» и «НВО».

В трех обстоятельных докладах представители США изложили американский опыт перехода к добровольческим вооруженным силам в середине 70-х и проанализировали проблемы, которые при этом возникали. Наиболее информативные сообщения с российской стороны представили офицеры ГОМУ Генштаба, непосредственно занимающиеся проблемами комплектования. Их выступления показали, что в Генштабе создается перспективная система набора на службу добровольцев. При соответствующем финансировании, создании материальной и законодательной базы проблема перехода на контрактную систему комплектования Вооруженных сил и других силовых структур может быть решена.

Публикуемые в этом номере «НВО» на 4-й — 7-й страницах материалы являются изложением наиболее значимых выступлений российских и американских участников.

«Независимое военное обозрение»
№ 010 (84) от 13 марта 1998 г., Полоса 4

НАЕМНЫЕ ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ И ОБЩЕСТВО

Американская реформа системы комплектования нацелена на социальную справедливость

Марк Эйтельберг — профессор кафедры управления адъюнктуры ВМС США.

Многие страны Западной Европы — Нидерланды, Португалия, Испания и даже Франция, родина системы обязательного призыва, — осуществляют переход к системе комплектования, основанной преимущественно на добровольном наборе. Одновременно Швеция, Италия и Австрия со-

кращают свою зависимость от обязательного призыва. В Дании и Германии полагаются на обязательный призыв лишь на 15%. Эта тенденция, по-видимому, будет доминировать в развитых европейских странах и в будущем. Вместе с тем нет оснований утверждать, что все страны перейдут к такой системе.

Соединенные Штаты, как известно, перешли к этой системе в 1973 г. Из опыта последних 25 лет необходимо отметить, что процесс перехода был не простым, было много недостатков при планировании, подготовке и осуществлении этого перехода, особенно в первые десять лет.

ПЕРВЫЕ ШАГИ К ДВС

История Америки насчитывает около 220 лет. За это время осуществлялся призыв на протяжении менее чем 40 лет, в основном во время второй мировой войны и после нее. Различные виды вооруженных сил использовали призыв крайне неравномерно. Так, ВВС почти не использовали призывников, хотя в 50-60 гг. было набрано несколько сот человек. Основной призыв осуществлялся в сухопутные войска, особенно во время войны во Вьетнаме.

В ходе президентских выборов 1968 г. Ричард Никсон — республиканец и консерватор — объявил, что постарается прекратить обязательный призыв. Но никто всерьез не воспринял это заявление, сделанное в разгар войны во Вьетнаме.

Тогда общественное мнение по отношению к военным было очень негативным. Многие молодые люди протестовали против обязательного призыва, а призыв был огромный, самый большой со времен второй мировой войны: каждый год около 300 тыс. человек. Многие офицеры даже не ходили в форме в общественных местах, потому что боялись негативного отношения со стороны гражданского населения. Во Вьетнаме нередки были случаи, когда их убивали собственные солдаты, что чаще всего было связано с проблемами алкоголизма и наркомании.

Вступив на пост президента, Никсон назначил комиссию для изучения вопроса о ДВС. Она получила название по имени возглавившего ее бывшего министра обороны США Томаса Гейтса. Комиссия пришла к заключению, что прекращение обязательного призыва окажет положительное влияние как на вооруженные силы, так и на общество в целом и представила аргументы против перехода к ДВС.

Первый и наиболее важный экономический довод: ДВС будут намного дороже призывной армии, и США в финансовом отношении не смогут позволить себе иметь добровольческую армию, а общество не поддержит необходимый оборонный бюджет.

Военный: ДВС не смогут развернуть вооруженные силы в случае чрезвычайных ситуаций; значительно ухудшатся базовые характеристики военнослужащих-добровольцев.

Морально-психологический: переход к ДВС негативно скажется на национальном характере и подорвет патриотизм молодежи.

Социально-политический: переход будет способствовать отделению военных от общества, что поставит под угрозу возможность гражданского контроля над вооруженными силами. ДВС будут преимущественно армией беднейших слоев населения и социальных меньшинств, а потому им будет присуще отчуждение от общества и государства, которые они должны защищать. ДВС станут армией наемников, которые пришли за деньгами, а не из чувства патриотизма.

Комиссия самым внимательным образом рассмотрела эти выводы, однако в своем отчете рекомендовала перейти к ДВС.

ПЕРВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И УРОКИ

Во многих отношениях оппоненты ДВС оказались правы. Например, на самом раннем этапе значительно ухудшилось качество призывников, увеличилось число чернокожих американцев и представителей различных меньшинств. Многие американцы из бедных семей пошли в армию, поскольку это была единственная возможность решения экономических проблем.

И без того непростое положение в первые годы после отмены призыва усугубилось к концу 70-х гг. Конгресс и президентская администрация урезали денежное содержание военнослужащим так, что эта ситуация вошла в историю под названием «катастрофы 70-х гг.» Положение было

настолько критическим, что многие сторонники ДВС перешли на сторону своих оппонентов и начали говорить, что этот эксперимент потерпел неудачу. В начале 80-х годов бывший президент Никсон сказал, что он допустил очень большую ошибку, когда прекратил обязательный призыв. Свыше трети опрошенных в 1983 г. считали, что через несколько лет обязательный призыв будет возобновлен. Но и они, и Никсон оказались не правы.

Одна из самых больших проблем заключалась в том, что в конце 60-х — начале 70-х гг. вооруженные силы не пользовались большой популярностью в обществе. Эта ситуация была довольно необычной для США, потому что вторая мировая война объединила американское общество, которое приветствовало свои вооруженные силы и понимало, в каких сложных условиях они действуют.

Значительным социально-политическим достижением стало то, что добровольческие вооруженные силы все-таки смогли завоевать уважение, и сегодня они вновь находятся среди наиболее уважаемых институтов американского общества.

Возрождению положительного отношения к армии способствовал целый ряд факторов. Это и осознание роли военных в период кризиса с американскими заложниками в Иране. И избрание президента Рейгана, который возродил чувство патриотизма у американцев. И, наконец, старая добрая реклама. Военные активно выступали на телевидении, в других СМИ, и через какое-то время это сработало.

В 80-е гг. значительно улучшился уровень волонтеров, прежде всего потому, что денежное вознаграждение вновь стало адекватным. Патриотизм опять стали связывать со службой в ВС. Вооруженные силы становились все более репрезентативными с экономической и социальной точки зрения. Сегодня американцы считают, что в вооруженных силах США существует социальная справедливость. Значительно уменьшилось употребление наркотиков и алкоголизма. Не произошло того, чего так опасались противники ДВС: не возникло общественной апатии по отношению к армии, не произошло смещения власти в руки военных.

Известно, что военный переворот созревает обычно на низовом уровне и лишь потом осуществляется на более высоком. Очень важно, чтобы офицерский корпус преданно выполнял свой долг, и это не зависит от обязательного призыва. Необходимы люди и различные организации, которые могут осуществлять контроль за вооруженными силами. Это могут быть СМИ, комитеты и комиссии Конгресса или какие-то неправительственные организации, различные органы президентской администрации и так далее.

В случае США отношения между гражданскими и военными укрепляются, например, по программам, которые предлагаются в средних школах, или осуществляемых военными организациями, которым помогают местные общины, а также путем повседневной работы военного персонала с гражданским населением. И, конечно, очень важны национальные и политические традиции, в частности гражданское руководство вооруженными силами.

СЕГОДНЯШНИЕ ТРУДНОСТИ

Какие проблемы сегодня имеются в деле комплектования вооруженных сил США? Дело в том, что после окончания войны в Персидском заливе опять недостаточно много стали говорить о вооруженных силах. И сегодня общественность интересуется военными, как правило, в связи с каким-нибудь очередным скандалом. Когда начали сокращать вооруженные силы, многие люди посчитали, что военные прекратили принимать добровольцев. Поскольку все меньше внимания уделяется вооруженным силам, снижается и уверенность общества в вооруженных силах.

Разрыв между вооруженными силами и обществом увеличивается и в другом отношении. Все меньшее число членов американского руководства имеют военный опыт. Один из опросов показал, что 92% высших руководителей США, родившихся после 1945 г., вообще не участвовали в военных операциях и не имеют никакого военного опыта. Лишь 20% членов администрации президента являются ветеранами ВС. Всего 4% сотрудников Белого дома имеют какой-либо военный опыт. Также было проведено исследование о количестве ветеранов в Конгрессе США. Как выяснилось, только 20% конгрессменов имеют военный опыт. Применительно к законодателям эта тенденция особенно тревожна, потому что, как свидетельствуют результаты исследо-

ваний, тот или иной член Конгресса голосует по оборонным вопросам в зависимости от собственного военного опыта.

То же самое относится к людям, занимающим важные общественные посты: университетским профессорам, людям, работающим в бизнесе, в неправительственных организациях.

Еще одним урок, который был получен — участие женщин в ДВС. Комиссия Гейтса в 1970 г. фактически проигнорировала роль женщин в армии и предложила сократить участие женщин до 1%, а должности женщин-военнослужащих передать гражданскому персоналу. Женщины стали больше интересоваться службой в армии и особенно на добровольной основе. Но, если бы продолжался обязательный призыв, многие женщины не получили бы доступа в армию. А сегодня женщин-военнослужащих в ДВС где-то 25%, т.е. четверть добровольцев, набранных в армию.

Говоря об уроках, извлеченных из истории ДВС, надо отметить: нельзя рассматривать нынешние ДВС как нечто сложившееся и завершенное. Вместе с переменами в мире будут изменяться и ДВС. Необходимо прогнозировать тенденции развития вооруженных сил.

СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ДВС

Министерство обороны проводит с 1989 г. социально-экономические исследования, которые охватывают около 20 тыс. новобранцев. Результаты показывают, что сегодня в ДВС слишком мало людей с высокими доходами и немного служащих с низким уровнем оплаты. Большинство составляют выходцы из среднего класса.

Почему люди с высокими доходами не стремятся идти в армию? Ответ прост: они хотят идти учиться. А если и решают идти в ВС, то уже как офицеры, а не как рядовые.

Почему низкооплачиваемые группы идут в армию? У большинства из них, как правило, очень негативная ситуация в семье, и они не могут получить хорошее образование. Поэтому служба в армии для них — единственный путь получить квалификацию. Принят специальный закон, по которому американское правительство предоставляет льготы увольняющимся военнослужащим. В результате, например, прослужив 4 года, солдат уже может собрать сумму, достаточную для обучения в колледже.

