

Истраживања као претпоставка доградње планске кадровске функције¹

Потпуковник мр *Бошко Надовеза*

У чланку аутор разматра проблем истраживања у кадровској области и тражи одговор на питање како исти конципирати и методолошки дефинисати да би добијени резултати омогућили одговарајући развој планирања кадра у Војсци Југославије. Проблематика је изложена кроз разматрање три основна питања, и то: (1) неопходност истраживања уз примену научних сазнања и одговарајуће теоријско-методолошке основе, (2) досадашња истраживања са наглашеним теоријским уопштавањем праксе и запостављањем прогностичке функције и (3) полидисциплинаран приступ истраживању у овој области чији би резултати обезбедили адекватан развој система планирања кадра у Војсци Југославије.

Све чешће се поставља питање *да ли су потребна истраживања у кадровској области, односно ако јесу, како да се конципирају и методолошки дефинишу* да би била у функцији општих захтева и осигурала доградњу планске функције према потребама. У ствари, треба одговорити на питање да ли се може обезбедити усмерени развој у сложеној и комплексној области каква је кадровска без адекватно постављене планске функције, која ће се дограђивати на основу резултата који произилазе из истраживања. Ако је такво истраживање неопходно, намеће се проблем утврђивања општих одредница и садржаја будућих истраживања, уз назнаку могућег развоја планске функције који ће из тога произићи.

Захтеви за бржим развојем свих области и сегмената војне делатности, посебно кадровске, која је једна од најзначајнијих, намећу потребу за сталним истраживањем кроз која ће се изнаћи нова решења и омогућити доградња важеће методологије и теоријских поставки. То је претпоставка даљег развоја сваке научне дисциплине и унапређења практичне делатности. За кадрологију² и кадровску функцију то је начин да се обезбеди већа примена научних сазнања и метода, превазиђе постојећи раскорак између теоријске спознаје и њене практичне примене и осавремени процес избора и одлучивања, који се неће ослањати само на интуицију и субјективне оцене појединаца. Тиме се повећава ефикасност кадровске функције у домену усмереног развоја и објектив-

¹ Пошто је аутор желео првенствено да постави и кроз расправу верификује основе концепције истраживања, као и да провери из тога изведени предлог могућег развоја планске функције, задржао се на нивоу општих решења, без презентовања конкретних методолошких поступака, метода и модела.

² Наука о закономерности развоја кадра.

ног избора кадра, обезбеђује основа за даља истраживања и бржи развој и осигурава развојни карактер планске функције. Даљи развој функције планирања кадра, с аспеката: (а) методолошких поступака и решења и (б) примене конкретних математичких метода и модела, могућ је само ако се кроз истраживања дође до одговарајуће научно фондиране методолошке основе с одговарајућим апликативним моделима. То захтева комплексно сагледавање целокупне кадровске области, идентификацију чинилаца и међуутицаја у кадровским кретањима (прилив, одлив, развој итд.), утврђивање законитости кадровских догађања и критичку анализу садашње научно-методолошке основе и праксе из које ће произићи могући правци доградње методологије планирања кадра. На основу тако постављеног проблема може се дефинисати предмет будућих истраживања која треба спровести у кадровској области.

Да кадровско истраживање није лак и једноставан посао показују бројни методолошки, организациони и математичко-исказни проблеми, за које се морају наћи конкретна решења. Пре свега, тешко је целовито сагледати основне импликације бројних чинилаца (организацијско-формацијски развој, концепцијска и доктринарна опредељења, научно-технолошки развој, законска и друга решења, амбиције појединаца и друго) који директно или индиректно, једноструко или вишеструко делују на једну или више кадровских варијабли, тако да се само кроз комплексно сагледавање њихове међузависности може утврдити објективно могући развој кадра. Неефикасност постојећих модела је, умногоме, последица дугогодишњег схватања о немогућности квантификовања кадровских величина и кретања, због чега је дошло до запостављања прогностичке функције и јачања теорије с наглашеном експликативношћу. У таквим условима, кадровски планови су се нашли на маргини планова развоја и нису афирмисани у складу са својим значајем а кадровске одлуке су, углавном, базиране на субјективним оценама појединаца.

