Носуля А. М., *магістр кафедри адміністративного менеджменту Донецького державного університету управління (м. Маріуполь)*

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ КОМПЛЕКТУВАННЯ ВІЙСЬК (СИЛ) В ПРОЦЕСІ СТВОРЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АРМІЇ

В статті висвітлені результати порівняння двох систем комплектування військ (сил) військовослужбовцями військової служби за контрактом, які застосовувались протягом останніх шести років в Збройних Силах України, їх переваги та недоліки. Наголошено на необхідності врахування пропозицій щодо вирішення проблем виконання заходів з комплектування військ (сил) військовослужбовцями військової служби за контрактом, які надходять від безпосередніх виконавців даних заходів.

Ключові слова: військова служба за контрактом, система комплектування, професійна армія.

В статье освещены результаты сравнения двух систем комплектования войск (сил) военнослужащими контрактной службы, которые применялись на протяжении последних шести лет в Вооруженных Силах Украины, их преимущества и недостатки. Акцентировано внимание на необходимости учёта предложений по решению проблем выполнения мероприятий по комплектованию войск (сил) военнослужащими контрактной службы, которые поступают от непосредственных исполнителей данных мероприятий.

Ключевые слова: военная служба по контракту, система комплектования, профессиональная армия.

Постановка проблеми. Ключовим елементом, який суттєво впливає на виконання військами (силами) завдань за призначенням є комплектування Збройних Сил кваліфікованим персоналом та його службове використання.

Непотрібно бути дуже великим спеціалістом у воєнній сфері, щоб зробити висновки, наскільки буде ефективним виконання завдань, наприклад, танковим взводом, в якому всі розрахунки танків укомплектовані лише командирами танків, або механіками-водіями, які не пройшли відповідної підготовки. В умовах бойової обстановки такий підрозділ буде приречений на поразку та великі втрати в особовому складі і техніці. в подальшому це може привести до зриву більш масштабного завдання поставленого танковій роті, батальйону, бригаді.

Тому якісне комплектування підрозділів і частин Збройних Сил України професіоналами, які пройшли відповідну фахову підготовку за спеціальностями, та мають належний рівень підготовки для заміщення командних посад, є одним з головних напрямів реалізації кадрової політики в системі Збройних Сил.

Зважаючи на обрані більшістю розвинених країн Європи способи комплектування Збройних Сил України, з метою підвищення її професіоналізації, комплектування за змішаним типом (військовослужбовцями військової служби за контрактом та строкової служби) є найбільш ефективним. Цей спосіб комплектування забезпечує не тільки комплектування основних військ (сил) професіоналами (військовослужбовцями військової служби за контрактом), які стають основою професійної армії, але й підготувати фахівців (військовослужбовці строкової військової служби), для доукомплектування основних військ (сил), формування сил резерву, у разі прийняття рішення про мобілізацію з метою надання дієвої відсічі зовнішній збройній агресії або іншим викликам і загрозам.

Тому вироблення чіткого співвідношення кількості посад, які комплектуються військовослужбовцями військової служби за контрактом або строкової служби, до найменшого структурного підрозділу військових частини, та досягнення і утримання укомплектованості посад, визначених для комплектування військовослужбовцями військової служби за контрактом, на рівні не менше 95 відсотків, є важливим завданням керівництва Міністерства оборони та Збройних Сил України, та командирів з'єднань, частин (підрозділів).

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Уперше на державному рівні питання про доцільність переходу Збройних Сил України на контрактну основу порушив Президент України – Верховний Головнокомандувач

Збройних Сил України на розширеному засіданні колегії Міністерства оборони у листопаді 1999 року. Прийняте на колегії рішення знайшло відображення в Указах Президента України, які готувалися за безпосередньою участю військового відомства.

Однак у листопаді 1999 року Президент України Л.Кучма у своєму виступі на розширеному засіданні колегії Міністерства оборони України чітко заявив про необхідність обґрунтування й розгляду можливості поступової відмови від екстериторіального принципу призову громадян на військову службу й повний перехід на комплектування збройних сил за контрактом. 1 грудня 1999 року Міністр оборони генерал армії України О.Кузьмук, на зустрічі з представниками засобів масової інформації висловився про можливість переходу Збройних Сил України в 2015 році повністю на професійну основу.

