# **Анализ действующей системы мотивации профессиональной деятельности военнослужащих**

Диплом

# Содержание

Введение

ГЛАВА 1. Сущность воинского труда, необходимость мотивации профессиональной деятельности военнослужащих в современных условиях

.1 Воинский труд, его сущность и значение в современных условиях

.2 История развития финансово-экономической мотивации профессиональной деятельности военнослужащих

ГЛАВА 2. Анализ действующей системы мотивации профессиональной деятельности военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации

.1 Действующая система мотивации профессиональной деятельности военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации

.2 Сравнительный анализ действующей системы денежного довольствия военнослужащих Российской армии и ведущих иностранных государств

ГЛАВА 3. Направления совершенствования системы мотивации профессиональной деятельности военнослужащих в современных условиях

.1 Основные проблемные стороны системы мотивации профессиональной деятельности военнослужащих в современных условиях и направления их решения

.2 Совершенствование механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих в зависимости от категории и уровня профессиональной подготовки

Заключение

Список используемых источников

Введение

Актуальность данной работы. Военная служба - особый вид федеральной государственной службы, исполняемой гражданами в Вооруженных Силах Российской Федерации, а также в других органах исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба. Военнослужащие проходят военную службу либо по призыву, либо в добровольном порядке - по контракту. Денежное довольствие является основным источником оплаты труда и обеспечения военнослужащих. Это влечёт за собой необходимость изучения форм и методов финансово-экономического стимулирования профессиональной военной службы, поскольку она является основой поддержания на высоком уровне боевой готовности Вооружённых Сил РФ, а в конечном итоге - военной безопасности страны, на основе экономической заинтересованности граждан для приложения своей рабочей силы в этой сфере. Обеспечение социальной защищенности и материального благосостояния военнослужащих является одним из основополагающих факторов поддержания на высоком уровне престижа и привлекательности военной службы.

Это определяет особую значимость темы работы и в теоретическом, и в практическом отношении.

С теоретической точки зрения в деятельности Вооруженных Сил страны накоплен большой опыт по экономическому стимулированию профессиональной деятельности военнослужащих. Многие вопросы, как показывает практика, решались результативно, соответствовали определенной конкретной исторической ситуации. Это нашло отражение и в законодательных документах, например, Федеральный закон «О статусе военнослужащих». Вместе с тем современная ситуация требует соответствующей постановки вопросов финансово-экономической мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, а необходимость их решения все более остро ставится практикой деятельности Вооруженных Сил.

Рассматриваемая в работе тема имеет и практическое значение. Судебная практика подтверждает, что зачастую обращение в суд вызвано недостаточной правовой осведомленностью военнослужащих, в том числе командиров частей в вопросах обеспечения денежным довольствием. Более того, необходимым условием правильного обеспечения денежным довольствием военнослужащих является постоянная работа с руководящими документами.

Цель данной работы состоит в том, чтобы на основе комплексного подхода, проведения анализа теории и практики, раскрыть сущность воинского труда и обосновать необходимость его в современных условиях, провести анализ действующей системы мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, разработать предложения по улучшению мотивации профессиональной деятельности.

Объектом исследования является действующий механизм мотивации профессиональной деятельности военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации.

Предметом изучения выступают финансово-экономические отношения, складывающиеся в процессе распределения фонда денежного довольствия, выступающего основой механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих.

Исходя из вышеизложенного определены следующие задачи дипломной работы:

1) рассмотреть сущность, необходимость, этапы становления и развития механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих и разобраться с понятием воинский труд;

2) проанализировать существующий механизм мотивации профессиональной деятельности военнослужащих и выявить проблемы и противоречия действующего механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих;

) обосновать предложения по совершенствованию действующего механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих.

Правовыми основами, теоретической и методологической основой рассматриваемой темы явились: Конституция Российской Федерации, Федеральные законы Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, правовые акты Министерства обороны Российской Федерации, научные труды в сфере мотивации труда, а также статистические данные.

Сегодня, в период проведения реформы по преобразованию армии и переходу на перспективный облик разработана Стратегия социального развития Вооруженных Сил Российской Федерации на период до 2020 года, в которой ряд моментов касающихся мотивации профессиональной деятельности военнослужащих не нашел должного отражения.

Исходя из поставленной цели определена и структура дипломной работы. Она состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и 7 приложений. В работе представлено 4 таблицы и 3 рисунка.

В первой главе дипломной работы на основе особенностей процесса мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, изложены общие понятия мотивации и воинского труда. Также рассмотрен исторический аспект зарождения, развития и становления механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих в России.

Во второй главе показан действующий механизм мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, рассмотрена система денежного довольствия, как основа финансового стимулирования воинского труда, а также выделена роль выплат премиального характера в стимулировании труда военнослужащих.

В третьей главе показана необходимость и основные направления совершенствования механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих.

# ГЛАВА 1. Сущность воинского труда, необходимость мотивации профессиональной деятельности военнослужащих в современных условиях

## .1 Воинский труд, его сущность и значение в современных условиях

профессиональный мотивация военнослужащий

Научный анализ категориального содержания воинского труда плодотворен лишь в рамках системного подхода. Такой подход предполагает исследование изучаемого понятия как целостно существующего многогранного явления, рассматриваемого в диалектическом единстве своих статических и динамических характеристик. Содержание категории «воинский труд» как целостного многогранного явления, имеющего системную структурно-функциональную организацию, не может быть адекватно отражено в каком-то одном определении, а может быть наиболее полно выражено лишь несколькими системно взаимосвязанными определениями.

Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» определил военную службу как особый вид федеральной государственной службы, исполняемой гражданами в Вооруженных Силах РФ, других войсках, воинских формированиях и органах. [5, п. 2].

Такое юридическое определение военной службы используется в
большинстве научных статей, публикаций и исследований, в том числе и
по экономической проблематике. На мой взгляд, такой подход с научной
точки зрения не совсем корректен. Изучая социально-экономические процессы в Вооруженных Силах РФ, военную службу необходимо рассматривать как одну из основных экономических категорий - труд.

Крупнейший ученый в области экономики труда Карл Маркс в «Капитале» писал: «Всякий труд есть расходование человеческой рабочей силы в особой целесообразной форме...». [27, с.55]. Таким образом, К.Маркс связывает "труд" с потреблением рабочей силы и целесообразностью с точки зрения общества.

Труд рассматривается как известный физиологический процесс, а соответствующая работа - как объективный результат этого процесса. Этот результат можно рассматривать с двух сторон: количественной и качественной. В первом случае мы имеем дело с механической работой, во втором с профессиональной работой специалиста, осуществляющих свои трудовые усилия в том или ином конкретном продукте. Термин «работа» связан с вполне конкретными представлениями о приемах и результатах проявления усилий во всей индивидуальной определенности. А термин «труд» употребляется в более отвлеченном значении затрат, энергии и суммы усилий, причем независимо от их формы проявления и результатов.

Основной методологический вывод ученых, работающих в военной области, заключается в том, что воинский труд рассматривается в следующих аспектах:

‒ Социально-политическом.

‒ Непосредственно-военном.

‒ Социально-экономическом.

‒ Физиолого-психологическом.

‒ Нравственном.

‒ Эстетическом.

Эти аспекты раскрывают разные стороны воинского труда, его сущностные черты, которые взаимосвязаны и взаимообусловлены между собой.

В настоящей работе для нас имеет большую актуальность социально-экономическая сущность воинского труда, однако, прежде чем ее раскрыть необходимо охарактеризовать основные элементы воинского труда:

Предмет воинского труда.

В условиях воинской деятельности труд имеет двойственный характер. В мирное время предметом воинского труда выступает боевая готовность, определяемая в научной литературе как "...способность войск в любых условиях обстановки начать военные действия в установленные сроки и успешно выполнять поставленные задачи". В боевой готовности аккумулируются результаты многогранной деятельности командиров, штабов, всего личного состава вооруженных сил, отражающие их способность выполнять свою основную социально-политическую функцию - надежно защитить Отечество от внешней опасности. Боевая готовность не может застыть на каком-то определенном уровне, не может носить временный характер. Содержание боевой готовности претерпевает изменения в зависимости от того, как изменяется военно-политическая и социально-экономическая обстановка, совершенствуются оружие и боевая техника, формы и методы ведения боевых действий.

В военное время предметом военного труда выступает личный состав, боевая техника, оружие агрессора, развязавшего войну против государства.

Средства воинского труда.

Включают в себя элемент воинского труда, охватывающий все многообразие боевой техники и оружия. Особенность средств воинского труда заключается в монофункциональном характере их применения, ограниченном исключительно сферой вооруженной борьбы. В наиболее общем виде они могут быть разделены на две большие группы: наступательные и оборонительные. Соотношение наступательных и оборонительных средств выступает критерием военно-политической направленности вооруженных сил, как политического и экономического военно-силового инструмента государства.

Субъекты воинского труда включают в себя все категории военнослужащих. Совокупным субъектом воинского труда в обществе выступают Вооруженные силы.

Цели воинского труда всегда носят двойственный характер. Носителем цели, связанной с реализацией конкретного вида воинского труда является конкретный воин. Носителем конечной цели воинского труда всегда выступает государство. Она заключается в надежном обеспечении военной безопасности РФ и ее союзников.

Исходя из вышеперечисленных элементов социально-экономическая сущность воинского труда раскрывается через характеристики этих элементов, также изложенных выше. Соответственно результатом воинского труда является чистый общественный товар или чистое общественное благо «военная услуга». Воинский труд, целью которого является обеспечение надежного уровня военной безопасности, имеет свое, исторически определенное место и играет важную роль в системе общественного разделения труда.

Современное вооружение и военная техника требует контакта с человеком, имеющим уровень общей, психологической, тактической, огневой и технической подготовки, позволяющий наиболее эффективно применять в бою оружие и технику, а также умело использовать условия обстановки в различное время года и суток в целях достижения победы над сильным, технически оснащенным противником. Высокой профессиональной и специальной подготовленности способствует адекватная система мотивации профессиональной деятельности военнослужащих. Объектом мотивации выступает профессиональная деятельность военнослужащих - непреходящий источник удовлетворения потребности общества в вооруженной защите. Однако при соответствующей организации человеческого труда такая необходимость становится неизбежной, объективно обусловленной. Мотивация направлена на активизацию деловой деятельности личного состава подразделений, частей и отдельных военнослужащих, которые представляются в качестве субъекта мотивации. Абстрагируясь от многочисленных конкретных мотивов деятельности военнослужащих, можно увидеть, что самым устойчивым стимулом, побуждающим человека к труду, является желание получить вознаграждение за работу в виде определенного количества материальных благ.

Под мотивацией профессиональной деятельности военнослужащих понимается система определенных дополнительных благ, имеющих цель отдать предпочтение, выделить определенные сферы военной деятельности, отличающиеся от обычных своей интенсивностью, работой в экстремальных условиях, климатическими и другими особенностями осуществления деятельности, а также степенью опасности для здоровья и жизни военнослужащих. Вознаграждение за выполнение служебных обязанностей и меры стимулирования находят выражение в одном понятии - экономическое стимулирование профессиональной деятельности военнослужащих, так как необходимость оплаты воинского труда вызвана действием экономического закона распределения по труду, то есть, военнослужащий, затрачивающий больше физической, умственной и психологической энергий, должен получить вознаграждение в большем объеме, а размер этого вознаграждения должен вызывать у него интерес к более напряженной работе. Основным показателем, характеризующим количество и качество профессиональной деятельности в настоящее время, является исполняемая военнослужащим должность. В самом наименовании должности, как правило, заложены объём работы, величина ответственности, образование, уровень специальной подготовки, которыми должен обладать военнослужащий.

В настоящее время наиболее предпочтительными, по мнению специалистов, выступают следующие принципы финансово-экономического стимулирования:

а) финансово-экономическая заинтересованность каждого военнослужащего в более качественном выполнении своих обязанностей, поставленных задач, повышении мастерства и квалификации, уровня боевой подготовки, так министром обороны издан приказ от 2 августа 2008 года № 400 «О награждении деньгами офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации» [17, c.1] и приказ от 26 июля 2010 года № 1010 «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования фондов денежного довольствия военнослужащих и оплаты труда лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации». [18, c.1].

б) недопустимость уравнительного подхода при определении размеров денежного довольствия, так финансово-экономическое стимулирование воинского труда осуществляется в интересах развития и совершенствования Вооруженных Сил, обеспечения необходимой достаточности обороны государства;

в) финансово-экономическое стимулирование должно обеспечить наиболее эффективное применение труда военнослужащих там, где это необходимо в соответствии с целями и интересами защиты государства.

Анализ экономических отношений, связанных с удовлетворением материальных и культурных потребностей военнослужащих, а также практика войск показывает, что система финансово-экономического стимулирования профессиональной деятельности военнослужащих наиболее действенна тогда, когда соблюдаются следующие условия:

1. Система стимулирования организуется с учетом социальной значимости воинской службы, в соответствии с которой военная деятельность стимулируется в общегосударственном масштабе. Учитывая особенности профессиональной деятельности и ее значение в деле защиты государства, правительство устанавливает соответствующие размеры денежного довольствия военнослужащим всех категорий, как государственным служащим.

2. Формы и методы стимулирования отражают характер, особенности и условия службы военнослужащих. Практика показывает, что конкретная область деятельности в Вооруженных Силах обусловлена не только признанием индивида, особенностей его образовательного и культурного уровня, но и общественным мнением о значении воинской деятельности как в целом, так и ее отдельных видов. Формы и методы материального стимулирования, отражая конкретный вид деятельности компенсируя большие физические и моральные усилия, затрачиваемые военнослужащими при исполнении служебного долга, способствуют повышению заинтересованности в службе у тех из них, кто избрал воинскую службу своей профессией. Опыт показывает, что вознаграждение, поставленное в зависимость от конкретных видов деятельности, воспринимается как справедливое и более всего содействует выработке профессиональной ориентации у военнослужащих.

