

## О ОЦЈЕЊИВАЊУ СТАРЈЕШИНСКОГ КАДРА

Свака оцјена сама по себи претставља акт од велике важности. Већ сама чињеница да се у оцјени доноси суд о вриједности неког лица, о његовим карактерним, интелектуалним и стручним квалитетима, о способностима и резултатима његове дјелатности — говори да се ту ради о важном службеном документу.

Но, оцјена не претставља значајан докуменат само за онога који се оцјењује, већ она и оцјењивачу намеће веома тежак и деликатан задатак. Прије свега, оцјена даје спољни облик познавања људи и на тај начин одражава умјешност, савјесност и непристрасност онога који врши оцјењивање. А сваки је човјек — макар на изглед био и врло једноставан — исувише сложен и непознатница другима да би се могао лако оцијенити. Оцјењивање је још једноставно у погледу учинка његовог рада, али је врло тешко у односу на његове личне особине и мотиве који га покрећу да се овако или онако испољава, а још теже да се утврди какав стварно јесте и како се може у будућности развити. Довољно је споменути да нема људи једнаких, па чак ни врло сличних особина. Због тога се оцјењивању мора индивидуално прилазити, без икаквих предрасуда и унапред припремљених калуца. Кад се има у виду да никаква оцјена не може у потпуности оцртати човјека који је увијек сложенији и замршенији од било каквих описа, онда је јасно да и оцјењивање претставља један од најтежих проблема, тим прије што само мали број људи посједује стварну способност за реално оцјењивање других. У историји је било чак и великих људи — војсковођа, научника и државника — који су на свом пољу дјелатности дали значајне резултате, али се нимало нису одликовали познавањем и објективном оцјеном других. Уосталом, да је то тако довољно је погледати око себе на људе чији су руководилачки и остали квалитети несумњиви, а које ипак не реси увијек и врлина непристрасних и дубоких познавалаца људи.

Оцјењивање старјешинског кадра у армији има и своје специфичности, које произлазе из посебности армиског организма. Због сталних промјена које настају у вези са непрекидним школовањем старјешина и врло честим промјенама дужности и јединица намеће се потреба да се стално прати њихов развој и да се то уноси у докуменат из кога се то може лако видјети. У свима другим професијама ствар је другојачија не само због далеко веће сталности људи на

послу, него и због тога што тамо нема потребе за тако детаљним познавањем свих особина једне личности, као у армији. Другим ријечима, у армији, управо посредством оцјена, треба обезбиједити напредовање најквалитетнијих кадрова у оквиру формациских могућности. Оцјене треба да служе као објективно мјерило на основу кога се може доносити суд да ли они који се цијене испуњавају услове за напредовање, а у оквиру армије као цјелине и као основ и потстрек за развој старјешина. Прије свега, преко оцјена — које све више треба да постају докуменат законске важности — треба омогућити да се избјегне свака произвољност, тако да свако даље напредовање (или заостајање) и правилност одабирања искључиво овисе од провјерених личних квалитета и потреба службе, а не од ових или оних случајности. Разумије се, да би оцјене могле да одиграју ту улогу, потребно је обезбиједити одговарајући систем оцјењивања и прије свега сам квалитет оцјена. Јер, ниједан систем — ма како ваљан био — не може удовољити својој сврси, ако се рђаво управљава.