Следећи проблем који усложњава истраживање условљен је динамичношћу и сложеностју кадровских међуутицаја у чијем средишту се налази човек, преко којег се преламају сва та догађања и који у све то уноси личне амбиције, жеље, па и емоције. Да би се у тако сложеној и осетљивој области створили услови за усмерени развој, који ће задовољити потребе службе и очекивања појединаца, морају се детаљно спознати законитости утицаја чинилаца и кретања што већег броја варијабли. Због сложености тог задатка потребно је квантификовати утицај чинилаца на кадар и научно-теоријски образложити модалитет и интензитет међусобног утицаја, и све то математички формулисати. Уз то, мора се узимати у обзир чињеница да се у средишту кадровских и осталих утицаја налази човек, с којим се не може експериментисати и који, у принципу, не би смео да се нађе „у вишку“ због нечијег површног сагледавања тог проблема. Систем развоја и обезбеђења кадра мора бити постављен тако да сваком појединцу буде јасно колике су и какве потребе службе и шта он у том систему може остварити ако задовољава постављене захтеве. Недозвољено је да појединац буде изненађен стављањем или скидањем са листе перспективних или пензионисањем.

Један од основних проблема од чијег разрешења зависи ефикасност планирања, јесте начин за остварење неопходне увезаности носилаца планирања (на свим нивоима) и разграничавања организацијских јединица ГШ и МО у планирању појединих сегмената јединственог процеса планирања кадра. Од ваљаности усвојених решења зависиће услови за израду комплексних смерница развоја, у којима ће кадровска компонента бити сагледана у функцији циљева и задатака развоја Војске Југославије, а која ће бити конзистентно полазиште за израду студија развоја родова и служби. Без тога студије носилаца планирања не могу бити целовити и научно засновани програми развоја с много квантитативних показатеља, у којима ће кадровска компонента бити доведена у везу с развојним циљевима. То је основна претпоставка за израду интегралних планова развоја којима би се остварила увезаност између плана организацијско-формацијске доградње и кадровског плана.

Основна карактеристика варијабли које се могу идентификовати у кадровским кретањима и стањима јесте учестала променљивост и стохастичност постојећих веза. Та чињеница, као и околност да се целокупан кадровски процес остварује уз утицај бројних непознаница, отежава научни приступ истраживању и примени математичких метода и модела. Отуда потреба да се кадровски проблеми целовито посматрају, идентификују све специфичности кадровских процеса и обезбеди примена научно-методолошких сазнања. Без тога, кадровско планирање неће моћи да се развија на жељени начин, нити ће моћи да задовољи будуће захтеве.

У савременим условима функционисања кадровског система, посебно у ситуацији када се усложњавају поступци доношења одлука, јављају се многи теоријски и практични проблеми који се не могу решавати без примене научних сазнања и метода. Отуда потреба да се целовито и комплексно сагледају проблеми у оквиру постојећих опредељења и ограничења, а што је могуће само кроз полидисциплинаран и адекватан научно-методолошки приступ. Тако сложен проблем може се истражити само кроз интегрално сагледавање система планирања кадра у оквиру плана развоја оружаних снага и кадровске политике. То значи да се у процесу планирања кадра морају уважавати основна опредељења, захтеви трупе, законска решења, резултати истраживања, одлуке, и све оно што утиче на кадар.