. Система финансово-экономического стимулирования должна носить комплексный характер и обеспечивать рациональное и всестороннее удовлетворение потребностей военнослужащих, то есть должна включать в себя как натуральные виды довольствия, так и денежные выплаты.

. Система стимулов призвана обеспечить достаточный уровень финансово-экономического вознаграждения. Тогда она в совокупности с другими факторами будет вызывать интерес к деятельности. Влияние финансового фактора на профессиональную ориентацию военнослужащих всегда было весьма значительным и учитывалось во все периоды развития общества.

Таким образом, можно определить финансово-экономическое стимулирование профессиональной деятельности военнослужащих как совокупность экономических мероприятий государства, обеспечивающих реализацию материальных интересов общества, воинских коллективов и отдельных военнослужащих характер воинской деятельности оказывает решающее влияние на выбор форм в удовлетворении материальных и культурных потребностей личного состава.

Мотивация - процесс побуждения человека к совершению тех или иных действий или поступков, часто представляющая собой сложный акт, требующий анализа и оценки альтернатив, выбора и принятия решений.

Рассмотрим основные формы финансово-экономической мотивации военнослужащих:

а) финансово-экономическая компенсация за воинский труд - денежное довольствие, единовременные и ежемесячные выплаты;

б) денежное вознаграждение (премия) - за рационализаторские предложения, за добросовестное выполнение обязанностей военной службы;

в) общественное признание отдельного военнослужащего - ценные подарки.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что конечно определенные стимулы и гарантии у военнослужащего имеются, но этого явно недостаточно, и стимулирование военной службы есть насущная необходимость. Есть много оснований, по которым денежное довольствие среднестатистического военнослужащего должно быть выше, чем средняя заработная плата по стране. Причем эта разница должна компенсировать все социальные издержки для семьи военнослужащего, трудности и лишения военной службы, а главное - гарантировать привлекательность военной службы, что поможет решить многие социальные и кадровые проблемы Вооруженных Сил, повысит эффективность военного строительства. А это уже прямо связано с вопросами обеспечения военной безопасности России.

## .2 История развития финансово-экономической мотивации профессиональной деятельности военнослужащих

В дипломной работе рассматриваются проблемы мотивации профессиональной деятельности военнослужащих. Поэтому необходимо дать определение термину мотивация.

Мотивация - сложный процесс перевода внешних воздействий объективной действительности во внутренние побудительные силы человеческого поведения. Ее образуют различные виды побуждений: потребности, мотивы, интересы, ценности, установки, ориентации, цели, отношения.

В основе формирования мотивов всегда лежат определенные потребности, которые являются главной побудительной силой поведения, источником активности, основанием для сложной системы мотивации. Потребности и формирующиеся на их основе мотивы определяют отношения военнослужащих к военной службе. Мотивация военной службы - процесс субъективного преобразования военнослужащим условий и факторов социальной среды, в результате осознания и принятия их содержания и значимости в активные побудительные силы, лежащие в основе мышления, поведения, поступков и воинской деятельности. Смысл мотивации заключается в том, чтобы отыскать и найти именно такие действия, которые соответствуют основной, закрепленной в жизни установки.

В связи с этим возникает необходимость более обстоятельного изучения ряда вопросов о сущности мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, ее объективной обусловленности, механизма осуществления.

На протяжении всего периода исторического развития России правовые стимулы отражали систему ценностей того времени, в который они существовали. Мотивация исполнения ряда обязанностей, связанных с вооруженной защитой страны, также основывалась на особенностях общественно-государственного строя России в тот или иной период.

В России издавна существовал обычай награждать за ратные подвиги. Первая информация о выдаче особого знака отличия содержится в русских летописях и относится к 1100 г. В рассказе об отражении набега половцев на Киев при Владимире Мономахе упоминается Александр Попович, отличившийся в битве и награжденный за это князем Владимиром золотой гривной - массивным золотым обручем, носившимся на шее. Наградами выступали также золотые цепи, кресты, доспехи.[26, c.8].

Второй вид вознаграждения российских воинов XI-XII вв. составляли единовременные денежные награды, которые выдавались князьями после окончания войны. Для этой цели выделялись либо собственные суммы князя либо особые контрибуции, которые взыскивались с побежденных при заключении мира. Единовременные награды выдавались всем воинам, без различия рода войск; однако дружина, состоящая постоянно при князе, имела гораздо больше возможностей получать такие награды, а потому и обогащалась скорее.

В XIII-XVII веках за военные отличия были предусмотрены следующие награды: гривны (деньги или медали); цепи, кресты, которые носились на шее и на груди; дорогие одежды (меха, шубы); оружие; доспехи; кони; кубки; ковши; возведение в придворные звания и чины, военные и гражданские; раздача земель; раздача части военной добычи и другие.[26, с.67].

Иван III в 70-х гг. XV в. учредил поместную систему, в соответствии с которой проявившим себя в ратном деле воинам выделялись в пожизненное владение земельные участки - поместья. Чтобы не утратить права на поместье, они были вынуждены передавать военную службу своим сыновьям, которым в дальнейшем переходили по наследству и права на земельное владение

Первые оклады жалованья и некоторые добавочные выплаты для военнослужащих регулярной армии были введены Петром I, которые придерживались следующих основных принципов денежного довольствия: чин (звание), род войск, русский или иностранец, офицер или нижний чин, фронт или тыл, дополнительные материальные затраты. Эти принципы четко просматриваются как в денежном довольствии офицерского состава, так и нижних чинов (см. Приложение № 1).

Денежное довольствие офицеров состояло из жалованья, порционов, рационов, прогонных и некоторых других выплат. Первое жалованье военнослужащим регулярной армии установлено Петром I в1711 году, в основе размера их - чин, род войск, русский офицер или иностранец. Всех воинских званий предусмотрено 15, от рядового до генерал-фельдмаршала, в том числе 13 офицерских и 2 - для нижних чинов.

Воинским уставом Петр I ввел выдачу офицерам порционов за время их службы в войсках, оказавшихся во время войны за границей. Официальное их предназначение - улучшение питания офицеров в заграничных походах, т. е. вне пределов России. Фактически порционы служили способом значительного повышения денежного довольствия военнослужащих.

Денежное довольствие офицеров, находящихся на театре войны за границей, повышалось еще одним путем - увеличение жалованья в полтора раза.

Петр I установил повышение денежного довольствия офицерам еще одним путем - выдачей им рационов, или годовой стоимости фуражного довольствия одной лошади. Увеличение денежного довольствия достигалось тем, что далеко не вся полученная сумма расходовалась на прокорм лошадей.

Вопросам денежного довольствия военнослужащих в первой половине XIX века уделялось постоянное внимание, для чего были веские причины. Наиважнейшие среди них - необходимость поощрения военнослужащих за успехи в боевых действиях, усиление отражения в денежном довольствии особенностей воинской службы, рост цен на товары и услуги, размещение войск в новых отдаленных местностях и некоторые другие (см. Приложение № 2).

Поощрительные денежные выплаты особенно широко применялись во время войны, деньги активно использовались на протяжении всей истории русской армии как действенный инструмент воздействия на военнослужащих в целях достижения ими боевых успехов.

Денежные выплаты за боевые успехи воинских частей, подразделений и отдельных военнослужащих были весьма разнообразными. В ряде случаев все военнослужащие действующей армии или отдельных соединений и частей премировались деньгами за успешный исход войны, выигранные кампании и сражения. Массовые награждения осуществлялись после выдающихся побед русской армии, имевших судьбоносное значение для Отечества. Так, за победу под Полтавой Петром I не был оставлен без вознаграждения ни один офицер. Каждому выдано от месячного до полугодового жалованья в зависимости от боевых заслуг и звания. Кроме того, все офицеры были награждены специально изготовленной в честь Полтавского сражения золотой медалью.

В XVIII и до последней четверти XIX века в России не существовало отдельного положения о денежном довольствии военнослужащих действующей армии, разработанного в мирное время. Формы материального стимулирования определялись в ходе войны исходя из конкретных обстоятельств и выполняемых войсками задач.

При убытии на фронт офицерам выдавалось единовременное денежное пособие, на размер которого влияло их семейное положение: семейные получали четыре, а холостые - два месячных содержания. Это пособие позволяло офицерам материально помочь своим семьям, остававшимся в тылу.

В Отечественную войну 1812 г., когда решалась судьба России, деньгами награждались многие военнослужащие. В связи с изгнанием войск Наполеона из России, после перехода русскими войсками государственной границы, всем офицерам действующей армии было выдано вознаграждение в размере полугодового жалованья, а по вступлении русских войск в Париж гвардейцам - годовое жалованье.

В годы, предшествующие русско-японской войне, и ходе самой войны из всех групп военнослужащих больше всего обращалось внимание на материальное обеспечение офицерского состава. Их денежное довольствие существенно изменялось в военное время, в перечень выплат вводились дополнительные, обусловленные войной, добавочные виды. Уровень этого обеспечения сказывался на моральном духе офицерского корпуса, отношении его к военной службе. Роль же офицерского состава в армии в начале XX века значительно возросла. Причин этому - быстрая и непрерывная смена нижних чинов в связи с введением обязательной воинской повинности и непродолжительным сроком их службы. В военное время мобилизованная воинская часть состояла на половину и даже на три четверти из людей, только что призванных из запаса. Офицерский состав оставался постоянным кадром армии, организатором боевой подготовки личного состава (см. Приложение № 3).

В годы Великой Отечественной войны произошло изменение роли отдельных родов войск, частей и воинских специальностей в бою отражалось в соответствующих изменениях в системе денежного довольствия. Так, например, были установлены повышенные оклады в истребительно-противотанковых артиллерийских полках, дивизионах, батареях, ротах противотанковых ружей как признание их большой роли в борьбе с вражескими танками; повышались оклады в частях Воздушно-десантных войск, летно-подъемному и инженерно-техническому составу авиации дальнего действия, среднему командному составу пулеметных частей и подразделений; были дифференцированы оклады офицерского состава танковых войск в зависимости от типов танков. В связи с возраставшим значением общевойсковых командиров разновременно были повышены оклады командиров, комиссаров, начальников штабов полков, бригад и дивизий, командования фронтов и военных округов. Устанавливались повышенные оклады рядовому и сержантскому составу - снайперам, пулеметчикам (см. Приложение № 4).

В данной главе, мы рассмотрели историю становления и развития механизма мотивации военнослужащих от средневековья до наших дней. Финансово-экономическое и моральное стимулирование военной службы представляет собой совокупность мероприятий государства, обеспечивающих реализацию интересов общества, воинских коллективов и отдельного военнослужащего. Стимулы непосредственно связаны с целями, формами и методами воинской деятельности, с конкретными задачами, стоящими в данный момент перед Вооруженными силами страны.

В финансово-экономическом мотивировании профессиональной деятельности военнослужащих ведущее место занимает денежное довольствие военнослужащих, которое направлено на повышение боевого мастерства и профессиональной подготовки военнослужащих, поддержание высокой боевой готовности, стимулирование длительной и безупречной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, которое будет рассмотрено далее.

# ГЛАВА 2. Анализ действующей системы мотивации профессиональной деятельности военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации

## .1 Действующая система мотивации профессиональной деятельности военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации

В последние годы Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, руководством Министерства обороны уделяется повышенное внимание вопросам повышения престижа и привлекательности военной службы улучшения материального положения военнослужащих.

Денежное довольствие военнослужащих является частью национального дохода, которая поступает в личное потребление военнослужащих и распределяется в соответствии с количеством и качеством, особенностями и условиями профессиональной деятельности.

Денежное довольствие, стимулируя деятельность военнослужащих, сочетает общественные и личные финансово-экономические интересы военнослужащих и выражает денежную оценку участия военнослужащего в совокупном общественном труде. Право военнослужащих на денежное довольствие определено Федеральным законом Российской Федерации «О статусе военнослужащих», а в соответствии со статьей 12 этого же Федерального закона размеры его определяются Правительством Российской Федерации по представлению Министерства обороны Российской Федерации. Непосредственно порядок обеспечения военнослужащих денежным довольствием определяется Министерством обороны Российской Федерации.

В понятие системы денежного довольствия входят нормы и правила выплаты денежного довольствия военнослужащим. Действующая система денежного довольствия военнослужащих построена на основании определенных закономерностей. При определении норм денежного довольствия учитываются объективные факторы. В совокупности принципы дают общую характеристику оплаты деятельности военнослужащих, они показывают, какие основные факторы принимаются во внимание при решении вопросов размера денежного довольствия.

Один из главных принципов, на основе которого построено денежное довольствие военнослужащих - это установление величины денежного довольствия военнослужащих в зависимости от количества и качества их труда. Использование указанного принципа в отношениях с военнослужащими позволяет государству наиболее полно учесть количество и качество труда и конкретно виды их воинской деятельности.

Основным показателем, определяющим количество труда военнослужащего, является исполняемая им должность. В самом наименовании должности предполагается объем работы военнослужащего, предусматривается его практический стаж, образование, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей.

Вторым принципом построения денежного довольствия военнослужащих является установление величины денежного довольствия с учетом особенностей воинской службы. Проводя сравнение военной службы с работой в гражданских организациях необходимо сказать, что военная служба отличается повышенной ответственностью перед народом и страной. Вооруженным Силам доверено священное дело - охрана мирного труда народа, независимости и целостности государства. Для того чтобы армия и флот могли выполнять эти важные задачи, жизнь и деятельность воинских частей организуется в строгом соответствии с воинскими уставами. Соблюдение высокой воинской дисциплины, неукоснительное выполнение уставов и приказов командиров является обязательным для каждого военнослужащего.

