



Доградња система обезбеђења официрског кадра за Војску Југославије

УДК 355.23:355.332](497.1)

Др Бошко Надовеза, пуковник, и Богдан Ђутковић, пуковник

Смањење интересовања младих за дугогодишње школовање у војним академијама ради стицања високе стручне спреме поново је учинило актуелним питање промена у постојећем систему школовања у Војсци Југославије. У прилог томе је и чињеница да се недовољан интерес кандидата за војне академије не може надокнадити пријемом у ВЈ лица која су високу стручну спрему стекла у грађанству. Чак ни побољшањем законских решења којима се регулише пријем тих лица нису постигнути значајнији резултати. Дакле, постало је очигледно да се хитно морају тражити нова решења, при чему једно од могућих решења може да буде увођење официра са вишом стручном спремом.

Међутим, и поред очигледних чињеница, још постоје мишљења да официр мора имати високу стручну спрему јер ће само тада моћи да задовољи захтеве свеукупног развоја и професионализације (елитни кадар). Њима се супротставља став да ће неке дужности моћи успешно да обављају и официри с вишом стручном спремом.

Очигледно, проблем се мора брзо решити да се због нечињења не би изгубило оно што се објективно може искористити. Зато се проблем мора свестрано изучити, уз искључивање свих предрасуда.

Увод

Један од основних задатака у оквиру укупне кадровске делатности јесте обезбеђење, односно добијање (прибављање) кадра за потребе Војске Југославије. Реч је о мноштву мера и активности које се спроводе у оквирима одређеним нормативима, а којима се: а) утврђују извори и начини добијања кадра, и б) обавља конкретан пријем кадра у службу, односно на школовање. Крајњи резултат свих тих активности јесте кадровска попуна (с узимањем у обзир квантитативне и квалитативне димензије), која детерминише како могућност обављања задатака у свим областима, тако и укупно функционисање Војске. Зато је задатак обезбеђења официрског кадра изузетно значајан и сложен. Наиме,

функционисање сваког система, па и Војске, зависи од обезбеђења кадра. То се лако може доказати ако се зна да се ни у једном систему ништа не може покренути нити реализовати без одговарајућег кадра. Од кадра зависе организацијско-формацијске промене, како ће се уводити и користити наоружање и остала техничка средства, какве ће бити и како ће се употребљавати јединице, како ће се реализовати обука и обављати сви задаци. Дакле, кадар све то осмишљава, планира, мења и реализује, увезујући све компоненте у оквиру подсистема, а затим у оквиру Војске као јединственог система.

Обезбеђење официрског кадра, с друге стране, изузетно је сложен задатак, јер се у оквиру њега сагледавају бројне компоненте чији су утицаји на кадар испреплетени, неизвесни и променљиви. Кадар се планира за релативно дуг период, па се тешко може сагледати будући укупни развој, који вишеструко делује на кадар. Будући да се, при томе, морају уважити постављени захтеви и ограничења, основни захтев је да се на минимум сведу изненађења и ситуације у којима кадар трпи последице због тога што нису узете у обзир све могућности.

Са кадром се не може експериментисати, нити поступати као с осталим компонентама (техничка средства, финансије итд.), јер кадар преживљава све што му се дешава и реагује на оно што му смета. Грешке које евентуално настану у области обезбеђења кадра не могу да се исправљају лагеровањем „вишка кадра“, нити хитним требовањем у случају мањка кадра. Кадар који трпи нечије грешке постаје незадовољан, а то се вишеструко негативно одражава на све елементе, сегменте и укупно обављање задатака. Зато је планирање кадра много сложеније и одговорније од планирања било које друге компоненте.

Колико је планирање кадра сложен задатак види се и из тога шта све треба сагледати, уважити, повезати, утврдити и квантификовати да би се створиле претпоставке за обезбеђење довољног броја квалитетних официра. Зато је нужно да планирању кадра претходи предвиђање научно-технолошког развоја и његовог утицаја на развој наоружања и организацијско-формацијску структуру, да се сагледају доктринарна решења и сви чиниоци који, директно или индиректно, утичу на формацијске потребе и уваже опредељења која се односе на системска и статусна питања. Према томе треба планирати официрски кадар који ће по броју и квалитету задовољити постављене захтеве.

