

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА СОЦІОЛОГІЇ

**Кваліфікаційна робота
магістра**

**ВІЙСЬКОВА СЛУЖБА ЯК СОЦІАЛЬНИЙ ЛІФТ В
УМОВАХ СУЧАСНОЇ РОСІЙСЬКО-
УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ**

Виконав: студент, II курсу,
групи 8.0542
спеціальності 054 «Соціологія»
освітньої програми «Соціологія»
О. В. Тішин

Керівник: доцент, д.філос.н.,
професор кафедри соціології.
В. О. Скворець

Рецензент: професор, д.філос.н.,
професор кафедри соціології,
М.А. Лепський

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет Соціології та управління
Кафедра Соціології
Рівень вищої освіти Магістр
Спеціальність 054 «Соціологія»
Освітня програма «Соціологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
В.О. Скворець _____
10 травня 2023 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Тішину Олександровичу Володимировичу

1. Тема роботи (проекту) Військова служба як соціальний ліфт в умовах сучасної російсько-української війни
Керівник роботи Скворець Володимир Олексійович, д.філос.н., доцент
Затверджені наказом ЗНУ від 01 травня 2023 року № 646-с
2. Строк подання студентом роботи 05 грудня 2023 р.
3. Вихідні дані до роботи 1. Білецький О. В., Дороніна О. А. Трансформація підходів до формування кадрової політики як складової ефективного оборонного менеджменту. URL: [http://www.evd-journal.org/download/2020/2\(60\)/22-Biletskyi.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2020/2(60)/22-Biletskyi.pdf) (дата звернення: 24.07.2023); 2.Коваліско Н. В., Сенюра О. В. Специфіка й механізми функціонування соціальних ліфтів у сучасному суспільстві. Актуальні проблеми філософії та соціології. 2015. Вип. 6. С. 79-82. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprfc_2015_6_21 (дата звернення: 15.07.2023).; 3. Красота І. Досвід реформування системи кадрового менеджменту у Збройних Силах України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2018. Вип. 3. С. 53-57. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_vsn_2018_3_16. (дата звернення: 24.07.2023); 4. Шебанова В. І., Нікетенко Г. О. Особливості мотивації військовослужбовців до військово-професійної діяльності. URL : <http://ekhsuir.kspu.edu/123456789/11894> (дата звернення: 27.07.2023).
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):
1. Уточнити зміст основних понять досліджуваної теми; 2. Проаналізувати стан дослідження проблеми соціальних ліфтів; 3. Визначити принципи і методи дослідження соціальних ліфтів; 4. Здійснити аналіз функціонування соціальних ліфтів військовослужбовців в умовах реформування Збройних Сил України; 5. Охарактеризувати чинники кар'єрного зростання військовослужбовців у Збройних Силах України; 6. Проаналізувати побудову моделей соціальних ліфтів у збройних силах зарубіжних країн; 7. Проаналізувати результати опитування військовослужбовців щодо функціонування соціальних ліфтів у Збройних Силах України; 8. Надати рекомендації щодо вдосконалення військової служби в Україні як одного з різновидів соціальних ліфтів.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Скворець В.О. д.філос.н., доцент	04.09.23	04.09.23
Розділ 2	Скворець В.О. д.філос.н., доцент	02.10.23	02.10.23
Розділ 3	Скворець В.О. д.філос.н., доцент	01.11.23	01.11.23

7. Дата видачі завдання 10 травня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір та формулювання теми роботи	Травень 2023	<i>виконано</i>
2.	Опрацювання наукових джерел	Червень-Серпень 2023	<i>виконано</i>
3.	Робота над вступом	Вересень 2023	<i>виконано</i>
4.	Робота над першим розділом	Вересень-Жовтень 2023	<i>виконано</i>
5.	Робота над другим розділом	Жовтень 2023	<i>виконано</i>
6.	Робота над третім розділом	Листопад 2023	<i>виконано</i>
7.	Робота над висновками	Листопад-Грудень 2023	<i>виконано</i>

Студент _____ О.В. Тішин

Керівник роботи (проекту) _____ В.О. Скворець

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Т.О. Ратушна

РЕФЕРАТ

Дипломна робота: складається з 78 сторінок, 51 позиція у списку літератури, 3 додатків.

ВІЙСЬКОВА СЛУЖБА, ЗБРОЙНІ СИЛИ УКРАЇНИ, КАР'ЄРА, СОЦІАЛЬНИЙ ЛІФТ

Мета наукового дослідження: дослідження військової служби в Збройних Силах України як соціального ліфту в умовах сучасної російсько-української війни.

Об'єкт наукового дослідження: соціальні ліфти як складова соціальної мобільності в Збройних Силах України.

Предмет наукового дослідження: військова служба в Збройних Силах України як соціальний ліфт в умовах сучасної російсько-української війни.

Методи наукового дослідження: історичний метод, логічний метод, історико-порівняльний метод, вторинний аналіз, спостереження, індивідуальне анкетування.

Гіпотеза дослідження: підтвердити чи спростувати тезу про ефективність функціонування військової служби в Збройних Силах України як соціального ліфту в умовах сучасної російсько-української війни.

Висновки: 1. Виконано аналіз наукових досліджень військової служби як одного з різновидів соціальних ліфтів в умовах сучасної російсько-української війни.

2. Охарактеризовано чинники кар'єрного зростання військовослужбовців у Збройних Силах України. Здійснено аналіз побудови моделей соціальних ліфтів у збройних силах зарубіжних країн.

3. Проаналізовано результати опитування військовослужбовців щодо функціонування соціальних ліфтів у Збройних Силах України й надано рекомендації щодо вдосконалення військової служби в Україні як одного з різновидів соціальних ліфтів.

SUMMARY

Diploma thesis consists of 78 pages, 51 literature sources, 3 annexes.

MILITARY SERVICE, ARMED FORCES OF UKRAINE, CAREER, SOCIAL ELEVATOR

Research purpose is the study of military service in the Armed Forces of Ukraine as a social elevator in the conditions of the modern Russian-Ukrainian war.

Research object is the social elevators as a component of social mobility in the Armed Forces of Ukraine.

Research subject is military service in the Armed Forces of Ukraine as a social elevator in the conditions of the modern Russian-Ukrainian war.

Research methods are historical method, logical method, historical-comparative method, secondary analysis, observation, individual questionnaire.

Research hypothesis is to confirm or refute the thesis about the effectiveness of military service in the Armed Forces of Ukraine as a social elevator in the conditions of the modern Russian-Ukrainian war.

Conclusions: 1. The analysis of scientific studies of military service as one of the types of social elevators in the conditions of the modern Russian-Ukrainian war was carried out.

2. The factors of career growth of servicemen in the Armed Forces of Ukraine are characterized. The construction of models of social elevators in the armed forces of foreign countries is analyzed.

3. The results of a survey of military personnel regarding the functioning of social elevators in the Armed Forces of Ukraine were analyzed and recommendations were made for improving military service in Ukraine as one of the types of social elevators.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ЛІФТІВ.....	8
1.1. Уточнення змісту основних понять досліджуваної теми.....	8
1.2. Стан дослідження проблеми соціальних ліфтів.....	15
1.3. Принципи і методи дослідження проблеми соціальних ліфтів.....	21
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ЛІФТІВ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ.....	25
2.1. Функціонування соціальних ліфтів військовослужбовців в умовах реформування Збройних сил України.....	25
2.2. Чинники кар'єрного зростання військовослужбовців у Збройних Силах України.....	34
2.3. Аналіз побудови моделей соціальних ліфтів у збройних силах зарубіжних країн.....	38
РОЗДІЛ 3. ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ЛІФТІВ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ.....	50
3.1. Емпірична база дослідження функціонування соціальних ліфтів.....	50
3.2. Результати опитування військовослужбовців щодо функціонування соціальних ліфтів у Збройних Силах України.....	52
3.3. Рекомендації щодо вдосконалення військової служби в Україні як одного з різновидів соціальних ліфтів.....	58
ВИСНОВКИ.....	65
ЛІТЕРАТУРА.....	69
ДОДАТКИ.....	76

ВСТУП

Актуальність. На сьогодні Україна переживає важливі суспільно-політичні трансформації, пов'язані з розбудовою демократичного суспільства, подоланням колоніальної залежності й рухом в напрямку Європейського Союзу. Важливим елементом високорозвиненого демократичного суспільства є функціонування соціальної мобільності, зокрема соціальних ліфтів. Розвиток ринкової економіки в Україні та євроінтеграція країни супроводжуються системними змінами на ринку праці та зміною репутації різних професій. Успішне функціонування соціальних ліфтів є запорукою нормального функціонування будь-якого суспільства, оскільки забезпечує оновлення еліти та посилення її зв'язків із різними групами та спільнотами суспільства. Відсутність належного функціонування соціальних ліфтів зумовлює зростання соціальної напруженості, протестів, появу різного роду радикальних угруповань, зниження продуктивності праці, зниження активності малого та середнього підприємництва.

Традиційним різновидом соціальних ліфтів виступає такий соціальний інститут як армія. Збройна агресія російської федерація засвідчила важливість існування цього суспільного інституту в Україні. Збройні Сили України не лише забезпечують оборону нашої держави, захист її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності, але й здатні підтримувати висхідну соціальну мобільність наших громадян, що особливо так актуально в умовах значного зростання престижності військової служби.

Метою даної магістерської роботи є дослідження військової служби в Збройних Силах України як соціального ліфту в умовах сучасної російсько-української війни.

Відповідно до поставленої мети у магістерській роботі вирішуються наступні завдання:

- уточнити зміст основних понять досліджуваної теми;
- проаналізувати стан дослідження проблеми соціальних ліфтів;

- визначити принципи і методи дослідження соціальних ліфтів;
- здійснити аналіз функціонування соціальних ліфтів військовослужбовців в умовах реформування Збройних Сил України;
- охарактеризувати чинники кар’єрного зростання військовослужбовців у Збройних Силах України;
- проаналізувати побудову моделей соціальних ліфтів у збройних силах зарубіжних країн;
- проаналізувати результати опитування військовослужбовців щодо функціонування соціальних ліфтів у Збройних Силах України;
- надати рекомендації щодо вдосконалення військової служби в Україні як одного з різновидів соціальних ліфтів.

Об’єкт дослідження – соціальні ліфти як складова соціальної мобільності в Збройних Силах України.

Предмет дослідження – військова служба в Збройних Силах України як соціальний ліфт в умовах сучасної російсько-української війни.

Гіпотеза дослідження. Підтвердити чи спростувати тезу про ефективність функціонування військової служби в українській армії як соціального ліфту в умовах сучасної російсько-української війни.

Апробація роботи. Головні положення роботи доповідались на VII Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Технології миротворення та медіації у змінах глобальної безпеки» (25 листопада 2023 року, м. Запоріжжя).

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури та двох додатків.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ЛІФТІВ

1.1. Уточнення змісту основних понять досліджуваної теми

У даній роботі використовуються такі поняття, як соціальний ліфт, військовослужбовці, військова служба, комбатанти, війна, кар'єра, кадровий менеджмент, оборонний менеджмент, персонал, персонал Збройних Сил України, підготовка кадрів, підготовка персоналу Збройних Сил України, система кадрового менеджменту.

Соціальний ліфт – умовна назва сукупності факторів, системи об'єктивних умов, принципів, вироблених суспільними інститутами та соціальними спільнотами, групами, зафіксованих у формі узгодженої державної політики, які мають визначальний вплив на формування вертикальної соціальної мобільності індивідів [1]. Таким чином, поняття соціального ліфта характеризує зміни соціального статусу, місця та ролі людини в ієрархічній структурі соціальної системи. Водночас варто відрізнити поняття «соціальний ліфт» від терміну «соціальна мобільність», адже соціальна мобільність є явищем, якістю і ресурсом індивіда, результатом його соціальної діяльності, критерієм оцінювання його соціальної поведінки, активності як «вгору», так і «вниз», у горизонтальному й вертикальному напрямі [2, с. 79]. Головне покликання феномену соціальних ліфтів як складової соціальної мобільності є пошук кращих можливостей для подальшого просування у вищі щаблі професіонального та кар'єрного зростання [2, с. 79].

Можливо виділити декілька підходів до визначення терміну «соціальна мобільність». По-перше, соціальна мобільність – рух особи чи соціальних груп в системі соціальних страт [3, с. 342]. По-друге, соціальною мобільністю може позначатися будь-який перехід людини чи соціальної групи з однієї соціальної позиції на іншу [4, с. 167]. По-третє, соціальна мобільність розглядається як процес переміщення індивідів між ієрархічними або іншими елементами

соціальної структури: трудовими колективами, соціальними групами та верствами, категоріями населення [5, с. 74].

П. Сорокін виділяє вісім типів соціальних ліфтів для підйому людини в соціальній ієрархії суспільства: освіта, військо, церква, політика, мистецтво, ЗМІ, економіка, родина [1]. Новітня соціологічна думка додає до них роботу в державних установах, громадську діяльність, спорт, шоу-бізнес [2, с. 79]. М. Кастельс розрізняє два типи соціальних ліфтів. До першого типу належить традиційна функція соціальних ліфтів, пов'язана із соціальною ієрархією. Другий тип, сформований горизонтальними соціальними ліфтами, створеними за допомогою інформаційно-комунікаційних мереж і віртуальних середовищ [6]. Соціальне просування часто є способом підвищити особи свій статус і допомогти отримати більш привілейоване становище в суспільстві [2, с. 79]. Рушійними силами ефективного соціального ліфта є стейкхолдери як держава, так і суспільство, які виявляють свою волю через державні інституції, соціальні інститути, а також самі особи, що мають розвинений комплекс професійно-гнучких якостей [2, с. 81].

Українське законодавство дає наступне визначення поняттю «військовослужбовці» як «особи, які проходять військову службу» [7]. Відповідно до закону до військовослужбовців прирівнюються іноземці та особи без громадянства, які здійснюють службу в українській армії, Держспецтрансслужбі та Національній гвардії України [7].

Військова служба є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України (за винятком випадків, визначених законом), іноземців та осіб без громадянства, пов'язаній із обороною України, її незалежності та територіальної цілісності [7]. Час проходження військової служби зараховується громадянам України до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби [7]. Громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які проходять військову службу, є військовослужбовцями. Розрізняють наступні види військової служби: строкова

військова служба; військова служба за призовом під час мобілізації, на особливий період; військова служба за контрактом осіб рядового складу; військова служба за контрактом осіб сержантського і старшинського складу; військова служба (навчання) курсантів вищих військових навчальних закладів, а також вищих навчальних закладів, які мають у своєму складі військові інститути, факультети військової підготовки, кафедри військової підготовки, відділення військової підготовки; військова служба за контрактом осіб офіцерського складу; військова служба за призовом осіб офіцерського складу; військова служба за призовом осіб із числа резервістів в особливий період [7].

Міжнародне право наголошує на особливому статусі військовослужбовців воюючих країн і вирізняє поняття «комбатантів» – «осіб, які входять до складу збройних сил сторони, що перебуває в конфлікті (крім медичного і духовного персоналу)» [8]. До комбатантів відноситься армійський особовий склад, до якого входять солдати, матроси, льотчики, офіцери, вище командування, що керує бойовими діями, а також добровольчі і партизанські загони, ополченці, повстання населення [9]. Відповідно до Гаазької конвенції (1907 р.) та Женевської конвенції (1949 р.) особи, що належать до складу нерегулярних збройних сил (загони ополченців, партизанів і добровольців), для визнання їх комбатантами повинні відповідати таким вимогам: мати командира, відповідального за своїх підлеглих; носити розпізнавальні знаки; відкрито носити зброю; додержуватися у своїх діях законів і звичаїв війни [9]. Статус комбатантів не поширюється на регулярні формування, які порушують встановлені вимоги про відкрите носіння зброї [9].

У цьому дослідженні під «війною» розуміємо складний суспільно-політичний феномен, що супроводжується переходом до використання засобів у формі збройної боротьби для вирішення протиріч між державами, народами, націями та соціальними групами [10]. Зазвичай такі ворожі відносини отримують вигляд протистояння між арміями ворожих сторін [10].

Х. Н. Бехруз виділив декілька основних ознак війни [11]. До таких ознак належать існування двох чи більше держав, що протистоять одна одній або ж

наявність протистояння певних груп у межах однієї держави; задіяння до конфлікту армії [11]. При цьому основна мета такої війни – перемога однієї із держав із нав'язуванням переможеній стороні переможцем своїх правил [11]. Дослідник наголошує на тому, що ведення воєнних дій може спричинити розірвання між державами усіх дипломатичних, політичних та економічних, навіть гуманітарних відносин, тоді як інші види збройних конфліктів передбачають їх збереження [11]. В умовах війни чи іншої суспільної загрози відповідно до 15 статті Європейської конвенції з прав людини будь-яка держава має право вжити заходів, які виходять за рамки взятих на неї зобов'язань за цією конвенцією, та «...за умови, що такі заходи не суперечать іншим її зобов'язанням згідно з міжнародним правом» [12]. Наслідком цього може бути скасування деяких зобов'язань щодо захисту прав людини, у тому числі право на життя [11]. Міжнародне правова доктрина визначає агресивну війну як «фундаментальний злочин» [11]. У версальській системі світоустрою була відсутня криміналізація поняття війни, Перша ж світова війна переорієнтувала увагу політиків та наукової спільноти на питання збройної агресії, її визначення та концептуального оформлення [11]. Після Другої світової війни та під час створення міжнародного трибуналу для покарання нацистських військових злочинців питання про агресію як міжнародного злочину набуло нового значення, зокрема Статут Нюрнберзького трибуналу встановив покарання за злочини, які кваліфікуються як «злочини проти миру», до яких зараховано агресію, «військові злочини» та «злочини проти людяності» [11].