Военная служба требует высокой степени напряжения всех физических и духовных сил военнослужащего, постоянной готовности выступить с оружием в руках на защиту Родины, стойко переносить связанные с ней тяготы и лишения.

Военной службе присущи своеобразные для нее трудности: войска ежегодно выходят в лагеря, учебные центры, в любое время года, суток, в любую погоду проводятся учения, где до предела заполнен трудовой день и не может быть речи о нормированном рабочем дне.

У военнослужащего строго регламентировано прохождение службы. Военнослужащий, как правило, не имеет права выбора места службы, он не может по своему усмотрению перейти из одной воинской части в другую, изменить место службы, переменить должность.

Военная служба связана с бытовыми трудностями. Ввиду проживания многих военнослужащих в военных городках, нередко вдали от крупных населенных пунктов, им не всегда предоставляется возможность устроить на работу членов семьи.

В ряде случаев военнослужащим приходится нести службу в отрыве от семьи, особенно на флоте.

Вполне естественно, что правительство при определении размеров денежного довольствия военнослужащих учитывает все эти специфические условия службы.

Так, в соответствии с решением Правительства в целях усиления социальной защиты военнослужащих и членов их семей Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 значительно расширен перечень местностей, для стимулирования военнослужащих проходить службу в северных районах нашей страны.[4, c.14]. За это военнослужащим выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка за службу в районах крайнего севера, а так же они имеют дополнительный перечень гарантий и компенсаций за службу в этих районах.

Следующий принцип построения денежного довольствия военнослужащих - это установление размера денежного довольствия с учетом порядка прохождения службы различными категориями военнослужащих.

Военнослужащие по прохождению службы делятся на несколько групп:

1) офицерский состав (в том числе офицеры, призванные на военную службу);

) прапорщики и мичманы;

3) военнослужащие, проходящие службу по контракту на должностях рядового и сержантского состава;

) военнослужащие-женщины;

) военнослужащие, проходящие службу по призыву.

Сроки обязательной военной службы для каждой группы военнослужащих различны, так же как различен уровень удовлетворения натуральными видами довольствия. Если для военнослужащих, проходящих службу по призыву, срок службы установлен 12 месяцев и основная форма удовлетворения социально-экономических потребностей этой категории военнослужащих - натуральное довольствие, то для офицерского состава это по праву пожизненная профессия, и подавляющая часть их материальных и культурных потребностей удовлетворяется за счет денежного довольствия.

Учитывая то, что офицеры несут основную ответственность за боевую готовность воинских частей, размер денежного довольствия офицерского состава значительно выше, чем у других категорий военнослужащих.

Профессия военного не должна оплачиваться хуже других профессий государственной службы, а военная карьера быть не менее привлекательной, чем другие.

Однако в последние годы из-за определенной критики армии и флота, низкого уровня размеров денежного довольствия, отсутствия жилья упал престиж военной службы. Это, в свою очередь, привело к сокращению количества молодежи, желающих стать офицерами.

Для решения существующих проблем социально-экономического обеспечения необходимо законодательно пересмотреть размеры оплаты трудовой деятельности военнослужащих, неукоснительно выполнять уже принятые решения по денежному довольствию военнослужащих, по предоставлению им установленных гарантий и компенсаций.

В Министерстве обороны Российской Федерации был разработан и 18 апреля 2008 года опубликован программный документ - «Стратегия социального развития Вооруженных Сил Российской Федерации на период до 2020 года». Генеральной целью Стратегии является удовлетворение социальных потребностей военнослужащих, лиц гражданского персонала, а также граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, что будет способствовать укреплению обороноспособности страны и развитию человеческого капитала.

Но самое главное, что существует проект Федерального закона Российской Федерации от 26 апреля 2010 г. "О денежном довольствии и других выплатах военнослужащим Вооруженных Сил Российской Федерации".

Настоящий проект устанавливает денежное довольствие и другие выплаты военнослужащим Вооруженных Сил Российской Федерации с учетом занимаемых воинских должностей, присвоенных воинских званий, общей продолжительности военной службы, выполняемых задач, а также условий и порядка прохождения ими военной службы.[13, с.1].

Реформа денежного довольствия подразумевает рост выплат военнослужащим в среднем в 2-3 раза при одновременном увеличении доли оклада в них с 20 до 70%. В результате минимальное денежное довольствие курсанта-контрактника должно составить 18,2 тыс. руб., рядового-контрактника - 24,8 тыс., сержанта-командира отделения - 34,6 тыс., лейтенанта-командира взвода - 50 тыс., полковника - командира бригады - 93,8 тыс. руб. При этом в новой системе денежного довольствия существенно сократится число дополнительных выплат, основную сумму будет содержать оклад денежного содержания, а так же Правительством России планируется изменить размеры дополнительных выплат. Изменится процентная надбавка за выслугу лет, денежное вознаграждение за классную квалификацию, процентная надбавка за секретность и другие выплаты. А оклады по воинскому званию и по воинской должности станут на порядок выше предыдущих (см. Приложения № 5 и 6). Но, к сожалению, пока это только лишь проект Федерального закона и хочется верить, что его утвердят без существенных изменений и тогда, я уверен, что престиж военной службы в Вооруженных Силах значительно повысится и будет мотивация профессиональной деятельности военнослужащих на много выше, чем сегодня.

Таковы принципы, на основании которых строится денежное довольствие военнослужащих, и которые учитываются при установлении видов и разработке норм денежного довольствия.

Принципы построения системы денежного довольствия военнослужащих следует рассматривать в комплексе, между ними существует связь и взаимообусловленность. Нельзя сделать правильный вывод о денежном довольствии военнослужащих, принимая во внимание лишь один какой-нибудь принцип, без учета других. Такое суждение о денежном довольствии не позволит дать правильную характеристику труда военнослужащих, в полной мере оценить его количество и качество, а также условия, в которых военнослужащие выполняют свой воинский долг.

За последние годы в результате проведения в Вооруженных Силах Российской Федерации реформы по совершенствованию системы денежного довольствия военнослужащих несколько раз были изменены оклады денежного содержания. В связи с этим изменились и суммы дополнительных видов денежного довольствия, так как они напрямую зависят от размера окладов по воинскому званию и по воинской должности.

Были проведены следующие повышения окладов по воинскому званию и по воинской должности: с 1-го января 2007 года приказом Министра обороны Российской Федерации от 29.01.07 № 33 оклады были увеличены на 10 %; с 1-го декабря 2007 года приказом Министра обороны Российской Федерации от 10.12.07 № 510 - на 15 %; с 1-го февраля 2008 года приказом Министра обороны Российской Федерации от 1.02.07 № 35 - на 9 %; с 1-го октября 2008 года приказом Министра обороны Российской Федерации от 1.02.08 № 35 - на 9 %; а также запланировано еще одно повышение окладов денежного содержания с 1-го августа 2009 года на 8,5 % и совсем недавно денежное довольствие было повышено на 6,5 % Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2011 года № 225 "О повышении денежного довольствия военнослужащих и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти". Следовательно, экономика оказывает влияние на проявление и действие принципов. Вот почему принципы денежного довольствия надо рассматривать в тесной связи с состоянием экономики страны.

Виды, нормы и правила выплаты денежного довольствия военнослужащим устанавливаются и закрепляются в соответствующих законодательных актах и являются объектом государственного регулирования. Они устанавливаются с учетом объективных условий, состояния экономики, жизненного уровня народа и необходимости укрепления обороноспособности страны.

Общая сумма ассигнований, предназначенных для выплаты денежного довольствия, составляет фонд денежного довольствия Министерства обороны, который ежегодно утверждается в составе сметы Министерства обороны. Ассигнования из федерального бюджета на выплату денежного довольствия на 2011 год составляют 313,8 млрд. руб.

Расходы на выплату денежного довольствия по смете Министерства обороны относятся на статью расходов 0126, которая называется «Денежное довольствие военнослужащих». Денежное довольствие военнослужащих хозрасчетных предприятий и строительных организаций выплачивается за счет средств этих предприятий и организаций.

В этой статье сосредоточены все виды денежного довольствия, которые можно свести в три группы:

1) оклады денежного содержания по воинскому званию и воинской должности;

) дополнительные виды денежного довольствия;

3) путевое довольствие.

К окладам денежного содержания относятся оклады по воинским званиям и оклады по воинским должностям военнослужащих. Такое деление окладов денежного содержания является наиболее целесообразным. Оно отвечает специфике воинской службы, способствует росту квалификации, наиболее полному удовлетворению личных потребностей военнослужащих в соответствии с их служебным положением, стимулирует деятельность и безупречность службы.

Федеральным законом «О статусе военнослужащих» предусмотрено, что размеры окладов по воинским должностям и воинским званиям, надбавок и выплат определяются Правительством Российской Федерации по представлению Министерства обороны Российской Федерации.[6, ст.12].

В денежном довольствии, помимо окладов денежного содержания, большое значение имеют установленные для различных групп военнослужащих дополнительные выплаты, которые составляют около 70% от денежного довольствия. Чтобы учесть те различия в условиях труда, прохождении воинской службы, квалификации, сложности работы и ответственности отдельных категорий военнослужащих, которые не учитываются окладами денежного содержания.

Все дополнительные виды денежного довольствия имеют строго целевое назначение. По этому признаку их можно разделить на 5 групп:

1) стимулирующие длительную службу. Дополнительные виды денежного довольствия, относящиеся к этой группе, такие как процентная надбавка за выслугу лет, единовременное денежное вознаграждение за непрерывную службу в ВДВ, денежное вознаграждение за длительную и непрерывную службу на кораблях и другие, предназначены для того, чтобы материально заинтересовать военнослужащих в длительности их службы в армии и на флоте, а также некоторых родах войск и видах Вооруженных Сил.

Выплаты стимулирующего характера предназначены для того, чтобы материально заинтересовать военнослужащих в длительности их службы в армии и на флоте, а также некоторых родах войск и видах Вооруженных Сил. Самой распространенной надбавкой, стимулирующей общую продолжительность военной службы в Вооруженных Силах России, является процентная надбавка за выслугу лет на воинской службе.

До 1 июля 2002 года ее получали все военнослужащие, проходящие службу по контракту, после первого года службы. С 1 июля 2002 г. данная надбавка выплачивается после 6 месяцев службы, и максимальный ее размер увеличен до 70% (см. Приложение № 7).

2) выплачиваемые за особые условия службы. Служба военнослужащих в некоторых видах и родах войск, на отдельных должностях и в ряде местностей проходит в условиях, отличающихся от условий прохождения службы в других родах войск, местностях и должностях. Поскольку эти различия являются значительными, то они находят отражение в денежном довольствии в виде надбавок и вознаграждений, таких как процентная надбавка за службу в районах крайнего севера, надбавка за особые условия службы, морское денежное довольствие и ряд других;

3) стимулирующие более квалифицированный труд (повышение квалификации). Чтобы материально заинтересовать военнослужащих в повышении качества своего труда, квалификации, устанавливаются специальные выплаты. Так, военнослужащим, занимающим одноименные должности, но труд которых является более квалифицированным, более качественным, установлена выплата денежного вознаграждения за классную квалификацию, квалификационную категорию;

##### Рисунок 1



4) для поощрения высоких достижений в служебной деятельности. Целью дополнительных выплат денежного довольствия этой группы является стимулирование личных достижений военнослужащих в служебной деятельности, их безупречной службе и дисциплинированности. К ним относятся: награждение деньгами офицеров частей постоянной боевой готовности, единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение обязанностей военной службы, денежное вознаграждение за окончание военно-учебных заведений, премии военнослужащим за личный вклад и достигнутые результаты в боевой подготовке, премии личному составу авиации за высокое качество боевой подготовки и полетов без катастроф и аварий и некоторые другие;

В соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 2 августа 2008 года № 400 «О награждении деньгами офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации», командирам воинских частей представлено право награждать деньгами офицеров добившимся высоких результатов при проведении командно-штабных, тактических учений, боевых стрельб, участия в походах, личной дисциплинированности. По результатам 2008 года на премирование офицеров в 2009 году государством было выделено 25 млрд. руб., на 2010 государство выделило 33 млрд. руб. и на 2011 год спланировано 42 млрд. руб. Согласно этому приказу офицеры в отдельных воинских частях за свою безупречную службу ежемесячно получают от 35 тыс. до 150 тыс. рублей.

Но дополнительно к 400-му военнослужащие могут каждый квартал получать крупные денежные средства по особому приказу. Это приказ Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования фондов денежного довольствия военнослужащих и оплаты труда лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» (издан на замену приказа Министра обороны РФ № 115 от 28.03.2009г.). Военнослужащие получают премии по данному приказу за счет экономии фондов денежных средств и, хочу еще раз отметить, немаленькие.

Таким образом, получается, что премии получают те, кто лучше служит, исчезает уравниловка в денежном довольствии, повышается социальный статус офицеров, улучшается материальный уровень семей. А с другой стороны система выплаты премий несовершенна и не справедлива, поделило офицеров на достойных и недостойных, создаются благоприятные условия для коррупции, конфликтов, как между офицерами, так и их семьями, то есть вредит моральной обстановке в войсках.

5) носящие характер компенсаций и гарантий. Цель этих дополнительных выплат денежного довольствия заключается в том, чтобы компенсировать определенный натуральный вид довольствия или какое-то нереализованное ранее право военнослужащим или изменения, связанные с прохождением военной службы. К ним относятся оплата детского сада военнослужащими в размере 80% и другие.

Сравнивая дополнительные виды денежного довольствия с заработной платой рабочих и служащих, можно сделать вывод, что часть их аналогична выплатам из денежного довольствия, но с некоторыми отклонениями, например: процентная надбавка за непрерывный стаж работы (службы) в отдаленных местностях, выходное пособие, процентная надбавка за выслугу лет. А часть из них вызывается особенностями военной службы и имеет место только в денежном довольствии военнослужащих, а именно: материальная помощь, единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение обязанностей военной службы, морское денежное довольствие, курсантская должностная надбавка и ряд других выплат.