Питању обезбеђења официрског кадра за потребе ВЈ увек је посвећивана потребна пажња. Први правац деловања био је усмерен ка стварању планско-методолошких и нормативних решења на основу којих ће се обезбедити претпоставке за утемељење одговарајућег система за добијање официрског кадра. Чињени су напори да се створи систем који ће омогућити да се кадар планира према укупним потребама и захтевима, и да се дефинишу адекватни извори за његово добијање, чиме би се обезбедио његов сигуран и стабилан прилив. Због тога је планирање стално дограђивано, а основна тежња је била да се омогући да се у тај процес укључи што више чинилаца и да се квантификује

њихов утицај на кадар, односно на формацијске потребе. На тој основи је и захтев да се у процес планирања кадра укључи и процес планирања формацијских потреба, који мора да садржи и предвиђање научно-технолошког и укупног развоја свих значајних чинилаца. Само тако се могу створити услови да се кадар целовито и реално планира према стварним потребама, исказаним формацијским местима. Системска решења којима су регулисане могућности и начини добијања кадра, стално су дограђивана да би се обезбедио сигуран и стабилан извор добијања официрског кадра. Други правац деловања у области обезбеђења кадра односи се на конкретне мере и радње које је предузимала Персонална управа, с осталим носиоцима, ради реализације планираног прилива официрског кадра. То су информативно-пропагандне активности, расписивање конкурса, избор кандидата и пријем у службу.

Постојећа решења и прилив официрског кадра

Према садашњим решењима, професионални официрски кадар се добија из следећих извора:

- 1) војних академија (непосредни пријем након завршетка школовања);
- 2) пријемом професионалних подофицира који су стекли високу стручну спрему за рад, односно службу у коју се примају (по молби);
- 3) пријемом стипендиста после завршетка школовања и регулисања служења војног рока (непосредни пријем);
- 4) пријемом официра по уговору после испуњења прописаних услова (непосредан пријем – ако се прима за попуну дужности у јединици, односно установи у којој је до тада био на служби по уговору);
- 5) пријемом лица из резервног састава ради попуне дужности за које се стручна спрема стиче искључиво школовањем на факултету у грађанству (пријем по конкурс).

Осим тога, постоји и пријем официра по уговору на одређено време, и то из следећих извора:

- 1) пријем резервних официра (оглашавањем формацијских места слободним);
- 2) пријем лица из резервног састава која нису резервни официри а имају потребну стручну спрему за род, односно службу у коју се примају (оглашавањем формацијских места слободним);
- 3) пријем официра по уговору после истека времена из претходног уговора о пријему у војну службу (непосредни пријем – ако се прима у истој јединици, односно установи у којој је до тада био на служби).

Постојећим решењима обезбеђене су велике могућности за пријем официрског кадра, али само лица која су стекла високу стручну спрему. На тај начин, у одређеном периоду, осигуран је задовољавајући прилив официрског кадра, при чему су дограђивана и побољшавана постојећа решења. На основу података, у релативно дугом периоду официрски кадар је обезбеђиван до нивоа од 80 одсто у односу на потребе, при

чему је прилив у родове био слабији од прилива у службе. Уз то, кандидати који су се јављали за пријем у Војну академију имали су, по правилу, нешто слабији успех из претходног школовања од кандидата за Војнотехничку академију. То значи да је било одређених проблема у репродуковању официра, посебно родовског командног кадра.

Подаци из неколико последњих година показују да је дошло до даљег смањења одзива кандидата за војне академије, а тиме и прилива официрског кадра. С одазваним кандидатима не може се обезбедити задовољавајућа попуна, посебно Војне академије. Може се само претпоставити колико ће се тај проблем усложити у тренутку када се коначно угаси Војна гимназија, која је обезбеђивала и до 50 одсто студената примљених у војне академије.

Истина, може се очекивати да ће до одређеног повећања одзива кандидата за војне академије доћи због побољшања укупног материјалног положаја припадника Војске Југославије које се предвиђа за наредни период. Међутим, питање је да ли ће тај материјални чинилац бити довољан да се вишеструко повећа одзив кандидата потребних да се на задовољавајући начин реши проблем репродукције официрског кадра (већ ће 2000. година показати шта се у вези с тим може очекивати, тако да ће веома брзо бити јасно шта даље ваља чинити).