Что касается уровня образования в армии, то показатели разнятся в зависимости от вида вооруженных сил. Но в целом по ДВС более 90% призывников имеют законченное 12-летнее среднее (школьное) образование. В сухопутных войсках этот уровень немного ниже, в ВВС — чуть выше. Придается важное значение наличию свидетельства об окончании средней школы, потому что, как показывает опыт, если у добровольцев хорошие отметки в этом дипломе, то они чаще других дослуживают до конца свой срок службы. Так, 80% людей со средним образованием дослуживают свой срок. А если у человека нет диплома о среднем образовании, то этот показатель снижается до 50%.

Рядовой состав меняется демографически, в нем все больше представлены национальные меньшинства. Это явление будет распространяться и среди офицеров.

«Независимое военное обозрение»
№ 010 (84) от 13 марта 1998 г., Полоса 4

ДОБРОВОЛЬЧЕСКАЯ АРМИЯ ОБХОДИТСЯ ДЕШЕВЛЕ

Хотя на первоначальном этапе расходы возрастают

Кертис Гилрой — директор отдела специальных проектов и исследований аппарата заместителя министра обороны по личному составу и боевой готовности, профессор.

Одним из направлений работы комиссии Гейтса было сопоставление расходов на армию, формируемую по призыву и добровольческими вооруженными силами (ДВС). В результате в центре внимания отчета этой комиссии были экономические проблемы. Комиссия рекомендовала повысить зарплату младшему командному составу до уровня, сравнимого с зарплатой в гражданском

секторе. Подобное повышение зарплаты позволит содержать ДВС численностью 2-2,5 млн. человек, что, однако, приведет к увеличению бюджетных расходов, которые будут значительно меньше, чем предполагали многие оппоненты ДВС.

В целом комиссия пришла к выводу, что ДВС «по карману» США и, более того, будут более экономичными по сравнению с армией, формируемой по призыву.

РАСХОДЫ НА ДВС

Для того чтобы сравнить расходы на ДВС и призывную службу, мы должны определить необходимые затраты, при этом различая бюджетные и экономические расходы. Бюджетные расходы очевидны для всех. Но проблема в том, что они занижают реальные расходы. Экономические же расходы, с другой стороны, не настолько очевидны. Однако они более точны, когда проводится сравнение стоимости ДВС и призывной армии. В результате анализа, который мы провели, оказалось, что содержание ДВС обходится не намного дороже.

Когда мы обсуждали этот вопрос 25 лет назад, то сторонники призыва говорили все время только о бюджетных расходах, и, по их данным, получалось, что по бюджетным расходам призывная армия «стоит» дешевле, чем ДВС. Однако многие эти расходы совершенно неправильно относятся к ДВС.

Возьмем, к примеру, бюджетные расходы на содержание личного состава. Ассигнования на обучение во время службы в армии, на программы отдыха, на улучшение условий жилья и т.д. — они же все равно существуют и при призывной армии. Помимо этого комиссия призвала повысить зарплату сержантскому составу даже в случае, если сама идея ДВС будет отвергнута. Поэтому надо очень четко и правильно определить бюджетные расходы, связанные исключительно с переходом на ДВС.

Все соглашались, что переход от обязательной службы будет означать определенные дополнительные бюджетные расходы, но необходимо было сделать уточнение этих расходов с учетом того, что в результате перехода к ДВС может иметь место и определенная экономия. Например, за счет меньшей текучести кадров. При призыве срок службы отдельного военнослужащего короче, а подготовка призывников — очень сложный и дорогостоящий процесс. Призывная армия всегда многочисленнее, чем ДВС. Кроме того, призванные на службу редко продлевают свои контракты и остаются на сверхсрочную службу. К тому же в ДВС молодые люди идут осознанно, и, соответственно, эффективнее работают и служат по сравнению с призывниками. Наши расчеты показали, что бюджетные расходы значительно меньше, чем предполагалось первоначально. Например, достигаются более высокие налоговые поступления в бюджет государства, потому что, если увеличить денежное содержание, налоговые поступления повышаются. Появляется возможность уменьшения расходов за счет ликвидации организаций, которые занимались призывом.

Помимо этого государство получало экономию от перехода на ДВС, которая была не совсем очевидна, мы называем это «налог на призыв». Ведь призывники, как правило, имеют значительно меньшую зарплату, чем их гражданские сверстники в частном секторе. В результате государство теряет налоговые поступления, зачастую весьма значительные. Например, если военные платят 10 тыс. долл. в год призывнику, который мог бы получать в гражданском секторе 15 тыс., то государство теряет налоговые поступления с 5 тыс. долл. дохода с одного призывника. А если призывается в год 300 тыс.?!

Мы выяснили, что призыв требует определенных расходов. Например, молодые люди могут заниматься повышением уровня образования в армии. Кроме того, сокращается число преступлений, связанных с уклонением от военной службы.

Есть и другие возможности сокращения экономических (внебюджетных) расходов. Одно из исследований показало, что уменьшение экономических затрат составляет от 3 до 3,9 млрд. долл. в год. В итоге получается, что добровольческая армия обходится гораздо дешевле, нежели призывная, как это ни странно выглядит на первый взгляд. Разумеется, такие расходы весьма сложно определить и зафиксировать.

ОСНОВА ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ АРМИИ

Во-первых, это профессиональные вербовщики, которые имеют очень серьезную мотивацию и очень успешно занимаются своим делом, т.е. вербовкой в армию. Это представляет собой критический аспект набора в добровольческую армию.

Во-вторых, обязательные тестирование и обследование потенциальных рекрутов-добровольцев и отсеивание тех, кто не удовлетворяет необходимым требованиям. У тех, кто будет служить в дальнейшем в добровольческой армии, должны быть действительно высокие физические и интеллектуальные показатели.

В течение ряда лет аппарат министра обороны и также все остальные рода войск инвестировали огромные суммы и средства в разработку различных тестов, прежде всего психологических. Психологи очень активно работают, уже начиная со времен второй мировой войны, над разработкой этих тестов. В этом году министерство обороны США израсходует 7 млн. долл. только для усовершенствования существующих тестов. Министерства армии, ВМС, ВВС в каждый из этих видов вооруженных сил также инвестирует порядка 50 млн. долл. в год на работы по тестированию.

В-третьих, должна быть расширена база для вербовки в добровольческую армию действительно высокопрофессиональных мужчин и женщин, успешно закончивших среднюю школу и прошедших тестирование для набора в армию. В 1997 г. 63% всех вновь рекрутируемых в армию людей имели диплом об окончании средней школы.

Женщины перешли на эту систему гораздо легче, чем мы предполагали. И этот феномен был недооценен комиссией Гейтса. Предполагалось, что в ДВС будет служить максимально 2% женщин, однако сейчас число их в ВС составляет 17% от призывников.

В-четвертых, необходимо разработать соответствующую стратегию маркетинга и рекламных кампаний, которые помогают расширить базу для набора в армию. Мы информируем людей относительно возможностей, а также тех льгот, которые предоставляет военная служба, в частности о денежных льготах для желающих поступить в университет. Кроме того, военнослужащие имеют возможность научиться обращаться со сложной техникой. Все это улучшает перспективы на будущее для молодых людей. В гражданской жизни, кроме того, армия помогает создать очень позитивный имидж человеку, который там служил.

И, наконец, что касается заработной платы, то она должна быть сравнима с гражданской. И опять-таки вернемся к комментариям комиссии Гейтса относительно оплаты. С одной стороны, не только зарплата обеспечивает успех набора в профессиональную армию. С другой — если оплата не сравнима с гражданской зарплатой, в таком случае проект перехода к ДВС будет обречен на провал. Кроме того, необходима система различных льгот и выплат, которые также являются очень важными.

В-шестых, очень важно знать, что является стимулом для молодых людей для повторного заключения контракта по критерию эффективность/стоимость.

В-седьмых, необходимо проследить за тем, чтобы были объективные критерии оценки служебной деятельности военнослужащего.

И, наконец, вопросы качества жизни. Это жилье, обеспечение детскими учреждениями, различные льготы по здравоохранению, военные магазины, особенно в отдаленных районах.

Я был бы недостаточно честен и искренен, если бы я сказал, что у нас все прошло гладко и хорошо. Мы не только совершали ошибки, мы нередко их повторяли. И даже 10 лет спустя после того, как мы перешли к ДВС, все-таки были люди, в том числе на ключевых политических постах, которые выступали за призывную армию. И я думаю, что на протяжении первых 20 лет после отказа от призыва мы не могли еще назвать систем ДВС успешной.

УРОКИ

Первый урок заключается в том, что нужны адекватные ресурсы для того, чтобы поддерживать ДВС. И это действительно самое трудное. Мы должны обеспечить достаточно средств в оборон-

ном бюджете с тем, чтобы справиться с инфляцией, а также не отстать от увеличения зарплаты в гражданском секторе. Из военного бюджета надо было выделять много средств, чтобы поддерживать систему набора в армию; необходимы были немалые ассигнования на рекламные кампании, в частности на телевидение. Кроме того, нам необходимо было изыскать деньги на льготы по образованию. Однако пришлось сокращать льготы на образование и рекламные кампании. И каждый раз, когда мы это делали, от этого страдал набор, в результате чего проблемы возникали со всей добровольческой армией.

ВМС и армия в настоящее время имеют проблемы с набором. Частично это происходит по следующей причине: сейчас в США самый низкий уровень безработицы за последние 20 лет, что очень важно для ДВС. Однако то, что хорошо для экономики, вовсе нехорошо для вооруженных сил. Именно поэтому очень важно думать о том, каким образом заинтересовать молодых людей вступать в ДВС. И сейчас для этого, может быть, нужно даже больше ресурсов, чем раньше. Мы же снизили 2 года назад расходы на рекламу.

Некоторые из наших политических лидеров заявили: вы уже сократили вооруженные силы, зачем нужна реклама? А мы им ответили: потому что должны быть уверены в том, что общественность помнит о вооруженных силах. Некоторые из этих лидеров сказали: мы хотим сбалансировать федеральный бюджет, поэтому нужно было сократить военную часть бюджета, и нам кажется, что реклама все-таки не нужна. И получилось в результате опросов, которые мы провели за прошлый год, что у общественности создалось такое впечатление, что мы больше не набираем людей. Конечно, нам не нужно теперь каждый год 300 тыс. новобранцев, но нам нужно ежегодно 180-200 тыс.