В більшості аналітичних матеріалах та методичних рекомендацій щодо прийняття громадян на військову службу за контрактом існуючі проблеми викладені у масштабних форматах та загальними недоліками (недостатній рівень відповідальності посадових осіб та мотивації тощо). Проте, детально не розглянуті об'єктивні причини, що мають місце в кожному окремому випадку, в кожній окремій частині, де, в свою чергу, виконуються найголовніші завдання цього напрямку.

Незворотність процесу переходу Збройних Сил України на комплектування військовослужбовцями за контрактом було зазначено під час проведення 31 січня 2008 року круглого столу в Національному інституті стратегічних досліджень [7]. Таким чином можна вважати, що ідея переходу Збройних Сил на комплектування контрактниками із площини теоретичних дискусій перейшла в площину практичного виконання.

В монографії кандидата соціологічних наук Калагіна Ю.А. від 2008 року здійснено спробу комплексного аналізу соціальних проблем становлення та розвитку інституту контрактної служби [8]. Досліджено історичні передумови, стан та перспективи створення інституту військової служби за контрактом в Україні, шляхом порівняння вихідних умов (рівня розвитку економіки, соціального захисту, демографічної ситуації), які сприяли створенню контрактних армій в різних країнах світу (США, Великобританія та інші країни – члени НАТО).

В цій роботі запропоноване концептуальне рішення щодо запровадження контрактної служби в Збройних Силах України. Рішення проблем на державному рівні, яке полягає в тому, щоб забезпечити належні умови переходу Збройних Сил України на комплектування військовослужбовцями за контрактом, належний рівень грошового забезпечення, забезпеченість житлом та інших соціальних потреб військовослужбовців, створення принципово нової системи бойової підготовки та вивільнення військовослужбовців від виконання не властивих їм функцій та завдань.

Разом з тим, потребують розгляду та вирішення окремі питання в організації роботи на найнижчому рівні, де провадяться основні заходи комплектування військових частин (пошук кандидатів, відбір, підготовка). Виконання цих заходів покладено на командування військових частини, їхні кадрові органи та органи по роботі з особовим складом або робочі групи.

Метою цієї статті є висвітлення пропозицій щодо удосконалення системи комплектування військ (сил) військовослужбовцями військової служби за контрактом на цьому рівні (військова частина), які не можуть бути вирішені самостійно командуванням частини без надання допомоги старшими командирами, до повноважень яких відноситься прийняття кадрових рішень, розподіл коштів та інше.

Виклад основного матеріалу. Досягти вирішення даної проблеми можна лише шляхом комплексного підходу, який буде включати в себе врахування наступних елементів:

- визначення найбільш ефективної схеми комплектування військових частин і підрозділів військовослужбовцями військової служби за контрактом, порядку їх підготовки;

- проведення ретельної апробації обраної схеми комплектування у військових частинах шляхом не лише аналізу "сухих" статистичних даних, але й факторів, які впливають на якість виконання заходів, негативних і позитивних, вироблення шляхів подолання негативних факторів та спрямування зусиль на розвиток позитивних;

- враховуючи номенклатуру призначення основного складу військовослужбовців за контрактом (командир військової частини), необхідно ретельно вивчати та брати до уваги пропозиції тієї ланки, яка виконує безпосередньо найбільшу частину роботи з пошуку, відбору та підготовки до направлення на навчання кандидатів для прийняття на військову службу за контрактом (посадові особи та робочі групи, утворені у військових частинах);

- супроводження визначених заходів поступовим, але дієвим покращенням рівня соціальної захищеності військовослужбовців та членів їх сімей, умов проходження служби, забезпечення основних потреб військовослужбовця як людини.

З метою порівняння якості впровадження певних напрямків реалізації кадрової політики в системі Збройних Сил України, дослідимо дві системи комплектування військ (сил) військовослужбовцями Збройних Сил України.

Перша система була розроблена та запроваджена в рамках Концепції кадрової політики в Збройних Силах України, розрахованої на період 2006-2011 років, з липня 2009 року. Ця система включала наступну схему роботи по пошуку, відбору та прийняттю на військову службу за контрактом: територіальний центр комплектування військовослужбовцями за контрактом (далі – ТЦК) – навчальний центр (навчальна військова частина) – військова частина [2].

