

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ
ДЕНЕЖНОГО ДОВОЛЬСТВИЯ КУРСАНТОВ
ВОЕННЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ
В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ИХ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Большакова А. В., Басан А. В., Штань А. А.

Белорусский национальный технический университет

Аннотация. В статье раскрыта имеющаяся система денежного довольствия курсантов военных учебных заведений, приведены данные социологического опроса курсантов первого курса военно-технического факультета в Белорусском национальном техническом университете о степени влияния предложенных факторов на результаты их учебной деятельности, а также предложено дифференцирование размеров ежемесячной премии в зависимости от среднего балла экзаменационной сессии в целях повышения эффективности учебной деятельности курсантов военных учебных заведений.

Ключевые слова: военное учебное заведение, денежное довольствие, курсант, премирование, результаты экзаменационной сессии, социологический опрос, эффективность учебной деятельности.

В настоящее время проводятся социально-экономические мероприятия, которые предусматривают не только оптимизацию, но и создание нового образа Вооруженных Сил современного белорусского государства. Эти мероприятия предусматривают не только подготовку высококвалифицированных специалистов военного профиля, способных полностью реализовать свой потенциал и быть всегда готовыми к исполнению воинского долга, но и улучшение мотивационной сферы военнослужащих и системы их цен-

ностей. При подготовке курсантов военных учебных заведений, как будущей составляющей офицерского корпуса Республики Беларусь, важно формирование у них учебно-профессиональной мотивации, которая включает в себя потребностно-мотивационные и ценностно-целевые компоненты.

Основным средством материального стимулирования курсантов военных учебных заведений на сегодняшний день является их денежное довольствие. В целом денежное довольствие военнослужащих Вооруженных Сил зависит от занимаемой должности, воинского звания, квалификации, продолжительности и условий военной службы, качества и результатов служебной деятельности, особенностей воинского труда, служебного и правового положения.

Денежное довольствие курсантов, которые не проходили непосредственно перед зачислением в военное учебное заведение военную службу по контракту, представлено окладом по воинскому званию, должностным окладом, надбавкой за выслугу лет (которая выплачивается со второго семестра обучения, когда выслуга лет достигает 6 месяцев), курсантской должностной надбавкой (в случае назначения на должность командира отделения, заместителя командира взвода или старшины подразделения) и ежемесячной премией. На денежное довольствие таких курсантов влияют результаты их учебной деятельности, так как сдача сессии на отметки не ниже «7» увеличивает размер должностного оклада на 25 %, а на отметки не ниже «9» – на 50 %, что также увеличивает размеры других выплат, рассчитываемых исходя из должностного оклада: надбавки за выслугу лет, ежемесячной премии, единовременного пособия на оздоровление и материальной помощи [1]. Такая система денежного довольствия курсантов предусматривает их материальное стимулирование по результатам учебной деятельности.

В то же время денежное довольствие остальных курсантов (т. е. проходивших непосредственно перед зачислением в военное учебное заведение военную службу по контракту) не зависит от результатов учебной деятельно-

сти и на него влияет лишь воинское звание, последняя занимаемая до зачисления на обучение должность, выслуга лет и присвоенная классность.

Ежемесячное премирование военнослужащих носит обязательный характер и при отсутствии дисциплинарных взысканий не зависит от уровня качества исполнения служебных обязанностей. Размер денежного довольствия курсантов, независимо от прохождения ими до зачисления на обучение военной службы, может быть однократно уменьшен за счет снижения размера ежемесячной премии или ее лишения в связи с наложением дисциплинарных взысканий [2].

Таким образом, премия курсантов не является отражением качества их обучения, в то время как большинство словарей определяют премирование как форму материального поощрения сотрудников, а премию – как вознаграждение за добросовестное исполнение должностных обязанностей и выдающиеся результаты в служебной деятельности. Размер премии должен зависеть от личного трудового вклада работника, степени выполнения количественных и качественных показателей, степени напряженности и т. п. Более качественный, высокопроизводительный труд должен поощряться большим в количественном отношении вознаграждением.

Системой денежного довольствия военнослужащих предусмотрено дополнительное премирование за добросовестное исполнение должностных обязанностей и разовое премирование за особые отличия в воинской службе. Однако курсанты, не проходившие непосредственно перед зачислением в военное учебное заведение военную службу по контракту, права на дополнительную премию за добросовестное исполнение должностных обязанностей не имеют, а проходившие военную службу по контракту – получают ее, если не лишены ежемесячной премии. Критерием разового премирования за особые отличия в воинской службе учебная деятельность не является.

Следует отметить, что согласно заключаемому контракту о прохождении военной службы на период обучения в военном учебном заведении и по-

сле его окончания основной обязанностью курсанта является добросовестное освоение учебной программы в период обучения в военном учебном заведении.