Під «кар'єрою» ми розуміємо рух вперед за обраним напрямком діяльності [13, с. 9]. Прикладом кар'єрного руху може бути надання особі більших повноважень або ж більш вищого статусу, престижності, влади, коштів [13, с. 9]. Як зазначає В. С. Біскуп, сутнісне наповнення терміну «кар'єра» відповідає поняттю «просування», цебто «рух уперед». Під час надання характеристики кар'єри в якості певного діяльнісного процесу можуть бути використані наступні синонімічні терміни: «зростання», «перехід», що відображають процес просування особи у заданому напрямі [14, с. 218]. Надзвичайну важливість у

змістовному відношенні у такому випадку зберігають показники часової перспективи діяльності людини і широти її сфер життя, а також цілеспрямований зв'язок між конкретними діяльностями і видами діяльності [14, с. 218].

На території пострадянського простору поняття «кар'єра» завжди розглядалося в негативному значенні як успіх та досягнення в певній сфері діяльності особи [13, с. 10]. Поняття «кар'єра» широко розповсюджене в країнах Заходу, зокрема в американській традиції «кар'єра» є деякою комбінованою послідовністю ролей, що здійснює людина протягом життя, наприклад, дитина, учень, студент, працівник, громадянин, чоловік, власник будинку, батько [13, с. 10]. Дж. Сьюпер вивчав явище кар'єри з декількох підходів. На думку вченого, з економічної точки зору, кар'єра є послідовністю позицій, які займають особи у майновій ієрархії та вимірюються рівнем прибутку, що приносить та чи інша діяльність [13, с. 10]. З соціологічної точки зору кар'єра – це послідовність ролей, які виконують індивіди, коли природа, характер кожної ролі, спосіб її виконання і ситуація, в якій ця роль виконується, мають певне відношення до природи попередньої та подальші ролі, що відображають соціальну мобільність людини [13, с. 10]. Відповідно до психологічної точки зору, кар'єра – це ряд ролей, які виконує індивід, вибір яких і успішність їх виконання визначаються частково установками, інтересами, цінностями, потребами, а частково попереднім досвідом і майбутніми очікуваннями [13, с. 10].

В. С. Біскуп виділив декілька визначень терміну «кар'єра» у науковій літературі. Так, вираз «побудувати кар'єру» може означати досягнення престижного становища в суспільстві і більшої влади, статусу, грошових ресурсів [14, с. 219]. Кар'єра є результатом усвідомленої позиції та поведінки особи в трудовій сфері, що пов'язана з її посадою або професійним розвитком [14, с. 219]. Ділова кар'єра – поступовий розвиток людини в будь-якій сфері діяльності, зміна вмінь, навичок, кваліфікаційних можливостей і рівня винагороди, пов'язаних з певною діяльністю [14, с. 219]. Також це може бути просуванням по заздалегідь обраному шляху діяльності, досягнення популярності, слави, збагачення, індивідуально сприйнятого становища і

поведінки особи, пов'язані з професійним досвідом і діяльністю особи протягом професійного життя [14, с. 219].

В. С. Біскуп наголошує на тому, що ряд вище вказаних визначень надає можливість розглядати кар'єру в якості складно організованого комплексу соціально-психологічних, індивідуально забарвлених оцінок у розумінні людиною свого місця в соціальному просторі на тлі об'єктивно заданих критеріїв, які визначають напрямок та розвиток її життєактивності [14, с. 220]. Тому задоволеність людини своєю життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і та її соціальна успішність (об'єктивний критерій) може бути критерієм успішної кар'єри [14, с. 220]. Відтак об'єктивна, зовнішня сторона кар'єри – це послідовність професійних позицій, які обіймає людина, а суб'єктивна, внутрішня сторона – це те, як вона сприймає свою кар'єру, який її образ професійного життя і власної ролі в ньому [14, с. 220].

Відповідно до Концепції військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2025 року «кадровий менеджмент» – це сукупність принципів, методів, засобів та форм управління персоналом, які розробляються та застосовуються з метою підвищення ефективності кадрової роботи [15].

Оборонний менеджмент – це система діяльності Збройних Сил України та інших складових Сил оборони, заснована на демократичному цивільному контролі та новій системі військового управління відповідно до принципів та стандартів НАТО для забезпечення ефективного механізму досягнення визначених цілей військової та оборонної політики, інтеграції оборонного та бюджетного планування та управління, спрямованої на ефективне використання обмежених ресурсів (матеріальних та фінансових), збалансованих бюджетних витрат на розвиток та утримання Збройних Сил України та інших складових Сил оборони та підготовки кошторису Міністерства оборони України [16].

Персонал – сукупність фізичних осіб, які виконують завдання з підготовки держави до оборони та відсічі збройній агресії проти України згідно із Законом України «Про оборону України». До них належать військовослужбовці,

працівники ЗС України, інших складових сил оборони, державні службовці органів державної влади та органів місцевого самоврядування, резервісти [17].

Персонал Збройних сил України – особовий склад ЗС України, а також резервісти, які проходять службу у військовому резерві ЗС України [17].

Підготовка кадрів – процес підготовки громадян до військової служби, навчання (здобуття відповідних ступенів освіти) особового складу, удосконалення його професійних якостей відповідно до потреб та завдань Збройних сил України [17].

Підготовка персоналу Збройних сил України – комплекс заходів, який включає процес навчання, професіоналізації і виховання усіх категорій військовослужбовців, державних службовців, працівників Збройних Сил України, резервістів, які проходять службу у військовому резерві Збройних Сил України, що здійснюється у вищих військових навчальних закладах (військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти), військових коледжах (відділенні військової підготовки) сержантського складу вищих військових навчальних закладів, наукових установах, навчальних центрах, центрах підготовки сержантського складу, школах підготовки відповідно до потреб та завдань Збройних Сил України [17].

Система кадрового менеджменту – сукупність цілей, завдань, функцій організаційної структури управління персоналом, взаємодії органів військового управління в процесі планування, обґрунтування, формування, прийняття та реалізації управлінських (кадрових) рішень; «управління кар’єрою» – комплекс заходів, що здійснюються відповідними командирами (начальниками) та службами персоналу з планування, організації, здійснення і контролю проходження військової служби військовослужбовцями з урахуванням їх особистих якостей і досягнень» [15].

Таким чином, наведений понятійно-категоріальний апарат дозволяє дослідити функціонування соціальних ліфтів військовослужбовців Збройних Сил України в умовах сучасної україно-російської війни. Центральне місце серед запропонованих понять належить терміну «соціальний ліфт», тобто сукупності

чинників, системи об'єктивних умов, принципів, вироблених громадськими інститутами й соціальними спільнотами, групами, закріплених у вигляді цілісної державної політики, що визначально впливають на формування вертикальної соціальної мобільності індивідів.

1.2. Стан дослідження проблеми соціальних ліфтів

Уперше термін «соціальний ліфт» застосував П. Сорокін у контексті вертикальної соціальної мобільності [1]. Соціолог визначав соціальні ліфти каналами вертикальної циркуляції [1]. П. Сорокін характеризував поняття соціальний ліфт через призму соціального простору. Для соціального простору властиві горизонтальні й вертикальні параметри, що свідчить про його багатовимірність і диференційованість [1]. Соціолог характеризував соціальний простір, використовуючи такі терміни, як «вищі та нижчі класи», «просування по соціальних сходинках», «соціальне становище», «соціальна дистанція», «соціальна піраміда», «соціальна ієрархія» [1]. За П. Сорокіним, соціальний простір аж ніяк не є чимось нерухомим, знаходиться в динаміці (інша справа, що ця динаміка може бути дуже повільною або швидкою, що залежить від історичних умов), у ньому відбуваються переміщення по ієрархічних сходинках вгору або вниз, по горизонталі, що забезпечується соціальними ліфтами [1].

На думку П. Сорокіна, соціальне розшарування і породжена ним економічна, політична та професійна нерівність людей є нормальними умовами суспільного життя людини [18, с.84]. Немає постійних соціальних груп, які є «пласкими», члени яких усі однакові. Безкласове суспільство зі справжньою рівністю серед його членів – це міф, який ніколи не ставав реальністю протягом всієї історії людства [18, с. 16]. Місце індивіда у структурованому суспільстві, за П. Сорокіним, можна уявити за аналогією з положенням точки в геометричному просторі, однак між соціальним простором і простором геометричним існують суттєві відмінності [18, с. 84]. Людина може переміститися на тисячі миль у фізичному просторі, не змінивши свого соціального становища, і навпаки [18, с. 84]. Соціальний простір є багатовимірним з неоднорідністю економічних,

політичних, фахових, національних, релігійних, вікових, статевих ознак людей [18, с. 84].

На думку Е. Гідденса, соціальна мобільність є рухом окремих людей та груп від одного соціально-економічного становища до іншого [19, с. 268]. Вчений розрізняє вертикальну та горизонтальну мобільність. Вертикальна мобільність – це пересування в гору або вниз по соціо-економічних сходах [19, с. 268]. Люди, чия власність, доходи і статус зростає, переміщуються вгору та для них властива висхідна мобільність, для тих же, хто рухається у протилежному напрямку притаманна низхідна мобільність. Е. Гідденс зазначає, що вертикальна та горизонтальна мобільність нерідко поєднуються одна з одною, наприклад, особа, що працює в тій чи іншій компанії у певному місті, може бути переведена з підвищенням у філію цієї фірми, розташованої в іншому місті або навіть в іншій країні [19, с. 268]. Вчений наголошував на тому, що існують два шляхи у вивченні соціальної мобільності [19, с. 268]. При першому підході досліджуються особисті кар'єри окремих людей – наскільки далеко вони переміщуються вгору або вниз соціальними сходами в процесі їхнього трудового життя [19, с. 268]. Це зазвичай називають інтергенераційною мобільністю [19, с. 268]. При іншому підході вивчається, наскільки часто діти обирають той самий рід діяльності, що їхні батьки чи діди [19, с. 268]. Така мобільність – через покоління – називають інтергенераційною [19, с. 268].

П. Бергер і Б. Бергер вважали, що досягнутий статус є амбітним намаганням людини поліпшити власне становище в соціальній ієрархії з метою просування вгору [20]. Вчені розглядали американське суспільство як суспільство можливостей, де всі соціальні статуси є загальнодосяжними. На думку цих вчених, освіта є дуже важливим чинником набутого або досягнутого соціального статусу [20].

Р. Мертон розробив концепцію «статусного набору», який включає рід занять, кваліфікацію, освіту, вид виконуваної роботи, посаду, матеріальне становище, наявність влади, членство в партії та профспілках, ділові зв'язки, приналежність до демографічних або етнічних груп (національність,

релігійність, вік, сімейний стан, родинні зв'язки) [20]. Відповідно до теорії Р. Мертона соціальні статуси можливо розділити на привласнені чи набуті незалежно від суб'єкта зазвичай від народження (раса, стать, вік, національність) і досягнуті або набуті власними зусиллями індивіда (сімейний стан, професійна кваліфікація) [20]. Розрізняють інтегральний і допоміжний статуси [20]. Іноді їх взаємодія може призвести до внутрішніх особистісних конфліктів [20]. На думку Р. Мертона, розподіл статусів має бути організований таким чином, щоб винагорода за приналежність до тієї чи іншої соціальної групи відбувалася на кожному рівні, інакше в особи провокується антисоціальна поведінка [20].

Значний внесок у вивчення соціальної мобільності зробив англійський соціолог Д. Гласс. Саме він провів дослідження міжгенераційної мобільності дорослих чоловіків і жінок, а також детальної історії їхніх сімей і зайнятості [21, с. 13]. Більшість із цих сучасних досліджень повторювалися протягом 30 – 40 років [21, с.11]. Питання соціальної мобільності також були включені в загальні моніторингові дослідження для виявлення тенденцій міграції [21, с.11]. У роботі Д. Гласса основним інструментом для аналізу соціальної мобільності була таблиця зв'язності (стандартна таблиця руху). У цій таблиці були однаково класифіковані статуси батька та дитини як «перехрещені» [21, с. 14]. У той же час, хоча такі таблиці мобільності добре працюють для розрахунку відсотків висхідної та низхідної мобільності, особливо за категоріями індивідуального статусу, їх важко застосувати до аналізу посередницьких факторів, таких як освіта [21, с. 23]. Таким чином, за Д. Глассом відношення між походженням і поточною позицією індивіда більше не тлумачилися виключно у сфері мобільності, але розглядалися у відносному вимірі як ймовірність успіху [21, с.16].

П. Блау та О. Данкен вивчали соціальну мобільність у США, у результаті чого був зроблений висновок про досить інтенсивну соціальну вертикальну мобільність у силу швидкого зростання кількості місць для «білих комерційців», ніж збільшення місць для «синіх комерційців». За П. Блау та О. Данкеном «...висхідна мобільність в індустріальному американському суспільстві була зумовлена

потребою в кваліфікованих працівниках, що дало змогу дітям робітників, завдяки соціальним ліфтам, просунутися по соціальних сходах і ввійти до числа "білих комірців"» [2]. С. Ліпсет й Р. Бендикс досліджували соціальну мобільність у Великобританії, Франції, Західній Німеччині, Швеції, Швейцарії, Японії, Данії та США. У підсумку вивчення функціонування соціальних ліфтів вчені виявили, що просування чоловіків із розряду «синіх комірців» у групу «білих комірців» не відрізняється в різних країнах і становить близько 30% [2].

Варто зауважити, що «наукові праці зі специфіки соціальної мобільності в колишніх комуністичних країнах, зокрема в Україні, набагато менш поширені, ніж аналогічні дослідження у Західній Європі» [21, с. 18]. Причиною цього є «...відсутність систематичних когортних опитувань, що дозволяють відслідковувати освітню та професійну мобільність певної когорти населення протягом тривалого періоду часу» [21, с. 14].

Першим вітчизняним дослідженням соціальної мобільності «...можна вважати два опитування серед населення м. Києва у 1979 і 1985 рр., організовані дослідницьким колективом у складі О. Вишняка, С. Войтовича, С. Макеєва, В. Паніотто, В. Тарасенка, В. Чорноволенка та Ю. Яковенка» [21, с. 18].

Так, наприклад, результати щорічного моніторингу Інституту соціології НАН України з 1993 по 2003 рр. засвідчили деякі тенденції соціально-структурних змін в українському суспільстві. По-перше, в цей час відбулося значне скорочення чисельності управлінців та висококваліфікованих працівників, пов'язаних з інтелектуальною діяльністю. По-друге, для цього періоду було характерне значне зростання числа (у 2 – 2,5 рази) дрібних власників та самозайнятих осіб і фермерів. По-третє, 90-ті рр. ХХ ст. позначені зростання частки зайнятості жінок при збереженні робітництва як найчисельнішої класової категорії чоловіків [21, с. 18 – 19].

У 90-х роках ХХ ст. дослідження соціальної мобільності тісно пов'язане з вивченням соціальної структури суспільства та соціальної нерівності, зокрема цьому контексті значний внесок у вивчення класових перетворень та чинників

численних аспектів соціального розшарування внесли С.Бабенко, О.Злобіна, О.Куценко, Н.Коваліско, С.Макеєв, І.Прибиткова та В.Хмелько [21, с. 18].

На сучасному етапі значний вклад у дослідження тенденцій соціальної мобільності в Україні здійснила С. М. Оксамитна у своїй дисертаційній роботі [22]. Вчена дотримувалася інституційного підходу та досліджувала вплив структурних факторів на відтворення соціальної нерівності та соціальної мобільності, особливо міжгенераційну соціально-класову та освітню мобільність [22]. На думку вченої, протягом другої половини ХХ – початку ХХІ століття зв'язок між походженням та поточним статусом індивідів особливо не зазнав змін, відносні ж шанси зміни класової приналежності залишалися стабільними до перших десятиліть незалежності. Таким чином, динаміка загальної соціальної мобільності в Україні є переважно результатом впливу структурних факторів, а не посилення чи послаблення соціальної мобільності як такої. С. М. Оксамитна прийшла до висновку про те, що «українське суспільство, особливо наприкінці радянського і протягом пострадянського періодів, очевидно, не можна вважати меритократичним у тому розумінні, що якщо люди досягають певного рівня освіти, то класове походження вже не впливає на класову належність» [22, с. 327]. Тож «переміщення індивідів до певних позицій зайнятості й відповідної класової належності за однакового рівня досягнутої освіти, ймовірно, значно більшою мірою зумовлюється класовим походженням, що особливо характерно для представників молодшої когорти на тлі експансії вищої освіти в Україні» [22, с. 327 – 328]. С. М. Оксамитна стверджувала, що в українському суспільстві, особливо в пізню радянську та пострадянську епоху, існувало чітке відчуття гідності в тому сенсі, що як тільки людина досягала певного рівня освіти, класова приналежність більше не мала жодного впливу, тож принцип класовості втрачав свою силу [22, с. 327]. Тож «переміщення індивідів до певних позицій зайнятості й відповідної класової належності за однакового рівня досягнутої освіти, ймовірно, значно більшою мірою зумовлюється класовим походженням, що особливо характерно для

представників молодшої когорти на тлі експансії вищої освіти в Україні» [22, с. 327 – 328].

Ю. Завацький вивчав соціально-психологічну специфіку соціальної мобільності індивідів під час кризи. На думку вченого, соціальна мобільність пов'язана з процесом розвитку особистості суб'єкта, і існують різні рівні вираження, які корелюють з основними соціально-психологічними характеристиками, які пов'язані з мотиваційними профілями, розвитком осмисленого життя [23]. Це відображається в таких показниках, як спрямованість, активність, самовизначення, саморегуляція, саморозвиток, самовдосконалення, атрибуція та стратегії подолання, рівень суб'єктивного контролю та соціальна адаптованість [23]. Науковець вважав, що соціальна адаптація найкраща у суб'єктів із середнім (конструктивним) рівнем соціальної мобільності. Для таких осіб є властивими гармонійний мотиваційний профіль, домінування середнього рівня диференційованості, однорідність професійних уподобань, націленість у майбутнє з високим осмисленням життя, активність конструктивних копінг-стратегій у формі самоконтролю, прийняття відповідальності, пошуку соціальної підтримки [23].

