

В. В. Любич,
П. Я. Бондаренко

РЕКРУТИНГ ЯК АЛЬТЕРНАТИВА ЗАГАЛЬНІЙ МОБІЛІЗАЦІЇ. ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Загальна мобілізація є традиційним способом швидкого збільшення чисельності армії у разі збройного конфлікту. Проте багато країн переходять до системи рекрутингу, яка передбачає добровільний набір контрактників. Дана стаття аналізує переваги та недоліки рекрутингу в порівнянні з загальною мобілізацією. Рекрутинг є ефективною альтернативою загальній мобілізації, особливо у довготривалій перспективі. Проте у випадку повномасштабної війни цей метод може бути недостатнім для швидкого нарощування військових сил. Оптимальним варіантом може бути комбінована система, яка поєднує контрактну армію з можливістю часткової мобілізації у разі необхідності.

Ключові слова: Мобілізація, рекрутинг.

Abstract:

Covert mobilization is a traditional way of quickly increasing the size of the army in the event of an outbreak of conflict. It's best to move on to the recruiting system, which transfers voluntary recruitment of contract workers. This article analyzes the advantages and disadvantages of recruiting compared to outside mobilization. Recruiting is an effective alternative to underground mobilization, especially for a favorable prospect. In the event of a full-scale war, this method may be insufficient for a rapid increase in military forces. The optimal option would be to combine a system that combines a contract army with the possibility of partial mobilization as needed.

Key words: Mobilization, recruiting.

Загальна мобілізація є ефективним способом швидкого нарощування армії, але вона має серйозні недоліки, які можуть негативно вплинути на суспільство, економіку та боєздатність країни. Ось ключові проблеми:

Високе навантаження на економіку: Масова мобілізація призводить до нестачі робочої сили, особливо в критичних секторах економіки (промисловість, енергетика, транспорт, медицина, аграрний сектор), що в свою чергу призводить до втрати кваліфікованих кадрів, що знижує продуктивність економіки та впливає на ВВП. Крім того державі доводиться витратити величезні кошти на утримання великої армії (зарплати, харчування, екіпірування).

Соціальна напруга та демографічні наслідки: Вимушене призовне навантаження викликає незадоволення суспільства, особливо серед тих, хто не хоче воювати або втрачає близьких. Ще одним аспектом є те, що молоде працездатне населення змушене покидати роботу, що може стимулювати відтік людей за кордон, а також збільшується рівень стресу, депресій і соціальної нестабільності.

Проблеми з якістю військової підготовки: Швидка мобілізація великої кількості людей часто означає недостатню підготовку солдатів. В питанні підготовки мобілізованих також спостерігається дефіцит інструкторів та ресурсів може призвести до низького рівня бойової ефективності, а також під час загальної мобілізації військові частини можуть бути перевантажені новобранцями, що ускладнює управління та координацію, а також впливає на їх бойову стійкість та ефективність.

Неефективне використання людських ресурсів: Багато мобілізованих не мають мотивації, що може призвести до дезертирства, конфліктів та низької моральної стійкості. В економічній та оборонній сфері втрачається потенціал людей, які могли б ефективніше працювати в тилу – у кібербезпеці, логістиці, виробництві зброї тощо.

Відсутність довгострокової стратегії: Загальна мобілізація є тимчасовим рішенням, яке не вирішує проблему системного підходу до оборони. При проведенні загальної мобілізації потрібно або постійно оновлювати мобілізаційний ресурс (що деморалізує суспільство), або шукати альтернативні методи комплектування армії (контрактна служба, резерв). Одним з таких альтернативних методів є запровадження системи рекрутингу.

Рекрутинг – це підхід, який може допомогти зменшити навантаження на суспільство, зберегти економіку та забезпечити армію мотивованими та професійними військовими.

Рекрутинг передбачає:

1. Добровільний набір – створення привабливих умов для служби, включно з високою зарплатою, соціальними гарантіями, можливістю кар'єрного росту та подальшої інтеграції у цивільне життя.

2. Контрактна армія – збільшення кількості військовослужбовців за контрактом замість примусової мобілізації.

3. Часткове залучення цивільних фахівців – наприклад, у кібербезпеку, медицину, логістику, розвідку, що дозволяє використовувати навички людей без їх безпосередньої участі в бойових діях.

4. Міжнародний досвід – використання найкращих практик ізраїльської, американської, британської та інших армій щодо мотивації та залучення персоналу.

5. Приватні військові компанії та добровольчі підрозділи – можливість легалізації та контролю таких структур для підвищення ефективності оборони.

6. Програми підготовки резервістів – регулярне навчання цивільних, які за потреби можуть швидко мобілізуватися.