Друга система була розроблена і запроваджена в рамках Концепції кадрової політики у Збройних Силах України, розрахованою на період до 2017 року, з 2012 року, та включала наступну схему роботи: військовий комісаріат – військова частина [3].

Зазначені системи комплектування військових частин військовослужбовцями служби за контрактом принципово різні, та мають велику кількість відмінностей.

Проте вони розроблені з урахуванням напрямів та принципів кадрової політики в системі Збройних Сил України, визначеними обома Концепціями, і мають на меті створення професійної Армії з таким рівнем укомплектованості військових частин та підрозділів підготовленими за фахом військовослужбовцями, що забезпечуватиме виконання ними визначених завдань з оборони країни, збереження територіальної цілісності та суверенітету.

Перша система комплектування дозволила у 2010 році покращити якість комплектування військ (сил), вивільнити командування військових частин від виконання невластивих функцій з організації пошуку, агітації, оформлення та підготовки громадян на військову службу за контрактом, що в свою чергу, у 2011 році виділяється як позитивний підсумок реалізації даного напряму [5].

З метою забезпечення виконання цієї схеми було утворено ТЦК, які утримувались на окремих штатах та були забезпечені певною матеріальною базою, автоматизованими робочими місцями для проведення процедур відбору, оформлення документів, отримували кошти з бюджету Міністерства оборони України для проведення агітаційної та рекламаційної роботи (розміщення оголошень в друкованих виданнях, на радіо та телебаченні, виготовлення брошур і плакатів). Комплектувалися ТЦК спеціалістами з кадрової роботи та роботи з особовим складом.

Така система комплектування дозволила:

- забезпечити комплектування у першу чергу тих посад, що визначають бойову готовність частин і підрозділів;

- скоротити терміни оформлення громадян, відібраних для проходження військової служби за контрактом (направлення відібраних кандидатів до навчальних центрів здійснювалось 1 раз на три місяці);

- цілеспрямовано комплектувати військовослужбовцями за контрактом, які пройшли підготовку за конкретними військово-обліковими спеціальностями (далі –ВОС), та виключити випадки утримання впродовж тривалого часу (до 6 місяців) на штатних посадах у військах (силах) непідготовленого особового складу.

Проте, не зважаючи на проведену роботу, створення ТЦК, переваги, які забезпечувались при реалізації такої системи, рівень укомплектованості більшості військових частин та підрозділів збільшувався недостатньо (в деяких частинах він дорівнював 2-6 відсоткам) особливо,

якщо ці частини були розташовані в регіонах де військову службу не можна розглядати як конкурентоспроможну професію на ринку праці через низький рівень грошового забезпечення військовослужбовців за контрактом (міста Дніпропетровськ, Донецьк, Луганськ, Київ, Одеса, Харків).

Аналіз рівня укомплектованості військовослужбовцями за контрактом однієї з військових частин Донецького гарнізону, яка була в 2007 році була передислокована в міста Донецької та Луганської області, вказує на те, що значного результату вдалося досягти лише в 2013 році (на кінець 2009 – 23%, на кінець 2010 – 28%, на кінець 2011 – 28%, на кінець 2012 – 29%, на кінець 2013 – 40%, на кінець 2014 – 38%). При цьому слід зауважити, що штатна чисельність частини за період 2009-2012 роки суттєво зменшувалась, за рахунок чого відсоток укомплектованості спочатку виріс (без значного приросту кількості прийнятих військовослужбовців служби за контрактом), а пізніше утримувався на майже сталому рівні.

Числовий показник якості роботи такої системи на прикладі даної частини можна виразити в кількості громадян, прийнятих на військову службу за контрактом протягом певного часу (календарного року): 2009 – 34 чоловіки; 2010 – 29 чоловік; 2011 – 15 чоловік; 2012 рік – 8 чоловік (відбір призупинено у зв'язку з невизначеністю вищого керівництва щодо віднесення частини до перспективного складу ЗС).

Такі низькі показники були зумовлені наступними найбільш впливовими факторами:

- низький рівень грошового забезпечення військовослужбовця (900-1200 грн.), що не був здатним конкурувати з середньою заробітною платнею (3000-3500 грн.) на ринку праці в даному регіоні;
- відсутність забезпечення житлом (гуртожитків казарменого та сімейного типу), при великому розмірі плати за піднайом житла (1800-2500 грн.), відсутність порядку відшкодування військовослужбовцям витрат на піднайом житла.