Автори колективної монографії «Процеси соціальної мобільності в сучасному українському суспільстві» (2014) прийшли до висновку про те, що суспільні зміни на пострадянському просторі тісно пов'язані з запровадженням ринкових відносин та розбудовою демократії. Саме ці трансформації в основному впливають на інституційні фактори соціальної мобільності, такі як тип стратифікації та структура ринку праці, а також суб'єктивне сприйняття можливості мобільності на різних соціальних рівнях. Незважаючи на такі зміни, шляхи та умови соціальної мобільності залишаються досить стабільними за відносними показниками [21, с. 281]. Водночас, на їхню думку, в абсолютному вимірі зростає міжгенераційна низхідна мобільність, а диспропорція в статусі батьків і дітей, особливо внаслідок зміни соціального статусу на ринку праці, унеможливорює розрив зв'язку. Вчені роблять чіткий висновок про погіршення нерівності в сучасних умовах, іншими словами, ця ситуація скоріше відображає

структурну зміну професійного розподілу [21, с. 281]. Водночас дослідники зазначають, що як абсолютні, так і відносні показники професійної (внутрішньогенераційної) мобільності залишилися незмінними в усіх когортах [21, с. 281]. Загалом показники відносної мобільності в українському суспільстві також відповідають світовим тенденціям, але важливим чинником соціальної мобільності є освіта, яка послаблює вплив менш сприятливого походження на ймовірність отримання високих посад, але повністю виключати це походження не можна [21, с. 282].

Проведений аналіз стану дослідження проблеми соціальних ліфтів дозволяє стверджувати про те, на початку XXI століття в соціологічному науковому середовищі відсутня одна думка стосовно розуміння та функціонування соціальних ліфтів. Більшість вчених розглядає феномен соціальних ліфтів у тісному взаємозв'язку з соціальною мобільністю. Водночас майже всі вчені наголошують на такій властивості соціальних ліфтів, як забезпечення висхідного руху між нижчими і вищими прошарками населення.

1.3. Принципи і методи дослідження проблеми соціальних ліфтів

В основу написання дослідження був покладений ряд принципів: історизму, багатофакторності, об'єктивності пізнання. Застосування принципу історизму в соціології передбачає дослідження соціальних проблем, інститутів і процесів їх формування, становлення та розвитку. За характером пізнавальних прийомів історичний метод може бути віднесений до методів теоретичного пізнання дійсності. Він передбачає застосування генетичного підходу, який враховує тривалу еволюцію предмета від його виникнення до сучасного стану. Принцип історизму надав можливість вивчити функціонування явища соціальних ліфтів серед українських військових від 1991 року до сьогодення. Принцип багатофакторності дозволив розглянути процеси висхідної мобільності серед українського війська на сучасному етапі, враховуючи об'єктивні та суб'єктивні фактори, що впливають на дослідження. Принцип об'єктивності

вимагає, аби кожне соціальне явище розглядалося як багатогранне та суперечливе, при цьому вивчається вся система фактів – позитивних і негативних. Таким чином при вивченні проблеми соціальних ліфтів автором роботи була зроблена спроба абстрагуватися від наявних в сучасному українському суспільстві соціальних міфів та політичних установок.

Значну увагу у проведеному дослідженні надано системному підходу, тобто способу наукового пізнання, при якому окремі частини якогось явища розглядаються у нерозривній єдності з цілим. Основним поняттям системного підходу є система, яка розглядається як складне цілісне утворення. У зв'язку з тим, що одну і ту ж систему можна розглядати з різних точок зору, системний підхід передбачає виділення певної системоутворюючої властивості. Така властивість визначатиме пошук сукупності елементів системи, зв'язків і відношень між ними. Системний підхід також має враховувати зв'язки і відносини системи з оточуючим середовищем, адже будь-яка система не є ізольованою та знаходиться в певному середовищі. Тому інша вимога системного – врахування того факту, що кожна система може бути підсистемою іншої, більш складної системи. При цьому в будь-якій системі можливо виділити дрібніші підсистеми. Таким чином, у роботі Збройні Сили України розглядаються як складна ієрархічна система (військова частина, бригада, солдатський склад, керівний склад і т. д.). В свою чергу українське військо є складовою частиною більш складної системи – українського суспільства.

При написанні даної роботи вище зазначені принципи були реалізовані через низку таких конкретних методів наукового дослідження, як:

– історичний метод – метод, за яким розвиток досліджуваного об'єкту вивчається у часі. Суть застосування історичного методу в даній роботі полягає у спробі аналізу військової служби в якості соціального ліфту в 1991 – 2023 роках;

– логічний метод – метод, який передбачає розгляд структури об'єкта на певному часовому зрізі. Так, в даній роботі ієрархічна структура Збройних Сил України розглядається на різних часових зрізах між 1991 та 2023 роках;

– аналіз – метод, суть якого полягає в розкладанні предмету, який досліджується на окремі частини і подальше їх вивчення – і синтез – метод, що передбачає рух від нижчого ступеня до вищого, поєднання отриманих під час аналізу знань в єдине ціле, – які використовувалися в даній роботі під час опрацювання тієї чи іншої соціологічної інформації, представленої у вигляді матеріалів опитувань, урядових документів і т. д.;

– індукцію – такий метод наукового пізнання, в якому загальні висновки здійснюються на основі окремих положень та дедукцію – метод наукового пізнання, при якому окремий висновок робиться із загального положення, а в ході пізнання мислення дослідника рухається від загального, абстрактного до окремого, конкретного;

– історико-порівняльний метод – метод, який передбачає порівняння декількох історичних явищ. В даній роботі історико-порівняльний метод дозволяє простежити спільні та відмінні риси в організації українських та європейських збройних сил.

При проведенні дослідження використовувався вторинний аналіз – метод дослідження, при якому використовуються дані, зібрані іншими [24]. У соціологічній науці найчастіше задіяні статистичні дані, зібрані урядовими агенціями [24]. Використання вже наявних даних – державна статистика або відомості, надані окремими дослідниками – дозволяє заощадити час та гроші, через що цей підхід особливо привабливий для соціологів, чиє фінансування дуже мізерне [24]. При цьому урядові дані, як правило, бувають досконалішими за такі, які самостійно можуть отримати більшість дослідників [24]. Вторинний аналіз має деякі явні недоліки, зокрема насамперед наявні дані можуть бути викладені не в тій формі, в якій потрібно, при цьому чужа робота завжди породжує питання про її смисловий зміст та точність [24]. При написанні даного дослідження були використані матеріали соціологічних опитувань та інтерв'ю, які відображають функціонування соціальних ліфтів серед військових [25 – 26].

У дослідженні було застосовано спостереження, тобто такий метод збору первинних емпіричних даних, котрий полягає у свідомому, цілеспрямованому,

систематизованому, безпосередньому сприйнятті й реєстрації соціальних фактів, які можна проконтролювати й перевірити. Спостереження застосовується для побудови гіпотез та перевірки даних, отриманих за допомогою інших методів. Даний метод використовувався для відстеження руху у висхідному напрямку окремих індивідів, залучених до служби у Збройних Силах України.

Для написання роботи було застосовано індивідуальне анкетування. Анкетування «...дозволяє формалізувати процес опитування до такої міри, щоб респондент без сторонньої допомоги зміг заповнити анкету, тобто вірно зрозуміти запитання та зможти надати на нього адекватну відповідь» [27, с. 55].

Використання вище зазначених принципів історизму, багатофакторності, об'єктивності пізнання та історичного, логічного, історико-порівняльного методів, вторинного аналізу, спостереження, індивідуального анкетування дали змогу всебічно проаналізувати і висвітлити проблему функціонування соціальних ліфтів серед військових в умовах російсько-української війни.

* **

Роблячи підсумок по даному розділу, варто зазначити, що огляд стану дослідження проблеми соціальних ліфтів дозволяє стверджувати, що погляди на природу соціальних ліфтів залежать від методологічного інструментарію вчених. Більшість дослідників сходяться до думки, що поняття соціального ліфта характеризує зміни соціального статусу та місце перебування окремої людини в суспільстві. Поняття «соціальна мобільність» і «соціальний ліфт» не є синоніми. Соціальна мобільність – явище, якість і ресурс індивіда, результат соціальної діяльності індивіда, критерій оцінювання його соціальної діяльності, активності як у висхідному, так і низхідному напрямку. Соціальний ліфт – всього лиш механізм соціальної мобільності, що заохочує конкуренцію індивідів і забезпечує мобільному індивіду висхідний напрямок руху.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ЛІФТІВ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ

2.1. Функціонування соціальних ліфтів військовослужбовців в умовах реформування Збройних Сил України

Гене́за військової служби в новітній Україні як одного з різновидів соціальних ліфтів відбувалася в контексті розбудови й становлення українських Збройних Сил. Тому в розвитку управління кадровим потенціалом Збройних Сил України можна виділити ряд етапів, в основу яких лягла та чи інша програма реформування військового сектору [28]. На перший етап (1991 – 1996 рр.) припадає створення організаційної основи Збройних Сил. Під час другого етапу (1997 – 2000 рр.) була прийнята й введена в дію Державна програма будівництва та розвитку Збройних Сил України на період до 2005 року. На третьому етапі (2000 – 2005 рр.) діяла Державна програма реформування та розвитку Збройних Сил України на період до 2005 року, на четвертому (2006 – 2011 рр.) – Державна програма розвитку Збройних Сил України на період 2006 – 2011 роки, на п'ятому (2012 – 2014 рр.) – Державна програма реформування та розвитку Збройних Сил України на 2012 – 2017 рр. (зупинена у 2014 році). На шостому етапі в 2014 – 2021 рр. була здійснена спроба реорганізації Збройних Сил України (2014 рік), прийняті Плани утримання і розвитку ЗС України на 2015 та 2016 роки, Державна програма розвитку Збройних Сил України на період до 2020 року. З 2022 року в Україні розпочався сьомий етап розбудови Збройних сил, націлений на посиленні всіх військових формувань для відсічі російської агресії.

Перший етап будівництва Збройних сил України «...фактично був присвячений їх створенню та характеризувався запровадженням адміністративного контролю над Збройними Силами, створенням нормативно-правової бази їх діяльності та безсистемним скороченням кількості військових структур і чисельності військ за відсутності чіткого стратегічного бачення майбутньої моделі вітчизняних Збройних Сил» [28]. В цей час відбулося

масштабне скорочення військовослужбовців осіб й ліквідовано понад 3500 військових структур [28].

Т. М. Остащенко, В. О. Жаховський, В. Г. Лівінський, А. В. Швець вказують на те, що саме другий етап розбудови ЗСУ (1997 – 2000 рр.) «...можна назвати початком системного процесу формування ЗС України» [28]. Даний етап розпочався з ухваленням у січні 1997 року Державної програми будівництва та розвитку Збройних Сил України на період до 2005 року [28].

Третій етап (2000 – 2005 рр.) був позначений реалізацією Державної програми реформування та розвитку Збройних Сил України на період до 2005 року. Дана програма була зосереджена на побудові в Україні сучасної моделі армії, яка б була оптимальною за кількістю, мобільністю, навченістю та спроможністю здійснювати покладені на них завдання [28]. 7 квітня 2001 року Л. Д. Кучма видав указ про затвердження «Концепції переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями контрактної служби на період до 2015 року» [29]. В указі наголошувалося на тому, що «перехід Збройних Сил до комплектування солдатами і матросами, сержантами і старшинами – військовослужбовцями контрактної служби зумовлено необхідністю підтримання бойової готовності військ (сил) на належному рівні за рахунок забезпечення військових частин і підрозділів поповненням, спроможним протягом тривалого часу якісно виконувати поставлені завдання» [29]. На виконання згаданої програми «...протягом 1997 – 2000 рр. значного вдосконалення зазнала нормативно-правова база, що створювало передумови для успішного виконання Програми» [28]. Однак через низку «...причин, насамперед політичного, фінансового та методологічного характеру, Програма втратила актуальність задовго до її завершення і у 2000 році була "модифікована" у Державну програму реформування та розвитку Збройних Сил України на період до 2005 року» [28].

Перехід на контрактну військову службу був зосереджений на надати змогу «...вдосконалити механізм підготовки і накопичення людських мобілізаційних ресурсів, підвищити бойову готовність Збройних Сил та вимоги

до їх особового складу, ліквідувати існуючу в суспільстві напруженість, що виникає у зв'язку з неоднаковим ставленням різних верств населення до виконання загального військового обов'язку» [28]. Таким чином «перехід Збройних Сил на професійну основу та створення відповідних умов для їх функціонування, за яких забезпечуватиметься соціально-правовий захист військовослужбовців, членів їх сімей та пенсіонерів Збройних Сил, зробить військову службу більш привабливою для молоді» [28].

Вище зазначений указ зафіксував низку передумов переходу на контрактну військову службу. По-перше, зниження показників щодо стану здоров'я, морально-ділових якостей юнаків, які підлягають призову на строкову військову службу, зменшення кількості осіб, що призиваються на таку службу, тенденція до звільнення з військової служби за власним бажанням військовослужбовців контрактної служби, внаслідок чого погіршувалася характеристика особового складу Збройних Сил за віком та рівнем освіти [28]. По-друге, недосконалість системи матеріального та морального заохочення військовослужбовців, що знижувала престиж служби у Збройних Силах [28]. По-третє, недостатня увага до проблеми соціальної інтеграції осіб, що звільнилися з воєнної служби до запасу, погіршення соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей, невпевненість у майбутньому після закінчення військової служби призводить до апатії, зниження активності в освоєнні військових спеціальностей, зневажання моральних норм та посилення серед багатьох військовослужбовців контрактної служби прагнення достроково звільнитися зі служби в запас і не поновлювати контракт на наступний строк [28]. По-четверте, унаслідок незадовільного матеріального та фінансового забезпечення Збройних Сил також значно погіршився стан підготовки та накопичення навченого військовій справі кадрового ресурсу, що може призватися до війська під час мобілізації [28].

Фактично до 2006 року в українському війську продовжувала функціонувати радянська модель кадрової політики. І. Красота, О. Тракалюк, В. Штанько наголошують на тому, що до 2006 року «...реформування в кадровій політиці номенклатурного типу, яка залишилась нам у спадок від Радянської

Армії СРСР, носило косметичний характер і не торкалось системи кадрового забезпечення в цілому» [30].

З 2006 по 2011 рік Міністерство оборони України намагалося реформувати систему управління персоналом. Тоді була зроблена спроба розробити централізовану систему управління персоналом, яка була б більш гнучкою, ніж існуючі системи, і могла б швидко та ефективно вирішити проблему службової мобільності військовослужбовців [30].

На п'ятому етапі в 2012–2014 рр. реформування української армії відбувалося відповідно до Стратегічного оборонного бюлетеня, Концепції реформування і розвитку Збройних Сил України на період до 2017 року [28]. Згадана концепція була націлена на розбудову підготовлених, професійних та забезпечених Збройних Сил, що мали б змогу «...швидко та вчасно реагувати на загрози національній безпеці у військовій сфері, ліквідувати, а за можливості стримувати збройні конфлікти на ранній стадії їх виникнення» [28]. Так, виконання вказаних задач мало здійснюватися, з одного боку, у напрямку розробки необхідної нормативно-правової бази в галузі військового менеджменту, використання, підготовки та всіякого оснащення армії України. З другого боку, реформування мало б спричинити переведення у відповідності до новітніх стандартів організаційно-функціональної структури Збройних Сил України [28].

Реорганізація Збройних Сил України продовжувалися здійснювалися на шостому етапі після затвердження Президентом України 14 листопада 2014 року Плану їх оптимізації та перепрофілювання [28]. Крім того, були створені та введені в дію важливі для національної безпеки України нова Воєнна доктрина, Стратегічний оборонний бюлетень, Концепція розвитку та Державна програма розвитку [28]. У цей період метою розбудови Збройних Сил України стало набуття необхідних спроможностей для ефективного реагування на військові та оборонні загрози, забезпечення суверенітету України (як внутрішнього, так і міжнародного), відповідність євроатлантичним стандартам і критеріям для набуття статусу члена в Північноатлантичному альянсі [28].

Оборонна реформа була започаткована 2 вересня 2015 року, коли Петро Порошенко затвердив Воєнну доктрину України указом № 555 / 2015. Цей указ було опубліковано 19 серпня 2014 року [39]. Стратегічний оборонний бюлетень, також відомий як «Дорожня карта оборонної реформи в Україні», реалізовано з метою реалізації реформи Збройних Сил України. Реформи були проведені з метою узгодження з цінностями та принципами країн НАТО, що призвело до значної реорганізації органів управління у відповідності до цих реформ [31].

У 2016 році було реорганізовано Головне управління персоналу Збройних Сил України шляхом передачі мобілізаційного управління до Головного управління [31]. Цей процес передбачав додавання двох відділів, один з яких призначено для військового персоналу, а інший для персоналу державної служби [31]. Крім того, підготовлено та укомплектовано особовий склад Командування Сил спеціальних операцій, Високомобільних десантних військ та Об'єднаного оперативного штабу Збройних Сил [31]. Також проходило «...реформування та оптимізація системи військової освіти з урахуванням кращих практик країн – членів НАТО, в тому числі реформування системи освіти, що надається на кафедрах військової підготовки цивільних вищих навчальних закладів, приведення змісту військової освіти та якості підготовки військових фахівців у відповідність до потреб (завдань) ЗС України з урахуванням досвіду АТО» [31].