Міжнародний досвід рекрутингу у військові формування показує, що ефективні моделі комплектування армії можуть значно зменшити потребу в загальній мобілізації.

Нижче наведено огляд основних підходів для формування кадрового забезпечення війська, які використовують різні країни:

США – Добровільна контрактна армія:

- Повністю професійна армія, що складається з контрактників та резервістів.
- Висока зарплата, значні бонуси за вступ (до \$50,000) і соціальні гарантії (оплата навчання, страхування).
- Розвинена система військових навчальних закладів і можливість кар'єрного росту.
- Активне використання Національної гвардії, яка є своєрідним резервом для швидкого розгортання військ.

Велика Британія – Професійна армія + активний резерв

- Основу складають контрактники, але значну роль відіграє резерв, який регулярно проходить підготовку.
- Кампанії з залучення молоді, такі як «Be the Best», які популяризують службу через соціальні мережі та відеоролики.
- Гнучкі умови для резервістів: можливість служити лише кілька тижнів на рік, зберігаючи цивільну роботу.

Франція – Система «Легіону» та добровільного набору

- Французький іноземний легіон дозволяє громадянам інших країн вступати до армії в обмін на перспективу отримання громадянства.
- Армія комплектується за рахунок професійних військових та резервістів, які можуть швидко мобілізуватися.

Ізраїль – Загальний військовий обов'язок, але з гнучкими умовами

- Обов'язкова служба для всіх громадян (чоловіки – 32 місяці, жінки – 24 місяці).
- Можливість альтернативної служби для тих, хто не хоче брати участь у бойових діях (наприклад, у медицині чи технологічних підрозділах).
- Широке використання технологій та кібервійськ, що залучає IT-фахівців.

Швейцарія – Військова підготовка всього населення

- Кожен чоловік проходить базову підготовку і зберігає вдома особисту зброю.
- У разі загрози військові сили можуть бути швидко мобілізовані.
- Резервна армія підтримує високу боєздатність країни без потреби утримувати велику регулярну армію.

Німеччина – Добровільний підхід та військова реформа

- У 2011 році скасували обов'язковий призов, зробивши армію професійною.
- Високі зарплати та пільги для контрактників, але зіткнулися з проблемами недобору персоналу.
- Від 2023 року обговорюється повернення до часткового призову або системи швейцарського зразка.

Рекрутинг має значні переваги порівняно із загальною мобілізацією, оскільки дозволяє сформувати більш професійну, мотивовану та ефективну армію без критичних наслідків для економіки та суспільства.

1. Вища боєздатність і професіоналізм:

- Краще навчання – контрактники проходять ретельну підготовку, а не прискорені курси перед відправкою на фронт.
- Мотивація до служби – люди йдуть добровільно, а не через примус, що підвищує моральний дух.
- Збереження досвіду – професійні військові накопичують знання і вдосконалюють навички, що робить армію сильнішою.

2. Менше навантаження на економіку:

- Збереження працездатного населення – економіка не втрачає кваліфікованих спеціалістів у ключових сферах.
- Стабільні податкові надходження – менше людей залишають роботу, що підтримує економіку.
- Цільове фінансування – гроші вкладуються у підготовку високоякісних військових, а не в утримання великої кількості малопідготовлених мобілізованих.

3. Соціальна стабільність:

- Зменшення невдоволення суспільства – добровільна служба зменшує рівень протестів і втеч за кордон.
- Підтримка сімей – скорочення масових призовів дозволяє утримувати родини в кращих умовах.
- Менший психологічний тиск – люди йдуть в армію усвідомлено, що знижує рівень стресу та посттравматичних розладів.

4. Гнучкість і стратегічний підхід:

- Можливість залучати фахівців – замість загальної мобілізації можна цілеспрямовано набирати необхідні кадри (кібербезпека, медицина, інженерія).
- Розвиток резерву – підготовлені резервісти можуть швидко вступити до лав армії у разі загострення ситуації.
- Адаптація до сучасної війни – сучасні війни більше залежать від високих технологій, а не від масового призову.

5. Покращення міжнародного іміджу:

- Легше отримувати підтримку союзників – країни-партнери більше підтримують держави, які не використовують примусову мобілізацію.
- Залучення іноземців – іноземний легіон або добровольчі підрозділи (як у Франції) можуть розширити кадровий резерв.
- Розвиток партнерських військових програм – підготовка військових за стандартами НАТО зміцнює обороноздатність.