Могућа решења

Све ово указује да је неопходно да се брзо траже нова решења којима ће се зауставити очекујући негативни трендови. Очигледно је да се то не може остварити ситном доградњом постојећих системских решења. То потврђује чињеница да се ни последњим побољшањима (увођење па затим и проширивање стипендирања ученика и студената, увођење праксе држања стално отворених конкурса за пријем лица по уговору као и лица са високом стручном спремом која се примају у одређене службе) није обезбедило повећање прилива официра. Такође, учињено је много на побољшању системских решења којима се регулише пријем лица с високом стручном спремом, а одзив из године у годину и даље опада. То упућује на закључак да се млади све теже одлучују за дугогодишње школовање (војно, вероватно и цивилно) односно да настоје да што пре ступе у службу или да заснују радни однос. Вероватно на то утиче низак материјални положај многих породица у СРЈ које настоје да што пре запосле још неког члана и тако олакшају финансијску оскудицу. То потврђују и подаци о одзиву за једногодишње специјалистичко школовање, кроз које се свршени средњошколци оспособљавају за подофицирске дужности. Наиме, за једногодишње специјалистичко школовање за подофицире јави се више од 1.000 кандидата (за војне академије знатно мање), од којих се подмирује већина потреба за подофицирским кадром. Тај податак и чињеница да је изузетно велики интерес младих за више школе у грађанству указују да треба тражити неко слично решење и за официрски кадар.

Официрски кадар би, можда, могао да се оспособљава за одређене дужности, првенствено основне командне, током двогодишњег школовања (виша стручна спрема). Упоредо с тим, омогућио би се и пријем у професионалну војну службу лица која су у грађанству стекла вишу стручну спрему. Такво решење је већ постојало у бившој ЈНА и још постоји у другим армијама. У бившој ЈНА било је неколико извора за добијање официра с вишом стручном спремом, почев од школовања резервних официра и лица из грађанства са средњом стручном спремом до дошколовања млађих официра (подофицири). Зависно од категорије, школовање је трајало шест, девет и 18 месеци, или две године.

Двостепено школовање у Војној академији

Друго могуће решење за добијање официрског кадра, које не би захтевало оснивање више војне школе, заснивало би се на промени система школовања студената у Војној академији. Наиме, реч је о томе да се у Војној академији, уместо јединственог основног професионалног оспособљавања официра према програму истом за све студенте, уведе двостепено школовање. На првом степену би се стицала виша, а на другом висока војна стручна спрема. Такав систем школовања није непознат у историји нашег војног школства: Војна академија је од 1850. до 1941. године претежно радила по систему 3 + 2 године, односно нижи течај Војне академије трајао је три, а виши течај – две године. Такође, у Ратном ваздухопловству и противваздушној одбрани, у периоду од 1966. до 1992. године, радила је Војнотехничка академија по систему 3 + 2. Полазници првог степена школовања и једне и друге војне академије били су питомци који су бирани из одговарајућих средњих школа у грађанству, а за други степен школовања бирани су и упућивани официри који су претходно завршили први степен образовања у војној академији и који су провели одређено време у трупи, на основним официрским дужностима.

Чињеница да је организовано школовање официра на нашем простору трајало 150 година и да се у том периоду више од 100 година у Војној академији радило по систему 3 + 2 године, показује да је вредност таквог система школовања потврђена у дугом временском периоду. То историјско искуство не би требало да се заборави, већ би га ваљало проучити, анализирати и, можда, у садашњим условима применити, тим пре што постоје разне потешкоће око обезбеђења потребног официрског кадра, посебно за обављање основних официрских дужности.