Важливою віхою у реформуванні української армії стала Концепція кадрової політики в Збройних Силах України на період до 2020 року, затверджена Міністерством оборони у 2017 році. Концепція визначала військову кадрову політику в якості сукупності принципів, напрямів, форм та методів роботи органів військового менеджменту, націлених на розбудови єдиної системи формування, підготовки, ефективного використання персоналу згідно з армійськими запитами, «...забезпечення потреб кожної особистості, розвитку в неї стійкої мотивації до військової служби та можливості реалізації свого потенціалу під час її проходження» [32].

Міністерство оборони України 14 вересня 2021 року ухвалило «Концепцію воєнної політики» на період до 2025 року. Ця концепція визнавала, що ключові

питання військової політики негативно впливають на комплектування військового персоналу [33]. Документ наголошував на тому, що належним чином підготовлені та вмотивовані війська з ефективним особовим складом матимуть відповідні моральні, ділові та професійні якості для збереження динаміки плинності особового складу та бажання проходити військову службу за контрактом в українській армії [33]. Концепція підкреслювала, що певна частина кваліфікованих та досвідчених військовослужбовців звільняється та не бажає продовжувати довгострокову військову службу за контрактом [33]. В ній також визнавалися певні минулі успіхи в сфері соціального забезпечення вояків: запроваджено комплекс мотиваційних факторів у вигляді підвищення грошового забезпечення, компенсації за піднайом житла особам рядового і сержантського складу, підвищення доплат за виконання службових обов'язків. Незважаючи на це, відтік військовослужбовців тривав навіть усередині армії через особливості перебігу характеру військової служби в умовах російської агресії [33].

8 лютого 2022 року була затверджена «Концепція розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України». Концепція мала за мету продовжити процес професіоналізації сержантського складу ЗСУ. Відповідно до концепції сержанти мали отримати необхідні вміння та навички задля здійснення управління підлеглими вояками та забезпечення виконання завдань за призначенням навчання підлеглих, участі у прийнятті рішень, виконання штабних обов'язків в органах військового управління всіх рівнів [34]. По-перше, згаданий документ зафіксував існування низки проблем у кадровій підготовці військовослужбовців, до яких входять необхідні якості морально-ділової поведінки, професійної компетентності, ефективних управлінських навичок і бойового досвіду [34]. По-друге, існуючі системи управління персоналом не за ним не забезпечують систематичного підвищення військовослужбовців до старшинського (старшого) та військових звань, а також ефективного управління службовою кар'єрою військовослужбовців [34]. По-третє, виявлений недостатній рівень соціальної захищеності, особливо незначна різниця в розмірі грошового забезпечення між старшинами та військовими званнями старшого і

нижчого складу. Це стримує у військовослужбовців бажання будувати військову кар'єру, що негативно впливає на мотивацію до військової служби [34]. По-четверте, низьким залишається рівень забезпечення житлом та елементами соціальної інфраструктури. По-п'яте, високий рівень службового навантаження, пов'язаний насамперед з підготовкою, забезпеченням та безпосереднім виконанням завдань за призначенням, а також недостатнім рівнем укомплектованості особовим складом, великою кількістю добових нарядів, випадками порушення регламенту робочого часу та недотриманням графіків відпусток, що у результаті призводить до гострого дефіциту особистого часу та довготривалого відриву від сімей [34].

Від початку 2017 року до Збройних Сил України було прийнято за контрактом на посади рядового, сержантського та старшинського складу близько 150 тисяч осіб, на посади офіцерського складу – близько 12 тисяч осіб [33]. При цьому з військової служби було звільнено 110 тисяч військовослужбовців рядового, сержантського та старшинського складу й 17 тисяч офіцерів. Зокрема 77 тисяч осіб або 72 % не виявили бажання продовжувати контракт, що стосується представників офіцерського складу, то таких виявилось 10 тисяч осіб чи 58 % [33]. Автори «Концепції військової кадрової політики» на період до 2025 року визначають низку причин цього негативного явища. По-перше, низький рівень реалізації заходів щодо патріотичного виховання та військово-патріотичної орієнтації громадян, відсутність потужної рекламної кампанії на рівні держави щодо підвищення популярності військової служби та її позитивного сприйняття суспільства, а також заходів підвищення її престижу [33]. По-друге, існуюча система управління кар'єрою військовослужбовців не достатньою мірою зорієнтована на чіткому баченні кожним військовослужбовцем свого кар'єрного зростання та перспективи проходження військової служби [33]. По-третє, рівень грошового забезпечення військовослужбовців не є конкурентоспроможним на ринку праці України та не відповідає вимогам сьогодення [33]. По-четверте, рівень забезпечення житлом та соціально-побутовими об'єктами інфраструктури військових містечок

залишається низьким, грошова компенсація військовослужбовцям за піднайом житла не покриває реальної вартості піднайому, а забезпечення новими гуртожитками потребує тривалого часу. По-п'яте, відсутні результативні зміни у соціальних відносинах «командир–підлеглий», зокрема недотримання розпорядку дня та залучення військовослужбовців до виконання нетипових завдань (господарських робіт). По-шосте, значна частина пільг, соціальних і правових гарантій військовослужбовців мають декларативний характер, система охорони здоров'я військовослужбовців та осіб, звільнених з військової служби, потребує удосконалення згідно зі стандартами НАТО.

Водночас реформування кадрового підходу в управлінні Збройними Силами України мало своїм наслідком зростання частки жінок серед військовослужбовців [35]. Станом на березень 2019 року, майже 56 тисяч жінок служать в Збройних Силах України, з яких 26 тисяч є військовослужбовцями, а 3,5 тисячі – офіцерами, а кількість посад і спеціальностей у війську, на яких можуть проходити службу жінки-військовослужбовці, збільшилася на понад 100 спеціальностей [35]. Також в Національній гвардії служить та працює понад 4 тисячі жінок [35]. Калагін Ю. А. зазначає, що «у Збройних Силах України жінки військовослужбовці поряд з чоловіками виконують відповідальні завдання в органах військового управління, в бойових розрахунках, на полігонах тощо» [36]. При цьому «більшість жінок військовослужбовців відзначається високою працездатністю, відповідальністю і професіоналізмом, внутрішньою дисципліною» [36]. Крім того «за оцінками командирів, саме жінки найбільш ретельно та старанно виконують обов'язки по службі, стверджують себе як важливу складову особового складу, частка якої невпинно зростає» [36]. Варто зупинитися на мотивах військової служби жінок. По-перше, більшість жінок йдуть на службу з економічних причин – приваблює задовільне грошове утримання [36]. По-друге, важливе значення має можливість самореалізації в армійських умовах [36]. По-третє, військова служба надає можливість слабкій статі отримати спеціальність, освіту для подальшого цивільного життя після звільнення з армії [36]. По-четверте, формування у жінок почуття соціальної

захищеності, наявність постійного заробітку, речове, медичне забезпечення, гарантована оплачувана відпустка [36]. По-п'яте, неабияку роль у прагненні слабкої статі поступити на військову службу відіграє й такий фактор, як можливість влаштувати особисте життя, знайти друзів, продовжити родинні традиції [36].

Калагін Ю. А. звертає увагу на те, що для жінок старшого покоління (від 30 до 45 років) родина та робота (військова служба) є основними цінностями в житті; для молодих жінок (від 20 до 30 років) пріоритетами у житті є гроші та друзі [36]. До того ж «...37% молодих жінок з досить високим рівнем освіти у порівнянні з жінками старшого покоління (12%), виявили більшу незадоволеність малозмістовним характером військової діяльності, що не дає можливість особистісної самореалізації» [36]. До того ж 33 % військовослужбовців-жінок, які були матерями, «...відмічають труднощі, пов'язані з необхідністю догляду за дітьми, особливо дітьми дошкільного віку» [36].

Храбан Т., Вигівська О. звертають увагу на поки що несприятливі соціально-психологічні установки в українському суспільстві, які перешкоджають військовій службі жінок. Дослідниці здійснили аналіз соціальних мереж й звернули увагу на те, що «користувачі українського сектору соціальних мереж використовують загальні уявлення про професію військового, покладаються на свої емоції та спогади, щоб оцінити престиж професії» [37]. При цьому «типичним є те, що в оцінку престижу закладено гендерну упередженість, так як думка про професію військового орієнтується на чоловічу норму, а також використовуються критерії, які пов'язані з маскуліністю та відповідають стереотипному образу мужності» [37].

Таким чином, з 1991 року й до сьогодні розвиток військової служби в Україні як одного з різновидів соціальних ліфтів відбувався відповідно до законодавчих та нормативно-правових актів України, якими затверджувалися відповідні Концепції та Програми реформування і розвитку Збройних Сил України. З 2014 року реформування кадрового забезпечення Збройних Сил

України було націлене на удосконалення й адаптацію системи оцінювання, атестування персоналу для військових організаційних структур задля їх відповідності вимогам стандартів НАТО з питань управління персоналом. Однак відсутність ефективних механізмів утримання на військовій службі, конкретного бачення кожним військовослужбовцем перспектив свого кар'єрного росту та професійного розвитку, недостатній рівень соціально-правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей не сприяють досягненню високої мотивації у громадян щодо вступу на військову службу за контрактом та тривалого її проходження, негативно впливають на функціонування військової служби як різновиду соціального ліфту.

2.2. Чинники кар'єрного зростання військовослужбовців у Збройних Силах України

Першим важливим мотивом вступу до лав української армії є бажання підвищити соціальний статус, до подальшого просування по службі, потреба відповідати запитам соціального середовища та в досягненні поставлених цілей. Ці мотиви – реалізація розвитку власного «Я», наявного потенціалу, реалізація наявних прагнень, об'єктивація уявлень про себе та свій життєвий шлях, досягнення успіху, відображених в собі соціальні бажання [38]. Другий мотив пов'язаний з прагненням до матеріального збагачення, бажанням до фізичної досконалості, прагненням до соціального схвалення та визнання всередині сім'ї, прагненням до покращення власного життя [38]. Третій мотив відображає бажання захистити батьківщину, її інтереси, необхідність виконання своїх громадського обов'язку [38]. Четвертий мотив – «...узагальнений мотив представлений такими змінними: уникнення неприємностей, прагнення до задоволення первинних базових потреб, прагнення відповідати сімейним вимогам та прагнення до матеріального забезпечення» [38]. В. І. Шебанова та Г. О. Нікетенко встановили, що «...достовірні відмінності за показником рівня значущості проходження військової служби при порівнянні результатів досліджуваних без досвіду (новобранців) та з досвідом контрактної служби»

[38]. Наприклад, «...у досліджуваних з досвідом контрактної служби більш високий рівень значущості проходження військової служби ($t = 2,61; \alpha \geq 0,95$)» [38]. Таким чином, відповідно до результатів дослідження В. І. Шебанової та Г. О. Нікетенко «...новобранці мають більш нейтральне та навіть негативне ставлення до військової служби, а військовослужбовці з досвідом контрактної служби демонструють позитивне ставлення та усвідомлення важливості проходження служби» [38]. Вчені встановили достовірність розбіжностей за показником представленості позитивних думок на звістку про призов на військову службу у новобранців та контрактників ($t = 3,31; \alpha \geq 0,99$) та досліджуваних з досвідом контрактної та строкової служби ($t = 2,81; \alpha \geq 0,99$), чим більший стаж військової служби, тим більша значущість проходження служби та тим частіше виникають позитивні думки на звістку про призов [38].

Крім того, для вояків, незважаючи на термін їх пройденої воєнної служби, характерними є бажання самореалізуватися, для них надзвичайно важливими є повага навколишнього соціального середовища та самоповага, існування мотивів. Діяльність вояків завжди націлена на розв'язання власних важливих проблем за допомогою кар'єрного росту та професійного розвитку, що може використовуватися для досягнення соціально-корисних завдань [38]. О. Т. Калиняк та М. С. Прихід звертають увагу на досить своєрідну мотиваційну сферу діяльності військовослужбовців в умовах воєнного часу [39]. До таких мотивів належать «...необхідність боротьби з ворогом до повного знищення; помсту за смерть, горе і страждання людей, рідних, близьких, бойових товаришів; самозбереження життя, збереження життя своїх бойових товаришів і командирів; розгром ворога і повернення до мирного життя, створення родини, можливість кохати, трудитися, ростити і виховувати дітей; одержання морального схвалення своїх вчинків і дій з боку командирів і товаришів по підрозділу; усвідомлення себе як людини, яка виконує особливу соціально значущу діяльність, що відрізняє її й товаришів по зброї, від інших членів соціуму; схвалення вчинків і виділення особистих заслуг військовослужбовців перед Вітчизною; самоствердження офіцера серед товаришів по службі своїми

бойовими справами; потреба в бойовому суперництві з супротивником тощо» [39].

Існують чіткі демотиваційні фактори, які завадять вже діючим військовослужбовцям (за даними досліджень 2018 р.) [39]. Серед таких варто назвати: тривалий час перебування в районі проведення ООС (АТО) (сімейні обставини, надмірне службове, фізичне і моральне навантаження під час ведення бойових дій, негативне ставлення до військової служби з боку членів сім'ї – 42,9 %), недостатнє матеріальне (грошове, речове, продовольче) забезпечення (36,1 %), низький рівень соціального та правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей (32,2 %), стан військової техніки та озброєння (27,7 %), низький рівень професійних та морально-ділових якостей командирів (начальників (20,8 %), віддаленість місця служби від місця проживання (18,8%), відсутність перспектив кар'єрного та професійного росту (13,2 %) [39].

О. Т. Калиняк та М. С. Прихід виділяють чотири аспекти, які впливають на мотиваційні та демотиваційні аспекти військової служби за контрактом в ЗСУ в умовах воєнного конфлікту. Їх можливо розділити на внутрішні (армія) та зовнішні (суспільство, держава та сім'я) компоненти [39].

Армія як внутрішній компонент формування мотиваційної системи військовослужбовця, включає в себе наступні мотивуючі фактори: інтерес до роботи (практично всі респонденти висловили зацікавленість у військовій службі, яку можна розділити на зацікавленість у військовій службі як роботі та у військовій службі як середовищі комунікації), можливості для професійного зростання (у контексті військової служби це проявляється в розумінні важливості отримання вищого військового звання), підтримку та сприяння зі сторони вищого командування. При цьому одним з демотиваційних аспектів діяльності військовослужбовців «...є «емоційне вигорання» в професійній діяльності», адже праця військовослужбовців часто пов'язана з фізичною витривалістю, а також із значною кількістю міжособистісних відносин з однослужбовцями [39].

За визначенням О. Т. Калиняк та М. С. Прихід, суспільство є центральним елементом, що впливає на демотиваційну систему військовослужбовця [39]. Саме суспільство формує у військовослужбовця відчуття відповідальності солдатів перед соціумом та сприйняття військовослужбовця громадськістю. Результати досліджень демонструють «...відмінності професійної відповідальності перед суспільством військовослужбовців, що мають досвід участі в бойових діях на Сході України, та тих, що такого досвіду не здобули» [39]. При цьому «...більш досвідчені військовослужбовці відчують більше відповідальності перед суспільством, особливо в період перебування в зоні проведення бойових дій; недосвідчені у веденні бойових дій військовослужбовці виявляють швидше пасивну відповідальність перед суспільством» [39].

Важливим фактором, що впливає на демотиваційну систему військовослужбовця, виступає держава з її системою матеріального забезпечення військовослужбовців та програмами соціального забезпечення. Для військовослужбовців наявний чіткий рівень незадоволеності заробітною платою, оскільки «...військова служба має свою специфіку (ненормований робочий графік, часті відрядження, фізична витривалість, небезпека несення служби)» [39]. Більшість військовослужбовців виявляють значний рівень незадоволеності сферою соціального забезпечення, адже, за їхніми словами, програми соціального забезпечення щодо військовослужбовців-контрактників не виконуються належним чином; процедура, яка згідно законодавства України, дає право на користування соціальними пільгами для військовослужбовців-контрактників є надто бюрократизованою, так само це стосується житлових питань [39].

Отже, на вибір кар'єри військового в Україні впливає ряд чинників як об'єктивного (соціально-економічні чинники), так і суб'єктивного характеру (діяльнісно-орієнтовані чинники та мотиви професійного вдосконалення). Мотиваційна готовність громадян України до армійської служби виступає в якості складної системи прагнень. До головних мотивів вступу на військову службу є патріотизм, самореалізація, отримання визнання, прагнення вирішити

особисті проблеми. При цьому варто розрізняти прагматичну мотивацію (пошук робочого місця на ринку праці, дотримання умов контракту, прагнення забезпечити хорошу пенсію) та інституційну (патріотизм, прагнення бути корисним, пошук емоційних контактів, самовираження). Очевидно, що особи, які є носіями інституційних мотивів до служби у війську налаштовані на більш тривалий термін воєнної служби.

2.3. Аналіз побудови моделей соціальних ліфтів у збройних силах зарубіжних країн

Як зазначає В. П. Шпанчук, «управління кар'єрою військовослужбовців передбачає: атестування (оцінювання) та рейтинговий відбір військовослужбовців до резерву кандидатів для призначення на вищі посади; обов'язкова зміна служби на командних і штабних посадах через ротацію; підготовку резерву кандидатів для призначення на посади і на навчання» [40] (див. додаток Б). При цьому «основним механізмом реалізації кар'єрного розвитку особового складу Збройних Сил України є проведення атестування – «комплекс заходів з оцінки ділових та моральних якостей військовослужбовців, визначення їх відповідності посадам впродовж визначеного періоду військової служби, перспектив подальшого службового використання та створення Резерву кандидатів для просування по службі та Плану переміщення військовослужбовців на посади» [41]. Головна мета атестування – забезпечення правильного добору, розстановки, виховання і вдосконалення підготовки військових кадрів шляхом об'єктивного оцінювання професійного рівня, ділових та моральних якостей військовослужбовців, їх відповідності займаним посадам, визначення перспектив службового використання, створення резерву кандидатів для просування по службі складання рейтингу (оцінка спроможності військовослужбовця виконувати більший рівень обов'язків у вищому званні або посаді у порівнянні з іншими військовослужбовцями) з метою просування по службі на підставі щорічного оцінювання [41].