Осим наведеног, постоји проблем неизвесности, условљен укупним приликама у земљи и војно-политичком ситуацијом у свету, који отежава научно предвиђање услова у којима ће се развијати кадар. Због тога су планови понекад без довољно егзактних показатеља или много одступају од онога што се остварује. Пошто свака неизвесност или промена вишеструко утичу на кадар, чинећи га неприпремљеним или чак прекобројним, треба трагати за решењима која ће обезбедити научно предвиђање будућности. У истраживању и изучавању планске кадровске функције треба да се полази од основног опредељења да је човек основа и мера вредности сваког система и да све постоји ради човека. Чињеница да се појединачне амбиције и мишљења старешина морају усклађивати с општим интересима и потребама службе и да

постоје бројни субјекти одлучивања чије је понашање тешко предвидети додатно усложњава истраживање и планирање кадра. Међутим, без таквог приступа није реално очекивање да се развој појединаца у оквиру унапред дефинисаних захтева и ограничења интегрише у план укупног развоја Војске Југославије, нити да се обезбеди континуирано вођење кадра. Само целовито проучавање система планирања кадра у оквиру укупног планирања развоја Војске Југославије омогућује успешно решавање бројних методолошких проблема.

Неспорно, начин организовања и обављања кадровске функције претрпео је значајне измене и заокружио се у целину која још увек није довољно изучена и научно расветљена делатност. У постојећој теорији нису изучена бројна питања која се односе на кадар, кадровску политику и кадровску функцију, а нема ни јединствено уобличеног теоријског концепта у оквиру кадровологије у Војсци Југославије, што знатно отежава комплексан приступ том проблему, из којег би произишао тражени развој функције планирања кадра. Стварање кадровске теорије у ВЈ, као посебне научне дисциплине, и претпоставке за системски приступ истраживању захтевају да се појмовно-теоријски дефинишу сви елементи кадровске области, постави теоријски концепт за сваку функцију или сегмент кадровског система, утврде структура и садржај сваког елемента, односно процеса, и разраде методолошка начела за сваку функцију, односно поступак. Према томе, може се закључити да је планирање кадра сложена делатност која захтева комплексно посматрање (системски приступ), уз примену научних метода, јер је то претпоставка да се кроз истраживања обезбеди успешно савладавање бројних проблема и даљи развој планске функције према потребама.

Следеће питање које треба размотрити односи се на то *колико су у досадашњим кадровским истраживањима били обухваћени наведени проблеми* и колико је све то допринело развоју методологије која би омогућила адекватан развој планске функције. Наиме, кадровска проблематика је ретко истраживана, и то мање ефикасно него технолошки, економски и други елементи, на ниском теоријско-методолошком нивоу. То се може закључити и на основу чињенице да још увек не постоји целовит и конзистентан синтетичко-теоријски поглед о фундаменталним импликацијама чинилаца на кретање кадровских потреба и развој кадра у функцији дефинисаних опредељења и захтева. Садашњи научно-теоријски ниво и немогућност да се постојећим методима интегрално обухвате и квантификују утицаји окружења и бројна кадровска кретања отежава развој планске функције уз већу примену научних сазнања и математичких метода и модела. У примени постојећих методолошких решења постоје бројне тешкоће, с обзиром на то да се модели користе само у ограничене практичне сврхе. Због тога је дошло до развоја система планирања кадра који се, углавном, ослања на теоријско уопштавање праксе, недовољно системско изучавање кадровске области и коришћење једноставних математичких модела, преко којих се могу планирати само неке кадровске величине. Такав систем планирања