Думается, что сокращение рекламы в то время было очень серьезной ошибкой. Мы обратились в Конгресс с просьбой вернуть эти средства на рекламную кампанию, что и было сделано. Но нам пришлось очень тяжело бороться за то, чтобы решить эти проблемы.

В дальнейшем мы столкнулись с проблемой качественного пополнения — набирать именно то число, которое нужно, и именно того качества, которое необходимо. Таким образом, это второй урок: отслеживать качественный набор. Приведу один пример. В начале 80-х гг. мы обнаружили, что качественные показатели призыва резко упали. И кроме того, мы не сумели полностью укомплектовать нашу армию. Недобор составил 17% от необходимого для сухопутных войск. Тогда этот вопрос заслушивался в Конгрессе, и недобор был расценен как небольшая неудача.

Еще комиссия Гейтса признавала, что у ДВС будут сложности, особенно в сухопутных войсках, поскольку служба в них наименее привлекательна, если сравнивать с остальными тремя видами вооруженных сил. Если авиация, скажем, «чихает», то в подобной ситуации сухопутные войска уже «заболевают». Это действительно правда. И если нам удается сохранить хорошее положение в сухопутных войсках, то тогда соответственно хорошо развиваются все виды вооруженных сил и ДВС в целом.

Нас создавшееся положение отнюдь не удивило, ибо к этому времени зарплата военных упала на 20% ниже зарплаты в частном секторе. И все это произошло в то время, когда гражданская экономика очень быстро развивалась. Безработица среди молодежи была очень низка, а это означало, что молодые люди — и мужчины, и женщины — имели определенные альтернативы по сравнению с военной службой. В такой ситуации осуществлять набор в армию было очень трудно. И вместо того чтобы снижать наши расходы в тот момент, нам надо было делать абсолютно противоположное — увеличивать их для того, чтобы преодолеть эти проблемы на рынке набора в армию. Однако у нас ушло достаточно много времени на то, чтобы понять, что произошло, и каковы отношения между набором в армию и национальной экономикой. И это был третий урок, который мы получили.

Создавать перспективы карьеры — это был четвертый урок. Мы поняли, что нам необходимо предлагать обучение в период военной службы и давать задания, которые бы пригодились в дальнейшем в гражданской жизни.

Мы также стремились обеспечить, чтобы каждый вид вооруженных сил имел свой конкретный профиль. Это был пятый урок, который мы получили. Например, морская пехота стремится

иметь как можно больше молодых людей, а ВВС, напротив, предпочитает людей более старшего возраста. Что касается ДВС в целом, то их личный состав стал более зрелым по возрасту, нежели те молодые люди, которые поступали в вооруженные силы по призыву, в среднем примерно на 40%.

Наш шестой урок — надо собирать данные и проводить исследования личного состава для статистического анализа, который бы помог нам разработать определенные программы и политику в целом. При этом очень важны междисциплинарные исследования. Так что нам нужны и экономисты, и психологи, и политические аналитики, и демографы, и социологи и другие специалисты.

Но самый важный урок, который мы получили, — никогда не считать, что ДВС — это нечто само собой разумеющееся. Необходимо постоянно творчески подходить к этому явлению, следить за его развитием. Процесс становления ДВС был отнюдь не легок, мы делали ошибки на нашем пути, и весь этот период занял 20 лет. Однако в итоге мы получили самые сильные вооруженные силы, какие мы только имели за всю историю существования страны. И хотя некоторые люди могут утверждать, что ДВС несколько дороже призывной армии, хотя и ненамного, я верю нашей пословице: вы получаете то, за что заплатили.

«Независимое военное обозрение»
№ 010 (84) от 13 марта 1998 г., Полоса 5

УКАЗ ЕСТЬ — ПРЕОБРАЗОВАНИЙ НЕТ

Необходимо определиться с выполнением решения президента о переходе к контрактной системе комплектования

Алексей Георгиевич Арбатов — заместитель председателя комитета Государственной Думы по обороне, доктор исторических наук.

Для России вопрос перехода к профессиональной армии — это вопрос крайне противоречивый, и ситуация с ним не ясна. Весной 1996 г. президент Российской Федерации подписал указ о переходе к 2000 г. на контрактный принцип комплектования Вооруженных сил. Многие тогда сочли, что этот указ был одним из шагов, предпринятых Борисом Ельциным с тем, чтобы способствовать своей избирательной кампании. Однако после окончания избирательной кампании этот указ не был отменен и пересмотрен.

Вместе с тем летом 1997 г. в серии указов президента, посвященных военной реформе, этот вопрос обойден стороной. До 2000 г. остается не так много времени, и нам необходимо знать, планируется ли к этому времени переход на полностью профессиональную армию?

Еще одна сторона этого вопроса состоит в том, что в ходе военной реформы намечено весьма глубокое сокращение личного состава Вооруженных сил и иных силовых структур. Но, поскольку наша финансовая ситуация оставляет желать много лучшего, финансировать это сокращение очень трудно: в соответствии с нашим законодательством если увольняется из Вооруженных сил офицер, то при определенной выслуге лет ему положено жилье, если он не имеет своего жилья, а также 20 месячных окладов денежного довольствия плюс еще определенные средства на переезд к новому месту жительства. В целом это выливается в довольно крупную сумму — офицер в среднем при увольнении, если он имеет право на все льготы и привилегии, должен получить порядка 100 тыс. руб. в деноминированных деньгах.

Перед нами стоит серьезная дилемма: если армия сокращается за счет рядового состава, то это обходится нам дешево. Но, с другой стороны, сокращение рядового состава не дает нам большой экономии в части содержания Вооруженных сил, а одной из целей сокращения численности является экономия на средствах, которые идут на содержание. Сейчас в целом содержание Вооруженных сил у нас достигает 70% военного бюджета.

Кроме того, сокращение рядового состава нарушает соотношение офицерского и рядового состава наших Вооруженных сил, потому что в силу неполной укомплектованности у нас и так сейчас слишком много офицеров и слишком мало рядовых. Если проводить сокращение за счет

офицеров, тогда можно много сэкономить на содержании личного состава, но с другой стороны, мы должны сделать большие изначальные «капиталовложения» в сокращение офицерского состава. Выход нашли в том, что сокращение преимущественно идет за счет контрактников, что прямо противоположно президентскому указу 1996 г.

Я являюсь сторонником перехода на профессиональную армию. К сожалению, президентский указ, судя по всему, выполнен не будет, ведь целенаправленной политики в этом направлении с 1996 г. не было, а в настоящее время она ведется, как я уже сказал, даже в противоположном направлении. Но я думаю, что в несколько более отдаленном будущем все же Россия перейдет на полностью профессиональную армию. Когда? По какой методике? Какими темпами? Это уже зависит от нашего экономического положения, от хода военной реформы.

Для России переход к профессиональной армии — это вопрос нашей общей военной стратегии и военной доктрины. Естественно, даже при достаточно удовлетворительном финансовом обеспечении профессиональная армия не может быть столь же большой по размеру, как армия, которая формируется по принципу комплектования по призыву. Профессиональная армия не может рассчитывать на такой большой мобилизационный контингент, как армия, основанная на призыве. Поэтому переход к ней — это прежде всего вопрос очень четкого формулирования нашей военной доктрины. Для нас важно, будем ли мы готовиться в обозримый период к большой затяжной войне в рамках театра военных действий с очень сильным противником, с использованием всех имеющихся наших резервов, или же мы будем нацеливать Вооруженные силы на использование в ограниченных локальных конфликтах.

Второй вопрос связан со структурой наших военных расходов. В настоящий момент одной из главных проблем военной реформы и одной из главных тягот нашей военной политики является слишком большая (до 70%) доля средств, которые идут на содержание Вооруженных сил. У нас недостаточно средств идет на инвестиции, на то, что нужно для современной армии. Прежде всего это опытно-конструкторские работы, закупки вооружения и военной техники и военное строительство. Переход на профессиональную армию с еще большей остротой поставит эту проблему.

Возникает глубокое противоречие: с одной стороны, переход на профессиональную армию призван резко повысить качество этой армии, но с другой — если это будет идти за счет боевой подготовки, всех остальных статей содержания армии и, самое главное, в ущерб ее оснащению вооружением, военной техникой и поддержанию инфраструктуры через военное строительство, тогда мы одной рукой попытаемся повысить качество армии, а другой рукой фактически будем это качество очень сильно снижать.

И последнее. Переход на профессиональную армию будет очень серьезно влиять на отношения между военнослужащими и, в конечном итоге, между армией и гражданским руководством. То есть он связан и с такой серьезнейшей проблемой как гражданский контроль, гражданское управление Вооруженными силами, а не просто с принципом их комплектования.

«Независимое военное обозрение»
№ 010 (84) от 13 марта 1998 г., Полоса 5

ПЕРСПЕКТИВЫ КАДРОВОГО РЕФОРМИРОВАНИЯ

Активное стимулирование службы по контракту способствует переходу российских Вооруженных сил на добровольную систему комплектования

Анатолий Иванович Шахов — начальник направления Главного организационно-мобилизационного управления ГШ ВС РФ, полковник.

В настоящее время в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации комплектование должностей рядового и сержантского состава осуществляется смешанным способом за счет призыва граждан на военную службу и приема их в добровольном порядке по контракту. Такой способ пополнения войск личным составом существует у нас в государстве уже десятки лет. До принятия в 1993 г. Закона «О всеобщей воинской обязанности и военной служ-

бе» прием на военную службу на должности рядового и сержантского состава в добровольном порядке осуществлялся за счет набора граждан на сверхсрочную службу, а также женщин. Принятый новый закон фактически оставил прежними систему комплектования и способы комплектования войск личным составом, но расширил в некоторой степени законодательную базу для более широкого привлечения на военную службу граждан в добровольном порядке. В связи с этим организационная структура органов комплектования войск была приведена в соответствие с поставленными задачами.

Непосредственно в местных органах военного управления республик, краев, областей, городов созданы структуры, проводящие работу с населением по привлечению на военную службу и направление их в войска для последующего заключения контракта непосредственно в воинских частях. Министерством обороны были разработаны необходимые нормативные документы и методические рекомендации, которые уже сейчас позволяют проводить весь комплекс этих мероприятий непосредственно во всех звеньях управления.