Наприкінці 2012 року було запроваджено другу систему комплектування частин військовослужбовцями військової служби за контрактом. Територіальні центри комплектування були скорочені і заходи пошуку кандидатів та їх професійного відбору було покладено безпосередньо на військові частини. Крім того було оптимізовано чисельність і структуру навчальних центрів (навчальних військових частин), а це в свою чергу створило додаткове навантаження на особовий склад військових частин і підрозділів

Особливостями такої системи є те, що на базі певних підрозділів військових частин створювались навчальні підрозділи, в якому громадяни, які уклали контракт про проходження військової служби, проходили навчання за програмою загальновійськової підготовки та складали Військову Присягу, після чого їх розподіляли по підрозділах, як правило, на посади, для яких вони були відібрані з самого початку, з подальшим проходженням фахової підготовки в самій частині або (за окремими ВОС) в навчальних частинах.

В результаті запровадження такої схеми, вдалося збільшити числовий показник кількості прийнятих громадян на військову службу за контрактом протягом певного періоду, аналогічного періодам минулих років (протягом календарного року): 2013 – 62 чоловіки; 2014 (з січня по квітень) - 22 чоловіки.

Більшою мірою, на збільшення відсотка укомплектованості частини та кількості прийнятих громадян на військову службу, також вплинуло поступове підвищення рівня грошового забезпечення (протягом п'яти етапів, в загальному розмірі на 100% від початкового розміру грошового забезпечення) з 1400-2200 грн./місяць до 3000-4500 грн./місяць.

В даній системі можна визначити наступні переваги:

- добором кандидатів для прийняття на військову службу за контрактом займаються ті частини і підрозділи, які в першу чергу зацікавлені в підвищенні рівня укомплектованості військовослужбовцями служби за контрактом;
- наявність можливості у командування частини аналізувати, та, за необхідності, впливати на якість виконання заходів пошуку, професійно-психологічного відбору кандидатів, прийняття їх на військову службу за контрактом та проходження ними загальновійськової або фахової підготовки в підрозділах частини;
- командування частини, спираючись на основні вимоги методичних рекомендацій

з порядку прийняття громадян на військову службу за контрактом, самостійно визначає основні напрями роботи, розподіл функціональних обов'язків та методи і способи підвищення результативності заходів, які проводяться, в залежності від виконуваних завдань та інших особливостей;

- скорочувався термін процесу прийняття на контракт з моменту відбору кандидата до його прибуття у визначений підрозділ, після складання Військової Присяги, до двох місяців (найдовше було очікування довідки з підрозділів МВС про відсутність судимості – приблизно 1 місяць);

- існувала можливість корегування розподілу кандидатів по посадах в підрозділах, як відбору, укладення контракту, проходження підготовки, до складання Військової Присяги, у разі визначення важливих особливостей (морально-ділових якостей, кваліфікаційної підготовки) прийнятих громадян, а також відбору кандидатів, які більш відповідають певним посадам за кваліфікаційними вимогами;

- доведення посадовими особами військових частин до кандидатів лише тих соціальних гарантій та обсягів забезпечення, які є дійсними і насправді надаються (питання проходження навчання, розвитку, здобуття вищої освіти, розмірів грошового забезпечення), що знижує відсоток військовослужбовців, невдоволених умовами проходження служби, та небажаючими дослужити встановлені терміни контракту, робить їх вибір більш обміркованим та обґрунтованим.

Запровадження другої системи комплектування дозволило зменшити період адаптації громадян прийнятих на військову службу за контрактом, за рахунок того, що їх професійне та психологічне супроводження здійснювалось в одній частині, у тісній взаємодії між посадовими особами, підрозділів, на базі яких вони проходили підготовку та, в подальшому, проходили службу.

Покращилась якість фахової підготовки військовослужбовців на базі основних підрозділів, за рахунок залучення до стажування на своїх посадах у складі чергових бойових обслуг, практичній роботі на озброєнні і військовій техніці, які надалі були за ними закріплені.

Зменшились терміни необхідні для проведення бойового злагодження розрахунків та обслуг, підрозділів, за рахунок проходження підготовки (перепідготовки) у складі своїх підрозділів, в своєму колективі.