Проведем сравнительный анализ денежного довольствия, прожиточного минимума и средней заработной платы.

##### Таблица 1

Анализ денежного довольствия и средней заработной платы в России

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Возраст (лет) | Должность | Денежное довольствие (руб.) | Прожиточный минимум (руб.) | Средняя заработная плата (руб.) |
| 22-26 | Командир взвода | 16305 | 5978 | 29000 |
| 26-35 | Командир роты | 18347 |  |  |
| 35-45 | Командир батальона | 21225 |  |  |

Из таблицы 1 видно, что денежное довольствие командира взвода меньше средней заработной платы на 78% , командира роты меньше - на 58%, командира батальона - на 37%. Следовательно, действующую система денежного довольствия, военнослужащих не обеспечивает привлекательность военной службы, так как она почти всегда была соизмерима со средней номинальной заработной платой, приходящейся на одного наемного работника, которая растет более заметными темпами. И это очень серьезная проблема, которую необходимо срочно решать, потому что на данный момент ни о какой мотивации профессиональной деятельности военнослужащих не может быть и речи.

В качестве ещё одного примера приведем некоторые оценки происходящих в настоящее время в Вооруженных Силах Российской Федерации негативных процессов. Несмотря на проведенные мероприятия по повышению денежного довольствия, реальные доходы военнослужащих и их жизненный уровень остаются невысокими, что является одной из причин неполной укомплектованности Вооруженных Сил личным составом. Результаты проведенных проверок свидетельствуют о том, что ежегодно увольняется более 30% молодых офицеров, окончивших военно-учебные заведения, выслуга лет которых не превышает 5 лет (до 30 лет). Кроме того, из военных институтов каждый год уходит до 10 тыс. курсантов, не завершивших обучение. В результате этого ежегодные неэффективные расходы Министерства обороны Российской Федерации составляю около 16,0 млрд. руб.

Ситуация, при которой более половины военнослужащих Вооруженных Сил относятся негативно к проводимым в настоящее время реформам их денежного довольствия и не разделяют точку зрения законодателей (разработчиков законопроектов) «о значительном улучшении ситуации в данной области», представляет угрозу не только боеготовности Вооруженных Сил, но и социальной стабильности общества в целом.

Исходя из этого, представляется необходимым критически проанализировать существующую структуру мотивации профессиональной деятельности военнослужащих и на системной основе выработать предложения по ее оптимизации.

По срокам выплаты дополнительные виды денежного довольствия подразделяются на ежемесячные и единовременные.

Ежемесячные дополнительные виды денежного довольствия - это такие выплаты, право на которые возникает при наступлении определенных условий, указанных в законе, и длится весь период действия этих условий.

К ним относятся:

‒ процентная надбавка за выслугу лет;

‒ ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим службы;

‒ процентная надбавка к окладу по воинской должности за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

‒ ежемесячная надбавка за командование (руководство) воинскими подразделениями и воинскими частями;

‒ ежемесячное денежное поощрение;

‒ процентная надбавка за службу в районах Крайнего севера;

‒ процентная надбавка за службу в высокогорных местностях;

‒ надбавка за ученое звание и ученую степень;

‒ надбавка за особые условия службы;

‒ курсантская должностная надбавка;

‒ денежное вознаграждение за квалификацию, квалификационную категорию;

‒ морское денежное довольствие;

‒ другие ежемесячные выплаты.

Единовременные дополнительные виды денежного довольствия - это выплаты, с выдачей которых право военнослужащего является реализованным, и для получения в следующий раз необходимо возникновение права на них вновь, независимо от права, реализованного ранее.

К ним относятся:

‒ единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение обязанностей военной службы;

‒ ежеквартальные премии за личный вклад и достигнутые результаты в боевой подготовке;

‒ единовременное денежное вознаграждение за непрерывную службу в воздушно-десантных войсках;

‒ единовременное денежное вознаграждение за окончание военно-учебных заведений;

‒ денежное вознаграждение за прыжки с парашютом;

‒ денежное вознаграждение за водолазные работы;

‒ денежное вознаграждение за длительную и непрерывную службу на кораблях, судах и в управлениях их соединений;

‒ единовременное пособие при заключении контракта;

‒ единовременное пособие при увольнении с военной службы;

‒ пособие на погребение;

‒ премии личному составу;

‒ материальная помощь;

‒ другие единовременные выплаты.

Задачи комплектования Вооруженных Сил, повышения уровня боевой готовности войск, наконец, международная обстановка требуют проведения мероприятий, связанных с передислокацией войск и перемещением военнослужащих в одиночном порядке (при назначении на другие должности, направлении на обучение и в составе подразделений).

Для осуществления повседневного руководства и управления войсками проводятся такие мероприятия, как инспекторские проверки, ревизии, совещания, сборы, для повышения полевой выучки и боевой готовности - командно-штабные учения, а также направление в командировки военнослужащих для выполнения иных заданий.

Каждое из этих мероприятий на определенное время и в определенной степени отражается на материальном положении военнослужащих, вызывает дополнительные расходы, которые должны возмещаться.

С этой целью введены различные компенсации и гарантии, которые объединены в группу «Путевое довольствие». Путевое довольствие включает:

‒ суточные деньги в служебных командировках;

‒ возмещение расходов по найму жилых помещений при служебных командировках;

‒ суточные деньги за путь следования при назначениях и перемещениях военнослужащих;

‒ полевые деньги;

‒ оплата проезда в служебные командировки.

Вышеизложенная классификация видов денежного довольствия не полная и весьма условная. Некоторые выплаты одновременно можно отнести как к одной группе, так и к другой. В настоящее время, при падении общего уровня благосостояния военнослужащих, некоторым из них, особенно многодетным и не благоустроенным в отношении быта, все получаемое за службу денежное довольствие приходиться расходовать на нужды первой необходимости, то есть, другими словами, восстановление своей рабочей силы.

Таким образом, система денежного довольствия играет ведущую роль в материальном стимулировании воинского труда, так как она подвержена наибольшей дифференциации и обладает возможностью наиболее полно учесть различия в содержании воинской деятельности, оценить различные затраты физических и духовных сил у разных категорий военнослужащих и на различных должностях в пределах одной категории, а так же возможностью приведения наиболее полного соответствия между мерой труда и мерой потребления - основного принципа распределения материальных благ.

## 2.2 Сравнительный анализ действующей системы денежного довольствия военнослужащих Российской армии и ведущих иностранных государств

В армиях иностранных государств большое внимание уделяется социальной защищенности военнослужащих, как во время прохождения военной службы, так и после увольнения. Правительства иностранных государств четко понимают, что военнослужащие это отдельный социальный слой людей, отдавших свою жизнь на служение родине, что военнослужащий, лишенный многих благ и возможностей должен стоять на особом положении в государстве и быть символом своей страны. Для достижения этого военнослужащие обеспечиваются жильем, медицинскими услугами, транспортными услугами и многим другим.

К сожалению на данный момент в нашей стране военнослужащий не представляет собой образца для подражания.

. Обеспечение жильем:

а) все военные проходящие службу в вооруженных силах Германии размещаются в специальных городках или частных квартирах.

б) военнослужащим по контракту Германии предоставляется либо бесплатные общежития, либо сертификаты на приобретение частной жилой площади.

в) государство Соединенных Штатов Америки предоставляет военнослужащим ныне проходящим службу в Вооруженных Силах, либо бесплатные общежития, либо в случае снятия данными квартир вне расположения гарнизона, компенсирует затраты на снятие квартир соответствующими надбавками.

г) в Российской Федерации в принципе такая же система, но власти не могут обеспечить всех хотя бы квартирами, а возможности для постройки дешевого жилья, типа коттедж на 3-4 семьи имеется.

. Медицинское обеспечение:

а) заключается в том, что военнослужащим Германии предоставляется бесплатная помощь во всех военных медицинских учреждениях страны, а также компенсируются расходы связанные с медицинским обеспечением (лекарства).

б) медицинское обеспечение в Корейской Народной Демократической Республики принципиально не отличается от медицинского обеспечения в других странах.

в) военнослужащие Америки, а также члены их семей пользуются бесплатным обслуживанием в военных медицинских учреждениях, либо получают соответствующую компенсацию за лечение (в случае необходимости) в гражданских медицинских учреждениях.

г) в России военнослужащие имеют право на бесплатное медицинское обеспечение, как во время службы, так и после увольнения с нее. Но бесплатное медицинское обеспечение военнослужащим оказывается только в военных медицинских учреждениях, по нашему мнению это является одной из основных проблем.

. Налогообложение: военные Соединенных Штатов Америки не пользуются какими-то особенными привилегиями перед государством в плане уплаты налогов, так же как и в Российской Федерации они платят налоги почти со всех своих выплат.

. Военнослужащим Соединенных Штатов Америки предоставляются дополнительные льготы в сфере страхования и после окончания службы. Эти затраты, как и вышеперечисленные берет на себя государство Соединенных Штатов Америки.

Таким образом, в плане предоставления льгот и компенсаций военнослужащим лидирующее место (в плане привлекательности военной службы) занимает Соединенных Штатов Америки, так как государство данной страны возложило на себя все обязанности связанные с обеспечением военнослужащих своей армии в ходе текущей жизнедеятельности.

Денежное содержание военнослужащих Соединенных Штатов Америки определяется их категориями и сроками службы в Вооруженных Силах. Оно состоит из основного месячного оклада, различных надбавок к месячному окладу, поощрительных премий и других выплат.

Надбавки к месячному окладу, поощрительные премии и другие выплаты американским военнослужащим зависят от условий службы, военно-учетной специальности, достигнутых результатов по службе, семейного положения и других факторов и служат дополнительным источником материального обеспечения и стимулом к продлению контракта.

Ежегодно размеры денежного содержания военнослужащих (а также многие виды надбавок) корректируются в зависимости от индекса цен. Чтобы не допускать уравнительного распределения в оплате разного по качеству и сложности труда, в системе денежного содержания военнослужащих предусмотрены специальные и поощрительные выплаты, с помощью которых министерство обороны компенсирует военнослужащим особые условия службы и стимулирует заполнение вакансий по дефицитным специальностям.

В мотивации профессиональной деятельности военнослужащих армии Соединенных Штатов Америки играют не мало важную роль специальные надбавки и поощрения:

‒ за службу за рубежом (например, в странах с жарким климатом) рядовым (сержантам), находящимся там с семьями, выплачивается надбавка в размере 8-22,5 доллара в зависимости от их категории;

‒ за службу в условиях, связанных с риском для жизни (согласно специальному перечню Министерства обороны Соединенных Штатов Америки), надбавка (110 долларов) выплачивается лицам офицерского и рядового (сержантского) состава, работающим в районах с жарким климатом, имеющим дело с ядовитыми химическими веществами и радиоактивными материалами, производящим взрывные работы, обслуживающим самолёты на авианосцах, совершающим парашютные прыжки;

‒ за службу на море военнослужащие получают надбавку, которая зависит от суммарного срока нахождения в море (не менее трёх лет): офицеры - от 150 до 380 долларов, ворэнт-офицеры - от 130 до 500, петти-офицеры (категории Е-4 и выше) - от 50 до 520;

‒ за водолазные работы военнослужащим выплачиваются надбавки, которые зависят от их сложности и квалификации исполнителей. Максимальная сумма для офицерского состава - 200 долларов, а для специалистов высшей квалификации рядового и сержантского состава - 300; минимальная для всех - 110 долларов;

‒ за знание иностранных языков военнослужащим, хорошо владеющим ими, выплачивается от 25 до 100 долларов в зависимости от сложности языка. Для подтверждения знания иностранного языка офицеры сдают экзамен каждые 12 месяцев. Не показавшие необходимый уровень знаний теряют право на получение денежной надбавки.

Поощрительные надбавки:

‒ за продление контракта на службу рядовым и сержантам, имеющим дефицитные специальности, с учётом их категории, длительности вновь заключаемого контракта и срока службы выплачивается максимальная сумма - 45 тыс. долларов: половина сразу, а затем равными долями в начале каждого года службы по контракту;

‒ за службу на море военнослужащим, прослужившим не менее трёх лет, предусматривается надбавка - 100 долларов за каждый дополнительный месяц;

‒ за продление пребывания за рубежом. Каждый вид вооружённых сил устанавливает свой размер поощрительной надбавки. Лица рядового (сержантского) состава, продлившие пребывание за рубежом не менее чем на год, могут выбрать по собственному желанию одно из следующих поощрений: денежная надбавка в размере 80 долларов за каждый дополнительный месяц пребывания за рубежом, дополнительный 30-дневный или 15-дневный отпуск с выездом в США (проезд туда и обратно оплачивается правительством).

Военнослужащие, проходящие службу за рубежом, имеют право на получение пяти видов надбавок:

. Квартирная надбавка. Выплачивается в размере разницы между основной квартирной надбавкой и фактической стоимостью аренды квартиры в стране пребывания.

. Надбавка, компенсирующая стоимость жизни. Выплачивается в случае более высокой стоимости аренды квартир и жизни в стране пребывания по сравнению с США.

. Надбавка за временный наем жилья. Эта надбавка частично возмещает расходы военнослужащего, прибывшего на службу за рубеж, за проживание в гостинице в течение не более 60 дней.

. Временная квартирная надбавка. Возмещает расходы военнослужащего за аренду дома в США до прибытия его семьи к постоянному месту службы за рубежом.

. Надбавка за эвакуацию. Выплачивается в случае любой эвакуации иждивенцев из района дислокации части в безопасное место. Выплачивается ежедневно.

Размеры надбавок не приводятся, поскольку они зависят от категории военнослужащего, его семейного положения, стоимости жизни в районе службы и других факторов.