На думку І. Красоти, О. Тракалюк, В. Штанька, головна проблема управління особовим складом у стилі НАТО полягає в тому, щоб ефективно організувати весь процес перебування солдата в армії, від вступу/набору, через навчання та підготовку до просування по службі та призначення в певний підрозділ. Водночас основною ціллю управління персоналом у стилі «Північноатлантичного альянсу» є забезпечення наявності необхідної кількості персоналу певної професійної кваліфікації, віку, військового звання та певного досвіду роботи, потрібних для підтримки необхідної армійської структури. Проте проблема полягає ще й в тому, що структура війська й інших мілітарних структур не є сталою і незмінною, а «...навпаки, вона постійно змінюється і трансформується в залежності від змін, що відбуваються у сфері безпеки та військових технологій, і вона також залежить від амбіцій держави та її фінансових можливостей» [30] (див. додаток В).

Варто зазначити, що «основним критерієм щодо просування по службі у деяких державах – членах НАТО є час перебування у відповідному військовому званні» [42]. Відповідно до цього принципу «...військовослужбовець фактично просувається по службі у разі отримання чергового військового звання» [42]. Таким чином, «до цього моменту він може пересуватися по різних посадах, які відповідають визначеній категорії військових звань і його спеціальності (спеціалізації)» [42]. Військовослужбовець має можливість на призначення на посаду з вищим військовим званням, але він отримає лише тимчасове військове звання з метою забезпечення субординації з іншими військовослужбовцями військової частини або підрозділу, однак справжнє просування здійснюватиметься за умови отримання постійного чергового військового звання, що передбачає зміну статусу і підвищення грошового утримання (грошового забезпечення) та інших виплат [42]. В арміях США, Великобританії, Іспанії, Франції у військових частинах є спеціальна категорія експертів, які безпосередньо займаються питаннями оцінювання діяльності військовослужбовця у складі комісій (Вищі Ради видів Збройних Сил; Комітети оцінювання; комісії з відбору кандидатів на вищі посади; комісії для розгляду

кандидатур на присвоєння чергових військових звань; тимчасові комітети оцінювання у підрозділах, центрах і закладах) [42].

З кінця 90-х років ХХ століття у збройних силах таких країн-членів НАТО, як США, Великобританія, Іспанія, Туреччина, діє процес реформування та удосконалення систем оцінювання військового і цивільного персоналу збройних сил [42]. Дані системи надають можливість «...оцінювати результати службової діяльності військовослужбовця та визначати розвиток його подальшої кар'єри, забезпечувати принциповість і об'єктивність, бути спрямованими на професійне та особистісне вдосконалення якостей, підвищення професіоналізму військовослужбовця» [42].

У Великій Британії була прийнята система висхідного просування офіцерського складу, заснована на ідеї поетапної розбудови кар'єри. Ця система відбиває той факт, що незначне число осіб на початку власної служби в армії сподівається повністю присвятити всю трудову діяльність службі в армійських структурах [41]. Таким чином у Великобританії у війську задіяний принцип професійного зростання офіцерства. Відповідно до нього будь-які зміни в службовому становищі військовослужбовця, тобто взаємозаміна особового складу, підвищення, надання звань, проходить лише на основі вислуги років. У такий спосіб враховується тільки термін перебування вояка тій чи іншій посаді, не його вікові показники [41]. У британській армії під час військової служби офіцерства розрізняють три кар'єрні рівні [41]. Перший – від лейтенанта до капітана; другий – від майора до підполковника; третій – від полковника до відставки [41]. Кожен етап кар'єри англійського офіцера характеризується тим, що підвищується рівень підготовки та подальшої освіти, а також набуття професійного досвіду на різних посадах [41].

У Великій Британії базовою основою, на якій будується військова кар'єра, є система оцінювання (сертифікації) [41]. Щорічна атестація офіцера проводиться принаймні двома командирами. Перший або безпосередній військовий командир здійснює детальне оцінювання роботи підлеглого військового. Прямий чи другий командир робить власну оцінку незалежно від

першого командира. Підвищення та надання військових звань в англійському війську проводять комісії з призначень, до складу яких входять позаштатні члени, які не належать до спеціальних центрів з питань кадрів [41]. Усі британські офіцери повинні пройти дві «перевірки кар'єри» в кадрових центрах протягом своєї служби. Зокрема, перша перевірка здійснюється напередодні присвоєння військового звання «майор», а друга – перед отриманням військового звання «підполковник» [41].

Основними принципами формування кар'єри офіцерського складу у Великобританії є: сумісна відповідальність за кар'єру військовослужбовця (як з боку командирів, представників кадрових центрів, так і самих військовослужбовців); постійне формування та супроводження кар'єри військовослужбовця; залежність кар'єрного росту від результатів оцінювання службової діяльності, здійснення призначення на посади на конкурсній основі; постійна фахова підготовка; відкритість та прозорість при прийнятті кадрових рішень [41].

В англійській армії діє кадрова стратегія, яка реалізується за наступними принципами: «обробляти» – «готувати підґрунтя» для укомплектування; отримувати – залучати, набирати та тренувати висококваліфікований мотивований персонал; утримувати – надавати кадрам заохочувальну кар'єрну перспективу, яка стимулює та розвиває їх та забезпечує фундамент для можливості створення другої кар'єри після закінчення військової служби; захищати – забезпечувати сприятливу атмосферу для військовослужбовців та їхніх родин з метою заохочення їх до бездоганного виконання обов'язків; пам'ятати – надавати колишньому персоналу збройних сил та їхнім родинам допомогу та підтримку, особливо під час їхньої адаптації до умов цивільного життя [41].

Що стосується збройних сил США, то в країні система управління кар'єрою військовослужбовців ґрунтується на таких принципах: «призначення здійснюється на основі відповідності кваліфікації, освіти (підготовки), набутого досвіду, відповідності вимогам посади; забезпечення справедливого

(конкурсного) підходу до розподілу посад на основі рівних можливостей для усіх військовослужбовців» [41]. При цьому алгоритм управління кар'єрою для кожної військової спеціальності наступним чином: «визначаються посади, які потребують укомплектування; формується повний список кандидатів до призначення на посади та визначаються особи, які згодні на переїзд до нового місця служби; проводиться розподіл кандидатів за фахом, вмінням та досвідом; проводиться відбір кандидатів з урахуванням рейтингу кожного кандидата та рівня посад, також враховується побажання військовослужбовця; ведеться персональна робота з відібраними кандидатами (вивчення відібраних кандидатів за документами персонального обліку та шляхом особистого спілкування); проводиться оцінювання в/службовців» [41].

В. П. Шпанчук акцентує увагу на тому, що головною особливістю системи атестування офіцерів і сержантів армії Сполучених Штатів Америки є «постійно-динамічна процедура збору інформації про діяльність військовослужбовця», причому «...при здійсненні аналізу діяльність військовослужбовця оцінюється комплексно, не за якийсь період, а з початку проходження ним військової служби» [41]. Вчений вказує на те, що реалізація кар'єри осіб офіцерського складу збройних сил Великобританії та Сполучених Штатів Америки залежить від: відповідності освітнього рівня (цивільна, військова освіта) кваліфікаційним вимогам посади; наявності та якості практичного досвіду виконання функцій за посадами; існування потенціалу для кар'єрного росту; обов'язкової фахової підготовки перед зайняттям нової посади (курсознавча підготовка); врахування віку офіцера при управлінні його кар'єрою [41].

Капелюшний С. А. зазначає, що в США «проблеми професійного розвитку займають центральне місце у процесі навчання молодшого керівного складу» [32, с. 93]. Таким чином «всі види збройних сил США сформували систему підготовки військовослужбовців-професіоналів, забезпечену широкою мережею стаціонарних навчальних закладів, які готують кадри молодшого керівного складу» [32, с. 93]. При цьому «...чільне місце у цій системі належить навчальному закладу, що готує головних сержантів» [32, с. 93 – 94]. Такий курс

навчання включає: проблеми керівництва і людських взаємин; заощадження ресурсів; доктрину повітряно-наземного бою; тактику; принципи національної безпеки [32, с. 94].

Значне місце питанню кар'єрного зростання воїнів армії США посідає у армійській доктрині 6-22, розробленій головним управлінням Міністерства Армії США у жовтні 2006 [43]. Доктрина 6-22 створювалась за участі керівництва штабу армії США. Вона визначає лідерство, лідерські ролі та вимоги, та як розвивати лідерів у армії [43]. Вона встановлює рівні лідерства як безпосередній, організаційний та стратегічний, та описує, як ефективно керувати на кожному з рівнів [43]. Документ визначає та описує ключові лідерські компетенції, що підтримують цілеспрямований зворотній зв'язок, освіту, тренування та розвиток на усіх рівнях лідерства [43].

Фактично доктрина 6-22 є керівним документом американського війська з військового менеджменту та лідерства. Доктрина встановлює основоположні підходи до армійського лідерства та окреслює фундаментальні засади управлінського процесу в усіх підрозділах збройних сил США не лише для офіцерського складу, але й для цивільних працівників [43]. В основі доктрина 6-22 лежить концепція «бути-знати-робити». Доктрина наголошує на тому, що важливо, аби військові лідери були гнучкими, універсальними людьми з сильними моральними якостями, значними знаннями та великим інтелектуальним багажем [43]. Через це військові лідери повинні подавати приклад для підлеглих, виконувати функції наставників та вчителів [43]. Загалом доктрина 6-22 навчає військових принципам, концепціям і навичкам для виконання критичних місій, від яких залежить майбутнє США [43].

Доктрина має низку елементів [43]. По-перше, розуміння того, як військо визначає лідера і лідерство [43]. По-друге, дослідження того, як дух воїна входить у кожен аспект лідерства [43]. По-третє, використання моделі вимог до військового керівництва як загальної основи для розуміння та передачі інформації щодо управління [43]. По-четверте, підвищення обізнаності стосовно ролі і відносин керівника, включаючи роль підлеглих і членів команди [43].

По-п'яте, визначення того, яким чином відбувається становлення лідера, тобто особистості, яка володіє сильним характером, знаннями та визнанням серед оточуючих [43]. По-шосте, опанування навичками, як керувати, розвиватися та досягати результатів за допомогою управління на основі компетенцій [43]. По-сьоме, пошук стресових джерел, які здатні чинити негативний вплив на лідерство [43]. По-восьме, володіння знаннями основ менеджменту на безпосередньому, організаційному та стратегічному рівнях [43].

Система підготовки офіцерського складу німецького Бундесверу теж включає декілька етапів [44]. Перший етап охоплює початкову військову підготовку в армійських підрозділах відповідно до програми рядового солдата терміном в шість місяців [44]. Навчання на початковій военній підготовці полягає у проходженні всіма кандидатами в офіцери незалежно від роду військ загальної початкової військової підготовки, термін якої складає три місяці, та спеціалізованої первинної підготовки (три місяці), що включає специфіку певного роду військ [44]. Другий етап включає в себе бойову підготовку безпосередньо в армійських підрозділах включно в обов'язковому порядку з отриманням водійського посвідчення [44]. Термін цього навчання становить три місяці [44]. Третій етап – підготовка до отримання військового звання фанен-юнкера у військовій школі (відповідає рівню підготовки унтер-офіцера) – три місяці. Четвертий етап, набуття навичок безпосередньо у військовій частині на посаді командира відділення свого роду військ – три місяці (для кандидатів в офіцери за контрактом на три або чотири роки – шість місяців) [44].

При цьому у підготовці кадрового офіцерства та офіцерів-контрактників головними шаблями підготовки в німецькому війську є: навчання в армії на посаду командира навчального відділення (5 місяців), офіцерський курс (5 місяців) в офіцерській школі після здачі спеціального іспиту; курс командира взводу військового училища (3 місяці); військова служба на посаді командира взводу (11 місяців); навчався в університеті німецьких збройних сил з метою отримання вищої освіти та цивільної спеціалізації [44]. Щоб підвищити свій

професійний рівень під час служби офіцера періодично скеровується до Академії Бундесверу, де підготовка офіцерів включає три рівні: курс базової підготовки, курс підготовки в штаб-квартирі та курс підвищення кваліфікації [44].

У Франції центральне місце в кар'єрному зростанні військовослужбовців належить атестації, тобто оцінюванню моральних, розумових і професійних даних військовослужбовця, його фізичного стану, характеру проходження служби та його здатності виконувати в даний час і надалі посадові обов'язки вищого рівня [42]. Під час такого «...оцінювання визнається потенціал і придатність військовослужбовця до виконання майбутніх посадових обов'язків у інших галузях (профілях) діяльності: оперативна (командний і штабний), інформаційні комунікації (інженерно-технічний, викладацький), людські ресурси та міжнародні відносини (гуманітарний), тилова (допоміжний)» [42].

Подібні тенденції прослідковуються в Іспанії, де здійснення підвищень та оцінювання діяльності вояків проводитиметься відповідно до таких цілей: «визначити наявність достатнього рівня підготовки задля отримання підвищення; відібрати кандидатів на підготовчі курси до призначення; призначити військовослужбовців на командні посади у підрозділі, центрі або якомусь закладі, що потребують великої відповідальності та професійних компетенцій; виявити недостатню професійну підготовку не лише окремого військовослужбовця, а й відповідної категорії; виявити слабкість психологічних якостей і морально-психологічного стану підрозділів, військових частин» [42]. При цьому «періодичність проведення оцінювання для військовослужбовців залежить від мети їх проведення та від категорії військовослужбовців, оскільки задля отримання підвищення необхідно, щоб минуло достатньо часу (відповідно до статті 31 Королівського наказу – 4–6 років), а також необхідно протягом певного часу обіймати відповідну для цього посаду (відповідно до статті 33 Королівського наказу – 2–3 роки)» [42].

В 2017 році в Італії була проведена військова реформа, зміни стосувалися військової кар'єри, зокрема основними напрямками проведеної реформи були

гармонізація (приводяться у відповідність кар'єра та зарплати офіцерів сектору безпеки і оборони); рівність (уніфікуються кар'єра та зарплати сержантського складу та професійних солдатів сектору безпеки і оборони) [43]. Проходження військової служби в італійській армії відбувається з урахуванням ряду факторів. По-перше, строків вислуги у відповідному військовому званні; по-друге, дотримання професійних вимог (відвідування курсів; тривалість перебування на посаді керівного складу в органах військового управління; посадові обов'язки). Перевагами цього є те, що оптимальному використанню сил сприяє поєднання таких чинників: відповідний вік для звання, компетенція та визначена кількість офіцерів [35].

Окремої уваги заслуговує питання доступу жінок до армійської служби як до соціального ліфту в зарубіжних країнах. Шлях до залучення жінок до складу збройних сил країн Північноатлантичного альянсу був важким і тривалим, починаючись чи не з перших років його існування [36]. Прагнення жінок служити в армії зумовлювалося різними причинами: історичними обставинами, соціально-економічним становищем держави, морально-етичними нормами, національними традиціями [36]. Ю. А. Калагін вказує на те, що від початку процес інтеграції слабкої статі до військових структур розвивався у трьох основних напрямках [36]. По-перше, кількість військових посад, які могли посідати жінки, постійно зростала. По-друге, жінки поступово займали вищі посади у військовій ієрархії. По-третє, жінки почали залучатися до проведення бойових дій. Для країн-членів НАТО прослідковується чітка тенденція зростання чисельності жінок-військовослужбовців. Відповідно до статистичної інформації Організації у справах жінок в арміях держав-членів Північноатлантичного альянсу, протягом минулих 40 років число слабкої статі збільшилося у 10 разів й сягнуло 290 тисячі [36]. За їх чисельністю Ю. А. Калагін ділить країни-члени НАТО на чотири групи [36]. Першу групу формують США, Францію, Англія, в яких станом 2000 рік на військовій службі перебувало 198,4 тисячі, 27,5 тисячі й 16,6 тисячі жінок відповідно [36]. Друга група охоплює Канаду, Іспанію, Грецію та Німеччину, у яких чисельність жінок-військовослужбовців становить від

5 тисяч до 6 тисяч – від 3 до 6%. У той же час особливе становище займає Канада з високою часткою (11%) жінок-військовослужбовців у її відносно невеликій армії [36]. До третьої групи належать Нідерланди, Бельгія, Угорщина та Португалія, і хоча загальна кількість слабкої статі тут доволі низька, відносна частка жінок у військових структурах є високою і коливається від 7 до 9,6 % [36]. Для четвертої групи властива невелика загальна кількість жінок у військових підрозділах – Чехія (2 тисячі), Польща (0,3 тисячі) та Люксембург (0,05 тисячі) [36].

При цьому жінки-військовослужбовці можуть обирати такі стратегії поведінки щодо власної кар'єри. За першою стратегією приватне життя жінки має перейти на другий план, при тому що всі її потуги та професійні навички повинні бути націлені на розвиток кар'єри військовослужбовця [36]. Відповідно до другої стратегії військова кар'єра повинна бути на другому плані, сама ж жінка зосереджує більшу частину своєї уваги особистісному життю [36]. Згідно з третьою стратегією слабка стать прагне гармонізувати поєднання приватного життя та кар'єрного розвитку [44]. Тому підсумки дослідження, проведеного у французькій армії, показують, що 50% опитаних жінок-військовослужбовців підтримали першу стратегію поведінки, другу – 11% і третю – 39% [36]. Відповідно до даного опитування всіх жінок-військовослужбовців можна поділити на кілька груп. Першу групу утворюють автори та розробники нових ідей, що можуть надавати пропозиції стосовно покращення військово-професійної діяльності (3%) [36]. До другої групи входять «виконавці», яким властива лише певна ініціативність (12%) [36]. Вони займаються реалізацією нових ідей на практиці [36]. Третю групу формують так звані «прагматики», що намагаються до балансувати на межі особистого та потреб служби (73%) [36]. До четвертої групи належать «ортодокси», які мають зацікавленість у незмінності традиційного ходу перебігу професійної діяльності без значних змін в його структурі, типах та формах професійної активності (10%) [36].