Для достижения более эффективных и качественных результатов в любой деятельности необходимо наличие сильных и ярко выраженных мотивационных стимулов. Эти стимулы должны вызывать желание действовать лучше, уверенно преодолевая трудности и настойчиво продвигаясь к поставленным целям. Успешное обучение курсантов будет более вероятным, если у них будет не только положительное отношение к учебе, потребность в получении знаний, умений и навыков, но и более ярко выраженный материальный стимул для более полной отдачи и еще более ответственного обучения. Стремление совершенствовать систему стимулирования курсантов военных учебных заведений к повышению эффективности их учебной деятельности послужило основанием для проведения исследования степени зависимости успехов курсантов в учебе от существующих форм стимулирования и выработки новых предложений по совершенствованию системы стимулирования к более успешной учебной деятельности в военных учебных заведениях с более высокими показателями, к которым можно отнести отметки по результатам экзаменационной сессии.

В ходе исследования был проведен социологический опрос курсантов первого курса военно-технического факультета в Белорусском национальном техническом университете о степени влияния предложенных факторов на результаты учебной деятельности (далее – социологический опрос). Результаты социологического опроса представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Результаты социологического опроса

Из анализа ответов, полученных в ходе социологического опроса, следует, что имеющаяся система выплаты денежного довольствия по результатам экзаменационной сессии (повышение должностные окладов на 25 % при сдаче сессии на отметки не ниже «7» и на 50 % – при сдаче сессии на отметки не ниже «9») незначительно стимулирует их к более качественной учебе или никак на нее не влияет. Так ответило большинство опрошенных – 57,5 % курсантов. Следует отметить, что 5 % опрошенных посчитало, что данная система ухудшает качество их учебы, объяснив свой ответ тем, что получение отметки «6» и ниже перестает стимулировать к получению возможно более высоких баллов за следующие экзамены сессии.

В тоже время абсолютное большинство курсантов (86,25 % опрошенных) ответили, что в случае, если ежемесячное повышение денежного довольствия будет зависеть не от минимального, а от среднего балла по резуль-

татам экзаменационной сессии, то такая система денежного довольствия будет стимулировать их к более качественной учебе, в т. ч. 63,75 % курсантов считают, что степень стимулирования будет для них значительной.

Также подавляющее большинство курсантов (82,5 % курсантов) считают, что в случае, если система повышения денежного довольствия будет более дифференцирована (т. е. градация зависимости размера денежного довольствия будет шире), а сам размер денежного довольствия будет зависеть от среднего балла по итогам сессии (т. е. чем выше средний балл, тем выше денежное довольствие), то такая система денежного довольствия также будет стимулировать к более качественной учебе, причем для 60 % опрошенных – значительно.

Учитывая данные социологического опроса и значение премирования как формы поощрения по итогам результатов служебной деятельности, предлагается совершенствовать систему материального стимулирования курсантов к обучению путем дифференцирования размеров их текущей премии в зависимости от итогов экзаменационной сессии.

В ходе исследовательской работы был рассчитан примерный годовой фонд денежного довольствия курсантов всех четырех курсов батальона курсантов военно-технического факультета в Белорусском национальном техническом университете (далее – курсанты ВТФ). Были проведены расчеты по перераспределению в пределах данного фонда выплат курсантам ВТФ, показавшим различные результаты учебной деятельности (т. е. средний балл по итогам экзаменационной сессии) в течение двух семестров учебного года. Подобранные оптимальные размеры ежемесячной премии для большей дифференциации денежного довольствия курсантов в зависимости от среднего балла по результатам экзаменационной сессии представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Предлагаемое дифференцирование размеров ежемесячной премии в зависимости от среднего балла экзаменационной сессии

Средний балл	Размер премии (в % от оклада денежного содержания)
от 9 до 10	100 %
от 8 до 9	75 %
от 7 до 8	55 %
от 6 до 7	35 %
от 5 до 6	20 %
от 4 до 5	5 %

Согласно социологическому опросу 68,75 % курсантов ответили, что предлагаемое дифференцирование размера ежемесячного премирования в зависимости от среднего балла по результатам экзаменационной сессии будет стимулировать их к более качественной учебе. В частности 48,75 % курсантов считают, что степень стимулирования будет значительной.

Таким образом исходя из анализа ответов, полученных в ходе социологического опроса, предлагается определять размер текущей премии курсантов военных учебных заведений в зависимости от результатов экзаменационной сессии. Предлагаемое дифференцирование размеров ежемесячной премии в зависимости от среднего балла экзаменационной сессии по проведенным расчетам не должно увеличить примерный годовой фонд денежного довольствия курсантов, что исключает необходимость в дополнительных расходах бюджетных средств на такое стимулирование. Согласно данным социологического опроса предлагаемая система денежного довольствия курсантов военных учебных заведений будет стимулировать их к более эффективной учебной деятельности.

Литература

1. Положение о порядке прохождения военной службы : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 25 апр. 2005 г., № 186.
2. Инструкция о порядке заключения контракта о прохождении военной службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь : утв. постановлением Министерства обороны Респ. Беларусь, 11 мая 2011 г., № 15.
3. Инструкция о некоторых вопросах прохождения военной службы в Вооруженных Силах : утв. приказом Министра обороны Респ. Беларусь, 21 июня 2011 г., № 512.