Денежное содержание военнослужащих бундесвера регламентируется «Федеральным законом об оплате государственных служащих». Оно складывается из основного оклада, зонально-территориальных надбавок, а также различных дополнительных выплат и пособий. Размер основного ежемесячного оклада определяется в зависимости от разряда тарифной ставки. Увеличение размера основного оклада производится, как правило, через каждые два года, начиная с 22-летнего возраста. Для каждого воинского звания определяется максимально возможная сумма денежного содержания, что соответствует предельному сроку выслуги в данном звании.

Примечание: для военнослужащих, имеющих, более одного ребенка выплачивается дополнительно на каждого последующего по 80 евро в месяц.

Кроме того, дополнительно выплачиваются:

1) кадровым военнослужащим и военнослужащим по контракту - ежегодное единовременное пособие в размере ежемесячного оклада;

) пособие на детей, величина которого определяется согласно Федеральному закону «О денежных пособиях на детей»;

3) при убытии в очередной отпуск пособие в сумме от 170 до 250 евро (в зависимости от тарифного разряда);

) военнослужащим по контракту ежемесячное пособие за успехи по службе в размере от 7,8 до 16,36 евро;

) компенсация за использование личного и общественного транспорта в служебных целях.

) надбавки за пребывание в воинском звании свыше установленного срока от 32 до 160 евро в месяц.

В Великобритании денежное содержание рядового, сержантского и офицерского состава вооруженных сил Великобритании определяется в зависимости от звания и выслуги лет. Военнослужащие получают денежное содержание, состоящее из основного оклада и различных надбавок. При этом выслуга в звании «полковник» - «майор» составляет 8 лет, «капитан» - 6 лет, «лейтенант» - 4 года. Выслуга лет категорий «уорент-офицер» - «старший сержант» - составляет 18 лет, «сержант» - 12 лет.

Ежегодно 1 апреля производится индексация денежного содержания военнослужащих в соответствии с уровнем инфляции в стране.

Кроме того, осуществляются выплаты за расходы на коммунальные услуги, исчисляемые в зависимости от места проживания. На проживание в Лондоне, который считается исключительно дорогим местом жительства в Великобритании, исчисляется: общие расходы - 4 ф.ст. ежедневно, дополнительно на расквартирование в Лондоне - 3,25 ф.ст.

Существенные льготы предоставляются для приобретения жилья увольняемыми военнослужащими. С этой целью создан специальный резервный жилищный фонд (свыше 10 тыс. квартир), которые на льготных условиях продаются увольняемым военнослужащим.

Также активно действуют общественные организации по предоставлению жилой площади на льготных условиях кадровым и бывшим военным.

В Вооруженных Силах Соединенных Штатов Америки обеспечение вещевым довольствием предусмотрено только для рядового и сержантского состава. Офицеры получают единовременную выплату для приобретения обмундирования после присвоения им офицерского звания.

Военнослужащие бундесвера обеспечиваются военной формой одежды бесплатно. Кроме того, кадровые военнослужащие и военнослужащие по контракту (прослужившие не менее 8 лет, если им осталось до конца службы более 4 лет) имеют право вместо положенной повседневной формы получить компенсацию в размере 326 евро. По истечении пяти лет компенсация может быть получена повторно.

Пенсионное обеспечение военнослужащих Соединенных Штатов Америки является составной частью системы их материального стимулирования и представляет собой гарантию социальной защищенности для увольняемых с действительной военной службы.

При увольнении по выслуге лет право на получение пенсий имеют военнослужащие, прослужившие не менее 20 лет независимо от возраста.

Для военнослужащих, поступивших на службу до 8 сентября 1980 года, размер пенсии определяется из расчета 50% от последнего должностного оклада. За каждый дополнительный год выслуги сверх 20 лет пенсия увеличивается на 2,5% от должностного оклада. Максимальный размер пенсий - 75% от должностного оклада.

Для расчета размера пенсий военнослужащим, поступившим на службу в период с 8 сентября 1980 года до 1 июля 1986 года, применяется средний оклад за любые 36 месяцев непрерывной службы, когда они получали самый высокий оклад. За каждый дополнительный год выслуги сверх 20 лет пенсия увеличивается на 2,5% от должностного оклада, но не более 75%.

Увольнение по болезни. Право на пенсию по состоянию здоровья получают военнослужащие с выслугой 8 и более лет, которые не могут полностью или частично выполнять свои служебные обязанности по причине физического или психического заболевания.

Военнослужащие с выслугой до 8 лет получают пенсию по состоянию здоровья, если нетрудоспособность стала прямым следствием выполнения служебных обязанностей.

Размер пенсии по состоянию здоровья зависит от степени потери трудоспособности, которая определяется специальной комиссией и измеряется в процентах. Право на получение пенсии дает степень потери трудоспособности не менее 30%. Стаж действительной службы 20 и более лет позволяет получать пенсию по состоянию здоровья при любой степени нетрудоспособности.

Размер пенсии военнослужащим, увольняемым по инвалидности, определяется путем умножения основного оклада военнослужащего на процент потери им трудоспособности или из расчета 2,5% основного оклада за год каждый службы (по выбору увольняемого).

Во всех случаях (по выслуге лет или по инвалидности) размеры пенсии не могут превышать 75% основного оклада.

Военнослужащие, вышедшие в отставку по состоянию здоровья, могут получить кроме пенсии еще и пособие от министерства по делам ветеранов. Те, кто не получает такое пособие, могут исключать эквивалентную ему сумму из своей налоговой декларации.

По достижении предельного возраста нахождения на военной службе (62 года) все офицеры вооруженных сил (за исключением назначенных на должности в военные академии) подлежат увольнению независимо от выслуги лет. Порядок начисления пенсий по возрасту такой же, как и за выслугу лет. В случае если к моменту увольнения офицер не выслужил установленный для получения пенсии на общих основаниях срок (20 лет), применяется другая шкала: при 12 годах выслуги пенсия назначается из расчета 30% от основного оклада, далее за каждый год добавляется 2,5%.

Кадровым военнослужащим армии Германии, увольняемым в запас, назначается пенсия, если к моменту увольнения из вооруженных сил, они прослужили не менее 10 лет или утратили трудоспособность при исполнении служебных обязанностей. Увольнение в запас по собственному желанию не дает права на получение пенсии.

Для компенсации инфляционного роста цен Правительство США ежегодно производит увеличение размера пенсий бывших военнослужащих.

Из всего вышеизложенного видно, что Соединенные Штаты Америки проводят эффективную политику в области социальной защиты военнослужащих.

Размер пенсии исчисляется из основного оклада, должностной и квартирной надбавок, соответствующих последнему воинскому званию, если военнослужащий находился в этом звании не менее года.

Минимальный размер пенсии после 10 лет службы установлен в 35% от основного оклада, должностной и квартирной надбавок. За каждый последующий год до 25 лет службы начисляется дополнительно 2%, а за каждый год после 25 лет - 1%.

Действующие в Вооруженных Силах стран блока НАТО эффективная система социальных гарантий и механизм мотивации профессиональной деятельности военнослужащих в сочетании с заботой о военнослужащих и их семьях создали реальные условия для повышения престижа военной службы в этих странах и повышения качественных параметров всех категорий личного состава, что обеспечивает требуемый уровень морального состояния, дисциплины и поддержания их высокой боевой готовности.

Таким образом, военнослужащие армий развитых стран в социальном плане являются более защищенными со стороны государства, чем военнослужащие Российской армии. Доходы военнослужащих в Российской армии значительно ниже, чем у иностранных коллег даже не смотря на более низкий уровень жизни в нашей стране, в связи с более совершенным механизмом мотивации профессиональной деятельности военнослужащих иностранных армий. Поэтому в современных условиях, на мой взгляд, необходимо дальнейшее совершенствование механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, а, следовательно, и улучшение самой системы денежного довольствия Вооруженных Сил Российской Федерации.

# ГЛАВА 3. Направления совершенствования системы мотивации профессиональной деятельности военнослужащих в современных условиях

## .1 Основные проблемные стороны системы мотивации профессиональной деятельности военнослужащих в современных условиях и направления их решения

Зачастую проблемы денежного довольствия неоправданно упрощают, сводя их к недостаточному размеру денежного довольствия военнослужащих.

Безусловно, размер денежного довольствия - одна из основных проблем и порой она заслоняет остальные, менее острые, но не менее важные проблемы: недостаточная стимулирующая роль денежного довольствия; проблема дифференциации денежного довольствия; регулярность, своевременность и полнота выплаты денежного довольствия; множественность, а порой, и несогласованность нормативных правовых актов, регулирующих денежное довольствие военнослужащих; отсутствие четко прописанных процедур в области денежного довольствия, от правильного понимания которых зависит эффективность их разрешения и ответ, пожалуй, на самый сложный вопрос - каким образом усовершенствовать стимулирующую роль денежного довольствия, с тем, чтобы при ограниченных возможностях государства привлечь и удержать в Вооруженных Силах необходимое количество высококлассных специалистов, сделать военную службу привлекательной.

Действующая в настоящее время система обеспечения военнослужащих денежным довольствием имеет много недоработок и не способна объективно оценить воинский труд. Некоторые действующие дополнительные виды денежного довольствия не выполняют стимулирующих функций и не заинтересовывают в повышении качества воинского труда.

Так, например, денежное вознаграждение за классную квалификацию в большей степени является чисто символической выплатой, так как ее размер 5, 8 или 10 % в денежном выражении от оклада по воинской должности в среднем составляет от 150 до 400 рублей, что свидетельствует о ее незначительности и не является стимулом для повышения уровня подготовленности и профессионализма военнослужащих.

Многие солдаты получают суточный рацион, равный половине нормы, носят залатанную форму и мерзнут в плохо обустроенных казармах, занимаясь в основном хозяйственными работами, а у офицеров постоянно болит голова о том, как им содержать свою семью.

Для военнослужащего, который не имеет и не может иметь других источников дохода, в частности курсантов высших военных учебных заведений, это равносильно катастрофе, а для нашей страны - государственному самоубийству. Поэтому по результатам социологических исследований в Российской Федерации, 70% россиян убеждены в ненужности военной службы и малой ее привлекательности.

Таким образом, необходимо совершенствование механизм мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, так как:

‒ нет реализации ее принципов в полном объеме;

‒ не могут быть использованы все стимулы;

‒ государство практически полностью отказалось от политики социальной защиты военнослужащих;

‒ научно-технический прогресс требует новых подходов в оценке воинского труда.

Требовать от военнослужащего «стойко переносить все тяготы и лишения военной службы» можно только лишь до определенного предела его моральных и физических возможностей. Иначе армия просто «самосократится». Данная тенденция уже начала четко прослеживаться в Вооруженных Силах Российской Федерации. Удушение Вооруженных Сил экономическими методами ведет к тому, что в России не будет не то что профессиональной армии, но и существующая развалится, так как основная масса наиболее подготовленных и квалифицированных военнослужащих уволится из ее рядов. Основная причина возникших проблем - хроническое недофинансирование Вооруженных Сил.

Недостатки в реализации принципов экономической мотивации не позволяют ни привлекать нужные по количеству и качеству воинские контингенты, ни эффективно использовать воинский труд. Они закладывают своего рода мины под успешное осуществление военной реформы и обеспечение национальной безопасности. Необходимость совершенствования финансовых методов стимулирования профессиональной деятельности военнослужащих становится все более неотложной задачей в условиях нового этапа реформ, охватившего наряду с военной и такие сферы, как жилищно-коммунальную, социальную, пенсионную, налоговую.

Система финансовых методов мотивации военной службы должна быть в состоянии предотвратить, или хотя бы смягчить последствия этих реформ.

История не раз показывала примеры, когда пренебрежение или некачественное решение тех или иных проблем социальной защищенности и материального стимулирования приводила к оттоку труда из данной сферы и даже к эмиграции в другие страны. Поэтому не удивительно, что среди наемников "Французского легиона" встречаются бывшие офицеры Союза Независимых Государств и России.

Совершенствование механизма мотивации профессиональной деятельности является важнейшим блоком общей реформы Вооруженных Сил, так как военнослужащий, тем более офицер, является центральной фигурой при решении задач обеспечения обороноспособности страны.

Таким образом, необходимость совершенствования экономического стимулирования деятельности военнослужащих определяется комплексом различных противоречий и факторов, в том числе созданием современной и прогрессивной системы, позволяющей преодолевать недостатки в реализации принципов и методов стимулирования, учитывающей одновременно реформирование различных сфер жизни общества и максимальное обеспечение национальной безопасности.

В настоящее время Вооруженные Силы, как и вся наша страна, переживают трудный этап своего становления. Уровень боеспособности снизился. Престиж военной службы упал. Высококлассные специалисты оставляют военную службу и ищут применение своим силам в негосударственных структурах. У остающихся служить все чаще проявляются апатия и равнодушие к служебной деятельности. Все чаще в армии можно услышать поговорку: «Как нам платят - так мы и служим». Причины этого положения дел мы все достаточно хорошо знаем. Базовыми индикаторами низкого уровня оценки военной службы в настоящее время являются:

‒ неурегулированность в законодательстве функций Вооруженных Сил и механизмов их использования;

‒ неполнота и фрагментарность правовой базы по урегулированию вопросов социально-экономического обеспечения;

‒ нерешенность жилищной проблемы;

‒ не адекватная современным социально-экономическим условиям оплата воинского труда;

‒ недостаточная престижность военной службы и низкое морально-психологическое состояние военнослужащих.