У односу на садашњи континуални систем, двостепено школовање официра у Војној академији имало би више предности. Оне би се, у основи, огледале у следећем:

1) школовање официра било би динамичније, јефтиније и економичније, а попуна основних официрских дужности у трупи била би бржа, бројнија и ефикаснија;

2) осетно би се смањило осипање студената у току школовања и, истовремено, повећала би се мотивација за учење, јер би циљеви школовања били достижнији већини студената. Студенти скромнијих способности били би задовољни првим степеном школовања, а способнијим официрима пружила би се могућност да своје способности за учење максимално искористе и развију на другом степену;

3) дошла би до изражаја селекција студената у току школовања, па би се већ на првом степену школовања јасно могло оценити који ће студенти бити кандидати за други степен образовања;

4) таквим системом школовања отклонили би се системски узроци који доводе до непотребног повећања официра виших чинова и сталног мањка официра нижих чинова;

5) могући извор попуне официрског кадра била би лица која су у грађанству завршила одговарајуће више школе.

Уколико би се прихватила варијанта двостепеног школовања официрског кадра биле би неопходне измене у постојећим прописима којима се регулише њихово вођење у служби. Наиме, део официрског кадра са завршеним двогодишњим или трогодишњим школовањем требало би да напредује до чина капетана 1. класе, евентуално мајора, и обавља основне командне и трупне дужности. Са тих места би, при крају каријере, одлазили на одговарајуће дужности у командама пукова-бригада, односно корпуса. Други део тог кадра, који би имао бољи успех током школовања и стекао потребна практична искуства, био би упућиван на стицање високе стручне спреме (редовно или ванредно). Након тога, тај кадар би се водио у служби као перспективни официри, који би, уз одговарајуће последипломско усавршавање, заузимали водећа места у Војсци.

Попуна официрима с вишом стручном спремом

На основу сагледаних потреба, уз примену постојеће методологије, сачињен је прорачун потребног прилива официра с вишом стручном спремом. Према прорачуну, за двогодишње школовање, ради стицања више стручне спреме, требало би годишње око 350 кандидата, што би се највероватније могло обезбедити. Од 280 официра, колико би завршило двогодишње школовање, односно други степен Војне академије (од 350 примљених), 160 би остало са тим степеном стручне спреме у току читаве каријере, а 120 би временом стекло у Војној академији високу стручну спрему. То би било изузетно значајно с обзиром на то да се на садашњи начин неће моћи обезбедити ни 30 одсто (када се укине Војна гимназија) потребног броја студената за Војну академију. Зато је увођење двогодишњег школовања, односно двостепеног школовања у Војној академији, питање од којег зависи да ли ће се превазићи проблем недовољног прилива официрског кадра и недовољне попуне основних командних дужности. Оно што се може остварити изменама прописа, уз задржавање генералног решења да се примају само лица с

високом стручном спремом, није довољно да се реши садашњи проблем у репродукцији официрског кадра.

Увођење официра с вишом стручном спремом, с обзиром на бројне величине којима се може решити недовољност прилива, вероватно неће бити оспоравано нити довођено у питање. Међутим, сигурно је да ће бити примедба и отпора оних који сматрају да то решење не одговара стварним потребама и захтевима укупног развоја. Наиме, постоји схватање да је неприхватљиво снижавање захтеваног степена стручне спреме (за део кадра) у условима када је научно-технолошки развој у експанзији. Поборници таквог мишљења наглашавају да ће 21. век бити доба високе технологије и информатике, за које ће бити потребан високо стручан кадар. Зато је, према њима, неприхватљиво да се у постојећој структури официрског кадра повећава процентуално учешће оних који имају само вишу стручну спрему. Они сматрају да сви официри треба да буду с високом стручном спремом и да се барем 30 одсто упуту на последипломско усавшавање. То би било заиста добро и пожељно, али је проблем у томе што се не може обезбедити потребан број таквих кандидата. Да би се отклонио део неспоразума било би добро да се при тражењу решења сваки проблем постави и посматра у реалним оквирима.