Службена оцјена треба искључиво да служи рјешавању конкретне проблематике, која се у нашим условима карактерише особитом сложеносћу кадровских питања. Специфичности развоја Народноослободилачке борбе и саме армије (у току и послије рата) утикнуле су свој жиг и на кадрове. Јер, не треба заборавити да се од самог почетка Народноослободилачког рата ковала нова револуционарна, јединствена југословенска армија, која је била таква захваљујући Партији која ју је стварала и њоме руководила. Несумњиво је да су у стварању такве армије одлучујућу улогу одиграли и кадрови и да су у њиховој изградњи примјењивани — уопће узев — исти критерији. Али, армија је у своје стварању све до краја рата, у извјесну руку, носила регионални печат, у том смислу што је револуција у појединим крајевима, више или мање, брже или полаганије, стварала и своје војне кадрове каквим је у конкретном случају располагала. То је довело и до неједнаког развоја и квалитета кадрова у разним јединицама, тако да је сваки корпус — а често и дивизија — имао своје обиљежје. Сав утицај који су виша руководства вршила упућивањем кадра са већим ратним искуством у млађе јединице није у основном мијењао суштину таквог неједнаког стања и развоја кадрова. Та разнообразност била је нарочито уочљива и велика у начину рјешавања персоналних питања (као на примјер регулисање чинова и одликовања) јер су у разним јединицама, због отежаних веза са Врховним штабом, примјењивани различити критерији на кадар истих квалитета. На тај начин, из рата смо изашли са великом разнообразношћу у физиономији кадрова, која се нужно одржала извјесно вријеме и послије рата. Зато је један од првих практичних задатака персоналне политике био да се изврши изједначавање критерија и усклађивање кадровске политике у опћејугословенском оквиру. У томе су свакако постигнути завидни резултати, мако се у тако кратком периоду није могла отклонити сва неједнакост ратног развоја, не само из објективних, него ни из субјективних разлога. Наиме, у прво вријеме, док још није било довољно ни посредног

увида ни увида преко оцјена над кадровима у цјелини, тежиште је било на личном ратном познавању од стране старјешина. А то — ма колико се заснивало на правилном критерију — није могло успјешно рјешавати проблем неравномјерности, а понекад га је и продубљивало. Такво стање савлађивано је брзим консолидовањем армије, масовним школовањем кадра, увођењем оцјена, рјешавањем многих персоналних питања, итд., тако да су данас ти основни проблеми углавном савладани само што их даљњи развој армије поставља у новом, измјењеном виду. Због тога проблем јединствености и равномјерности у рјешавању кадровских питања, који је за армију увијек актуелан, треба рјешавати и обезбијеђивати међу осталим и помоћу службених оцјена.

\*

Досадашњи систем оцјењивања, који је донедавна одговарао нашим условима, практично је преживио због крупних промјена које су се збиле у животу наше Армије. Због тога се опће оцјењивање старјешина и није вршило од 1951 године, а у исто вријеме и у вези са другим прописима — припремао се и нови пропис о оцјењивању.

Према досадашњем систему, оцјењивање се вршило једанпут годишње у истом периоду за сав кадар, при чему је карактеристику давао претпостављени, допуну карактеристике другопретпостављени, а закључну оцјену комисија, углавном на основу слободног самосталног нахођења које елементе треба оцјењивати. У закључку оцјене наводило се да ли је она препоручљива за унапређење и да ли се сматра позитивном или негативном, с тим да се оцјена није саопћавала, већ се по закључку комисије саопћавало само извод о негативним особинама.

Иако је овај систем давао све боље резултате зато што је на основу искуства дотјериван од године до године разним упутствима и инструкцијама, он је имао и крупних недостатака.

Прво, описивање позитивних и негативних особина, руководилачких, радних и стручних способности и недостатака препуштано је искључиво моћи запажања и умјешности писања претпостављених старјешина. А кад се узме у обзир, као што је већ речено, да оцјењивање људских вриједности и способности не претставља нимало лак задатак, јер релативно мали број људи посједује дар опажања и описивања битних карактерних и радних црта својих потчињених, онда је јасно да се у самом таквом начину давања оцјена крију озбиљни недостаци. Отуда и добар дио наших оцјена не претставља потпуно реалан одраз човјека. У њима су често врло опширно описиване безначајне, а изостављане битне особине, тако да се није видјело што сваки појединац посједује као њему својствено и што га разликује од других. У њима нарочито није било битних елемената који су потребни за рјешавање размјештаја итд., јер је све то овисило од тога кроз какву је призму гледао и каквим је способностима располагао онај који оцјењује.