Для сохранения боеготовности и боеспособности Вооруженных Сил, перевода их на качественные параметры, необходимо переломить эту сложившуюся в последние годы тенденцию, реформировать существующий механизм мотивации профессиональной деятельности. Решение этих задач осуществляется в ходе реформирования Вооруженных Сил, важнейшим звеном которого является и реформирование финансовых методов мотивации профессиональной деятельности. Совершенствование экономической мотивации профессиональной деятельности, как правило, происходило и ранее. Для современного периода оно приобрело форму реформирования. Такая форма предполагает не коренную ломку системы при полном отказе от предыдущего опыта, а определенную преемственность в ее изменении. Под реформированием экономической мотивации понимается такое, обусловленное конкретной ситуацией, изменение системы мотивации труда, которое позволит более эффективно реализовать его основные принципы, использовать комплекс методов, определить приоритетные направления, создать соответствующие законам правовые и организационные условия. Реформирование финансовых методов мотивации профессиональной деятельности военнослужащих охватывает ряд основных направлений:

. Определение взаимосвязи данной реформы с другими, в том числе социально-экономическими, с учетом нового этапа этих реформ. Известно, что на новом этапе реформ особое внимание уделяется ряду блоков: реструктуризации отраслей, бюджетному и налоговому, социальному, пенсионному, жилищно-коммунальному. Все изменения в этих блоках оказывают и прямое и косвенное влияние на Вооруженные Силы, в том числе на мотивацию профессиональной деятельности.

Следовательно, учет взаимосвязи всех этих реформ и реформы мотивации труда военнослужащих - одно из сложных и неотложных направлений в современный период.

. Увязка процессов мотивации с общим процессом реформы в стране еще более усложняется в условиях необходимости одновременного осуществления военной реформы. Обеспечение более четкой координации всех звеньев военной реформы в целом, и ее особого звена - реформирования экономической мотивации профессиональной деятельности военнослужащих - одно из важнейших направлений. Так, сокращение личного состава Вооруженных Сил создает возможности для уменьшения военных расходов, в том числе на экономическое стимулирование.

Вместе с тем, повышаются и усложняются требования к такой мотивации. Для более эффективной реализации функций военной службы современного типа также потребуются дополнительные расходы. Без четкого решения вопросов о принципах формирования Вооруженных Сил трудно ставить и реализовывать задачи по реформированию финансовых методов мотивации профессиональной деятельности военнослужащих.

. Основные направления реформирования методов мотивации деятельности военнослужащих должны отражать как изменения, выходящие за пределы системы финансово-экономических методов, так и внутри этой системы, включая денежное довольствие и другие выплаты. Реформирование Вооруженных Сил требует создания надежного финансово-экономического механизма материального стимулирования труда военнослужащих. Большей частью и наиболее эффективно эта проблема решается с помощью системы денежного довольствия военнослужащих. Анализ выплачиваемых окладов денежного содержания, некоторых надбавок и других дополнительных выплат показывает, что система надбавок и доплат, дополняя оклады денежного содержания, в основном способствуют активному влиянию оплаты воинского труда на боеспособность воинских частей, так как она во многом заинтересовывает военнослужащих в повышении военной и специальной подготовки, стимулирует службу в более тяжелых условиях. Вместе с тем, в системе денежного довольствия есть существенные недостатки, которые требуют серьезной перестройки. Совершенствование действующей системы денежного довольствия и введение новых его видов должно происходить в соответствии с основными направлениями военной реформы и обеспечить разрешение следующих задач:

‒ стимулирование качественных показателей боевой готовности войск;

‒ рост профессиональной подготовки военнослужащих;

‒ сокращение Вооруженных Сил на основе роста эффективности профессиональной деятельности военнослужащих;

‒ комплектование Вооруженных Сил на контрактной основе, смешанным способом.

Для достижения конечной цели военной реформы необходима дальнейшая разработка эффективных направлений мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, усиление связи труда военнослужащего с его результатами.

Одним из основных направлений совершенствования действующей системы денежного довольствия, как главной формы финансово-экономической мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, является повышение эффективности применения действующих в настоящее время выплат. Так, отмечая важное стимулирующее значение должностных окладов, следует сказать, что размер дифференциации должностных окладов военнослужащих проходящих воинскую службу по контракту, не позволяет создать достаточно весомый экономический стимул в получении максимального должностного оклада. Установление такого размера дифференциации должностных окладов было бы своевременным, пожалуй, лет 5-10 назад. При этом, конкретный размер должностного оклада должен устанавливаться командиром части. В связи с тем, что в условиях сокращения Вооруженных Сил служебный рост военнослужащих будет несколько ограничен, такая дифференциация должностных окладов предоставит возможность экономического роста, поставив его в зависимость от профессиональных качеств того или иного военнослужащего. Важным рычагом мотивации безупречной службы, роста квалификации и престижа военной службы должна явиться выплата окладов по воинским званиям, особенно это касается офицерского состава, как "костяка" в воинских коллективах. В настоящее время оклады по воинским званиям установлены всем категориям военнослужащих, проходящих воинскую службу по контракту. Но их дифференциация, как и должностных окладов, очень невелика. И условия продолжают ухудшаться. Для «молодых» офицеров увеличен срок между получением очередного воинского звания. Подробно эту проблему рассмотрим немного позже.

Кроме того, я вижу еще ряд основных направлений повышения стимулирующей роли денежного довольствия военнослужащих:

Первое. Современная система дополнительных денежных выплат не в полной мере стимулирует стремление военнослужащих продолжать военную службу. Данную проблему можно было бы решить следующими путями:

) рассмотреть вопрос о выплате всем категориям военнослужащих единовременного денежного вознаграждения за заключение первого и каждого последующего контракта о прохождении военной службы (в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 ноября 1992 г. № 918 такая выплата предусмотрена только для военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на должностях солдат, матросов, сержантов и старшин).

Размер данного вознаграждения должен быть дифференцированным в зависимости от уже имеющейся у военнослужащего выслуги лет и от срока, на который заключается новый контракт. Важно заметить, что указанный достаточно действенный стимул к заключению военнослужащими новых контрактов о прохождении военной службы очень активно используется в армиях многих стран мира, в частности в Соединенных Штатах Америки. Например, военным медикам при продлении службы на срок от двух до четырех лет выплачивается дополнительно по 20 тыс. долл. в год; пилоты Военно-воздушных сил и Военно-морских сил дополнительно получают от 6 до 12 тыс. долл. в год. Причем, как только в 1989 г. наметилась тенденция оттока военных пилотов в коммерческие авиакомпании, где оплата значительно выше, сразу же, чтобы переломить эту тенденцию, были в два раза повышены поощрительные выплаты за продление службы летчиками. Аналогичное решение было принято в 2001 г. в отношении летчиков ВВС, прослуживших 25 и более лет: денежное довольствие этой категории военнослужащих было увеличено в два раза (до 245 тыс. долл. в год). Кроме того, предусматривается возможность выплаты летчикам Военно-воздушных сил и Военно-морского флота по их требованию 125 тыс. долл. единовременно за 5 лет несения службы;

) оплата воинского труда при назначении военнослужащего на вышестоящую должность увеличивается в пределах лишь 150-300 руб. (на 6-10 %), что весьма слабо стимулирует военнослужащих к служебному росту, к повышению своей карьеры. Анализ окладов денежного содержания в целом показывает, что дифференциация между ними незначительна и, зачастую, не отражает уровень ответственности и объём выполняемых задач.

##### Рисунок 2



Поэтому следует в нормативном порядке установить, чтобы увеличение дохода военнослужащего при назначении на высшую воинскую должность и при получении очередного воинского звания составляло в пределах от 15-20 % или, с учетом дополнительных выплат, 800-1100 руб.

Аналогичная ситуация и с окладом по воинскому званию, потому что получение военнослужащим очередного звания не оказывает существенного влияния на улучшение его материального положения.

##### Рисунок 3



Второе. Действующие сегодня размеры денежного вознаграждения за классную квалификацию весьма невелики и очень слабо влияют на стремление военнослужащих повышать классную квалификацию. Например, исходя из норм п. 149 Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержденного приказом Министра обороны Российской Федерации от 30 июня 2006 г. № 200, размер данного вознаграждения командира роты (14-й тарифный разряд), успешно сдавшего испытания на присвоение высшей квалификации «мастер», увеличится лишь на 80 руб. и в абсолютных показателях будет составлять 399,3 руб. Вряд ли указанную сумму можно считать достаточным стимулом к совершенствованию военнослужащими своей квалификации. Несомненно, размеры денежного вознаграждения за классную квалификацию требуют кардинального пересмотра в сторону их увеличения, или присвоения ему роли увеличения оклада по воинской должности, что будет мотивировать военнослужащих к более качественному труду и повышению профессионализма.

Третье. Довольно часто встречается ситуация, когда в воинских частях служебные обязанности по однотипным воинским должностям исполняют офицеры, имеющие различный уровень образования. Согласно ныне действующим правилам военнослужащим, занимающим равные воинские должности, независимо от имеющегося у них образования (курсы младших офицеров, военный институт, высшее военное училище, военная академия, военная адъюнктура и докторантура, гражданское высшее учебное заведение и т. д.) выплачивается один и тот же должностной оклад. Думается, это не совсем справедливо: ведь в этом случае теряется экономический смысл необходимости повышения образовательного уровня военного профессионала. В связи с этим я согласен с мнением, что уровень ежемесячного денежного довольствия с изменением уровня образования должен плавно повышаться. Выходом из данной ситуации может быть разработка перечня воинских должностей, которые могут замещаться военнослужащими с разным уровнем образования. Такие воинские должности должны иметь «дробный» тарифный разряд, например, 18/19/20 ответственно для военнослужащих, окончивших гражданское образовательное учреждение, военный институт, военную академию.

Четвертое. Следующей дополнительной выплатой необходимой в настоящее время, считаю введение доплат в размере 50% должностного оклада при исполнении ими обязанностей в неукомплектованных воинских частях и учреждениях (аналог совмещения у гражданских работников). Это будет стимулировать военнослужащего совмещать чью-либо должность и хоть как-то компенсировать его труд.

Пятое. Поскольку некоторые военнослужащие могут иметь право как на надбавку за особые условия службы в виде (роде) Вооруженных Сил, так и за выполнение специальных обязанностей и работу во вредных условиях труда, суммарный размер надбавок по взглядам экономистов предполагается ограничить 200 %. В перспективе стоит увеличение размера денежного вознаграждения за каждый обнаруженный и (или) обезвреженный (уничтоженный) взрывоопасный предмет за счет отмены надбавки за особые условия службы военнослужащим, занятым поиском и (или) обезвреживанием (уничтожением) взрывоопасных предметов на местности.

Реализация таких мер позволит материально заинтересовать офицеров в повышении уровня своего профессионального мастерства, качества боевой подготовки, несения боевого дежурства и довести размер денежного довольствия военнослужащих до уровня, отвечающего важности данных видов профессиональной деятельности в области обеспечения обороноспособности страны, учитывающего все факторы сложности и опасности труда, в том числе классную квалификацию, и формирующего высокую конкурентоспособность на рынке труда.

Еще одним важным направлением в системе совершенствования механизма мотивации является пересмотр дополнительных выплат в отдаленных районах, в местностях со слабо развитой инфраструктурой, в крупных городах, где «потребительская корзина» намного превышает среднестатистическую.

Таким образом, совершенствование системы денежного довольствия военнослужащих в условиях военной реформы позволит:

‒ обеспечить строгую зависимость размеров денежного довольствия от количества и качества труда военнослужащих на всех уровнях;

‒ усилить материальную заинтересованность военнослужащих в результате своего труда;

‒ обеспечить рост денежного довольствия на основе роста эффективности воинского труда;

‒ способствовать унификации законодательства по вопросам оплаты воинского труда и улучшению работы органов, осуществляющих доведение денежного довольствия до военнослужащих.

## 3.2 Совершенствование механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих в зависимости от категории и уровня профессиональной подготовки

В Вооруженных Силах утверждается новая социально-экономическая ситуация. Сокращение численности Вооруженных сил Российской Федерации, приводит к необходимости комплектования войск только лучшими кадрами со всей страны.

В условиях роста цен, падения покупательной способности рубля происходит снижение жизненного уровня военнослужащих и членов их семей. Военнослужащий беззащитен перед ростом цен, так как, находясь на государственной службе, он лишен возможности самостоятельно улучшать свое материальное положение. С одной стороны это потому, что действующее законодательство запрещает военнослужащему совмещать службу с работой на предприятиях, учреждениях, организациях, а с другой стороны, такая работа для большинства военнослужащих просто невозможна, так как сам характер воинской деятельности предполагает нахождение на месте служебной деятельности основную часть суток, а зачастую и круглые сутки.

В таких условиях денежное довольствие главы семьи становится зачастую единственным источником дохода. И если этот источник скудеет под влиянием инфляции, да и, кроме того, всё это отражается не только на отношениях внутри семьи, но и на повседневной деятельности военнослужащего. В настоящее время не является секретом, что уровень боеготовности Вооружённых Сил значительно снизился и продолжает падать. Высококлассные специалисты оставляют военную службу и ищут применение своим знаниям и умению в других структурах. Особенно отчетливо заметен отток военнослужащих из отдаленных гарнизонов, поэтому нуждаются в срочном пересмотре и методы стимулирования в отдаленных местностях и районах со слабо развитой инфраструктурой, где наблюдается наибольший процент вакантных должностей офицерского состава.

Важной задачей экономической мотивации профессиональной деятельности является обеспечение более полной реализации способностей военнослужащих, их служебного роста. В этих целях используются различные стимулы, но, к сожалению, соотношения денежного содержания различных категорий офицеров свидетельствуют, что финансово-экономические стимулы служебного роста военнослужащих Российской армии значительно ниже, чем в Вооруженных Силах других государств.

Необходимость совершенствования механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих обусловлена условиями для служебного роста военнослужащих. Исключительно важное значение приобретают разработки соответствующих стимулов для офицеров контрактников.

Мотивация предполагает применение различных форм и методов, взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга, учитывающих различные потребности и стороны жизни военнослужащих. Принятые государством документы, в том числе Федеральный закон «О статусе военнослужащих» формулируют права и гарантии военнослужащих.

