

**Программно-целевое планирование
как инструмент обеспечения качества
профессиональной подготовки военнослужащих**

Моторин Р. С., Липовка Ю. Ф.

Белорусский национальный технический университет

Аннотация. Рассмотрен потенциал программно-целевого планирования как инструментария оптимизации бюджетных ресурсов, направляемых на профессиональную подготовку военнослужащих.

На сегодняшний день в государственном бюджете Республики Беларусь отсутствует избыток финансов, что обусловлено наличием таких факторов как неблагоприятная эпидемиологическая ситуация в мире (связанная с инфекцией COVID-2019), налоговый маневр РФ, падение цен на нефть и т.д. Международным валютным фондом планируется сокращение роста белорусском экономики в текущем году на 6 % [1].

Складывающаяся экономическая обстановка определяет необходимость рационального и эффективного расходования бюджетных средств, в том числе и в области расходов на оборону, что может быть реализовано при помощи применения инструментария программно-целевого планирования бюджетных средств. В части планирования военных расходов Республики Беларусь программно-целевой метод преимущественно применяется при исполнении государственной программы вооружения (далее – ГПВ), которая предусматривает мероприятия по развитию и поддержанию в состоянии боевой готовности вооружения, военной и специальной техники (далее – ВВСТ) Вооруженных Сил Республики Беларусь (далее – ВС РБ) и других воинских формирований. Вместе с тем, наличие новейших образцов ВВСТ и поддержание их в постоянной боевой готовности является не единственным фактором обеспечения обороноспособности государства. Очевидно, что в значительной степени обороноспособность государства детерминирована качеством подготовки органов военного управления, соединений и воинских частей, уровнем профессионализма военнослужащих.

Эффективное функционирование всех органов военного управления, соединений и воинских частей как единого целого может быть достигнуто только при качественном исполнении своих должностных обязанностей военнослужащими во взаимосвязи с применением новейших ВВСТ.

Вместе с тем, очень важно понимать, что подчинить личные цели человека невозможно, однако можно совместить его личные цели с целями

организации при помощи оптимальных стимулирующих методов, и направить все его усилия на получение нужного результата [2, с. 135].

Согласование действий субъектов национальной безопасности в системе ВС РБ может осуществляться с применением инструментария программно-целевого планирования на примере системы-индикатора показателей, отражающих результативность деятельности ВС РБ, дифференцированной по трем уровням: «органы военного управления», «воинские части» и «военнослужащие». Предложенная система предполагает выделение для каждого уровня показателей, которые должны быть учтены при составлении программных документов. Базовым уровнем системы-индикатора является уровень «военнослужащие» [3, с. 4].

Комплекс мероприятий по совершенствованию ПДП военнослужащих ВС РБ может предусматривать отдельные инструменты:

- мероприятия по организации и проведению ПДП военнослужащих;

- формы и методы аттестации военнослужащих для оценки их профессионального мастерства с присвоением соответствующих классов квалификаций;

- материальное стимулирование военнослужащих к повышению профессиональной подготовки.

Перечисленные вопросы могут быть сведены в отдельную целевую программу ПДП военнослужащих ВС РБ с применением опыта реализации ГПВ.

На сегодняшний день в ВС РБ организация и проведение мероприятий по ПДП с офицерами осуществляется в рамках системы ежегодных мероприятий, состоящий из следующих мероприятий:

- учебные занятия в системе ПДП;

- обучение на курсах (высших академических курсах, академических курсах, офицерских курсах);

- сборы;

- соревнования на лучшего командира подразделения полевой выучке [4].

Все перечисленные мероприятия могут быть включены в предложенную программу ПДП военнослужащих во взаимосвязи с механизмами подготовки к испытаниям на присвоение классной квалификации.

В ВС РБ одним из способов определения индивидуального уровня профессиональной подготовки военнослужащего являются испытания на присвоение классной квалификации. Классная квалификация военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, подразделена на четыре класса: «Специалист 3-го класса», «Специалист 2-го класса», «Специалист 1-го класса» и «Мастер». При проведении испытаний прове-

ряется соответствие уровня теоретических знаний и практических навыков военнослужащих, а также их физическая подготовленность [5].