Рекрутинг має багато переваг, але й певні недоліки в порівнянні із загальною мобілізацією. Основні проблеми рекрутингового підходу такі:

1. Недостатня кількість військових у короткі терміни:

- Проблеми з оперативним нарощуванням сил – рекрутинг не забезпечує швидке збільшення чисельності армії у разі масштабної війни.
- Труднощі із заповненням втрат – якщо війна тривала і виснажлива, потрібне постійне поповнення сил, яке добровільний набір не завжди забезпечує.

2. Висока вартість утримання:

- Значні витрати на утримання контрактної армії – високі зарплати, соціальні гарантії, бонуси за підписання контракту.
- Додаткові витрати на навчання та підготовку – добровольці мають проходити довготривале навчання, що коштує більше, ніж мобілізовані солдати з коротким курсом.

3. Можливі проблеми з набором:

- Недостатня кількість добровольців – не всі готові йти в армію навіть за високу зарплату.
- Зниження мотивації через конкуренцію з цивільним ринком праці – у мирний час люди можуть обирати інші кар'єрні можливості з кращими умовами.
- Високі вимоги до фізичної та моральної підготовки – не всі кандидати проходять відбір, що зменшує кількість можливих рекрутів.

4. Менша залученість суспільства у війну:

- Розрив між армією та населенням – якщо воюють лише контрактники, суспільство може менше відчувати відповідальність за оборону країни.

- Ризик соціальної нерівності – у деяких країнах контрактну службу обирають люди з бідніших верств, що створює дисбаланс.

5. Висока залежність від економічної ситуації:

- Кризові явища можуть впливати на набір – якщо економіка слабка, держава не може платити конкурентоспроможну зарплату військовим.

- Конкуренція з приватним сектором – ІТ, будівництво, промисловість можуть пропонувати вищі зарплати, що ускладнює набір контрактників.

Вибір між рекрутингом і загальною мобілізацією для України залежить від низки факторів: масштабів війни, економічного стану, соціального сприйняття та військових потреб. Оптимальний варіант для України – комбінована система. Наразі найкращим підходом є поєднання рекрутингу та часткової мобілізації за принципом: *Професійна армія через рекрутинг* (Збільшує боєздатність і ефективність військових дій, дозволяє зберегти економіку та стабільність у суспільстві, формує кістяк досвідчених військових, які можуть навчати мобілізованих) та *Мобілізація у разі необхідності* (Забезпечення швидкого нарощування військових сил при загостренні війни, можливість залучити резервістів і тих, хто вже має військовий досвід та дозволяє уникнути дефіциту особового складу у критичні моменти.)

В умовах, що складаються на початку четвертого року повномасштабного вторгнення російської федерації на територію України, з метою забезпечення потреб у військовослужбовцях кращими варіантами будуть:

- Активніша агітація за контрактну службу – підвищення зарплат, соціальних гарантій, створення кращих умов для військових.

- Реформа мобілізаційної системи – зменшення бюрократії, більш справедливий розподіл обов'язків.

- Розвиток сучасних військових спеціальностей – кібербезпека, оператори дронів, аналітики.

Рекрутинг дає можливість створити меншу, але значно ефективнішу армію, яка базується на мотивації, підготовці та сучасних підходах до війни. Водночас він дозволяє зберегти економіку, соціальну стабільність та міжнародну підтримку. Рекрутинг підходить для професійної та ефективної армії, але не завжди здатний швидко наростити військову силу у разі великої війни. Він потребує великих фінансових вкладень і добре розробленої системи мотивації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» [Електронний ресурс]. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>

2. Стратегія національної безпеки України [Електронний ресурс] // Офіційний вебсайт Президента України. – 2020. – <https://www.president.gov.ua/documents/3922020-35037>

3. RAND Corporation. Military recruitment strategies: A comparative analysis of U.S. and European models [Електронний ресурс]. – 2021. – <https://www.rand.org>

4. Коваленко О. Рекрутинг як основа професійної армії: міжнародний досвід і українські реалії // Науковий вісник НАН України. – 2023. – №2. – С. 34-45.

Любич Володимир Володимирович – провідний експерт будівельний у частини забезпечення безпеки життя та здоров'я людини, захисту навколишнього природного середовища та забезпечення санітарно-епідеміологічного благополуччя населення ТОВ «Інженерно-будівельне бюро» e-mail: mr.lyubich1988@gmail.com

Бондаренко Павло Якович, старший викладач Кафедри військової підготовки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: pavlobondarenko1970@gmail.com

Lyubich Volodymyr Volodimirovich is a leading expert who is responsible for the safety of healthy people, the protection of excessive natural resources and the safety of sanitary and epidemiological well-being of the population of LLC “Engineering Bureau” e-mail: mr.lyubich1988@gmail.com

Pavlo Bondarenko, Senior Lecturer, Department of Military Training, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: pavlobondarenko1970@gmail.com