кадра није се у потпуности исказао као интегрални део укупног плана развоја оружаних снага, односно није се афирмисао као облик остваривања кадровске политике. Најбољи доказ за то су маргинализација кадровских планова, који су, уз то, недовољно повезани са плановима организацијско-формацијске доградње, неадекватан третман кадровске компоненте у студијама развоја и придавање већег значаја персонално-кадровским него планским пословима. У садашњем систему планирања кадра није остварена потребна повезаност планирања са законским решењима, нормативном регулативом и одлукама. Планирање кадра се у потпуности не заснива на прихваћеним опредељењима, статусним решењима, одлукама и сазнањима која су формулисана у оквиру кадровске политике, односно у Закону о служби у оружаним снагама и другим подзаконским прописима. Отуда недостатак стабилних планова развоја бар за онај део кадра који треба да достигне највише положаје у Војсци Југославије, као и објективних критеријума за избор кадра. Много тога се оставља субјективној оцени појединаца који не врше избор са унапред сачињених ранг-листа. Исто тако, при дефинисању начела, принципа и метода кадровске политике, односно изради закона и прописа, нису до краја уважавани показатељи из прорачуна који настају у току припреме планова кадровског обезбеђења и развоја. Због тога се дефинишу непрецизни критеријуми који не могу битно да утичу на развој кадра или утврђују законска решења (време провођења у чиновима и на дужностима) која не проистичу из стварних потреба и захтева. Без међусобне повезаности критеријума и законских решења није могуће реално поставити принципе кадровске политике и конкретна системска решења, нити предвидети оптимална кадровска кретања. У таквим условима кадроване се ослања на интуитивне методе при чему се дешавају кадровска „изненађења“ у вођењу кадра.

На основу наведеног, поставља се питање *шта и како треба истраживати у кадровској области и како конципирати методологију планирања* да би се омогућила жељена доградња планске кадровске функције.

Област планирања кадра, како по свом значају, тако и по теоријско-методолошкој изграђености, има неколико обележја значајних за приступ истраживању и даљу доградњу. За истраживање планирања кадра посебно је значајно то да се проблеми не могу целовито научно спознати нити теоријски објаснити само кроз емпиријско праћење и проучавање прошлости и садашњости без укључивања развојне димензије засноване на научном предвиђању. Није довољно да се сагледају само чиниоци који утичу на развој кадра у садашњем периоду, него је неопходно да се путем научних метода лоцирају и димензионишу импликације развојних и осталих чинилаца у сагледивој будућности. Приступ анализи појава у прошлости, експертним оценама садашњег стања и научном предвиђању догађаја у будућности мора бити полидисциплинаран, а за то нису довољне само дијагностичко-емпиријске методе. Пошто су импликације чинилаца које утичу на кадрове и

кадровска кретања бројне и сложене, с променљивим интензитетом деловања, кадровска истраживања се не могу ослонити само на једноставне методе екстраполације и утврђивање појединих кадровских величина изван одређених захтева и ограничења. За остварење кадровских развојних програма није довољно планирање кадровских потенцијала само на основу статистичких процена, без проучавања проблема кадровске и образовне политике. Наиме, потребни су сложени модели који омогућавају целовито обухватање проблема и научно предвиђање развоја кадра у контексту чинилаца који на њега утичу и дефинисаних услова. Наука о кадровима је суочена с потребом за смелијим продором у будућност да би могла да тражи и налази одговоре на сложена питања кадровског развоја. То захтева нову концепцију процеса планирања, нове методолошке поставке и решења и већу примену резултата науке. Морају се створити услови и наћи решења како би се у оквиру укупног планирања кадра научно прогнозирао развој основних чинилаца, егзактно квантификовао утицај чинилаца на кадровске потребе, интегрално планирао развој кадра и комплексно и објективно усаглашавале потребе с његовим развојем.

Ефикасно управљање кадровским процесима претпоставља могућност дефинисања функције циља уз постојећа ограничења, која ће омогућити да се сагледају све алтернативе варијаната развоја кадра, у одређеним условима и ограничењима са становишта пожељности, на нивоу система као целине. Тиме се обезбеђује усмеравање развоја кадра с обзиром на то да се стварају услови за сагледавање ефеката мера које се предузимају, односно за предвиђање кретања кадровских структура у будућности у одређеним условима. Када се тако постави и формулише функција циља, проблеми које третира кадровска политика постају предмет управљања и њихово решавање се своди на тражење вредности инструменталних променљивих које обезбеђују оптимум функције циља. У тим оквирима треба тражити и наћи развојни пут сваког појединца, који ће бити дугорочно утврђен и остварив уз претпоставку да се задовоље одређени захтеви. Цео процес се мора реализовати према унапред дефинисаним принципима, критеријумима и нормативно законским решењима.