Проте, проведення загальновійськової та фахової підготовки створювало додаткове навантаження на постійний склад підрозділу, на базі якого вона проводиться. Що дуже відзначається на якості виконання повсякденних завдань та самій загальновійськовій підготовці, при недостатньому рівні укомплектованості особовим складом цього підрозділу. Тобто обсяг виконуваних завдань збільшився, кількість осіб визначених для їх виконання залишилася незмінною.

Кількість посадових осіб кадрових органів та органів по роботі з особовим складом (які безпосередньо виконують функції з пошуку, відбору та прийняття на військову службу за контрактом) залишалася незмінною. При цьому наявна структура кадрового органу військової частини не відповідає навіть Типовим нормативам утримання кадрових органів (менша за номенклатурні) [4].

Також залишилася незмінною і матеріальна база, що забезпечувала б ефективну роботу в цьому напрямку (наявність обчислювально-друкарських робочих місць). Хоча ТЦК забезпечувались цим в першу чергу

Відсутність фінансування військових частин на витрати пов'язані з рекламаційно-пропагандистською роботою, мала також негативний вплив на виконання завдань з прийняття громадян на військову службу за контрактом.

З метою підвищення рівня укомплектованості військових частин такою категорією фахівців як водії транспортних засобів (особливо категорії "С"), потреба яких у військових частинах дуже значна, в 2013 році було запроваджено новий спосіб їх підготовки. Цей спосіб полягав в укладенні договорів на навчання в місцевих автошколах та товариствах сприяння обороні України, при якому здійснювався в частині відбір кандидатів на навчання, їх підготовка в автошколі та оплата навчання військовою частиною за рахунок державних коштів, що давало змогу готувати необхідну кількість водіїв відповідної категорії безпосередньо в частині, без значного відриву від виконання обов'язків служби. Проте, значним недоліком цього способу підготовки було те, що на

навчання можна було зараховувати лише тих громадян, які вже були прийняті на військову службу за контрактом, при тому, що призначати на посаду водія осіб, у яких відсутні посвідчення водія відповідної категорії, заборонено. Тому в частині виникла проблема, яка була зумовлена чисельними організаційними заходами, проведеними протягом 2009-2012 років, по скороченню певних посад, в результаті яких в більшості підрозділів залишилися лише посади водіїв, або посади інших спеціальностей, проте вищих за посади водіїв, що створювало перешкоди до вільного призначення військовослужбовців після отримання посвідчення водія, наприклад, з посади оператора (оклад – 565 грн.) на посаду водія (оклад – 530 грн.), з дотриманням вимог Положення про проходження громадянами України військової служби в Збройних Силах України [1].

Хоча перспективи даного способу підготовки дуже великі, і на прикладі тієї самої частини виражаються в кількісних показниках.

Так, за один період навчання (вересень-грудень 2013 року) з числа військовослужбовців військової служби за контрактом, які проходять службу у військовій частині було підготовлено за кваліфікацією водія категорії "С" 10 чоловік. За той самий період часу було прийнято громадян на військову службу за контрактом з посвідченням водія категорії "С" лише 2 чоловіки.

Висновки. Результати аналізу та порівняння двох систем комплектування військових частин військовослужбовцями військової служби за контрактом, чітко вказують на те, що чисельні показники (зміна рівня укомплектованості частини, кількості прийнятих громадян за аналогічні періоди часу) є найбільш високими в результаті функціонування другої системи, запровадженої в 2012 році.

Незважаючи на певні недоліки в організації виконання такої схеми на місцях, командуванню військової частини вдалося організувати доволі якісну роботу щодо збільшення рівня укомплектованості військовослужбовцями військової служби за контрактом за рахунок особистої зацікавленості посадових осіб частини та на фоні підвищення рівня грошового забезпечення й певних умов проходження служби.

Враховуючи досвід посадових осіб, які безпосередньо приймали участь у виконанні цих заходів, можна виділити певні напрямки та заходи удосконалення системи комплектування військ військовослужбовцями служби за контрактом, які входять до повноважень старших командирів та вищих кадрових органів, для досягнення кращих чисельних та якісних показників результатів роботи.

По-перше, проведення агітаційно-пропагандистської роботи, спрямованої на представлення серед всіх верств населення військової служби за контрактом не тільки як "підліткової романтики", покликаної проявляти любов до Батьківщини, а також як самостійного виду професійної діяльності, здатної конкурувати на ринку праці за рівнем оплати праці і можливістю самореалізації особистості, розвитку, побудови кар'єри, підвищення свого фахового рівня, навчання.