В ходе работы по привлечению граждан на военную службу в добровольном порядке возникают, как и в американских вооруженных силах, проблемы, связанные с трудностями привлечения на военную службу необходимого количества граждан с высоким уровнем профессиональной и психологической пригодности. Проведение практических мероприятий потребовало внесения корректировок как в организационные, так и в методические и другие документы. Указом президента Российской Федерации в мае 1996 г. была поставлена задача о переходе к комплектованию с 2000 г. Вооруженных сил и других войск Российской Федерации на основе добровольного приема на военную службу по контракту с одновременной отменой призыва граждан на военную службу. В этих целях был разработан проект нового Закона «О воинской обязанности и военной службе», позволяющий обеспечить переход к военной службе на добровольной основе. В настоящее время этот закон представляется на рассмотрение Государственной Думы в третьем чтении. Одновременно были разработаны проекты «Положения о порядке прохождения военной службы» и другие нормативно-правовые документы, которые обеспечивают расширение социальных гарантий военнослужащим.

В настоящее время действующим законодательством не предусмотрена система мер, стимулирующих привлечение граждан к военной службе в должностях рядового и сержантского состава по контракту. Военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, предоставляется право на пенсию при продолжительности военной службы 20 лет и более или 12 с половиной лет с учетом всего трудового стажа в 25 лет, прав на получение в период прохождения военной службы образования в государственных учебных учреждениях, на получение жилой площади при продолжительности военной службы не менее 10 лет, увеличение продолжительности отпусков в зависимости от продолжительности военной службы, дополнительные финансовые выплаты за особые условия военной службы и высокую квалификацию и заключение новых контрактов на военную службу.

Опыт привлечения граждан на военную службу показал, что эти меры в настоящее время недостаточно эффективны. Денежное довольствие военнослужащих несравнимо с заработной платой в гражданском секторе. Имеются трудности также с обеспечением поступающих на военную службу жилой площадью, недостаточно развиты социально-бытовые условия жизни военнослужащих и их семей. Недостаточны меры, способствующие заинтересованности военнослужащих в продолжении военной службы после окончания контракта. Также не отработан механизм по приобретению гражданской специальности и трудоустройству военнослужащих после окончания военной службы. Не полностью реализуются меры по предоставлению льгот и гарантий военнослужащим, предусмотренные действующим законодательством. Но несмотря на это, нам удалось укомплектовать сержантский и рядовой состав в пределах 30%. В то же время в некоторых видах ВС, например в Военно-воздушных силах, они составляют до 50%.

Как и в вооруженных силах США, у нас есть аналогичные трудности в комплектовании непрестижных воинских должностей в Сухопутных войсках. Есть необходимость увеличить денежное содержание военнослужащих, что является основным стимулом поступления на военную службу. Это подтверждается и тем, что при комплектовании миротворческого контингента Российской Федерации, выполняющего задачи в Боснии и Герцеговине по линии ООН, мы не встретили

особых трудностей в отборе личного состава, поскольку за военнослужащими сохраняется размер денежного содержания по прежнему месту службы в России и дополнительно выплачивается до 800 долларов в месяц. В то же время при комплектовании миротворческого контингента, выполняющего подобные задачи в Республике Таджикистан, мы столкнулись с определенными трудностями в подборе необходимого личного состава. Это связано с тем, что денежное довольствие военнослужащих значительно ниже, и в денежном эквиваленте составляет порядка 200 долларов. И даже несмотря на это, удается обеспечивать необходимую степень укомплектованности миротворческих сил.

В целом разработанная и действующая система комплектования ВС «контрактниками» обеспечивает планомерный переход к 2002 г. полностью на добровольную основу. Но для этого необходимо будет в короткие сроки дополнительно отобрать и принять на военную службу большое количество граждан. Проведение таких мероприятий потребует значительных финансовых затрат на фоне военно-патриотического воспитания населения, и в первую очередь, среди молодежи. Повысить привлекательность и престижность военной службы, развернуть широкую рекламу, совместно со Службой занятости проводить широкомасштабную работу по военно-профессиональной ориентации населения, а также совершенствовать систему психологического отбора кандидатов на военную службу по контракту.

В этих целях правительством Российской Федерации в июне прошлого года была утверждена федеральная целевая программа «Молодежь России (1998-2000 гг.)» Она предусматривает ряд мероприятий, направленных на повышение уровня военно-патриотического воспитания и подготовки молодежи к военной службе. Мы уверены, что с учетом опыта комплектования ВС на добровольной основе и принятием необходимых дополнительных мер по стимулированию военной службы по контракту, Вооруженные силы РФ смогут перейти на добровольную систему комплектования рядовым и сержантским составом.

«Независимое военное обозрение»
№ 010 (84) от 13 марта 1998 г., Полоса 5

В НАШИХ СИСТЕМАХ МНОГО ОБЩЕГО

Специалистами Генштаба создана система профессионального отбора контрактников

Виталий Иосифович Лазуткин — начальник Научно-практического центра военно-профессиональной ориентации и отбора на военную службу ГШ ВС РФ, полковник.

Проблемы, о которых рассказали нам представители США, весьма актуальны и для комплектования Вооруженных сил России. Для их решения создана и совершенствуется система профессионального психологического отбора, предназначенная, в частности, для оценки профессиональной пригодности граждан, поступающих на военную службу по контракту. Руководство системой осуществляется Генеральным штабом. Специалисты профотбора имеются в видах и родах войск Вооруженных сил, штабах округов, соединениях и воинских частях и прежде всего — в учебных воинских частях. Основная масса специалистов сосредоточена у нас в низовых звеньях системы комплектования — в военных комиссариатах. Научно-методическое обеспечение системы осуществляет Научно-практический центр военно-профессиональной ориентации и отбора на военную службу Генерального штаба.

Определение профессиональной пригодности кандидатов к военной службе по контракту начинается в военном комиссариате. Результаты ее отражаются в специальном документе — карте психологического отбора, которая сопровождает впоследствии военнослужащего в период всей его службы. Далее, в воинской части профессиональная пригодность к военной службе уточняется применительно уже конкретно к воинской должности, на которую претендует кандидат. Всего у нас предусмотрены четыре категории профессиональной пригодности. Первая — кандидаты рекомендуются в первую очередь; вторая — рекомендуются; третья — рекомендуются условно; четвертая — не рекомендуются. Граждане, получившие четвертую, т.е. низшую, категорию профессиональной пригодности, не могут быть приняты на военную службу по контракту.

Нам известно, что у уважаемых коллег из Соединенных Штатов шесть категорий профессиональной пригодности, но эти различия, видимо, связаны с разными подходами к ее оценке.

Я хотел бы привести цифры, которые мы получили в 1995-1996 гг., обследовав профессиональную пригодность граждан, которые уже поступили на военную службу по контракту. Они очень близки цифрам, приведенным здесь американской стороной. С первой категорией пригодности у нас оказался 21%, со второй — 37%, с третьей — 30% и с четвертой — 12%. Но я подчеркиваю — это те военнослужащие, которые остались служить, которые не расторгли контракт. В принципе, этот анализ категорий пригодности говорит о том, что служат у нас тоже достаточно высоко профессионально пригодные военнослужащие.

В настоящее время предпринимаются последовательные шаги по развитию системы профотбора в Вооруженных силах. Буквально в последние дни, в последние недели даже, разработана программа совершенствования системы профессионально-психологического отбора в Вооруженных силах Российской Федерации.

В программе предусмотрены конкретные мероприятия на период 1998-1999 гг. и далее по совершенствованию нормативной базы, организационной структуры, научно-методического обеспечения, подготовки кадров и комплектование должностей специалистов профотбора. Также предусмотрены меры по материально-техническому обеспечению системы профотбора, по созданию автоматизированных систем, компьютерных систем психодиагностики.

Профессиональный психологический отбор кандидатов на военную службу по контракту включает в себя их социально-психологическое изучение, психологическое и психо-физиологическое обследование, в ходе которых осуществляется и военно-профессиональная ориентация граждан.

Наш подход к военной профессиональной ориентации граждан на военную службу по контракту оказался после анализа выступлений уважаемых докладчиков очень близким американскому. Мы тоже рассматриваем сферу военных профессий или специальностей с позиций единой системы профессиональной среды в мире, т.е. мы их ставим в один ряд с гражданскими профессиями. И в качестве одного из мотивов поступления нашего кандидата на военную службу по контракту мы хотели бы видеть как раз мотив продолжения профессиональной карьеры. Поэтому мы в рамках программы военно-профессиональной ориентации предоставляем нашему кандидату возможность выбора военной специальности, родственной уже имеющейся у него гражданской специальности или позволяющей после завершения военной службы работать по желаемой специальности в гражданском секторе. С этой целью мы предприняли определенные шаги по военно-профессиональной информации кандидатов.

Мы разработали совместно с Российским учебным центром Федеральной службы занятости справочник некоторых воинских должностей — солдат, матросов, сержантов и старшин, замещаемых военнослужащими, проходящими военную службу по контракту. Он издан недавно и в настоящее время разослан во все военные комиссариаты и в региональные органы службы занятости. С выходом этого документа мы предполагаем повысить информированность прежде всего потенциальных кандидатов по военной службе по контракту и, соответственно, увеличить их конкурс или возможность их отбора.

Сейчас заканчиваются войсковые испытания и готовится к внедрению в практику профотбора автоматизированная информационно-справочная система, куда войдут данные из этого справочника, а также и другие сведения об условиях поступления на военную службу по контракту. Мы планируем оснастить этой системой военные комиссариаты, органы службы занятости, может быть, даже школы. Эта система в значительной степени похожа на аналогичную, которая используется и на американских вербовочных пунктах.

В этой связи возникает вопрос: почему мы останавливаемся именно на формировании этих профессиональных мотивов поступления в Вооруженные силы? Потому что формирование других мотивов, к сожалению, сейчас у нас затруднено. Была изучена мотивация кандидатов, которые желают поступить на военную службу по контракту: на первом месте у наших кандидатов находится стремление получать высокую зарплату; на втором — иметь социальные льготы; на

третьем — иметь товарищей; на четвертом — заниматься интересным делом, на шестом — стать самостоятельным; на седьмом — избежать безработицы; на восьмом — добиться уважения окружающих; на девятом — реализовать свои способности и, подчеркиваю, лишь на десятом — изучать боевую технику и на одиннадцатом — освоить новую специальность, на шестнадцатом — сделать карьеру.