Отже, в основі побудови кар'єри військовослужбовців провідних країн НАТО є наявність чіткої системи професійного підбору, атестування та ротації офіцерського складу, запровадження механізму прогнозованого їх висхідного зростання по кар'єрних щаблях. Соціальні ліфти в збройних силах країн-членів НАТО будуються на наступних принципах: прозорості, відкритості, справедливості, рівності. Кар'єрний ріст військовослужбовця в такому випадку залежить від підсумків оцінки професійної діяльності, конкурсного підходу до заміщення вищих посад, в результаті чого отримується якісний офіцерський склад. В арміях таких країн вибудована чітка система зовнішніх мотивів, що спонукають до служби за контрактом та бажанням робити кар'єру військового.

* * *

Таким чином, вся історія розвитку Збройних Сил України є історією подолання пострадянських підходів до управління військовим персоналом й спроб вибудувати систему кар'єрного зростання військовослужбовців відповідно до стандартів НАТО. В 1991 – 2023 роках формування військової служби в рамках ЗСУ як одного з різновидів соціальних ліфтів відбувалося згідно законодавчих та нормативно-правових актів України, якими затверджувалися відповідні Концепції та Програми реформування і розвитку Збройних сил України.

Протягом 1991 – 2014 років значною проблемою для побудови ефективної моделі управління кар'єрою військовослужбовців було питання відсутності позитивної мотивації для вступу на військову службу. Відсутність сталої політики з боку держави щодо соціально-економічного забезпечення військовослужбовців, поліпшення їх житлово-побутових умов, належного медичного обслуговування обумовила значний відтік кадрів з лав Збройних Сил України в 90-ті роки ХХ століття й в найближче десятиліття. Саме тому в цей період військова служба майже не розглядалася громадянами України в якості одного з варіантів соціальних ліфтів. Ситуація з розбудовою військової служби значно покращилася з 2014 року, а особливо з 2022 року, коли російська агресія змусила державу змінити свої підходи до соціально-економічного забезпечення

військовослужбовців. Головними проблемами розбудови системи кар'єрного зростання в рамках ЗСУ є значний рівень суб'єктивізму під час прийняття командирами кадрових рішень стосовно підлеглих, низький рівень виконавчої дисципліни недостатня професійна підготовка.

Майже протягом всіх років існування ЗСУ прикладом для наслідування реформування підходів до управління кар'єрного зростання військовослужбовців виступають країни-члени НАТО, де вибудована прозора система кар'єрного зростання військовослужбовців, що будується на незалежному та об'єктивному оцінювання та атестування персоналу для військових організаційних структур. В арміях західних країн акцентується увага на тому, що тільки висококваліфіковані та мотивовані військовослужбовці мають змогу перетворити виділені фінанси у військові спроможності безпекового та оборонного секторів. Саме тому у збройних силах західних країн діє конкурсний підхід до розподілу посад на основі рівних можливостей та запроваджені єдині стандартів при просуванні по службі на основі відповідності кваліфікації. При цьому слід враховувати, що досвід побудови моделей кар'єрного зростання військовослужбовців НАТО потребує певної адаптації до особливостей службово-бойової діяльності ЗСУ.

РОЗДІЛ 3

ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ЛІФТІВ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

3.1. Емпірична база дослідження функціонування соціальних ліфтів

В основу написання данного дослідження був покладений так званий метод глибинного інтерв'ю, тобто «...метод збору соціологічної інформації, що полягає у розгорнутій, вільній, неструктурованій бесіді дослідника та респондента» [27, с. 61]. Для роботи були використані інтерв'ю, зібрані Юрієм Лапаєм й опубліковані у 2019 році на сторінках щотижневого ілюстрованого суспільно-політичного українськомовного журналу «Український тиждень». В опитуванні взяли участь 7 військовослужбовців, які завершили чи продовжують військову службу. Респонденти мали дати відповідь на низку запитань. По-перше, наскільки українську армію можливо розглядати в якості соціального ліфту. По-друге, чи знають респонденти державні програми адаптації до мирного життя та навчання для тих військових, що звільнилися з військової служби, й чи пропонували їм такі програми. По-третє, чи поліпшилися умови служби у війську. Також респонденти повинні були назвати причини звільнення з лав ЗСУ. По-четверте, опитані мали вказати можливі напрямки реформування в Збройних Силах України. По-п'яте, респонденти повинні були висловити свою позицію щодо потреби боротьби з так званими старими кадрами, що є носіями радянських підходів в управлінні військовим персоналом.

Варто, зауважити, що хоча глибинні (або поглиблені) інтерв'ю здаються спонтанними розмовами в очах респондентів, цей метод вимагає від дослідника здатності вести такі розмови [27, с. 61], через це інтерв'юер повинен мати доволі високу кваліфікацію. З одного боку, дослідник має володіти прийомами стимулювання вільної розмови, здатністю виявляти емпатію до співрозмовника, розвиненим емоційним інтелектом і навіть специфічними формами поведінки та невербальними реакціями. З іншого боку, таке тісне спілкування підвищує ризик того, що інформація, отримана самим дослідником, може бути несвідомо

спотворена, що мож виражатися, наприклад, як несвідоме бажання погодитися. [27, с. 61 – 62]. Під час підготовки низки глибинних інтерв'ю соціологи повинні розробити анкету або посібник з проведення інтерв'ю, щоб запобігти так званому «ефекту інтерв'юера» [27, с. 62]. Під час відбору респондентів для участі в глибинних інтерв'ю зазвичай використовуються такі методи: випадкова вибірка, квотна вибірка, вибірка «сніжна куля» (коли дослідник запитав одного з обраних респондентів, кого б він порекомендував як наступного респондента.), метод фільтраційного опитування [27, с. 62].

Також для написання даної роботи були використані результати загальнонаціонального опитування «Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян», яке проводилося 27 – 29 березня 2023 року [25]. Дослідження проведено на замовлення Незалежної антикорупційної комісії – НАКО, за підтримки «Українського ветеранського фонду» Міністерства у справах ветеранів України [25]. В основу методики дослідження лягло САТІ (Computer Assisted Telephone Interviewing), тобто телефонні інтерв'ю з використанням комп'ютера на основі випадкової вибірки номерів мобільних телефонів [25]. Метод САТІ дозволяє формувати вибірку телефонних номерів для кожного опитування, встановивши та контролюючи квоти вибірки, контролюючи процес інтерв'ю на кожному робочому місці, швидко отримуючи як остаточні, так і проміжні результати опитування. Вибіркова сукупність склала 2000 респондентів, помилка репрезентативності – не більше 2,2%. Аудиторія: 38 осіб, зокрема жінки-військовослужбовиці склала 17 осіб (2 фокус-групи, 5 глибинних інтерв'ю), чоловіки-військовослужбовці – 16 осіб (2 фокус-групи), військовослужбовці ЛГБТ – 5 осіб (1 жінка, 4 чоловіків).

Отже, до емпіричної бази дослідження увійшли матеріали, які були зібрані у ході глибинних інтерв'ю з колишніми чи чинними військовослужбовцями, а також через телефонні інтерв'ю з застосуванням комп'ютерної техніки на основі випадкової вибірки номерів мобільних телефонів. В першому випадку були використанні такі переваги глибинного інтерв'ю, як розкриття психологічної

мотивації громадян до військової служби, отримання інформації про переконання, відношення опитаних до обговорюваної проблеми. Залучення матеріалів, отриманих в ході телефонних інтерв'ю з використанням комп'ютерної техніки на основі випадкової вибірки номерів мобільних телефонів, було обумовлене потребою отримати дані від загальної сукупності населення на території України.

3.2. Результати опитування військовослужбовців щодо функціонування соціальних ліфтів у Збройних Силах України

Під час проведеного інтерв'ювання три респонденти дали ствердну відповідь про те, чи можна вважати Збройні Сили соціальним ліфтом. Розглянемо детальніше їх відповіді. За словами одного з респондентів, для солдата чи офіцера з села армія – це ліфт, але якщо людина з міста і ще має високий інтелектуальний рівень, то, швидше за все, все одно їй буде не просто [26]. Поступово така людина буде виведена з військової структури, тому що, на його думку, в армії не потрібна ініціативність, а навпаки там необхідні виконавці [26]. За його словами, військо нічого не зробила для їх збереження у своєму складі [26]. На погляд іншого респондента, сьогодні для «толкових» військових є можливість доволі стрімко піти на підвищення завдяки тим, хто звільняється [26]. Третій респондент висловився про те, що є багато прикладів успішної кар'єри в армії та за її межами [26]. Тому що армія – це не «в ешелон і на передок», це школа, дуже важка і серйозна [26]. Для нього служба у війську надає також можливість безкоштовно навчатися в цивільних університетах, можливість познайомитися з рішучими і патріотично налаштованими людьми, чогось у них навчитися [26].

Решта респондентів дала негативну чи скоріше негативну відповідь про те, чи можна вважати Збройні Сили соціальним ліфтом. На думку одного з них, система навчання в Збройних Силах побудована таким чином, що рівень освіти, отриманий солдатом, не потрібен в цивільному житті і якщо врахувати, що офіцер після звільнення влаштується таксистом, щонайбільше начальником

відділу безпеки, тому це соціальний ліфт, але нисхідний [26]. Один з учасників опитування вказав на низький відсоток участі колишніх військових в політичному житті та управлінні країною, підкресливши можливість завдяки військовій служби дещо покращити свої статки для мешканців сільської місцевості. Інший респондент вказує про те, що «...ЗСУ – це не соціальний ліфт, а радше лакмусовий папірець, тобто людина перевіряє себе, наскільки вона може виконувати складні завдання» [26].

Значна частка опитаних визнала свою обізнаність існуванням державних програм для підтримки військовослужбовців. Наприклад, один з солдатів зазначив, що сьогодні існує стільки різноманітних програм – від адаптації до перепідготовки, – за якими солдати не встигають [26]. Військовослужбовці активно застосовують їх для отримання додаткових знань, інтеграції до цивільного життя, а дехто просто отримує спеціалізовану психологічну допомогу [26]. Респондент підкреслив, що завдяки державній підтримці відомств, організацій та окремих громадян військові мають багато можливостей [26]. Сьогодні вони можуть отримати безкоштовну вищу освіту та отримати належну медичну допомогу в цивільних медичних закладах, вивчити іноземну мову чи безкоштовно зайнятися спортом [26]. Завдяки державі, яка заохочує установи, організації та окремих громадян, військові мають безліч можливостей. Сьогодні можна безплатно здобути вищу освіту й отримати належне медичне забезпечення в цивільних медзакладах, безплатно вивчити іноземну мову чи займатися спортом» [26].

Решта опитаних висловили доволі критичне ставлення до вказаних державних програм, відсутність у них системного підходу. Один з респондентів зазначив з цього приводу: «Знаю, але поверхово. На мою думку, вони не покращать знання з цивільного фаху, тому що за три місяці неможливо стати кваліфікованим економістом або айтішником. Мені особисто не пропонували курсів, але я й не бачу в них сенсу. Адже подальше стажування або працевлаштування ними не передбачено» [26].

На питання, чи покращилися умови служби і яка причина звільнення військових були отримані наступні відповіді. Певні респонденти відповіли, що одна з причин звільнення – «...відрив від родини на тривалий термін» [26]. Частина респондентів нарікала про те, що «частим явищем є виклик із відпустки» [26]. Інший військовослужбовець з цього приводу зазначив, що проблема кадрового потенціалу є, мабуть, найгострішою сьогодні в армії [26]. На його погляд, незважаючи на всі зміни, їх все-таки звільнили, тому що ті, хто 5 років брав участь у війні, втомилися від життя в такому режимі [26]. Зараз багато тренувань, тому часу на відпочинок при виходу до пункту постійної дислокації немає. Часто родини можуть не бачити батька чи чоловіка занадто тривалий час. На сьогоднішній день демобілізація з лав української армії декому може здаватися масовою, однак це не зовсім так. В період 2014 – 2017 років українські вояки не могли звільнитися з військової служби, тому що відбувалася мобілізація. На теперішній час, вже після внесення змін до чинного законодавства України стосовно військової служби, демобілізуються ті військові, які мають таке право. І таких за вказані роки значна чисельність. Однак це, зазвичайне перехідне явище. З плином часу лави Збройних Сил України поповнить новий офіцерський та рядовий склад. Щоб це відбулося на ринку праці України повинне бути не лише гідним, але й конкурентоздатним грошове забезпечення. При цьому в українському суспільстві має створюватися позитивний імідж шляхом рекламування військової служби через засоби радіомовлення та телебачення. Військовий підкреслив щодо необхідності боротьби з явищем радянщини. Як зазначив респондент, у війську Сполучених Штатів Америки паперової роботи значно більше, аніж у Збройних Силах України [26].

Відповідно до проведеного опитування одним з мотивів звільнення з військової служби стало невдоволення військовослужбовців ставленням до підлеглих керівництва. Респонденти при цьому зазначали про те, що проблема підбору кадрів на сьогодні є основною проблемою в українській армії. Один з опитаних сказав, що якщо рядовий військовий буде мати до себе гідне ставлення,

а не не розглядатиметься своїм керівництвом як «особовий склад», то це значно покращить становище вояків. Він додав, що зараз воїни – це «не забиті селяни», що повинні беззаперечно виконувати будь-які накази. На думку респондента, у кожного з них є свої мотиви, перспективи та гідність. При цьому у цивільному житті можна заробити ще менше, але обмежень не так вже й багато, і їх шанси досягти чогось наполегливістю та ініціативою значно підвищуються [26].

Більшість учасників висловили власне незадоволення грошовим забезпеченням під час військової служби. На думку респондентів, «...з урахуванням психічного та фізичного навантаження і ризику для життя це не гроші» [26]. Результати опитування вказують на те, що військовослужбовці доволі критично ставляться до результатів оборонної реформи в Україні. На їх думку, поліпшення умов військової служби є своєрідною мильною бульбашкою, що створюється в прес-центрах Міністерства оборони України та Генерального штабу. Вояки всіляко підкреслюють декларативний характер запропонованих реформ з поліпшення умов життя. На їх думку, насправді військової служби покращилися лише на 10%, решту основних речей військовослужбовці мають купувати самостійно [26]. Вояки вказують на те, що певний відтік кадрів з ЗСУ обумовлений «...не через гроші, а через ставлення до них» [26]. Опитування показало, що серед військовослужбовців побутує твердження про те, що вище військове командування вважає, що у солдат відсутня потреба у відпочинку та спілкуванні з родиною. Респонденти вказали на іншу причину звільнення з ЗСУ – нестачу «...особистого часу, вихідних, запланованої відпустки тощо» [26]. Вояки скаржаться на довгострокові поїздки до зон бойових дій та тривале перебування на полігонах без належних на те умов та спорядження. Вони додають, що на даний час у Збройних Силах відсутня будь-яка програма ефективного розвитку військових, «...ніхто не рахує коштів, вкладених у підготовку фахівця...» [26]. На думку військових, майже неможливо вступити до цивільних вищих навчальних закладів, бо безпосереднє вище військове командування буде вчиняти всілякі перешкоди, щоб цього не відбулося, аби всі залишалися на своїх місцях служби в лавах Збройних Сил України. Через це

вояки втрачають надію на будь-яку мотивацію для подальшого кар'єрного зростання та зміну професію поза межа військових частин. Таким чином, «молоді лейтенанти бачать безперспективність подальшої служби, чекають на закінчення свого першого контракту і йдуть» [26].

Один респондент вказав на істотне покращення матеріального забезпечення військовослужбовців. При цьому було зауважено на такі недоліки, як обмежене реформування системи армійського харчування [26]. На його думку, будівництво житла для військових відбувається в надзвичайно малому числі, чого, на жаль, недостатньо [26].

На питання про те, що, на вашу думку, варто було б змінити в сучасній українській армії отримані наступні відповіді. Військові підкреслювали наявність проблеми в системі ротації. Один з респондентів зазначив, не існує якогось особливого сенсу тримати примусово вояків в армії, в такому випадку краще їх відпускати, якщо дехто з них прагне змінити рід місце служби [26]. В такий спосіб можливо залишити людину в системі військової служби й не допустити її звільнення [26]. При цьому військовослужбовцям обов'язково варто надавати «можливість відпочити та вирішити свої побутові проблеми» [26]. Решта респондентів наголошували на необхідності реформування кадрових підходів за західними зразками. Один з опитаних підкреслив потребу запровадження в ЗСУ системи управління персоналом за моделлю держав-членів НАТО [26]. На його думку, під час призначення на посади комісією варто оцінювати фахові навички та робити висновок за результатами голосування. При цьому необхідно виключити залежність від особистих стосунків із начальником під час призначення [26]. Інші опитані підкреслюють важливість мотивації при наборі до військової служби. На думку одного з них, аби зробити з війська реальний соціальний ліфт, необхідна програма, за якою доступ до роботи в органах державної влади чи в інших відповідальних службах без військового квитка буде неможливий [26]. Таким чином, якщо у військових буде сформована чітка мотивація, то у підсумку країна отримає ініціативність та результат [26].

Частина респондентів у свої відповідях порушували питання про потребу боротися зі старими кадрами, які досі обіймають посади, але мають застаріле радянське мислення. Один з вояків зазначив: «Старих комуністичних начальників, які не змогли адаптуватися до нових умов, вигнати із ЗСУ, а на ключові посади ставити молодих та ініціативних із бойовим досвідом, тоді лежні совкові самі відпадутъ, бо для них будуть некомфортні умови. У навчальних закладах на ключових кафедрах та в командному складі люди мають бути тільки з військ. Різні "мазані" та "блатні" самі нічого не знають і навчити нормально не можуть» [26].