По-друге, привести у відповідність до Типових нормативів утримання кадрових органів органів військового управління, з'єднань, військових частин, установ та організацій, затверджених наказом Міністра оборони України від 05.06.2009 року № 301 структуру кадрових органів військових частин та їх основних підрозділів (окремі батальйони, дивізіони). Це дозволить більш якісно розподілити між посадовими особами покладені на кадрові органи загальні функції та покращити якість виконання заходів залучення громадян на військову службу.

По-третє, передбачити введення до структури кадрових органів та органів по роботі з особовим складом окремих обчислювально-друкарських робочих місць, що дасть можливість своєчасно і якісно проводити заходи пошуку (створення бази вакантних посад, робота в глобальній мережі "Інтернет" на сайтах працевлаштування, розміщення оголошень), професійно-психологічний відбір кандидатів, оформлення документів для прийняття кандидатів та забезпечить дотримання заходів захисту персональних даних або інформації з обмеженим доступом.

По-четверте, вирішення питання соціальних гарантій щодо забезпечення військовослужбовців служби за контрактом житлом, або створенням системи

відшкодування витрат пов'язаних з наймом житла Міністерством оборони.

Також, важливим елементом в загальній системі підготовки громадян до військової служби в Збройних Силах України, є підготовка підлітків в загальноосвітній навчальній програмі шкіл та середніх-спеціальних закладах. В першу чергу це стосується якості проведення занять з дисципліни "Захист Вітчизни"[6] (знайомство з основними зразками зброї, заняття зі стрілецької підготовки, вивчення основних положень статутів, нормативів із захисту від зброї масового ураження та початкових знань з цивільного захисту, основних положень загальної тактики) та фізичної підготовки, з метою більшого акцентування уваги під час проходження військової служби на таких напрямках, як удосконалення спеціальних фізичних якостей, а не досягнення встановленого рівня (здебільшого мінімального), та спеціальних умов виконання вправ зі стрілецької зброї, що дозволять більш якісно проводити заняття з тактико-спеціальних дисциплін.

Список літератури

1. Указ Президента України "Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України (зі змінами та доповненнями)" від 10.12.2008 № 1153/2008.

2. Наказ Міністра оборони України від 27 листопада 2007 року № 659 "Про затвердження Концепції кадрової політики в Збройних Силах України".

3. Наказ Міністерства оборони України від 04 грудня 2013 року № 843 "Про затвердження Концепції кадрової політики у Збройних Силах України на період до 2017 року".

4. Наказ Міністра оборони України від 05 червня 2009 року № 301 "Про затвердження Положення про кадрові органи Збройних Сил України та Типових нормативів утримання кадрових органів органів військового управління, з'єднань, військових, частин, установ, організацій (зі змінами)".

5. Біла книга 2010 / Київ: МО України – 2011. №2 (128).

6. Захист Вітчизни / Оборонний вісник. – 2015. – №4. – С. 24-32.

7. Стенограма круглого столу на тему "Актуальні проблеми переходу Збройних Сил України на комплектування військовослужбовцями за контрактом" / Київ: Національний інститут стратегічних досліджень – 2008.

8. Калагін Ю.А., Військова служба за контрактом (соціальний вимір). Монографія / Харків: ХУ ПС – 2008.

Nosulia A., *master of the department*

WAYS OF IMPROVING THE SYSTEM OF RECRUITMENT OF TROOPS (FORCES), IN THE PROCESS OF CREATING A PROFESSIONAL ARMY

The article highlights the results of the comparison of two systems of recruitment of troops (forces) military contract service, which was used for the past six years in the Armed Forces of Ukraine, their advantages and disadvantages in the implementation at various stages of implementation. We analyzed the results of a training contract servicemen in training centers and in the military units, their impact on performance of activities of acquisition and quality combined arms and special training. Attention is accented on the necessity of the consideration of proposals for solving the problems of implementation of measures on acquisition of troops (forces) military contract service that occur at the level of implementers (command of military units, their human bodies to work with the staff), the need for quality testing of all the innovations, taking into account various aspects, including regional.

Keywords: military service under the contract system of recruitment, professional army.