Подобная мотивация не устраивает наши Вооруженные силы, потому что в ней, к сожалению, пока превалируют материально-бытовые интересы, а нам бы хотелось, чтобы превалировали профессиональные. В этой связи очень показательна мотивация поступления на военную службу у американской молодежи. На первом месте у них стоит возможность продвижения по службе. Далее следует получение профессиональной подготовки; желание служить Родине; средства на обучение в колледже; безработица; желание доказать свои способности; денежное содержание; желание путешествовать; уехать из дома; избавиться от личных и семейных проблем, а также от опеки родителей.

Анализ этой структуры показывает высокую актуальность мотивов, возможностей продвижения по службе и профессиональной подготовки, что свидетельствует о достаточно эффективной военно-профессиональной ориентации молодых граждан Соединенных Штатов.

Помимо профессиональной ориентации большое внимание мы обращаем на социально-психологическое изучение кандидата, которое предусматривает оценку его военно-профессиональной направленности. В Соединенных Штатах при разработке тестов очень большое внимание уделяется тестам интересов, так называемым тестам достижений. Мы тоже делаем акцент на них. Мы хотим выявить ту область знаний или область практической деятельности кандидата, в которой он наиболее компетентен и к которой он проявил интерес. Это своего рода и оценка его профессиональных мотивов. Поэтому в социально-психологическом изучении этому направлению мы придаем первостепенное значение.

Социально-психологическое изучение предусматривает и оценку образовательной и профессиональной подготовленности. Был проведен анализ уровня профессиональной подготовки тех граждан, которые поступили на военную службу по контракту. В нашей стране он тоже очень высок, мало того, у нас даже служат граждане с высшим образованием, что связано с экономической ситуацией в стране.

В настоящее время также завершаются войсковые испытания, осуществляется подготовка к внедрению в практику профотбора новых психодиагностических методик, созданных в результате трехлетних научных исследований. Разработаны бланковый и автоматизированный варианты. В какой-то степени они напоминают американские технологии, а отличаются прежде всего тем, что мы учитываем личностные качества кандидата. Наша практика показывает, что помимо интеллектуальных показателей эти качества имеют серьезное значение, они в значительной степени определяют дисциплинированность военнослужащего.

Существующая система профессионально-психологического отбора на военную службу по контракту постоянно совершенствуется. И там, где мероприятия профотбора проводятся правильно и учитываются при принятии решений о заключении контрактов, ощутима приносимая ей польза. Об этом свидетельствует положительный опыт Ракетных войск стратегического назначения и Военно-морского флота, где наблюдается существенное повышение успеваемости курсантов учебных частей, снижение отсева профессионально непригодных лиц.

В нашей работе расширяется взаимодействие и с органами Федеральной службы занятости с целью увеличения количества кандидатов на военную службу по контракту за счет привлечения безработных и незанятых граждан.

Мы надеемся также, что в совершенствовании системы профотбора Вооруженных сил Российской Федерации нам будет весьма полезен богатый опыт аналогичных разработок в вооруженных силах Соединенных Штатов. И в частности методы рекламы и пропаганды военной службы, программы, позволяющие военнослужащим накопить деньги для последующего учения в колледже, поступить в колледж или рассчитаться с долгами за обучение в высшем учебном заведе-

нии. Это армейский фонд колледжей; военно-морской фонд колледжей; фонд колледжей морской пехоты; конкурсная вступительная программа; программа выплаты долгов.

Нас очень интересует американская организация подготовки и работы специалистов в консультационных и вербовочных пунктах, в местах набора на военную службу, учебных центрах видов и родов войск вооруженных сил. Желательно познакомиться с функционированием автоматизированной информационно-справочной системы, которая имеется на американских вербовочных пунктах, с методами оценки уровня интеллектуального развития и общей пригодности кандидатов к военной службе.

«Независимое военное обозрение»
№ 010 (84) от 13 марта 1998 г., Полоса 6

ПРЕЖДЕВРЕМЕННАЯ РЕФОРМА

Переход на добровольное комплектование подрывает основы обеспечения безопасности России

Сергей Валентинович Анчуков — полковник.

Очевидно, что не вполне адекватно понимаются термины «добровольные» и «профессиональные ВС» и «добровольный принцип» комплектования в контексте существующих законов и нормативно-правовых актов РФ, сегодня регламентирующих прохождение военной службы в России. Имею в виду Законы «Об обороне» и «О воинской обязанности и прохождении военной службы».

Вместе с тем положительные оценки и пока декларированные достоинства перевода ВС на добровольное комплектование не учитывают ряд аспектов военно-стратегического, политико-социального, экономического и технического характера, а также особенности ВС России, соображения стратегической целесообразности и последствия радикального изменения облика ВС уже к 2000 г.

Обозначенные в ходе конференции подходы почти полностью игнорируют собственный опыт России, ее геополитическое окружение, факты наращивания потенциальных возможностей ВС вероятного противника на Западе, наличие постоянной опасности развязывания военных конфликтов на Юге, а также тенденцию нарастания военной угрозы на Востоке.

На мой взгляд, следует отдавать себе отчет в том, что переход на добровольное комплектование ВС почти автоматически повлечет:

- частичный или полный отказ в государстве от принципа всеобщей воинской повинности и выполнения гражданами воинской обязанности на равных условиях;

- введение законом относительно новой для России системы прохождения военной службы и переход к комплектованию ВС военнослужащими преимущественно на контрактной основе;

- формирование профессиональных армии и флота по типу ВС США;

- сокращение или почти полный отказ от содержания в ВС мирного времени мобилизационной базы для развертывания массовой армии.

Кроме того, следует ожидать в перспективе резкого снижения накопленного военнообученного резерва для ВС; падения их боевого потенциала и особенно Сухопутных войск в сравнении с существующим составом войск (сил) не менее чем в 2-3 раза; повышение расходов на содержание личного состава при сопоставимой численности ВС 1-1,2 млн. в 1,5-2 раза; изменения условий повседневной деятельности ВС, направленности их подготовки в мирное время и способов использования в условиях войны.

Полная профессионализация личного состава ВС путем перехода на контрактную службу ограничивает их возможности по подготовке людских ресурсов и не позволит иметь военнообученный запас более чем 1,5-1,6 млн. человек. Это явно недостаточно для формирования массовой армии. В то же время, пока потребность в такой армии есть (и вряд ли она исчезнет).

Подготовка качественного резерва в системах альтернативных ВС не имеет перспективы, исходя из технических или экономических соображений. Для этого потребуется создать автономную систему учебных центров и учреждений войскового типа с соответствующим вооружением, сопоставимую по затратам на содержание Сухопутных войск, или развернуть интегрированную в войска систему на принципиально новой основе путем создания Главного управления подготовки резервов при полном разделении функций ГШ и МО.

В этих условиях наращивание численности ВС в ходе развертывания возможно только на 1-1,2 млн. человек. В известной мере такое положение предопределяет содержание минимальной базы для наращивания численности войск военного времени, к тому же при отсутствии необходимого для этого штатного ВВТ, соответствующего боевому составу войск в усиленном составе военного времени.

Очевидно также и то, что сформировать ВС в усиленном составе в течение 1-3 месяцев угрожаемого периода будет практически невозможно. Для этого потребуется не менее 1-2 лет при условии заблаговременной подготовки ресурса личного состава и поставок ВВТ за счет его производства.

Снижение боевого потенциала сил общего назначения в 2-3 раза (Сухопутных войск — в 3-4 раза) и, как следствие, невозможность создать соответствующие группировки на сухопутных ТВД, практически означает отказ от ведения войн по отражению агрессии регионального и даже локального масштаба.

Известно, что возможности по созданию госзапасов ВВТ вне численности ВС серьезно ограничены. Кроме того, это противоречит самому понятию «профессиональная армия» и принятым нормам изъятия ресурсов из экономики в пользу ВС.

На мой взгляд, переход на добровольное комплектование должен, в первую очередь, связываться с проведением реформы в ВС и практически означает изъятие из войск не обеспеченного численностью ВВТ, но при условии безопасности хранения накопленного ранее и избыточного для «профессиональной армии» вооружения.

Это будет возможно за относительно длительный (5-6 лет) переходный период существования ВС фактически в прежнем виде и неизбежно потребует обращения до 25% численности в СВ на содержание баз хранения военной техники, пунктов хранения вооружения и имущества расформировываемых войск.

Анализ мирового и отечественного опыта показывает, что на единицу основного ВВТ в профессиональных ВС приходится около 45-50 человек, в ВС с умеренной моббазой — 16-25 человек и с развитой моббазой — 10-12. Соответствующим по объему «с точностью до наоборот» будет количество штатной техники и вооружения в войсках.

Из этого следует, что переход на добровольное комплектование и профессиональные ВС в этих условиях представляется преждевременным, а с учетом геостратегических условий и оценок военно-политической обстановки подрывает основы обеспечения безопасности России в будущем.

До 2001-2005 гг. в структуре численности ВС сохранить не менее 50-60% штатных должностей для замещения солдатами и сержантами срочной службы. В последующем этот показатель можно было бы довести до 25-40%, а к 2025 г. и только при благоприятном развитии военно-политической обстановки постепенно перейти к организации военной службы преимущественно по контракту, но при содержании как минимум 15-20% личного состава из числа призывников. Сохранить службу в запасе после увольнения из ВС в течение 10-15 лет, в том числе при наличии средств в организованном резерве.

Это позволит поддерживать численность военнообученного резерва ВС в достаточном количестве при удовлетворительном качестве до 2015-2025 гг., а неснижаемый запас иметь не менее 2,0-2,5 млн. человек.

В ближней перспективе неизбежно содержание в основном боевом составе мирного времени до 20-80% (в зависимости от вида) соединений и частей сокращенного состава и баз хранения. На

добровольное комплектование следует ориентировать наиболее сложные по ВВТ виды и рода войск.

«Независимое военное обозрение»
№ 010 (84) от 13 марта 1998 г., Полоса 6

МЕНЬШАЯ АРМИЯ ЛУЧШЕГО КАЧЕСТВА

Такова главная цель перехода к добровольческой системе комплектования

Бернард Росткер — помощник министра ВМС США по личному составу и делам резерва, специальный помощник министра обороны по заболеваниям участников боевых действий в Персидском заливе, ранее — директор Оборонного центра исследований по проблемам личного состава при корпорации РЭНД.