На сегодняшний день при проведении испытаний для присвоения (подтверждения) классной квалификации в воинской части (соединении, органе военного управления) создаются квалификационные комиссии, которые комплектуются из военнослужащих этой же воинской части (соединения, органа военного управления).

Способность повышения эффективности системы контроля при проведении испытаний может быть реализована через создание независимых комиссий, укомплектованных не из числа военнослужащих, относящихся к воинской части (соединению, органу военного управления), а состоять преимущественно из военнослужащих структурных подразделений Министерства обороны Республики Беларусь или Генерального штаба ВС РБ, являющихся специалистами по различным специализациям и направлениям.

За наличие классной квалификации военнослужащий имеет право на получение денежного вознаграждения, что выполняет функцию материального стимулирования. Денежным вознаграждением за соответствующую классную квалификацию предусмотрены следующие выплаты: «Специалист 3-го класса» – 11,00 бел. руб.; «Специалист 2-го класса» – 22,00 бел. руб.; «Специалист 1-го класса» – 33,00 бел. руб.; «Мастер» – 37,40 бел. руб. [6]. Незначительный размер выплат отмечает ограниченную результативность по стимулированию военнослужащих к повышению своего профессионализма, что говорит о наличии потенциала развития данного инструмента материального стимулирования. Анализ структуры добавочных видов денежного довольствия, изучение порядка и условий их назначения позволяет отметить наличие потенциала в увязке отдельных выплат с результатами воинского труда (уровнем профессионального мастерства), в том числе: надбавки за особые условия военной службы военнослужащим, проходящим военную службу по контракту; единовременного вознаграждения за службу в Вооруженных Силах; ежемесячного дополнительного премирование за добросовестное исполнение должностных обязанностей.

Предусмотренные финансовые ресурсы могут быть включены в денежное вознаграждение за классную квалификацию, что может повысить размер вознаграждения и обеспечить наибольшую заинтересованность военнослужащих к повышению своей классной квалификации.

Таким образом, одним из факторов обеспечения обороноспособности государства является уровень профессионализма военнослужащих. Инструментом обеспечения эффективного расходования бюджетных средств на ПДП военнослужащих и материальное стимулирование их к повышению своего профессионализма может выступать методология программно-

целевого планирования, предполагающая увязку мероприятий с финансированием. Применение предложенной методологии программно-целевого планирования военных расходов на повышение ПДП военнослужащих ВС РБ может позволить реализовать качественное и эффективное финансирование мероприятий ПДП, обеспечить надлежащую систему контроля за индивидуальным уровнем профессиональной подготовки военнослужащих, предусмотреть объективную аттестацию военнослужащих при проведении испытаний на присвоение классов квалификаций, создать условия к повышению материальной заинтересованности военнослужащих в совершенствовании личного уровня профессионального мастерства.

Литература

1. Международный валютный фонд оценил рост белорусской экономики в прошлом году на уровне 1,2%, после падения ключевого показателя в текущем году рост возобновится уже в 2021 году [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sputnik.by/economy/20200414/1044444522/MVF-prognoziruuet-padenie-VVP-Belarusi-na-6-v-2020-godu.html> – Дата доступа: 16.04.2020.

2. Беляев, Ю. А. Хозрасчет и ЭВМ / Ю. А. Беляев. – М. : Изд-во Университета дружбы народов, 1990. – С. 135.

3. Моторин, Р. С. Программно-целевой метод как инструмент повышения профессионализма военнослужащих / Р. С. Моторин // Актуальные вопросы ведения и обеспечения боевых действий подразделений: сб. науч. ст. ГрГУ им. Я. Купалы. – Гродно : «ЮрСа-Принт», 2020. – С. 3–5.

4. О некоторых вопросах организации профессионально-должностной подготовки офицеров в Вооруженных Силах и транспортных войсках [Электронный ресурс] : Приказ Министра обороны Респ. Беларусь, 14 июля 2014 г., № 742 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

5. О некоторых вопросах присвоения квалификационных категорий (классных квалификаций) военнослужащим Вооруженных Сил [Электронный ресурс] : Приказ Министра обороны Респ. Беларусь, 9 августа 2017 г., № 1212 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

6. Инструкция о порядке обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил [Электронный ресурс] : Приказ Министра обороны Респ. Беларусь, 30 ноября 2011 г., № 1054 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.