Важнейшим стимулом на сегодняшний день для военнослужащих является увеличение их реальных доходов, а не то увеличение окладов денежного содержания которое производится в настоящее время, которые даже не компенсируют рост инфляции в сложившейся кризисной ситуации в стране и в мире. Каждый военнослужащий должен получать то денежное содержание в котором будут по достоинству оценены его профессиональные, физические и умственные способности.

Таким образом я считаю, что денежное довольствие военнослужащих должно быть более дифференцированным в зависимости от вида и сложности выполняемых задач, а также семейного положения военнослужащего, что в свою очередь будет являться немало важным подспорьем для улучшения демографической обстановки в стране.

Многие социальные гарантии военнослужащим, законодательно закрепленные в Российской Федерации, в жизни не реализовываются. Например, лечение и отдых по льготным путевкам в санаториях, пансионатах и турбазах Министерства обороны могут реально получить далеко не все военнослужащие.

Все это не только снижает привлекательность военной службы, но и не позволяет в полной мере возмещать затраты воинского труда. Следовательно, и эти обстоятельства остро ставят вопрос о необходимости совершенствования финансовых методов мотивации труда военнослужащих, особенно офицерского корпуса.

Большее внимание следует уделить вопросам финансово-экономической мотивации военной деятельности за экономию материальных средств. Награждать достойной премией личный состав за экономию материальных средств, это повысит мотивацию для военнослужащих и будет приносить пользу государству.

Таким образом, развитие негативных тенденций в экономическом стимулировании профессиональной деятельности военнослужащих охватывает ее различные стороны и требует принятия противодействующих мер. Проблема обостряется и прямым ухудшением уровня жизни военнослужащих.

В долгосрочной перспективе профессиональная армия в условиях укрепления демократии и права в общественных отношениях все больше становится связующим звеном между государством и гражданским обществом, так как в профессиональной армии создаются все условия по обеспечению надежных социальных гарантий воинского труда, обеспечению его приоритетности, значимости и престижности, созданию благоприятных возможностей для саморазвития и самоутверждения личности военнослужащего. В конечном итоге военно-социальная политика государства должна ориентироваться на то, чтобы могли сложиться все необходимые предпосылки формирования на базе социальной общности, представленной военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, такой социальной группы, которая имела бы относительно высокие доходы и определенную собственность, гарантирующие ей достойное защитников отечества положение в обществе.

Ключевую роль в реализации данной задачи призван сыграть особый программный документ - Стратегия социального развития Вооруженных Сил Российской Федерации на среднесрочную перспективу, разработка которого завершена в Министерстве обороны Российской Федерации.

Совершенствование механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих в зависимости от уровня профессиональной подготовки предлагаю путем изменения размеров ежемесячной надбавки за классную квалификацию. Классная квалификация военнослужащих - это показатель, характеризующий степень освоения ими военно-учетной специальности. И по моему мнению на сегодняшний день размеры этой надбавки крайне низкие, а это очень слабо стимулирует военнослужащих в повышении своей квалификации. А если низкая квалификация, то, соответственно, низкий профессионализм военнослужащего. Например специалисту 1-го класса сейчас доплачивают 8% от должностного оклада, а это 300-400 рублей в месяц - какой же это стимул!? Я предлагаю увеличить сумму ежемесячной надбавки за классную квалификацию к окладу по воинской должности в несколько раз и доплачивать за третий класс квалификации, потому что это тоже показатель:

‒ за третий класс - 10 процентов;

‒ за второй класс - 20 процентов;

‒ за первый класс - 30 процентов;

‒ за класс мастера - 50 процентов;

Данные размеры надбавки, по моему мнению, будут мотивировать военнослужащих к повышению своей квалификации и профессионализм в Вооруженных Силах Российской Федерации заметнее возрастет.

В соответствии с приказом Министра обороны № 200 2006 года, единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение обязанностей военной службы выплачивается по итогам прошедшего года в следующем году единовременной выплатой. При этом, к примеру, инфляция равняется 6,5%. Данный процент инфляции подействует на выплаченную сумму в большей степени, когда она выплачивается единовременно, чем, если бы эта сумма была распределена в равных долях.

Поэтому, исходя из особенностей характера и содержания профессиональной деятельности, целесообразно все стимулирующие выплаты единовременного характера объединить в одну премию, укрупнив ее до 6 окладов денежного содержания (ОДС) с выплатой ежемесячно в размере 1/12 от годовой нормы, т.е. 1/2 ОДС. При этом необходимо разработать четкие и ясные критерии (требования) и показатели назначения стимулирующей выплаты (премии), чтобы для военнослужащего было четко понятно, за достижение каких результатов в воинском труде он может рассчитывать на стимулирующую премию. Таким образом, стимулирующая премия должна жестко коррелировать с оценкой ежемесячного денежного довольствия в большем размере, что являет собой выгоду по части улучшения материального положения военнослужащего.

Оценка воинского труда для определения права на стимулирующую премию и ее размер может определяться в зависимости от варианта оценки воинского труда. Оценка воинского труда индивидуально для каждого военнослужащего при этом будет зависеть от результатов его работы, в которую должно входить несение караульной службы, внутренней службы, от качества воспитания личного состава, личных достижений, оценки вышестоящего командования и других критериев.вариант мотивации

Система оценки деятельности имеет многоступенчатую структуру (по принципу рейтинга). В этом случае стимулирующая премия устанавливается пропорционально рейтинговому числу. Чем выше оценка, тем больше размер премии (Таблица 2). Рейтинговое число должно являть собой общую оценку по данному военнослужащему за период, подлежащий оплате и складываться из оценок по перечисленным выше направлениям деятельности и в зависимости от качества выполнения поставленных задач и полученного результата. Оценка выставляется вышестоящим командованием по итогам отчетного периода. При этом можно создавать комиссии по проверке деятельности военнослужащих.

##### Таблица 2

Вариант мотивации № 1

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень рейтинга | Уровень надбавки (премии) |
| 1 | 100% |
| 2 | 70% |
| 3 | 40% |
| 4 | 10% |

вариант мотивации

Система оценки воинского труда имеет четырех ступенчатую структуру: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

В этом случае стимулирующая премия должна иметь также четыре уровня. Наиболее распространенная система - это процентное деление премии. Соответствие оценки воинского труда и стимулирующей премии (Таблица 3).

При данном делении рейтинг не составляется, а просто производится расчет оценочных показателей по критериям служебной деятельности, например:

Необходимо определить уровень премии командиру взвода, положенной к выплате за прошедший месяц. При этом нужно определить среднее арифметическое всех поставленных оценок по предметам:

1) Командирская подготовка - «Отлично».

) Несение караульной службы - «Хорошо».

3) Оценка за руководство подразделением - «Отлично».

##### Таблица 3

Вариант мотивации № 2

|  |  |
| --- | --- |
| Оценочный показатель | Уровень премии |
| Отлично 4.5-5.0 | 100% |
| Хорошо 3.5-4.49 | 60% |
| Удовлетворительно 3.0-3.49 | 30% |
| Неудовлетворительно | 0% |

вариант мотивации

Система оценки профессиональной деятельности военнослужащих имеет двухступенчатую структуру: «удовлетворительно», «неудовлетворительно» («положительно», «отрицательно»). В данном варианте уровень премии не дробится. При достижении удовлетворительной оценки труда стимулирующая премия выплачивается полностью (1/2 ОДС). Если оценка отрицательная, надбавка (премия) не выплачивается (Таблица 4).

##### Таблица 4

Вариант мотивации № 3

|  |  |
| --- | --- |
| Оценочный показатель | Уровень премии |
| Удовлетворительно | 100% (1/2 ОДС) |
| Неудовлетворительно | 0% |

В случаях, когда военнослужащий фактически не исполняет должность по месту своей службы, находясь в командировке, отпуске, в связи с обучением и находясь на излечении, исполнять должность отсутствующего по вышеперечисленным причинам военнослужащего может другой военнослужащий. В связи с этим предлагаю ввести доплату за временное исполнение должности отсутствующего военнослужащего, выплату которой предполагается производить только военнослужащим офицерского состава и, только в том случае, если исполняя обязанности отсутствующего военнослужащего, временно исполняющий его должность военнослужащий продолжает выполнять обязанности по своей штатной должности.

Введение надбавки за исполнение должности временно отсутствующего военнослужащего позволит стимулировать труд военнослужащего, а также исполнение должности добавит опыта работы в исполнении вышестоящей должности и будет служить подготовкой военнослужащего к переходу, в дальнейшем, по служебной лестнице на вышестоящую должность.

Помимо вышесказанного, учитывая недостатки в механизме мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, я хотел бы предложить ряд мероприятий, позволяющих в полной мере использовать финансовые методы действующего механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, а также совершенствовать эту систему в условиях реформирования Вооруженных Сил:

1. Обеспечение своевременности выплат и строго целевого расходования денежных средств, выделяемых на денежное довольствие военнослужащих.

. Увеличение размера дифференциации окладов по воинской должности от 30% до40 % с целью повышения их стимулирующей функции и более полного учета оплаты труда в зависимости от служебных и деловых качеств, опыта работы по специальности, сложности и объема выполняемых обязанностей.

3. Увеличение окладов по воинским должностям на один или несколько разрядов в отдаленных районах, в местностях со слабо развитой инфраструктурой, в крупных городах, где «потребительская корзина» на много превышает среднестатистическую.

. Дифференциация размера денежной компенсации за поднаем жилья в соответствии с реальной средней стоимостью данной услуги, складывающейся в каждом, отдельно взятом регионе. Я так считаю, потому что существующие размеры денежной компенсации за поднаем жилья (2700 руб.; 3600 руб.; 15000 руб.[19, с.1]) недостаточно соответствуют реальным на сегодняшний день ценам на жилье.

. Увеличение количества выплат, таких как, например, пособие на воспитание детей в отдаленных местностях, пособие на пропитание детей, состоящих при родителях в отдаленных местностях.

. В завершении своей работы хотелось бы отметить, что для семей военнослужащих наибольшее значение в плане их социальной защищенности имеют объем реального заработка семьи и обеспеченность соответствующим жильем. А обеспеченность военнослужащих жилой площадью, это одна из самых острых проблем на сегодняшний день. Решение которой, вплотную зависит от экономических возможностей государства. Поэтому должен быть создан надежный финансовый механизм финансово-экономической мотивации профессиональной деятельности военнослужащих.

Таким образом, основными целевыми ориентирами Стратегии социального развития Вооруженных Сил Российской Федерации является решение проблемы повышения престижа и привлекательности военной службы на основании развития «человеческого капитала» и повышения благосостояния семей военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы. А этого можно достичь только лишь путем значительного повышения денежного довольствия и мотивация профессиональной деятельности военнослужащих возрастет, а служба в армии обретет высокий престиж.

# Заключение

На различных этапах развития Вооруженных Сил осуществлялась работа по финансово-экономической мотивации профессиональной деятельности военнослужащих. Накоплен как позитивный, так и негативный опыт. Сформирована в целом система финансовых методов стимулирования профессиональной деятельности военнослужащих, важное место в которой занимает система денежного довольствия.

Совершенствование системы механизма мотивации профессиональной деятельности требует решения ряда вопросов теории и практики, в том числе -определения сущности и содержания его основных направлений. Это связано и с новым этапом социально-экономических реформ, и с острой необходимостью военной реформы, и с соответствующими изменениями в военно-финансовой политике.

Для достижения поставленной цели рассмотрен исторический аспект зарождения, развития и становления механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих в России, изучены теоретические основы экономической сущности механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, его состав и принципы. Проведен анализ составных частей денежного довольствия военнослужащих, призванных оказывать стимулирующее воздействие на профессиональную деятельность личного состава Вооруженных Сил по повышению качества воинского труда, боевой готовности войск. В ходе анализа приведена характеристика выплат и дана оценка их эффективности воздействия на мотивацию профессиональной деятельности военнослужащих. Изучен зарубежный опыт обеспечения военнослужащих денежным и другими видами довольствия, а также проведен сравнительный анализ соотношения денежного довольствия военнослужащих с доходами граждан по стране.

Определены основные проблемы недостаточного выполнения действующей системой денежного довольствия своих функций. Другими проблемами являются: падение престижа военной службы и социального статуса военнослужащего; недостаточное стимулирующее воздействие окладов денежного содержания на качество профессиональной деятельности военной службы, не в полной мере оправданное многообразие добавочных видов денежного довольствия и их несовершенство.

Исследования показывают, что для семей военнослужащих наибольшее значение в плане их социальной защищенности имеют объем реального заработка семьи и обеспеченность соответствующим жильем. Поэтому должен быть создан надежный финансовый механизм финансово-экономической мотивации профессиональной деятельности военнослужащих. Разумеется, что настоящему профессионалу нужно будет оплачивать труд совсем по другим, нежели сейчас, принципам. На смену уравнительному денежному содержанию в армии и на флоте должна в перспективе прийти именно заработная плата, мощно стимулирующая профессиональный рост и добросовестное отношение к делу каждого, кто подписал контракт. На мой взгляд, она должна иметь какой-то минимальный размер денежного довольствия, но в то же время могла бы вдвое или еще больше увеличиваться, при условии качественного выполнения военнослужащими обязанностей или поставленных задач, из специальных фондов денежных средств образующихся за счет вакантных должностей, экономии материальных средств, уменьшения размера денежного довольствия у нерадивых военнослужащих, с целью мотивации профессиональной деятельности военнослужащих достижения высоких результатов в боевой подготовке.

В условиях перехода к профессиональному комплектованию Вооруженных Сил РФ на первое место выдвигаются качественные параметры, которые возможно оптимизировать только путем реальной заботы о людях в погонах, а не огульным сокращением и обнищанием военнослужащих и членов их семей.