Поскольку США перешли к меньшей по своему количеству армии, мы теперь в большей степени полагаемся на резервы. Нам удалось найти дополнительные источники для их формирования и решить ставшую традиционной проблему нехватки резервистов. Именно это позволило сделать нашу армию и лучше подготовленной, и более эффективной с точки зрения затрат. На рис. 1 представлено соотношение между регулярной армией и резервом.

Следует обратить внимание на существенное новшество в управлении военным строительством. Во времена призывной армии наши исследовательские программы в области менеджмента осуществлялись в основном психологами, главным для которых были системы тестирования, отбора и распределения по специальностям призывников. С переходом на ДВС основную роль в технологии и методике менеджмента стали играть экономисты, которых мы привлекали из гражданской сферы. В результате мы уяснили, что главные управленческие проблемы в ДВС — проблемы рынка труда, экономических стимулов для привлечения наиболее качественных трудовых ресурсов в армию.

Итак, первое, с чего начала комиссия Гейтса, это установление размеров денежной компенсации. Мы очень быстро поняли, что увеличение денежного содержания — это очень дорогой стимул. Поэтому мы пытались настроить наше население на определенный лад и развернули активную кампанию, прибегнув к помощи средств массовой информации, в том числе телевидения.

Мы пытались опробовать различные программы в разных частях страны — что срабатывает и что нет. Для того чтобы привлечь высокообразованных людей, которые в дальнейшем будут учиться в колледжах, предлагали льготы для поступления в вузы. Для привлечения в пехоту, например, предоставлялись льготы при поступлении на работу после завершения воинской службы.

Наши вооруженные силы очень сильно изменились с переходом на добровольческую систему комплектования. Если раньше преобладали такие военные профессии, которым можно было обучить на протяжении нескольких месяцев, то сейчас они значительно усложнились и для овладения ими необходимо пройти специальную подготовку и получить специальное образование (рис. 2).

Изменилась также структура армии. Сейчас преобладает не пехота, а те войска, где требуются технически подготовленные кадры. Раньше в ВС поступали люди с минимальной квалификацией, и мы не могли полностью исключать эту категорию из армии. На протяжении первых 5-8 лет существования уже ДВС пришлось трудно, наши полевые командиры были очень недовольны молодым пополнением — возникали дисциплинарные проблемы, новобранцев трудно было обучать. Тогда тесты для поступающего на службу персонала были ужесточены.

Повышение уровня образования относится не только к тем, кто идет на службу, но этот показатель также очень важен для определения, насколько вероятно то, что военнослужащие будут продлять свой контракт, и их отношения к этому. Возьмем такую категорию, как сержанты. Сейчас половина наших старших сержантов имеет образование, полученное в колледже. Это люди, которые могут руководить и расти по служебной лестнице. Теперь мы все чаще требуем, чтобы у сержантов было образование, полученное в колледже, или степень бакалавра.

Один из показателей успеха ДВС — цифры по количеству дезертирства или самоволок. Рис. 3 демонстрирует, как эти показатели возрастали во время вьетнамской войны и как потом снижались с переходом на добровольную службу. Заметим, что эта тенденция усиливается.

Существует опасение, что в случае войны армия не будет жизнеспособной ввиду отсутствия всеобщей воинской повинности. Поэтому нам обязательно нужна была какая-то резервная система. Сегодня примерно 20% военнослужащих ДВС — это люди, которые могут быть призваны на службу в армию.

В 1973 г. мы прекратили даже общую регистрацию тех людей, которые потенциально могут служить в армии и подлежат призыву в случае какой-то чрезвычайной ситуации. Но в 1979 г. президент Картер издал приказ о возобновлении регистрации потенциальных новобранцев. Причиной такого решения были действия Советского Союза в Афганистане. Сегодня мы сохраняем такой резервный вариант, когда потенциальные новобранцы регистрируются, но те, кто не хочет этого делать, фактически не подвергаются никаким санкциям. Правда, в отдельных случаях мы применяем определенные меры к тем, кто не хочет регистрироваться, например студенты не получают в этом случае некоторых льгот.

Сейчас не делается акцент на мобилизацию. Вместо того чтобы иметь какую-то военную структуру, которая будет полностью осуществлять мобилизационную поддержку и обучение, мы пытаемся интегрировать эту структуру во все виды вооруженных сил. Создаются условия, при которых большая часть людей, служивших в ВС, могли перейти в резерв, а затем возвратиться на действительную активную службу или, например, принять участие в учениях.

Наша сила в том, что у нас интегрированные вооруженные силы. Например, есть части ВВС, где служат люди, находящиеся в резерве, которые в кратчайший срок могут оказаться в составе действующей армии. Таким образом, наш резерв тесно связан с действительной службой в армии. Кроме того, у нас есть национальная гвардия, проходящая подготовку в соответствии с государственными стандартами. Она очень легко может войти в нашу действующую армию и вооруженные силы.

«Независимое военное обозрение»
№ 010 (84) от 13 марта 1998 г., Полоса 6

СЕРЖАНТ — ЭТО ГЛАВНОКОМАНДУЮЩИЙ АМЕРИКАНСКОЙ КАЗАРМЫ

Именно он являетя носителем традиций и опыта армии

Ли Ганн — генеральный инспектор министерства ВМС США, вице-адмирал.

Мне пришлось служить в двух различных армиях: первые восемь лет военной службы я провел в призывной армии, последующие 25 лет — в ДВС.

Если раньше те офицеры, которые занимались призывом, затрачивали немало сил и средств на сбор данных о молодых людях, которые пытались избежать военной службы, то сейчас перед их многочисленными коллегами (набором добровольцев в ДВС в настоящий момент занимаются примерно 20 тыс. человек) стоит проблема отбора только наиболее пригодных к военной службе кандидатов из большого контингента молодежи, желающей служить в армии.

В среднем 50% американцев той возрастной группы, в которой мы ищем добровольцев, не соответствуют предъявляемым для службы в ДВС стандартам — психологическим, моральным, интеллектуальным и другим. Мы понимаем, что отнюдь не все люди способны служить в армии, работать со сложной техникой, подчиняться воинской дисциплине. С другой стороны, нам нужно ежегодно примерно 200 тыс. добровольцев, соответствующих нашим жестким требованиям.

Задача эта непростая. Например, 91% наших новобранцев имеют дипломы о законченном среднем образовании. Однако трудность в том, что в США нет общенациональной системы образования, и школьное образование является автономной системой с большими различиями в качестве от региона к региону и от школы к школе. Одна из стоящих перед нами задач состоит в том, чтобы получить доступ в те учебные заведения, которые дают наилучшее среднее образо-

вание с учетом наших требований. Нами был создан специальный центр по сбору всей информации, необходимой для поддержания системы рекрутирования, в том числе и о всех средних школах США. Мы считаем важным не только собирать данные, но и соответствующим образом их систематизировать и унифицировать. Было совершено немало ошибок при комплектовании ДВС именно в силу того, что ответственные за эти вопросы люди при принятии решений пользовались различными и разрозненными базами данных. Во избежание субъективных ошибок мы также привлекаем многочисленных экспертов, не связанных с военным ведомством, с тем, чтобы они могли проанализировать наши проблемы и дать независимые рекомендации по вопросам комплектования и функционирования ДВС. Очень важен для нас опыт других стран. Одна из причин, почему мы приняли участие в данном семинаре в Москве, заключается в том, что мы многое получим от обмена информацией и опытом с армиями других стран.

Стремление сохранить наши высокие стандарты, несмотря на все трудности набора достаточного числа добровольцев, отвечающих нашим требованиям, привел нас к тому, что мы решили обратиться к тому сектору населения, который раньше игнорировали, а именно к женщинам. Если мы не станем привлекать в ДВС женщин, то придется понижать наши стандарты. В результате сейчас женщины служат во всех видах вооруженных сил, и им доступны практически все военные специальности.

Другая проблема, которая стоит перед нами, — это сокращение отсева во время службы. Примерно одна треть всех зачисляемых в ДВС уходят до истечения срока их контракта. Это слишком дорогое удовольствие, потому что мы затрачиваем немало средств как на рекрутирование этих военнослужащих, так и на их подготовку.

Существует ряд причин, по которым эта треть добровольцев не дослуживает до конца контракта. Примерно половина из них оказывается не в состоянии освоить программы военной подготовки, а другая половина имеет проблемы с поведением и дисциплиной. Естественно, что мы стремимся удержать как можно больше добровольцев в рядах ДВС, а по возможности и убедить их продлить свои контракты.

Один из используемых нами стимулов заключается в предоставлении солдатам возможности повысить свой образовательный уровень. Мы сделали возможность обучения доступной каждому военнослужащему. При этом добились того, что получаемое нашими военнослужащими образование признается в гражданской сфере как эквивалентное и принимается на рынке труда соответствующим образом.

Мы стремимся к тому, чтобы люди получали удовлетворение от своей службы. Молодежь идет в армию для того, чтобы посвятить себя военному делу. Поэтому все, что не связано с военным ремеслом (уборка казарм, территорий военных баз, приготовление пищи и т.д.), мы стремимся переложить на плечи гражданских служащих или частных фирм.

Считаю, что стержень ВС США — их сержантский состав. Именно они, сержанты, являются носителями традиций и опыта армии. Мой отец тоже служил в ВМС, и когда я стал молодым офицером, посоветовал мне всегда прислушиваться к мнению петти-офицеров (сержантов ВМС) и стараться никогда не поступать вопреки советам, которые они дают.

«Независимое военное обозрение»
№ 010 (84) от 13 марта 1998 г., Полоса 7

КАДРОВЫМ ВОЕННЫМ СТРУКТУРАМ ПРИСУЩИ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

Поэтому к проблеме комплектования ВС следует подходить с учетом особенностей государства

Махмут Ахметович Гареев — президент Академии военных наук РФ, генерал армии.

Наши американские коллеги убедительно изложили преимущества профессиональной армии для США. Геополитическое положение России и США, их оборонные задачи, экономические и другие возможности настолько различны и несопоставимы, что многое из того, что хорошо для

американской, может не подойти для российской армии и наоборот. При огромных территориях России и сложности ее оборонных задач нам невозможно надеяться только на небольшую профессиональную армию. Даже в том случае, если Россия когда-то перейдет на такую армию, ее придется сочетать с идеей народной обороны. Можно принять любые решения, в том числе о немедленном переходе к контрактной системе комплектования Вооруженных сил, но объективные условия, интересы обороны страны будут диктовать совсем иное. Нельзя не считаться и с экономическими возможностями государства. Если военный бюджет США более 260 млрд., а РФ 16 млрд. долл., то по этой финансовой одежке и приходится протягивать ножки.