Результати цих опитування корелюються з результатами загальнонаціонального опитування «Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян» [25], яке проводилося 27 – 29 березня 2023 року. Більшість військових вказували на наступні проблеми:

– величезна бюрократія і хаос, навіть якщо ти приніс / принесла всі «бумажки», з'ясовується, що потрібно ще щось: «якби не волонтери, я б нічого не зміг так швидко оформити»; «це нереально – ганяти людину туди-сюди і вимагати якісь фантастичні речі: довідку з підрозділу, який, наприклад вже розформований»; «сплачуєш за послуги і за тебе все оформлюють – це найлегший шлях, бо витримати то нереально»; «а в мене все вийшло оформити швидко і без проблем з першого разу, але я добре підготувалася» [25];

– знущання над пораненими, особливо над важкими: «це нормально так ставитися до людей? А медичні комісії, в нього що за рік нога відросла?»; «а умови цих очікувань? Це дуже часто люди в поганому фізичному стані, їм на землі по 5 годин сидіти?» [25];

– робота цивільних структур та військових підрозділів (відділів кадрів), які взаємодіють з військовими, яким щось треба оформити: часто чинять перепони, вимагають документів, які важко або неможливо дістати, ганяють по колу від однієї установи до іншої, роблять все дуже повільно, не працюють у відповідний робочий час та інших [25].

Можливими шляхами вирішення вище зазначених проблем, на думку опитаних, є: електронний документообіг на кшталт ДІІ (про це говорили всі! учасники всіх груп та інтерв'ю без виключення): «досить вже тих папірців, зайшов в типу Дію і всі необхідні документи підтягнулися»; зменшення бюрократії і кількості папірців; змінення роботи медичних комісій та необхідності щорічно підтверджувати інвалідність (наприклад, при втраті кінцівок); узгодженість дій окремих структур, які відповідають за видачу довідок; наявність спеціального роз'яснення та супроводу для військових, щоб зробити цей процес швидшим і зрозумілішим; навчання персоналу, який відповідальний за довідки, роботі з військовими і відповідальному ставленню до своєї роботи [25].

Отже, результати проведеного інтерв'ювання дають змогу висвітлити проблему функціонування соціальних ліфтів у Збройних Силах України. Більшість респондентів підтвердила думку про те, що службу в Збройних Силах України все ж таки можна вважати прикладом висхідної соціальної мобільності. В ході опитування можна отримати певні відомості про внутрішні та зовнішні мотиви військової служби в Україні. При цьому значна частина респондентів вказала на наявність недоліків у просуванні по кадровій драбині під час військової служби.

3.3. Рекомендації щодо вдосконалення військової служби в Україні як одного з різновидів соціальних ліфтів

Проведене дослідження дозволяє дати певні рекомендації щодо поліпшення функціонування військової служби як одного з різновидів соціальних ліфтів в Україні, задля збільшення його привабливості серед всіх прошарків українського населення.

По-перше, одним з пріоритетних напрямків для Міністерства оборони України має стати розбудова системи якісної професійної підготовки військових кадрів. Ще 29 червня 1999 року у підсумку парламентських слухань «Реформування Збройних сил України. Політико-правові і соціально-економічні

аспекти» було вказано на те, що одним з головних напрямків в будівництві Збройних Сил України варто вважати поліпшення системи армійського менеджменту, покращення завчасної підготовки військових кадрів для роботи в модерних організаційно-штатних структурах, застосування новітніх та прогресивних моделей військового озброєння [45]. Однак не сприятлива соціально-економічна обстановка в Україні наприкінці 90-х років ХХ століття не дозволила втілити в життя дану постанову. Загалом з 1992 по 2011 роки, в Україні спостерігалось масове скорочення військових кафедр у закладах вищої освіти, зокрема, наприклад, в Україні у 1992 році існувало 73 військові кафедри, у 1993 році – 41, у 2005 році – 19 [46]. Тривалий час навчання на військових кафедрах було одним із засобів ухиляння від строкової служби військової служби. Відповідно до «Порядку проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 1 лютого 2012 р. № 48, головною ціллю здійснення підготовки військових виступає підбір для Збройних Сил України, інших законних воєнізованих формувань потрібного числа навчених військовій справі громадян «...для здійснення військового обов'язку в запасі, проходження військової служби за контрактом або за призовом осіб офіцерського складу...» [47]. В Україні підготовка до військової служби відбувається у військових навчальних підрозділах, зокрема у військових інститутах, на факультетах (кафедрах) військової підготовки, кафедрах медицини катастроф та військової медицини) закладів вищої освіти та у вищих військових навчальних закладах [47]. Станом на 2023 рік в Україні нараховується 57 закладів вищої освіти, на базі яких проводиться військова підготовка, зокрема в Запорізькій області до таких належать Запорізький державний медичний університет та Національний університет «Запорізька політехніка».

По-друге, органам державної влади варто зосередити свою увагу на підтримці позитивного іміджу Збройних Сил України. Водночас імідж будь-яких збройних формувань являє собою певну систему відносин між армією та суспільством, до основних складових належать офіційна державна політика у

сфері оборони та військового будівництва; функції, які виконує армія в країні та суспільстві; інформаційна політика та пропагандистська діяльність держави щодо популяризації служби у війську; корпоративна культура військовослужбовців; рекламна та PR діяльність військових структур; досвід спілкування представників громадянського суспільства з військовими структурами [48, с. 90]. Слід зважати на те, що образ збройних сил формується в масовій свідомості на основі уявлень про армію, зокрема структура цих уявлень складається з трьох елементів. Перший елемент формується з офіційних відомостей діяльності Збройних Сил як державного інституту; другий – з загальних уявлень про військово як соціальний організм; третій з щоденної інформації про конкретні військові групи та військовослужбовців, яка створюється на основі особистого досвіду громадян [48, с. 90]. Створений позитивний імідж Збройних Сил України обов'язково має відповідати фактичному (об'єктивному) стану воїнів, тому недотримання цього принципу може спричинити недовіру (скептицизм, критичне і навіть вороже ставлення) суспільства до військових структур [48, с. 91]. Громадянське суспільство завжди має можливість виявити ті чи інші неузгодженості, які можуть призвести до політичної напруги в суспільстві, падіння авторитету військової служби та погіршення морально-психічного стану воїнів. Подібні явища негативно вплинуть на боєготовність війська, що може спричинити нездатність країни протистояти сучасним викликам та загрозам [48, с. 91].

По-третє, державі варто надавати більше соціально-економічній підтримки військовослужбовцям. До 2014 року фінансування оборонного сектору продовжувало залишатися на незадовільному рівні. Так, наприклад, у 2008 році із запланованих 17,4 млрд. грн. витрат на оборону фактично було виділено лише 9,9 млрд. грн [48, с. 93]. До початку російської агресії з року в рік, за винятком 2002 року, законами України про Державний бюджет та іншими нормативно-правовими актами істотно обмежувалося або призупинялося надання соціальних гарантій і пільг військовослужбовцям, зокрема, гострою залишалася житлова проблема військовиків, тож, наприклад, на кінець 2008 року

квартирна черга серед військових становила 42,3 тисяч осіб [48, с. 93]. Ситуація значно покращилася з 2022 року. 28 лютого 2022 року Кабінет Міністрів України видав постанову від 28 лютого 2022 року № 168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану» [49]. Постанова встановлювала, що військовослужбовці ЗСУ та інших збройних формувань України, що безпосередньо приймають участь у бойових діях чи у здійсненні заходів, пов'язаних із забезпеченням оборони України через військову агресію російської федерації «...щомісяця виплачується додаткова винагорода у розмірі 100 000 гривень в розрахунку на місяць пропорційно часу участі у таких діях та заходах» [49]. Значного розголосу в Україні набув наказ Міністерства оборони від 25 січня 2023 року № 44, яким скасовувалася виплата 30 тисячної надбавки військовим, які не перебувають у зоні бойових дій. Значного суспільного розголосу набула розробка проєкту Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо окремих питань пов'язаних із проходженням військової служби під час дії воєнного стану» [50].

По-четверте, ефективне функціонування будь-якого соціального ліфту не можливе без подолання корупційних явищ у суспільстві. За даними міжнародної антикорупційної організації «Трансперенсі Інтернешнл» (Transparency International) у 2022 році Україна отримала 33 бали за стобальною шкалою в Індексі сприйняття корупції, посівши 116 місце зі 180 держав [51]. На такому ж самому рівні знаходяться Алжир, Ангола, Замбія, Монголія, Сальвадор та Філіппіни, які теж отримали 33 балів [51]. 32 бали мають такі держави, як Домініканська Республіка, Кенія та Нігер, 34 – Боснія і Герцеговина, Гамбія, Індонезія, Малаві, Непал, Сьєрра-Леоне [51]. При цьому лідери та аутсайтери Індексу сприйняття корупції у 2022 році залишилися незмінними. Перші місця у списку посідають Данія (90 балів), Нова Зеландія (87 балів), Фінляндія (87 балів), останні – Сомалі (12 балів), Південний Судан (13 балів), Сирія (13 балів) [51]. При цьому «...зростання України в останні роки могло бути значно помітнішим, а ефект від боротьби з корупцією – відчутнішим, зокрема якби

конкурс з обрання керівника САП не затягувався, а закінчився, як і мав, у 2021 році, коли вже було відоме ім'я переможця, антикорупційні розслідування активізувалися б раніше; якби парламент не затягнув прийняття Антикорупційної стратегії на 2 роки, Україна значно раніше отримала б чіткий план дій у боротьбі з корупцією» [51]. Як бачимо, українське суспільство має постійний запит на жорсткі заходи по боротьбі з корупцією.

По-п'яте, розбудова військової служби як різновиду соціальних ліфтів в Україні не можлива без створення прозорого механізму кар'єрного зростання, що базується на принципах кадрового менеджменту. А. А. Ємцов, Н. С. Агаєва, Г. В. Шпанчук, І. І. Смірнов вказують на те, що «на сьогодні у Збройних Силах України управління кар'єрою військовослужбовців та просування по службі здійснюється за результатами їх діяльності на посаді на підставі різних видів оцінювання (щорічне, незалежне, комплексне), що відрізняється від заходів управління кар'єрою у державах – членах НАТО» [42]. Крім того, «необхідність реформування військової кадрової політики обумовлена накопиченням низки проблемних питань, ключовими з яких є наявність тенденції щодо скорочення кількості громадян з належними особистими морально-діловими та професійними якостями, які бажають проходити військову службу за контрактом, а також відтік певної кількості кваліфікованих і досвідчених військовослужбовців унаслідок відсутності у них бажання тривалого проходження військової служби за контрактом» [42]. В Україні існує невідкладна потреба зміни методологічних підходів до організації процесу і функціонування сучасної системи кадрового менеджменту в Збройних Силах України, яка буде полягати у визначенні «...переліку професійно важливих якостей на кожному окрему посаду, розроблення нових Паспортів посад з урахуванням особистісних якостей кандидатів на просування по службі, визначення нової системи грошового забезпечення військовослужбовців і визнання атестування головним принципом управління кар'єрою за військовими званнями» [42]. В такий спосіб одним з варіантів впровадження соціальних ліфтів в Збройних силах України є визначення схем

професійно-кваліфікаційного просування, тобто усталених можливостей змін посади та обов'язків для різних професійних груп працівників, що мають часову вимірність та освітньо-кваліфікаційні вимоги [51]. Подібні схеми повинні бути типові для окремих професійних груп і посад та індивідуальні – розроблені конкретно під кожного працівника [51].

Отже, запропоновані рекомендації можуть дозволити дещо активізувати функціонування соціальних ліфтів у Збройних Силах України. Лише комплексне реформування оборонного сектору та системний підхід до запровадження прозорих механізмів кар'єрного зростання військовослужбовців сприятиме поліпшенню висхідної соціальної мобільності в армійському середовищі. Одним з шляхів покращення показників висхідної соціальної мобільності є застосування у Збройних Силах України схем професійно-кваліфікаційного просування та чітких критеріїв зміни соціального статусу військовослужбовців.

* * *

Проведення дослідження функціонування соціальних ліфтів в Збройних Силах України в умовах сучасної російсько-української війни базувалося на застосуванні таких соціологічних методів збору соціологічної інформації, як метод глибинного інтерв'ю та методу телефонного інтерв'ю з використанням на основі вибіркової вибірки мобільних телефонних номерів.

Зібрана емпірична база дослідження підтвердила запропоновану гіпотезу про недостатню функціональну спроможність соціальних ліфтів в Збройних силах України, які не можуть забезпечити вертикальну мобільність всім бажаючим громадянам. Більшість респондентів підтримала думку про необхідність продовження реформування оборонного сектору України. На думку опитаних, особливої уваги вимагає створення прозорої системи просування щаблями кадрового зростання в ЗСУ.

Можливими напрямками покращення функціонування соціальних ліфтів у Збройних Силах України є, по-перше, розбудова системи якісної професійної підготовки армійських кадрів; по-друге, підтримка позитивного іміджу ЗСУ;

по-третє, державі варто надавати більше соціально-економічної підтримки діючим чи колишнім військовослужбовцям; по-четверте, системне подолання корупції в українському суспільстві, без чого не можливий розвиток будь-якого соціального суспільства; по-п'яте, впровадження принципів кадрового менеджменту.

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши предметне поле дослідження, в роботі уточнено наступні дефініції: «соціальний ліфт», «військовослужбовці», «військова служба», «комбатанти», «війна», «кар'єра», «кадровий менеджмент», «оборонний менеджмент», «персонал», «персонал Збройних Сил України», «підготовка кадрів», «підготовка персоналу Збройних Сил України», «система кадрового менеджменту». Поняття «соціального ліфта» характеризує зміни соціального статусу та місце перебування окремої людини в суспільстві. Традиційним різновидом соціальних ліфтів виступає саме армія. Збройна агресія російської федерація підкреслила важливість існування цього суспільного інституту в Україні. Збройні Сили України не лише забезпечують оборону нашої держави, захист її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності, але й здатні підтримувати висхідну соціальну мобільність наших громадян, що особливо так актуально в умовах значного зростання престижності військової служби.

З'ясовано, що до сьогодні в науковому середовищі відсутній єдиний підхід до визначення терміну «соціальний ліфт». Більшість вчених розглядає феномен соціальних ліфтів у тісному взаємозв'язку з соціальною мобільністю, тобто процес зміни індивідом або соціальною групою свого місця в системі соціальної стратифікації. Водночас майже всі дослідники підкреслюють таку властивість соціальних ліфтів, як забезпечення висхідного руху між нижчими і вищими прошарками населення. При цьому поняття «соціальна мобільність» і «соціальний ліфт» не є синоніми. Соціальна мобільність – явище, якість і ресурс індивіда, результат соціальної діяльності індивіда, критерій оцінювання його соціальної діяльності, активності як у висхідному, так і у низхідному напрямку. Соціальний ліфт – всього лише механізм соціальної мобільності, що заохочує конкуренцію індивідів і забезпечує мобільному індивіду висхідний напрямок руху.

Встановлено, що за період існування незалежної України розвиток феномену військової служби як одного з різновидів соціальних ліфтів проходив

згідно з законодавчими та нормативно-правовими актами України, якими затверджувалися відповідні Концепції та Програми реформування і розвитку Збройних Сил України. Після початку російської агресії у 2014 році реформування оборонного сектору України, зокрема системи кадрового зростання в рамках ЗСУ, був націлений на інтеграцію в європейський та євроатлантичний безпековий простір, досягнення взаємосумісності її армійських структур зі збройними силами країн-членів НАТО. Однак відсутність ефективних механізмів утримання на військовій службі, конкретного бачення кожним військовослужбовцем перспектив свого кар'єрного росту і професійного розвитку, недостатній рівень соціально-правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей не сприяють досягненню високої мотивації у громадян щодо вступу на військову службу за контрактом та тривалого її проходження, негативно впливають на функціонування військової служби як різновиду соціального ліфту.

Дослідження показало, що у нинішніх умовах російсько-української війни на кар'єрне зростання військовослужбовців впливають об'єктивні (соціально-економічні чинники) та суб'єктивні фактори (діяльнісно-орієнтовані чинники та мотиви професійного вдосконалення). Водночас мотиваційна готовність громадян України до військової служби є доволі складною системою мотивів, причому до головних мотивів вступу на військову службу є патріотизм, самореалізація, отримання визнання, прагнення вирішити особисті проблеми. Необхідно розрізняти прагматичну мотивацію (пошук робочого місця на ринку праці, дотримання умов контракту, прагнення забезпечити хорошу пенсію) та інституційну (патріотизм, прагнення бути корисним, пошук емоційних контактів, самовираження). Очевидно, що особи, які є носіями інституційних мотивів до військової служби налаштовані на більш тривалий термін воєнної служби.

Визначено, що базовою побудови військової кар'єри в провідних країн НАТО є наявність чіткої системи професійного підбору, атестування та ротації офіцерського складу, упровадження механізму прогнозованого їх просування по

службі. Соціальні ліфти в збройних силах країн-членів НАТО вибудовані на принципах прозорості, відкритості, справедливості, рівності. Кар'єрний ріст військовослужбовця в такому випадку залежить від результатів оцінювання службової діяльності, здійснення призначення на посади на конкурсній основі, в результаті чого отримується якісний офіцерський склад. В арміях таких країн вибудована чітка система зовнішніх мотивів, що спонукають до служби за контрактом та бажанням робити кар'єру військового.