Это позволит сконцентрировать в Вооруженных Силах РФ действительно профессиональные и опытные кадры, а не безынициативных, которым просто некуда деваться и продолжающих служить по инерции военнослужащих.

Не менее острой является проблема выделения достаточных финансовых и материальных ресурсов для обеспечения реализации социально-экономических прав, предусмотренных законодательством для военнослужащих.

Таким образом, учитывая недостатки в механизме мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, изложенные в данной работе и возникающие, в связи с этим, проблемы, предлагается ряд мероприятий, позволяющих в полной мере использовать финансовые методы действующего механизма мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, а также совершенствовать эту систему в условиях реформирования Вооруженных Сил:

1) Увеличение размера дифференциации окладов по воинской должности от 30% до 40% с целью повышения их стимулирующей функции и более полного учета оплаты труда в зависимости от служебных и деловых качеств, опыта работы по специальности, сложности и объема выполняемых обязанностей.

2) Реализация права, установленного Федеральным законом «О статусе военнослужащих», на получение военнослужащими доплаты к денежному довольствию за дополнительное исполнение должностей.

) Увеличение окладов по воинским должностям на один или несколько разрядов в отдаленных районах, в местностях со слабо развитой инфраструктурой, в крупных городах, где «потребительская корзина» на много превышает среднестатистическую.

) Дифференциация размера денежной компенсации за поднаем жилья в соответствии с реальной средней стоимостью данной услуги, складывающейся в каждом, отдельно взятом регионе.

) Увеличение количества выплат, таких как, например, пособие на воспитание детей в отдаленных местностях, пособие на содержание детей, проживающих с родителями в отдаленных местностях.

Реализация данных предложений позволит решить ряд финансово-экономических проблем мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, обеспечит новое место труда профессиональных военнослужащих, одной из важнейших частей совокупного собственного труда, которая представляет собой деятельность личного состава армии, направленную на защиту государства, на производство специфических благ для общества. Также это позволит надлежащим образом определить рыночную цену профессиональной деятельности военнослужащих по закону спроса и предложения, создаст условия для конкурсного отбора на военную службу по контракту.

В конечном итоге это приведёт к решению очень серьезных проблем, а именно того, что сегодня сложно говорить о престиже военной службы, поэтому низкооплачиваемый спрос компенсируется некачественным предложением; как следствие неконкурентоспособность профессиональной деятельности военнослужащих на рынке рабочей силы крайне негативно влияет на процесс комплектования Вооруженных Сил Российской Федерации, особенно должностей младшего офицерского состава (взвод, рота); что влечет за собой более слабую подготовку военнослужащих рядового, сержантского и старшинского состава, рост преступности и неуставных взаимоотношений среди военнослужащих - и, в конечном итоге, низкий уровень военной безопасности страны.

Дипломная работа выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Курсант В. Яковенко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011 г.

# Список используемых источников

## А. Нормативно-правовые акты органов законодательной и исполнительной власти

1. Конституция Российской Федерации, 12 декабря 1993 г. - М.: Юрид. лит., - 1999.- 64 с. (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Бюджетный кодекс Российской Федерации (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Закон РФ от 21 января 1993 г. № 4328-1 «О дополнительных гарантиях и компенсациях военнослужащим, проходящим военную службу на территориях государств Закавказья, Прибалтики и Республики Таджикистан, а также выполняющим задачи по защите конституционных прав граждан в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах» (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (с изм. и доп. от 2 июня 1993 г., 8 января 1998 г., 27 декабря 2000г. и 6 августа 2001г.) (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Федеральный закон от 06.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Федеральный закон от 27.05.98 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Федеральный закон от 17.05.1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи » (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Федеральный закон от 27.11.2002 № 158-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «О ветеранах»» (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Федеральный закон от 07.05.2002 № 49-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации по вопросам денежного довольствия военнослужащих и предоставления им отдельных льгот» (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Федеральный закон от 26.04.2004 № 29-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Федеральный закон "О накопительно-ипотечной системе жилищного обеспечения военнослужащих" от 20 августа 2004 г. № 117-ФЗ (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Федеральный закон от 22.08.2004 № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признание утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации» (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Проект Федерального закона Российской Федерации от 26 апреля 2010 года "О денежном довольствии и других выплатах военнослужащим Вооруженных Сил Российской Федерации".

. Постановление Правительства Российской Федерации от 7 декабря 1994 г. № 1349 «О дополнительных мерах по усилению социальной защиты личного состава вооруженных сил Российской федерации, внутренних войск органов внутренних дел и органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, государственной противопожарной службы министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 ноября 1992 г. № 918 «О мероприятиях по поэтапному переходу к комплектованию Вооруженных Сил Российской Федерации военнослужащими в добровольном порядке - по контракту» (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Приказ Министра обороны от 30 июня 2006 г. № 200 «О порядке обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации» (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Приказ Министра обороны от 2 августа 2008 года № 400 «О награждении деньгами офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации» (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Приказ Министра обороны Российской Федерации от 26 июля 2010 г. № 1010 «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования фондов денежного довольствия военнослужащих и оплаты труда лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» (при использовании справочной системы «Гарант»).

. Приказ Министра обороны Российской Федерации от 17 октября 2008 г. № 528 «О внесении изменений в Приказ Министра обороны Российской Федерации от 16 июня 2005 г. № 235» (при использовании справочной системы «Гарант»).

. «Стратегия социального развития Вооруженных Сил Российской Федерации на период до 2020 года», утверждена решением Коллегии Министерства обороны РФ от 28.03.2008 года.

## Б. Книги и статьи

21. Балычев С. Цена профессиональной армии. // Красная звезда - 2007 - 7 февраля.

. Балычев С., Батьковский А., Хрусталев Е. Финансы и реформирование Вооруженных Сил. // Независимое военное обозрение - 2009 - № 7.

. Батьковский А., Хрусталев Е., Балычев С. Российский офицер: вчера, сегодня, завтра. // Красная звезда - 2008 - 5 июня.

. Булатов А.С. Экономика. Учебник, 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономистъ, 2009. - 896.

. Горгола Е.В. Теория менеджмента о особенности применения современных методов управления организацией в сфере ВСРФ.( 2 часть ) Ярославль-Кострома, 2010 год. - 183c.

. Дуров В.А. Русские награды XVIII - начала XX в. М. 2008 г.

. Маркс К. Капитал. Издательство «КомКнига». - Москва, 2010.

. Терентьев И.В. Стимулирование военной службы в условиях локальных конфликтов//Вестник военного финансово-экономического университета. № 2 (3). 2009г.

. Тараненко В.В. Правовой статус военнослужащих - участников боевых действий: Дисс. канд. юрид наук. М., 2008г. С. 66.

. Большой экономический словарь.- М.: Фонд «Правовая культура», 2008г. - 350 с.

.Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. - М., 1978. -746 с.

. Право социального обеспечения: Учебное пособие для ВУЗов. - 2-е изд., доп. перераб. - М., 2008. - 75 с.

. Фатеев К.В. Об изменениях в порядке прохождения военной службы, а также некоторых условиях военной службы в соединениях и воинских частях постоянной готовности на должностях, подлежащих комплектованию солдатами, матросами, сержантами и старшинами // Право в Вооруженных Силах. - 2007. - № 6. - С. 2 - 6.

. Материалы VI Международной научной конференции молодых ученых, аспирантов и студентов «Молодежь и экономика». // ВФЭА. Я. - 2009 - 404 с.

. Бюллетень научно-технической информации № 3 - Социальное обеспечение военнослужащих вооруженных сил основных зарубежных стран // ЯВФЭИ 2008 г.

В. Источники сети интернет

. http://www.mil.ru/849/11873/1062/1347/1816/13139/index.shtml

. http://www.mil.ru/info/1070/11620/index.shtml

#### Приложение 1

Система денежного довольствия в первой половине 18 века



Кроме того, выплачивалась стоимость рационов и порционов по чину.



|  |  |
| --- | --- |
| На медикаменты На госпиталь На мундир с нижних чинов | При присвоении звания При нахождении под судом При нахождении в отпуске За побеги подчинённых За недостатки |

#### Приложение 2

Система денежного довольствия в первой половине 19 века



|  |  |
| --- | --- |
| Обыкновенное Усиленное в отдаленной местности Для гвардии | Деньги за прислугу Деньги на обзаведение Деньги за подъём Прогонные деньги Пособие за непрерывную службу в отдаленной местности |



#### Приложение 3

Система денежного довольствия в 1900-1910 годах



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| постоянные усиленные для гвардии | добавочные деньги за время нахождения на фронте добавочное вознаграждение за сверхсрочную службу деньги на денщиков деньги на представительство пособие за сверхсрочную службу рабочие деньги пособие за ранение, контузию | суточные деньги прогонные и разъездные деньги подъемные |

Кроме того, выплачивались:

деньги за ордена

награды (премии)

квартирные деньги

столовые деньги

фуражные деньги

порционные деньги

#### Приложение 4

Система денежного довольствия в период войны (1941-1945 годы)



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Повышенные ДО гвардейские ударные в авиации в ВДВ в истребительно-противотанковой артиллерии экипажах танков в противотанковых ротах пулеметчиков снайперов | надбавка за выслугу лет на ДОС надбавка за службу в отдаленной местности территориальная надбавка единовременное пособие в действующей армии вознаграждение за квалификацию вознаграждение за прыжки с парашютом вознаграждение за водолазные работы вознаграждение за овладение ночными полетами вознаграждение за сверхсрочную службу инструкторская надбавка за обучение курсантов технике пилотирования надбавка за производство полевых, топогеодезических работ | суточные деньги квартирные деньги оплата проезда полевые деньги | за подбитые танки за подбитые самолеты за эвакуацию подбитых танков за бомбардировку военных объектов за перегонку самолетов за ремонт танков и орудий за экономию горючего |

#### Приложение 5

Размеры окладов по воинским званиям военнослужащих, проходящих военную службу по контракту (к проекту Федерального закона «О денежном довольствии военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации»)

|  |  |
| --- | --- |
| Воинское звание | Оклад (рублей) |
| Генерал армии, адмирал флота | 20000 |
| Генерал-полковник, адмирал | 19000 |
| Генерал-лейтенант, вице-адмирал | 18000 |
| Генерал-майор, контр-адмирал | 17000 |
| Полковник, капитан 1 ранга | 15000 |
| Подполковник, капитан 2 ранга | 14000 |
| Майор, капитан 3 ранга | 13000 |
| Капитан, капитан-лейтенант | 12000 |
| Старший лейтенант | 11000 |
| Лейтенант | 10000 |
| Младший лейтенант | 9500 |
| Старший прапорщик, старший мичман | 9000 |
| Прапорщик, мичман | 8500 |
| Старшина, главный корабельный старшина | 8000 |
| Старший сержант, главный старшина | 7500 |
| Сержант, старшина 1 статьи | 7000 |
| Младший сержант, старшина 2 статьи | 6000 |
| Ефрейтор, старший матрос | 5500 |
| Рядовой, матрос | 5000 |

Примечание. По воинским званиям, присвоенным в соответствии с ранее действующим законодательством, - маршал рода войск и специальных войск, главный маршал рода войск, маршал авиации и главный маршал авиации - устанавливается оклад по воинскому званию генерала армии.

#### Приложение 6

Размеры окладов по типовым воинским должностям военнослужащих, проходящих военную службу по контракту (к проекту Федерального закона «О денежном довольствии военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации»)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование типовой воинской должности | Оклад по воинской должности (рублей) |
| Центральный аппарат Первый заместитель МО РФ | 75000 |
| Заместитель МО РФ, начальник Аппарата МО РФ | 70000 |
| Начальник главного управления, руководитель департамента МО РФ, заместитель начальника Аппарата МО РФ | 65000 |
| Начальник управления главного управления (департамента) МО РФ | 60000 |
| Начальник группы | 50000 |
| Офицер в управлении (отделе главного управления, департамента) МО РФ | 45000 |
| Войска (территориальные органы) и воинские формирования | 40000 |
| Командующий войсками военного округа | 65000 |
| Командующий общевойсковой армией | 60000 |
| Командир мотострелковой (танковой) бригады | 45000 |
| Командир мотострелкового (танкового) полка | 40000 |
| Командир мотострелкового (танкового) батальона | 35000 |
| Командир мотострелковой (танковой) роты | 30000 |
| Командир мотострелкового (танкового) взвода | 25000 |
| Первичные воинские должности солдат и матросов, проходящих военную службу по контракт | 15000 |
| Курсант военного образовательного учреждения профессионального образования (для военнослужащих из числа граждан, не проходивших военную службу до поступления на обучение) | 10000 |

Примечание. Военнослужащим, поступившим на обучение в военное образовательное учреждение профессионального образования в период прохождения военной службы по контракту, в период обучения выплачиваются оклады по воинским должностям, занимаемым ими до поступления на обучение.

#### Приложение 7

Динамика роста процентной надбавки за выслугу лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Выслуга лет до 01.07.02 | Размер надбавки до 01.07.2002 года. | Выслуга лет с 01.07.02. | Размер надбавки с 01.07.2002 года. |
| от 1 до 2 лет | 5% | от 6 мес. до 1 года | 5% |
| от 2 до 5 лет | 10% | от 1 до 2 лет | 10% |
| от 5 до 10 лет | 20% | от 2 до 5 лет | 25% |
| от 10 до 15 лет | 25% | от 5 до 10 лет | 40% |
| от 15 до 20 лет | 30% | от 10 до 15 лет | 45% |
| от 20 до 25 лет | 35% | от 15 до 20 лет | 50% |
| 25 лет и более | 40% | от 20 до 22 лет | 55% |
|  |  | от 22 до 25 лет | 65% |
|  |  | свыше 25 лет | 70% |