Настораживает и то, что и на сегодняшнем семинаре и в печати приводятся в основном данные, свидетельствующие о преимуществах профессиональной армии, но почти ничего не говорится о ее слабых местах. А их тоже немало. Причем некоторые приводимые факты и примеры не совсем корректны. Говорят, что во время вьетнамской войны потери среди контрактников (вследствие их высокого профессионализма) были значительно ниже, чем среди солдат-призывников. Но при этом умалчивается, что контрактники, имея право выбора профессии, шли, как правило, в тыловые, технические, охранные части, в подразделения связи, где, конечно, потерь бывает меньше, чем в боевых подразделениях. Один из выступавших сегодня говорил, что в профессиональной армии чуть ли ни сама собой решается проблема исключения из воинской жизни неуставных отношений между военнослужащими («дедовщины»), но на деле в Российской и в некоторых других армиях этих явлений среди контрактников не меньше, чем среди призывников. Такие явления больше зависят не от системы комплектования, а от положения дел в обществе. Капитан Де Голль в 1935 г. написал довольно известную в те времена книгу «Профессиональная армия», предлагая всю французскую армию перевести на добровольную основу. Он в самых резких выражениях критиковал приверженцев всеобщей воинской повинности. Но после второй мировой войны, став президентом Франции, он не согласился с предложениями о переходе французской армии на добровольную систему ее комплектования. Он был уже не капитаном, а главнокомандующим, ответственным за оборону Франции. Думаю, что если бы выступавшего здесь уважаемого Алексея Арбатова сегодня назначили министром обороны, то он бы, несмотря на всю свою приверженность к добровольной системе, не смог эту идею на практике осуществить.

В свете всего сказанного, постановка вопроса — хороша или же нехороша профессиональная армия — равносильна тому, если бы мы стали обсуждать хорошо или плохо, когда идет дождь. В одном случае может быть хорошо, в другом плохо. К этим вопросам желательно подходить конкретно с учетом особенностей каждого государства и его армии. Хотя я согласен с тем, что опыт создания американской профессиональной армии представляет определенную ценность для теории и практики военного строительства в том числе и в России. И он заслуживает внимательного изучения.

«Независимое военное обозрение»
№ 010 (84) от 13 марта 1998 г., Полоса 7

ВОИН-КОНТРАКТНИК ЕЩЕ НЕ ЗНАЧИТ ПРОФЕССИОНАЛ

Реформирование системы комплектования требует коренного изменения подходов к военному строительству

Юрий Юрьевич Попов — председатель Совета независимого военно-научного центра «Отечество и воин», майор запаса.

Укомплектованная по контракту армия совершенно не обязательно становится профессиональной. Профессиональная армия, по моему мнению, — это армия, способная эффективно, с наименьшими людскими и материальными потерями выполнить свою задачу по защите национальных интересов и территориальной целостности государства.

В свое время будучи командиром мотострелковой дивизии в Приднестровье я получил на комплектование первую партию «контрактников» из России в количестве 228 человек. Через 3 (!)

дня контракты были расторгнуты с 62-мя, так как они оказались абсолютно не пригодны к службе в армии ни по моральным, ни по физическим, ни по профессиональным качествам. Через 3 месяца в строю осталось не более 80 человек, а еще через полгода — около двух десятков.

Подводя итоги, можно сделать следующие выводы:

- боевая готовность дивизии не только не повысилась, но даже ухудшилась вследствие возникшего из-за досрочно выбывших «контрактников» некомплекта;

- уровень боевой подготовки не изменился, так как контрольные результаты «контрактников» мало чем отличались от показателей солдат второго года службы, а если и отличались, то далеко не всегда в лучшую сторону;

- бюджету Минобороны в масштабах дивизии был нанесен серьезный урон, складывающийся из оплаты проезда «неудачников» к месту службы и обратно; выплаченных пособий при переезде к новому месту службы; стоимости выданного им обмундирования и средств, затраченных на оборудование мест для проживания этой категории военнослужащих;

- уровень воинской дисциплины не повысился, так как деление рядовых солдат на «призывников» и «контрактников» переложило на плечи первых дополнительный объем черновой работы и внесло определенную напряженность в коллективы подразделений;

- «контрактник» оказался военнослужащим исключительно мирного времени, не испытывающий никакого желания служить где бы то ни было, кроме своего родного города, в крайнем случае района.

На мой взгляд, основные причины этого печального опыта таковы:

- очень плохой отбор, произведенный военными комиссариатами, которые решали единственный вопрос — выполнить план призыва и дать установленную цифру. И они ее дали. Где же гарантии того, что с переходом армии на комплектование только по контракту военкоматы сразу перестроятся и начнут проводить серьезную работу по персональному отбору кандидатов? Ведь не секрет, что мы «всегда хотим как лучше, а получается как всегда»;

- не отработана еще элементарная законодательная база службы по контракту. Существующая форма контракта совершенно не защищает интересы добровольцев и практически полностью лишает командиров возможности стимулировать военнослужащих, повышать заинтересованность в результатах служебной деятельности;

- бытовая неустроенность военнослужащих порождает чувство безысходности. При наличии в каждом коллективе большого количества бесквартирных офицеров и прапорщиков, получение жилья солдатом и сержантом контрактной службы совершенно не реально;

- неудовлетворенность результатами служебной деятельности в силу незначительности возложенных на них должностных обязанностей и невозможности реализовать свой потенциал (что для военнослужащих прежде всего означает отсутствие перспектив для «роста» по службе). Это серьезная причина, касающаяся как раз лучшей части «контрактников». Жаль было расставаться со многими из них только из-за этого. В то же время командир часто не имеет возможности найти военнослужащему должность по его способностям.

Все вышесказанное, опыт практической службы убеждает в том, что процесс перехода к армии, укомплектованной добровольцами (я сознательно не называю ее профессиональной) будет длительным и зависеть только от одного — тех средств вооруженной борьбы, которыми будет располагать армия. До тех пор пока основным действующим лицом на поле боя будет стрелок — автоматчик, пулеметчик, гранатометчик, номер расчета, член экипажа танка, БМП, — как это реально существует сегодня в российской армии и как это планируется оставить и в реформируемой новой армии России, до тех пор пока узаконенные принципы военной стратегии и оперативного искусства предписывают применять в войне (операции) крупные людские массы (т.е. воевать не только и не столько интеллектом и мощью оружия, а количеством штыков на поле боя), до тех пор пока руководством к действию на поле боя будут несколько усовершенствован-

ные, но прежние по сути тактические постулаты 1943 г., говорить о создании профессиональной армии, комплектуемой по добровольному принципу, просто несерьезно.

Геополитическое положение России убеждает меня в одном: на сегодняшний день и на весь переходный период до создания действительно профессиональной армии в нашей стране должна действовать смешанная система комплектования Вооруженных сил. Причем призыву должны подвергаться все граждане, годные по состоянию здоровья к службе в армии, без всяких отсрочек (кроме студентов вузов, которым может предоставляться такая отсрочка до достижения 22-летнего возраста).

Призыву должны предшествовать испытания на готовность, которые должны включать в себя тесты по физической, специальной и общеобразовательной подготовке. Кандидат, получивший отрицательный результат, не подлежит призыву. Ему предоставляется срок для дополнительной подготовки (6 месяцев). Такая отсрочка может предоставляться трижды. Не прошедший испытания с третьей попытки призывается на «альтернативную службу» на вдвое более длительный срок, нежели срок службы в армии. Кроме этого, для граждан, не желающих проходить ни воинскую службу, ни «альтернативную», необходимо законодательно предусмотреть право «откупа», причем сумма должна быть довольно значительной. Эти деньги должны идти целевым назначением на строительство жилья для военнослужащих, переучивание попадающих под сокращение офицеров и т.п. Также законодательно должно быть закреплено следующее положение: гражданин РФ, не прошедший службу в армии, не имеет права быть избранным на руководящую должность в системе исполнительной власти.

«Независимое военное обозрение»
№ 010 (84) от 13 марта 1998 г., Полоса 7

РОССИИ ВЫГОДНЕЙ ИМЕТЬ ДОБРОВОЛЬЧЕСКУЮ АРМИЮ

Однако переход должен быть последовательным и планомерным

Вальдемар Федорович Федоров — кандидат исторических наук, с.н.с., генерал-майор в отставке.
Александр Владимирович Терещенко — полковник.
Павел Анатольевич Бакланов — майор.

Появление понятий «профессиональная армия», «комплектование ВС РФ на профессиональной основе» у многих военных и специалистов вызывает удивление и возражение. Действительно, кто может утверждать, что в России за всю ее историю не было высокопрофессиональной армии и флота? Это могут говорить лишь те, кто плохо знает военную историю, или те, кто недооценивает героическую историю Российской армии и флота.

Превращение российских Вооруженных сил в «профессиональные» будет признанием того, что до сих пор они никогда не были профессиональными, высокоподготовленными, боеготовыми и боеспособными. А это искажение исторической правды.

Известно, что термин «профессиональная армия» появился в процессе разработки теории «малых армий», которая возникла в западных странах после первой мировой войны 1914-1918 гг. В основе лежала идея достижения победы с помощью немногочисленных технически высокооснащенных профессиональных армий. Эта теория, как не имеющая под собой реальной почвы, не была принята ни в одной стране. И только с распадом СССР, его Вооруженных сил эта идея начала активно развиваться. Однако ведущие державы Запада не спешат ее реализовывать на практике. Например, США, начиная с 1973 г., строят и развивают добровольческие вооруженные силы, комплектование которых происходит на добровольной основе.

Термин «малые армии» широко и, на наш взгляд, совершенно необоснованно подменяется понятием «профессиональные армии». Однако можно с уверенностью утверждать, что армия любого государства, большая или маленькая, по своей подготовке профессиональна, иначе государство не стало бы ее содержать.

Понятия «профессиональная армия» и «малая армия» имеют разный смысл. Смешение этих понятий происходит без глубокого осмысления и привязки к настоящему времени. Ясно одно — понятием «профессиональные армии» подменяется понятие «малые армии». Наверно, не всем хочется открыто сказать, что ставится задача строить в России «малую армию».