Друго, закључна оцјена комисије понекад је била готово формална ствар, јер је комисија потписивала оцјену коју је припремао само један, по правилу неки млађи члан те комисије. Постојањем саме комисије, која је давала закључну оцјену, донекле се умањивала и одговорност претпостављених старјешина, који су давали оцјену у првом и другом степену, а та и не говоримо о томе да комисија у трећем степену често није довољно познавала онога кога цијени, нити је имала све остале потребне елементе да би могла дати најправилнију коначну оцјену.

Треће, оцјена понекад није служила и уједно као инструмент за рјешавање главних персоналних питања — одликовања, унапређења, смјењивања са дужности и постављања на већи положај или премјештаја, већ су се за то правили посебни приједлози са позитивним или негативним образложењем, који су понекад били и супротни оцјени. Због тога се могло десити да су подношени приједлози за унапређење оних који су добили негативну оцјену или приједлози за смјењивање са дужности оних који су касније позитивно оцјењивани.

Четврто, иако се кроз оцјене вршило диференцирање кадра по вриједности (јер је извјестан број официра добио негативне оцјене), ипак се оне нијесу искористиле у том правцу у довољној мјери. Тако, на примјер, нијесу кроз оцјену уочени и праћени изразито талентовани официри, још од њиховог изласка из школа (академија) па надаље, иако би Армија о таквим људима морала да води посебну бригу ради планског попуњавања појединих важних функција најквалитетнијим кадром.

Пето, оцјена није у довољној мјери коришћена као васпитно средство зато што се по правилу није саопћавала ономе на кога се односи. Штавише, било је и таквих недопустивих појава да се официри у лице говорило једно, а у карактеристици или у конкретном приједлогу писало друго.

Шесто, пошто се на овакав начин морао оцјењивати сав кадар у исто вријеме, то је ишло на штету квалитета и доводило до шаблона, јер су и први, и други претпостављени старјешина, и комисија, имали да у кратком року оцјене доста велик број људи. С друге стране, такав систем је у толикој мјери ангажовао старјешине да су у периоду од два до три мјесеца готово била занемарена друга питања живота и рада трупе, а често и она која су била врло актуелна.

Према томе, новим системом оцјењивања<sup>1)</sup> требало је отклонити наведене недостатке, а сам систем довести у склад са извршеним промјенама у систему руковођења — прије свега са увођењем једностарјешинства. Осим тога, новим системом је требало обезбиједити да оцјена у далеко већој мјери буде не само васпитно средство, већ и средство за конкретно рјешавање главних персоналних питања. Најзад, оцјена треба да послужи за то да се начин рјешавања персонал-

<sup>1)</sup> Види „Правилник о оцјењивању војних лица“ (Службени војни лист бр. 2/54).

них питања подигне на виши степен, нарочито у погледу јачања законитости и унапријед прописаног поступка ради обезбијеђења интереса службе и онемогућавања крђења права појединаца.

\*

Новим системом оцјењивања предвиђено је: 1) установљивање редовног и ванредног оцјењивања; 2) нова надлежност оцјењивања; 3) нова форма и садржај службене оцјене, и 4) нов поступак саопћавања и ревизије оцјене.

Редовно оцјењивање врши се сваке друге године, јер је пракса показала да у мирнодопским условима нема потребе да се сваке године оцјењује онај кадар код кога нема нарочитих промјена. Међутим, увођењем ванредног оцјењивања омогућено је да се у међувремену могу оцијенити сви они код којих су у вршењу службе наступиле такве промјене да их треба констатовати и предузети потребне мјере (смјењивање са дужности, престанак активне службе, или пак стицање услова за исправку негативне оцјене у позитивну), као и сви они код којих из потребе службе настану значајније промјене у односу на дотадашњу службу (приједлози за одликовање, унапријеђење, виши положај, премјештај, школовање, и сл.). Управо у томе се и огледа највећи значај ванредног оцјењивања, јер се њиме избјегава писање „допунских карактеристика“ или посебних образложења која су често била једнострана, чак и у опреци са оцјеном — срачуната на то да приједлог „прође“ по сваку цијену. Најзад, тиме се знатно смањује и персонална администрација.<sup>2)</sup>