Кроз истраживање треба, полазећи од постојеће научно-теоријске основе и методолошких решења, целовито и прецизно сагледавати и квантификовати основне импликације бројних чинилаца на кретање кадровских потреба (бројно и структурно) и развој кадра, образложити модалитет и интензитет међусобних утицаја и кретања и, на тим поставкама и научно-методолошким основама, поставити и развити modele који ће омогућити ефикасно планирање кадра у функцији општих захтева и потпуну афирмацију планске функције. Дакле, кроз истраживање треба дефинисати теоријско-методолошку основу која ће обезбедити системски приступ кадровском проблему и израду интегралног модела који ће омогућити да се целовито и егзактно сагледају кретања у кадровском систему. Тако постављено истраживање омогу-

ћиће развој кохерентног научног погледа на питање кадра схваћено у тоталитету и проучавање веома комплексних односа између кадра и чинилаца који на њега делују. Омогућиће се доградња постојеће методологије кроз проширивање могућности интердисциплинарног проучавања законитости развоја кадра, боље повезивање методологије планирања развоја Војске Југославије и планирање кадра, као и носилаца планирања на свим нивоима. То ће кадровској политици дати нову димензију. Уместо парцијалних мера кадровске политике, којима желе да се остваре одређени појединачни циљеви, омогућиће се формирање конзистентног усклађеног система кадровских мера које ће чинити основу за системску акцију. То ће омогућити да се кроз задовољење захтева развоја читавог система оствари оптималан развој појединца.

На тај начин стварају се услови за системски приступ проблему, који омогућава стицање бројних нових сазнања о: везама које постоје између подсистема у току функционисања, карактеристикама тих веза, тенденцијама њиховог развоја и утицајима окружења. То омогућава целовито сагледавање чинилаца који делују на кадар и квантификовање међуутицаја, што ствара реалне претпоставке за израду одговарајућих модела. На тим основама могу се доградити постојећи и развити нови математички модели, који ће омогућити комплексно сагледавање те сложене области и планирање кадра у функцији постављених опредељења. Крајњи резултат треба да буде развој интегралног и на научним основама заснованог система планирања кадра, који ће обезбедити развој и афирмацију планске кадровске функције као интегралног дела плана развоја Војске Југославије, створити услове за објективан избор и оптималан развој старешина и отклонити садашње слабости. Модели који ће се развити треба да омогуће пројекцију развоја кадра, међусобно усклађивање кадровских процеса, целовито сагледавање сложених импликација, утврђивање комплексних ефеката променљивих варијабли и израду стратегије кадровског развоја.

*

Наведени поступак обезбеђује да истраживања у кадровској области буду у функцији доградње методологије планирања кадра која ће омогућити да се планска функција у потпуности реализује и афирмише према улози и значају. То се првенствено односи на интегрисање плана кадра у план развоја Војске Југославије и стварање услова за објективно кадроване и усмерени развој. У пракси се показало да решења која нису занована на истраживањима с јасним теоријско-методолошким поставкама и која се раде без примене научних метода планирања и предвиђања не могу обезбедити развој планске кадровске функције према захтевима развоја науке и друштва. Зато је планска функција недовољно развијена а кадроване лишено многих усмерења и ослоњено на импровизације. Према томе, не поставља се питање да ли су потребна кадровска истраживања, већ како их методолошко-концепциј-

ски поставити да би се научноистраживачки резултати iskoristili у доградњи функције планирања кадра. У вези с тим, чланак је оквиран допринос настојању да се јединствено дефинишу концепција и методологија истраживања с јасно постављеним општим одредницама и предметом истраживања, како би се обезбедило да се кроз будућа појединачна истраживања оствари развој функције планирања кадра према захтевима и потребама Војске Југославије. Истовремено, у чланку се предлажу системски приступ и интегрални модел као могуће решење даљег развоја функције планирања кадра, без посебног презентирања конкретних методолошких поступака и метода.