В период всех военных преобразований в России главным и определяющим звеном прежде всего являлись изменения в комплектовании армии и флота. Проводимая в настоящее время военная реформа тоже предусматривает изменение способа комплектования. При этом определен переход к комплектованию рядового и сержантского состава Вооруженных сил Российской Федерации «на профессиональной основе».

Рассмотрим эволюцию способов комплектования армии на Западе и в России, чтобы глубже понять смысл и содержание современного тезиса комплектования Вооруженных сил «на профессиональной основе», правомерность и необходимость его существования.

В наше время целесообразнее всего говорить не о создании «профессиональной армии», а о формировании добровольческих вооруженных сил. России нужны добровольческие вооруженные силы, созданные на добровольной основе их комплектования рядовым и сержантским составом.

Среди всех направлений военной реформы все большее внимание привлекает именно эта проблема. Это, пожалуй, одна из важнейших составляющих всей военной реформы.

В мае 1996 г. был издан указ президента РФ о переходе к комплектованию должностей рядового и сержантского состава ВС РФ «на основе добровольного приема граждан на военную службу по контракту с отменой призыва на военную службу». Намеченный переход на новый способ комплектования имеет как сторонников, так и оппонентов. И это понятно. Ведь способ комплектования армии и флота на призывной (принудительной) основе существует в России на протяжении почти трех столетий. Он подвергался испытаниям и оправдывал себя историей войн России в течение многих веков, но особенно в годы Великой Отечественной войны. Это глубоко вошло в психологию народа и армии.

Правда, сейчас другое время, новая политическая обстановка в мире, совершенно иные взгляды на проблемы войны и мира. И все же многих волнует вопрос — применим ли зарубежный опыт комплектования ВС по контракту в российских условиях? Как известно, на добровольную основу комплектования вооруженных сил перешли США, Великобритания, ряд других стран. Таким образом, опыт перехода на добровольческую армию, комплектуемую на контрактно-добровольной основе, имеется. Как показывает его изучение, он не был простым и беспроблемным. Был сложный и многогранный процесс, охвативший политические, социально-экономические, финансовые и другие сферы.

При переходе комплектования ВС РФ на добровольно-контрактную основу ключевой становится проблема создания надежных, постоянных и качественных источников комплектования. Ее обострению, актуализации и усложнению способствуют отсутствие массового желания у молодежи идти на службу в армию и на флот, на настроения мирного характера будущей жизни, разрядка международной напряженности, ликвидация политики холодной войны.

В этих условиях возникает необходимость создания принципиально и качественно новой организации системы военно-профессиональной ориентации граждан, которая должна обеспечивать такие преимущества, как планомерность, непрерывность, целенаправленность и активность ведения военно-профессиональной ориентации, четкое распределение функций и задач, организации взаимодействия органов государственного управления, общественных организаций.

Понятно, что ожидать притока добровольцев в армию и на флот можно только в том случае, когда будет решен блок вопросов, повышающих престиж военной службы по контракту, доработана нормативно-правовая база. Безусловно, результаты комплектования будут эффективнее, если наряду с совершенствованием системы военно-профессиональной ориентации, законодательной базы, приемов привлечения к военной службе будет создана стройная организационная система отбора снизу доверху. И здесь может пригодиться опыт США и Великобритании.

В общем, у нас в России молодежи много, людские резервы богатые, возможности комплектовать армию и флот в полном объеме на добровольной основе неограниченные. Нужна стройная система, разъясняющая преимущества военной службы, новая компания отбора добровольцев по контракту, их военно-специальной подготовки.

Справедливо возникает вопрос — подорожает ли содержание ВС РФ при переходе на контрактную основу? Можно однозначно ответить — да. Более того, потребуется специальное финансирование. Однако часто проявляется односторонность подхода, не учитываются многие важные факторы и последствия. С одной стороны, при переходе на контрактную основу увеличатся расходы на денежное, вещевое и продовольственное содержание, обеспечение квартирами, создание необходимых условий для семей военнослужащих, проходящих военную службу по контракту. С другой — уменьшатся расходы на перевозки сотен тысяч призывников 2 раза в год, сократятся затраты на обучение для каждого заново начинающего службу молодого солдата или сержанта. Кроме того, на два года они отрываются от производственной деятельности.

Если рассматривать переход на профессиональную основу комплектования ВС с военной точки зрения, то это, безусловно, шаг вперед, жизненная необходимость, веление времени, что можно только приветствовать.

Положительный аспект перехода на новый способ комплектования:

- повышение военно-профессиональной квалификации рядового и сержантского состава, знаний техники и вооружения, их физической закалки;

- повышение боеспособности, боеготовности и общей слаженности подразделений, воинских частей и соединений;

- повышение качества эксплуатации и обслуживания боевой техники и оружия, а следовательно продление сроки их эксплуатации, снижение потерь техники из-за непрофессиональной эксплуатации.

- улучшения порядка, организованности, дисциплины и т.д.

Говоря о темпах перехода к комплектованию ВС на добровольной основе, большее предпочтение отдается планомерности и последовательности. И это объясняется рядом причин:

- последовательность обеспечит всестороннюю подготовку перехода — научно-методическую, организационную, психологическую, юридическую, материально-финансовую и т.д.;

- потребуется время для создания совершенно новой системы военно-профессиональной ориентации на государственном уровне, повышения престижности и привлекательности военной службы;

- необходимо основательно перестроить всю систему и организацию отбора граждан на военную службу по контракту, их подготовку в учебных заведениях;

- нужно время для создания соответствующей материально-бытовой, квартирной, культурной инфраструктуры, в общем, необходимых условий для службы, жизни и досуга.

Для России и ее Вооруженных сил сейчас сложное время, но остается твердая вера в то, что Россия займет достойное место в политике и экономике, когда ее Вооруженные силы станут опять гордостью государства и своего народа.

«Независимое военное обозрение»
№ 010 (84) от 13 марта 1998 г., Полоса 7

ГОСУДАРСТВУ НУЖЕН СОЛДАТ-ПРОФЕССИОНАЛ

Ветеран Вьетнама готов вести на войну тех, кто сегодня служит в армии США

Роберт Орд — лектор Центра гражданско-военных отношений при Адъюнктуре ВМС, бывший командир 25-й легкой пехотной дивизии, командующий группировкой Сухопутных сил США на Гавайях, командующий сухопутными силами США в зоне Тихого океана, генерал-лейтенант в отставке.

Я был капитаном, командиром батальона, когда мы приступили к созданию добровольческих вооруженных сил (ДВС). Последние 25 лет я работаю уже с солдатами-добровольцами. Я почувствовал на себе изменения, произошедшие в армии и в обществе после отказа от обязательного призыва. Добровольческая армия ликвидировала «яблоко раздора», которое существовало в обществе при призыве.

Переходя к ДВС, мы стремились добиться того, чтобы солдаты гордились своей военной формой и службой в армии, чтобы, возвращаясь домой, они могли поделиться своим положительным опытом военной службы с друзьями и родственниками.

Мы понимаем, что, с точки зрения конституции, вооруженные силы в демократии существуют прежде всего для того, чтобы выигрывать войны, которые ведет государство. Я любил цитировать своим солдатам одного русского полководца, который говорил, что чем тяжелее в учебе, тем легче в бою. И не так важно, сколько мы платим нашему солдату, какого качества у него казарма и как мы заботимся о его семье, ибо, если он сомневается в своей боевой подготовленности, он не будет уверен, что вернется домой живым.

Мы стремимся вести боевую подготовку в самых сложных условиях. В частности, мы создали четыре дивизии легкой пехоты, одной из которых я командовал. Мы пришли к выводу, что нам нужны такие соединения, которые можно почти мгновенно доставить к полю боя на транспортных самолетах и которые способны воевать без тяжелого вооружения. В этих дивизиях солдат не может рассчитывать на то, что он будет вести бой в танке или с вертолета, а должен готовиться делать это самым трудным способом — пешком или на животе.

Несмотря на то что тренировка солдат легкой пехоты исключительно изнурительная, служить в этих дивизиях всегда рвались гораздо больше добровольцев, чем они могли принять. Таким образом, один из уроков ДВС состоит в том, что чем требовательнее вы подходите к солдату в ходе боевой подготовки, тем больше ему это нравится. Конечно, главное при этом, чтобы в армии были такие лидеры, которые всегда готовы показать пример и идти по грязи вместе с солдатами. И здесь нам очень много дал вьетнамский опыт, который получили многие наши талантливые военачальники.

Одновременно я хочу отметить, что в ДВС мы работаем, так сказать, в рыночных условиях, гибко устанавливая оплату военнослужащих в зависимости от срока службы и воинского звания. Разница в оплате при одинаковом звании и выслуге может достигать 50% в зависимости от должности и квалификации военнослужащего. У нас существуют многочисленные надбавки за инициативу в служебной деятельности, за профессионализм, за знание иностранных языков, за службу в условиях, связанных с риском для жизни, на подводных лодках, летную службу и т.д.

В то же время мы стремимся сократить число военнослужащих, которые не стремятся проявить рвение по службе. Например, если вы солдат-специалист, но вам не дают сержантскую должность после восьми лет службы, вас могут попросить уйти из армии. Мы также поставили «ворота качества» для сержантов, которые выполняют работу не на уровне, соответствующем определенной сержантской категории.

Я хорошо понимаю выступивших российских коллег, которые говорят, что нельзя судить о профессионализме в зависимости от формы комплектования — добровольной или по обязательному призыву. Когда я вел в бой своих солдат-призывников во Вьетнаме, попробовал бы я сказать им, что они не профессионалы. Просто исходя из 25-летнего опыта существования ДВС мы пришли к выводу, что добровольный набор способствует росту профессионализма.

Нынешние солдаты-добровольцы и умнее, и дисциплинированнее, и более преданы службе, чем солдаты-призывники. Все солдаты, с которыми я служил, мне были дороги — и призывники, и добровольцы. Я любил своих солдат-призывников, с которыми воевал во Вьетнаме. Мы были вместе и выжили вместе, во всяком случае большинство из нас. Но если бы мне снова пришлось воевать, я бы пошел на войну с участниками боевых действий последнего десятилетия, а не с теми, с которыми я воевал в 1966-1973 гг.