Пошто се предвиђа да ће се редовно и ванредно оцјењивање појединачно по правилу вршити само у случају ако дотични није оцијенен у току посљедњих дванаест мјесеци — а само изнимно, без обзира на протекло вријеме од посљедњег оцјењивања, ако оцјену у цјелини или битно треба измијенити — то се овиме оцјењивање временски децентрализује. Колико ће се тиме олакшати рад старјешина може се видјети из тога што ће ванредним оцјењивањем бити обухваћено вјероватно око 40 (па и више) процената, а редовним највише до 60%, тако да ће се оцјењивање вршити стално и постепено. Зато ће старјешине моћи да посвете далеко више пажње и времена индивидуалном оцјењивању. А несумњиво је да ће такве оцјене бити много конкретније, објективније и реалније. То ће бити и много квалитетније оцјене од ранијих оцјена, јер је у свима досадашњим

<sup>2)</sup> На персоналну администрацију постоји стална повика, која — најжалост — још није донијела никакав озбиљнији конкретан приједлог за њено упрошћавање. Интересујући се за рјешавање тога питања у страним армијама дошли смо до података да тамо на тим пословима ради несразмјерно већи број људи и да им старјешине свих степена поклањају највећу пажњу. О томе, међу осталим, говори и чињеница да се у командним и генералштабним школама (у САД, Енглеској и Француској) слушаоцима држе предавање о проблемима и начину рјешавања персоналних питања, послјике којих они сами рјешавају „персонални задатак“, на примјер, избор начелника штаба и команданта пука по персоналним подацима између неколико различитих официра, и тсл.

оцјењивањима било случајева да су поједине старјешине — због недовољне умјешности или због тога што су имале да оцијене сувише велик број у врло кратком времену — оцјењиване сврставали у неколико категорија. Због тога многе наше раније оцјене нијесу носиле индивидуални печат, већ су биле сиве и несадржајне. И многе стране армије примјењују сличне форме ванредног оцјењивања, или одређују разне рокове за оцјењивање према чиновима (напримјер потпоручнике и поручнике послвије водне, капетане — послвије четне, мајоре и потпуковнике — послвије батаљонске обуке, итд.), или посебне рокове за групе и штабне официре. Међутим, овакви системи могу дати позитивне резултате само ако постоји усклађен однос између формације и стварног стања. Због тога је за нас веома погодан систем комбинованог редовног и ванредног оцјењивања везаног за рјешавање кадровских питања.

Да би се избјегле произвољности у оцјењивању и да би оцјена садржавала све елементе који су од битног интереса за службене потребе, савремени системи унапријед одређују које се особине, односно елементи, морају обухватити у оцјенама. Томе се тежи не само зато да би се добила цјеловита оцјена за појединца, већ можда још више зато да би се по свим основним и битним питањима, као и у цијелини, извршила што тачнија градација између старјешина истог чина — што је од нарочите важности за кадровску политику у армији, нарочито због мобилизациског развоја, односно ратног распореда. У том погледу постоји потпуна једнодушност, с тим што у форми и садржају оцјене, наравно, постоје мање или веће разлике у примјени тога става. Тако се у неким армијама оцјена своди на давање описног одговора на неколико питања и на закључак у коме се утврђује способност за одређену дужност, као и опћа компаративна оцјена.<sup>3)</sup>

Поред тога има покушаја да се оцјена изражава и бројевима. У том циљу сви елементи који се желе оцијенити сврстани су у „групе особина“, којима је одређен коефицијент вриједности. Тако, физичка способност има коефицијент 8 за ниже официре, а за више 7, а за генерале 6; владање ван службе, коефицијент 7; понашање у служби, коефицијент 8; наобразба и интелектуалне особине, коефицијент 8; моралне особине, коефицијент 9; карактерне особине, коефицијент 10; стручна способност, коефицијент 10 и, на концу,