С друге стране, проблем се може свести на питање да ли ће лица са средњом и вишом стручном спремом моћи да обављају основне командне дужности у условима новог века. Односно, да ли ће се смањити број подофицира а, на рачун тога, повећати број официра на дужностима командира водова зато што подофицири неће моћи да одговоре нових захтевима. Одговор на последње питање је одричан, што потврђују ставови садржани у развојним документима. Осим тога, уколико се не обезбеди довољан прилив официра с високом стручном спремом (што је извесно) одређени број тих места ће морати да се преименује у места за подофицире. У противном, смањиће се ниво попуне тих дужности. Стога је боље да се та места преименују у места официра с вишом спремом, јер је евидентно да официр с вишом стручном спремом није лошије решење од подофицира и да је извесно да би се тиме побољшала попуна почетних дужности. Непобитно је да ће и у 21. веку бити потребе за лицима с вишом стручном спремом, с тим што ће бити неопходно да се та лица адекватно припреме и оспособе за оно што долази и редовно курсирају током радног века.

Очигледно, не постоји дилема око тога да ли ће официр с вишом стручном спремом моћи да обави свој део посла у условима нове технологије и савременог ратоводства. Дакле, проблем није у томе, већ у заблуди да ће 21. век, с високо софистицираном технологијом, драстично повећати захтеве за кадром с високом стручном спремом јер онај са нижом спремом неће моћи да прати тај развој. Међутим, занемарује се да ће се мењати садашњи програми обуке ученика средњих и виших школа, и то управо према захтевима нове технологије.

Према томе, биће потребе и за кадром који нема високу стручну спрему а он ће бити оспособљен да обавља свој део посла у новим условима. Ако је тако, није јасно зашто би сви официри морали да имају високу стручну спрему. Неки покушавају то да правдају убеђењем да официри морају да чине некакву елиту јер је њихов позив изузетан, па је зато неопходно да сви имају високу стручну спрему. Према њима, официр мора да буде широко образован, високо стручан, с ауторитетом и угледом у друштву. Из тога произилази и став да сваки официр мора да буде оспособљен за мноштво различитих дужности, вођен до највиших дужности и без проблема унапређен у чин потпуковника. Такође, официрски кор треба да чини хомогену и уједначену скупину у којој сваки појединац „носи маршалску палицу“.

Наведено схватање је дуго преовладавало, па је много тога уграђено у постојећа системска и статусна решења, а резултат је инфлација виших чинова и „изједначавање“ официра веома различитих способности. Нису постојала права ограничења која би омогућила сталну и вишеструку селекцију кадра, на различитим нивоима, према одговарајућим критеријумима. Истовремено, да би се омогућило да официри несметано напредују, за бројна формацијска места утврђен је високи чин иако је било очигледно да се на тим местима обављају релативно једноставнији послови и задаци (нека референтска места у ГШ). Тако су створене велике могућности за унапређење старешина, па се дешавало да официр који објективно не би могао да стекне високу стручну спрему ипак заврши војну академију и, уз мало среће, стигне до чина пуковника. Отуда боље да се унапред одредимо за то да постоје официри с вишом и официри с високом стручном спремом, и да се различито воде у служби. Наиме, не морају сви официри да постану мајори, а поготову не пуковници. Битно је да се за то одредимо и унапред дефинишемо развојне путеве и да о томе буде обавештен свако ко жели да постане официр. Упоредо с тим, треба објективно систематизовати послове и тако утврдити стварне потребе за официрима различитих, посебно виших чинова.

Неспорно је, према томе, да у оквиру официрског кора мора постојати више хомогених група (различитих степена стручности и способности), које ће се различито водити до одређених дужности и нивоа. Те поделе би зависиле од степена стручне спреме, успеха у школовању, квалитета обављања дужности, службених оцена итд. Не могу сви официри да имају исту перспективу, а до највиших чинова треба да стижу само најбољи, који треба посебно да се „обележавају“ и воде још од војне академије.

Закључак

Чињеница је да је дошло до смањења интереса младих за дугогодишње школовање у војним академијама, као и прилива кадра у ВЈ с

високом стручном спремом, и поред тога што су стално побољшавана законска решења којима се регулише пријем кадра у Војску Југославије. Како се тај проблем све озбиљније одражава на укупну попуу, све је очигледније да се мора поставити на дневни ред питање увођења официра с вишом стручном спремом. Тај проблем се мора комплексно изучити, уз навођење аргумената за и против тог решења. Значајно је да се стручна расправа мора организовати уз претходно искључивање свих предрасуда, како се не би догодило да се због искључивости изгуби оно што се објективно може и мора искористити.