В основу емпіричної бази дослідження були покладені матеріали, зібрані у ході глибинних інтерв'ю з колишніми чи чинними військовослужбовців, а також через телефонні інтерв'ю з використанням комп'ютера на основі випадкової вибірки мобільних телефонних номерів. В першому випадку були використанні такі переваги глибинного інтерв'ю, як розкриття психологічної мотивації громадян до військової служби, отримання інформації про переконання, ставлення респондентів до обговорюваної проблеми. Залучення матеріалів, отриманих у ході телефонних інтерв'ю з використанням комп'ютера на основі випадкової вибірки мобільних телефонних номерів, було обумовлене потребою отримати дані від загальної сукупності населення на території України.

Результати проведеного інтерв'ювання дають змогу висвітлити проблему функціонування соціальних ліфтів у Збройних Силах України. Більшість респондентів підтвердила думку про те, що службу у Збройних Силах України все ж таки можна вважати прикладом висхідної соціальної мобільності. В ході аналізу матеріалів опитування було отримано певну інформацію про внутрішні та зовнішні мотиви військової служби в Україні.

Проведене дослідження дозволяє дати рекомендації щодо поліпшення функціонування військової служби як одного з різновидів соціальних ліфтів в Україні, задля поліпшення його привабливості серед всіх прошарків українського населення. По-перше, одним з пріоритетних напрямків для Міністерства оборони України має стати розбудова системи якісної професійної підготовки військових кадрів. По-друге, органам державної влади варто зосередити свою увагу на підтримці позитивного іміджу Збройних Сил України.

По-третє, державі варто надавати більше соціально-економічної підтримки військовослужбовцям. По-четверте, ефективне функціонування будь-якого соціального ліфту не можливе без подолання корупційних явищ у суспільстві. По-п'яте, розбудова військової служби як різновиду соціальних ліфтів в Україні має супроводжуватися створенням прозорого механізму кар'єрного зростання, що базується на принципах кадрового менеджменту. Запропоновані рекомендації повинні дозволити дещо активізувати функціонування соціальних ліфтів у Збройних Силах України. Лише комплексне реформування оборонного сектору та системний підхід до запровадження прозорих механізмів кар'єрного зростання військовослужбовців сприятиме поліпшенню висхідної соціальної мобільності в армійському середовищі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Sorokin P. Social and cultural mobility. URL: https://ia804704.us.archive.org/13/items/in.ernet.dli.2015.275737/2015.275737.Social-And_text.pdf. (дата звернення: 15.07.2023).
2. Коваліско Н. В., Сенюра О. В. Специфіка й механізми функціонування соціальних ліфтів у сучасному суспільстві. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2015. Вип. 6. С. 79-82. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprfc_2015_6_21 (дата звернення: 15.07.2023).
3. Соціальна енциклопедія / редкол.: В. Г. Городяненко (уклад); В. І. Термко (кер. видавн. проекту) та ін. Київ : Академвидав, 2008. 456 с.
4. Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
5. Словник соціологічних і політологічних термінів : довідк. вид. / уклад.: В. І. Астахова, В. І. Даніленко, А. І. Панов та ін. Київ : Вища школа, 1993. 141с.
6. Castells M. The Information Age: Economy, Society and Culture: The Rise of the Network Society. URL: https://deterritorialinvestigations.files.wordpress.com/2015/03/manuel_castells_the_rise_of_the_network_societybookfi-org.pdf. (дата звернення: 16.07.2023).
7. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992р. № 2233-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення: 17.07.2023).
8. Додатковий протокол до Женевських конвенцій від 12 серпня 1949 року, що стосується захисту жертв міжнародних збройних конфліктів (Протокол I), від 8 червня 1977 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_199#Text (дата звернення: 18.07.2023).
9. Дмитрієв А. І., Репецький В. М. Комбатанти. *Юридична енциклопедія*. URL: <https://leksika.com.ua/16620607/legal/kombatanti> (дата звернення: 19.07.2023).
10. Війна. *Політологічна енциклопедія. Кн. 1. Навчальний посібник для вищих навчальних закладів*. Умань, 2016. С. 475–478. URL:

https://archive.org/details/politolohichna5op/Politolohichna1_A_V/page/474/mode/2up?view=theater (дата звернення: 19.07.2023).

11. Бехруз Х. Н. Поняття війни у міжнародному праві: проблеми концептуалізації. URL: http://www.lsej.org.ua/2_2023/132.pdf (дата звернення: 20.07.2023).

12. Європейська конвенція з прав людини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 20.07.2023).

13. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32310612.pdf> (дата звернення: 21.07.2023).

14. Біскуп В. С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позиції суспільно-гуманітарних дисциплін. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/7983/1/Біскуп%20В.С..pdf> (дата звернення: 22.07.2023).

15. Концепція військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2025 року. URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2021/280_nm.PDF (дата звернення: 23.07.2023).

16. Білецький О. В., Дороніна О. А. Трансформація підходів до формування кадрової політики як складової ефективного оборонного менеджменту. URL: [http://www.evd-journal.org/download/2020/2\(60\)/22-Biletskyi.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2020/2(60)/22-Biletskyi.pdf) (дата звернення: 24.07.2023).

17. Словник «Військових термінів та скорочень (аббревіатур)» (2020). URL: <https://sprotyvg7.com.ua/wp-content/uploads/2022/04/ВКП-1-0001.01-Словник-військових-термінів-та-скорочень.pdf> (дата звернення: 25.07.2023).

18. Погорілий О. І. Соціологічна думка ХХ століття: Навч. посібник. Київ: Либідь, 1996. 224 с.

19. Giddens A. Sociology. Cambridge: Polity Press, 2001. 750 p.

20. Федурова О. М. Теорії соціального статусу: пізнавальні можливості і ослідицькі стратегії. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/46589437.pdf> (дата звернення: 27.07.2023).

21. Процеси соціальної мобільності в сучасному українському суспільстві: кол. моногр. / [Балакірева О.М., Серета Ю.В., Дмитрук Д.А. та ін.] ; за ред. канд. соціол. наук О. М. Балакіревої ; НАН України, ДУ "Ін-т екон. та прогнозув. НАН України". К., 2014. 288 с.

22. Оксамитна С. М. Структурна зумовленість міжгенераційної соціальної мобільності: дис. ... д-ра соціол. наук: 22.00.03. Київ, 2012. 377 с.

23. Завацький Ю. Соціально-психологічна специфіка соціальної мобільності особистості в період криз. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/po/article/download/5133/5580/> (дата звернення: 24.07.2023).

24. Macionis J. Sociology. Prentice Hall, 2001. 701 p.

25. Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. Результати комплексного дослідження березень-квітень 2023. URL: <https://veteranfund.com.ua/analytics/social-group-discr/> (дата звернення: 24.07.2023).

26. Лапаєв Ю. Життя поза камуфляжем. URL: <https://tyzhden.ua/zhyttia-roza-kamufliazhem/> (дата звернення: 24.07.2023).

27. Соціологічне забезпечення управлінської діяльності: навч. посіб. для здоб. ступ. бакалавра спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: Мельниченко А. А., Іщенко А. М., Акімова О. А. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 116 с. (дата звернення: 24.07.2023).

28. Остащенко Т. М., Жаховський В. О., Лівінський В. Г., Швець А. В. Історичні аспекти формування та розвитку системи медичного забезпечення Збройних сил України. URL: [244-Article%20Text-299-1-10-20220117.pdf](https://www.researchgate.net/publication/364444444-20220117). (дата звернення: 24.07.2023).

29. Про Концепцію переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями контрактної служби на період до 2015 року: Указ Президента України від 7 квітня 2001 р. №239/2001. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2392001-528> (дата звернення: 24.07.2023).

30. Красота І., Тракалюк О., Штанько В. Досвід реформування системи кадрового менеджменту у Збройних Силах України. URL: http://irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/VKNU (дата звернення: 24.07.2023).

31. Головей В. Реформування Збройних Сил як пріоритетне завдання для забезпечення національної безпеки України в умовах збройого конфлікту. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/22438/1/РЕФОРМУВАННЯ%20ЗБРОЙНИХ%20СИЛ.pdf> (дата звернення: 24.07.2023).

32. Капелюшний С. А. Державне регулювання системи професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України : дис... канд. наук з держ. управління : 25.00.05 / Національний університет цивільного захисту України. Харків, 2020. 185 с.

33. Концепцію військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2025 року. URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2021/280_nm.PDF (дата звернення: 24.07.2023).

34. Концепція розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0044322-22#Text> (дата звернення: 26.07.2023).

35. Єні О. Військова служба в Україні та Італії: порівняльне дослідження окремих аспектів. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2019. № 2. С. 28–43. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnapu_2019_2_5 (дата звернення: 27.07.2023).

36. Калагін Ю. А. Фемінізація збройних сил. URL: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2006/10/7-12__no-5__vol-16__2006__UKR.pdf (дата звернення: 27.07.2023).

37. Храбан Т., Вигівська О. Інтеграція жінок у збройні сили як виклик престижу військової професії. URL: <https://grani.org.ua/index.php/journal/article/view/1713/1686> (дата звернення: 27.07.2023).

38. Шебанова В. І., Нікетенко Г. О. Особливості мотивації військовослужбовців до військово-професійної діяльності. URL: <https://www.insight.journal.kspu.edu/index.php/insight/article/download/22/21> (дата звернення: 27.07.2023).

39. Калиняк О. Т., Прихід М. С. (Де)мотиваційні аспекти військової служби за контрактом в умовах воєнного конфлікту в сучасній Україні. URL: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/sociology/article/download/10810/10953> (дата звернення: 28.07.2023).

40. Шпанчук Г. В. Аналіз систем кадрового менеджменту армій провідних країн світу щодо управління кар'єрою військовослужбовців. *Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України ім. І. Черняхівського*. 2015. № 1. С. 122-126. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpvcvsd_2015_1_21 (дата звернення: 28.07.2023).

41. Методичні рекомендації з порядку організації і проведення атестування військовослужбовців Збройних Сил України Затверджені директором Департаменту кадрової політики Міністерства оборони України від 11.09.2009 № 8426 (зі змінами від 26.01.2010 № 593, від 05.10.2010. № 9506, від 14.05.2013 № 4070, від 19.07.2013 № 226/НМЦ/2889, від 26.01.2016 №226/НМЦ/5). URL: https://www.mil.gov.ua/content/dkp/mrk%20_01_2016.pdf (дата звернення: 28.07.2023).

42. Ємцов А. А., Агаєва Н. С., Шпанчук Г. В., Смірнов І. І. Управління кар'єрою військовослужбовців за військовими званнями – наближення до стандартів НАТО. *Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних*

досліджень Національного університету оборони України ім. І. Черняховського. 2022. № 1. С. 78-85. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znprcvsd_2022_1_13 (дата звернення: 28.07.2023).

43. Field Manual (Настанова, надалі FM) 6-22 (FM 22-100). Військовелідерство. Компетентність, впевненість, гнучкість. ЖОВТЕНЬ 2006. URL: <https://sprotyvg7.com.ua/wp-content/uploads/2023/05/FM-6-22.-%D0%9B%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE.pdf> (дата звернення: 28.07.2023).

44. Гозуватенко Г. Удосконалення системи підготовки та кар'єрного зростання військовослужбовців Збройних сил України з урахуванням досвіду провідних країн світу. *Схід*. 2016. № 6. С. 56–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Skhid_2016_6_10 (дата звернення: 28.07.2023).

45. Про схвалення рекомендацій парламентських слухань з питань реформування Збройних Сил України: Постанова Верховної Ради України від 14 .07.1999 р. № 931-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/931-14#Text> (дата звернення: 28.07.2023).

46. Шаталова О. Г., Бараш, Ю. Н. Розвиток системи вищої військової освіти України. URL: https://www.libr.dp.ua/text/sp_2008_3_24.pdf (дата звернення: 28.07.2023).

47. Порядок проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/48-2012-%D0%BF#Text> (дата звернення: 28.07.2023).

48. Данилов В. Особливості формування іміджу Збройних Сил України *Політичний менеджмент*. 2009. № 5(38). С. 88–95.

49. Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2022 р. № 168. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 28.07.2023).

50. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо окремих питань пов'язаних із проходженням військової служби під час дії воєнного стану: Проект Закону від 28.06.2023 р. № 3161-IX. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/42005> (дата звернення: 28.07.2023).

51. Маятник боротьби з корупцією в Україні: крок вперед після кроку назад. URL: <https://cpi.ti-ukraine.org/> (дата звернення: 28.07.2023).

ДОДАТКИ

Додаток А

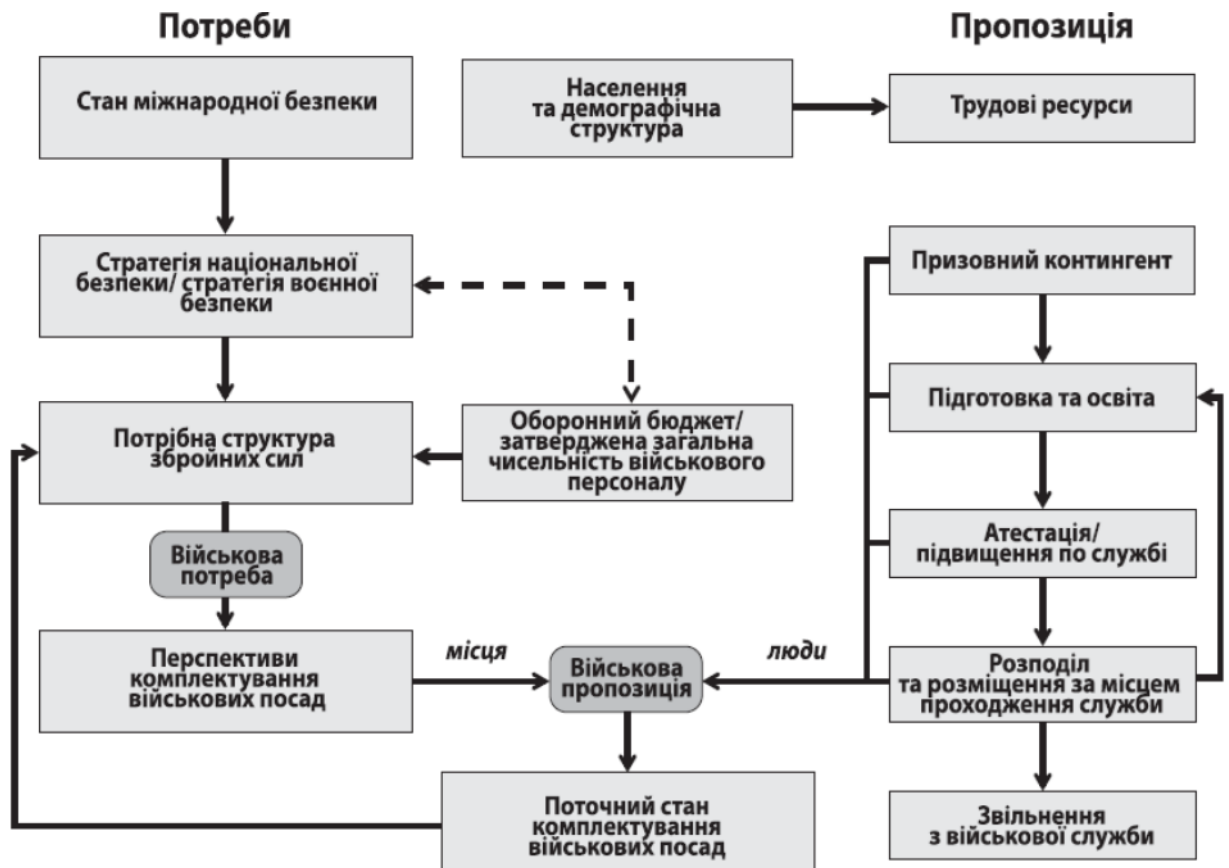
Таблиця: Результати факторного навантаження узагальнених мотивів вступу
військовослужбовців на службу [46]

Результати факторного навантаження узагальнених мотивів вступу військовослужбовців на службу		
№	Показник	Факторне навантаження
Мотивація до самореалізації		
1	Прагнення збільшити свій соціальний статус	0,844
2	Прагнення подальшого підвищення по службі	0,658
3	Прагнення відповідати вимогам соціального оточення	0,509
4	Потреба в реалізації цілей	0,665
5	Потреба в самоствердженні	0,598
6	Потреба сформувати чоловічі риси характеру	0,571
Сумарна дисперсія		17%
Мотив «Прагнення до поваги та самоповаги»		
1	Прагнення до матеріального забезпечення	0,492
2	Прагнення до фізичної досконалості	0,675
3	Прагнення отримати соціальне визнання	0,775
4	Прагнення отримати визнання у сім'ї	0,607
5	Прагнення покращити власне життя	0,708
Сумарна дисперсія		16,5 %
Мотив «Прояву патріотичності»		
1	Прагнення захищати Батьківщину	0,678
2	Потреба виконати свій громадянський обов'язок	0,846
3	Прагнення захищати інтереси своєї країни	0,775
Сумарна дисперсія		15 %
Мотив «Вирішення особистих проблем»		
1	Уникнення неприємностей	0,727
2	Прагнення до задоволення первинних базових потреб	0,763
3	Прагнення відповідати сімейним вимогам	0,522
4	Прагнення до матеріального забезпечення	0,413
Сумарна дисперсія		11 %

Схема: Групи загальних критеріїв оцінювання офіцерського складу в Збройних силах України [50]



Схема: Типовий алгоритм реалізації системи кадрового менеджменту збройних сил НАТО [38]



Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ

Я, Тішин Олександр Володимирович, студент II курсу магістратури, денної форми навчання, факультету соціології та управління, спеціальність 054 «Соціологія», адреса електронної пошти: tishin1871@gmail.com:

- підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Військова служба як соціальний ліфт в умовах сучасної україно-російської війни» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений;

- заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

- згоден на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

05.12.2023

О.В. Тішин

Науковий керівник,
доцент, д.філос.н.,
професор кафедри соціології

05.12.2023

В.О. Скворець