<sup>3)</sup> У њемачкој војсци у оцјени се напримјер тражио овакав закључак: „официр испод просјека“, или „просјечан официр“, или „изнад просјека“, или „заслужује нарочиту пажњу“. У Армији САД у оцјени су питања тако наведена да оцјењивач једноставно ставља знак „X“ у одређену рубрику питања за које сматра да највјерније одражава особине и квалитете онога кога оцјењује. Та питања могу бити, напримјер, оваква: назначите степен у коме би жељели: да официр командује, да служи на штапској дужности, да предаје, да обавља административне дужности, итд.; оцијените: не задовољава, задовољава једва или нормално, изврсно, обавља дужност изванредно као мало тко, или превазилази све друге познате официре у вршењу дужности; какав је степен оспособљености за вршење ратне дужности: прилично, примјерно или одлично, способан за дужност за један или два степена више; и, на крају, упоредна оцјена: испод нивоа, ограничених могућности, типично способан, одличан, један од малог броја одличних, најспособнији од познатих.

могућност употребе на специјалним дужностима, коефицијенат 10. Свака од ових група садржи по неколико питања, односно особина, које се такође оцјењују бројевима до 10. Тако, на примјер, група „карактерне особине“ обухвата: самоувјереност, лично достојанство, част, одлучност, озбиљност, смисао за једнакост, скромност, самоиницијативу, сталност и осјећај одговорности; група „моралне особине“ — искреност, честитост, другарство и осјећај дужности; група „стручна способност“ — наставничка способност, утицај на потчињене, брзина схватања, руковођење, способност оцјене потчињених, организациона способност, углед, брига и руковођење потчињенима. Да би се добила оцјена „групе“ треба помножити средњу аритметичку вриједност тих оцјена са коефицијентом дотичне групе, а средња аритметичка вриједност „оцјена свих група“ даје коначну оцјену. Да би се постигла максимална објективност, оцјењивање се врши двостепено, с тим што се за коначну оцјену узима просјечна аритметичка вриједност оцјена првог и другог претпостављеног.

Иако овакав облик оцјене већ на први поглед изгледа сувише „шаблонски“ и „школски“, тако да му се могу ставити озбиљне замјерке, он ипак не заслужује потпуну осуду, јер, шта је онда са школским оцјењивањем уопће — укључујући и оно највише на академском степену!? Тиме никако не мислим рећи да се школско оцјењивање може поистовјетити са трупним. Али треба констатовати да се дубљим разматрањем долази до закључка да ова форма подиже обично школско оцјењивање на виши — може се рећи — научнији степен, јер се сваком елементу („група особина“), који се оцјењује одређује вриједност према важности који тај елемент заузима у склопу личности војног старјешине као индивидуе. Разумије се, та форма оцјене — и поред тога што допушта и описну допуну бројне оцјене, и поред усавршености такве форме — ипак има и својих крупних недостатака. Прије свега, оцјена човјека не може се сабити у неке бројке, а најмање да би могла служити тако деликатном задатку као што је избор војних старјешина. Поред тога, они који врше оцјењивање морају располагати и основним педагошким знањима да би поједине елементе оцјене могли правилно изразити бројним оцјенама. Међутим, у тој форми оцјене веома је интересантно сврставање „група особина“ и питања унутар њих, као и давања вриједности према значају. Само разврставање и одређивање коефицијената, којима се тешко може што примијетити — изузев отсуства оцјене политичке зрелости — показује озбиљност тога метода и заслужује пажњу зато што се из њега види којим моментима и какву важност треба придавати у оквиру оцјене. А то је и разлог зашто смо се задржали на приказу овог метода.

У неким армијама вршени су покушаји да се метод писменог оцјењивања, који се заснива на субјективном праћењу, допуни или чак и замјени другим „објективнијим“ методима. При томе се тежило да се у службу тако пресудне радње као што је избор кадрова за војне старјешине ставе и разне научне методе. Тако је најприје дошло до увођења психотехничке методе — која се већ одавно употреб-

љавала при избору регрута, нарочито за техничке родове — затим до најразноврснијих „тестова“ и, најзад, до графологије, при чему тестови и графологија углавном служе само као помоћно средство психотехничке методе. Присталице свих метода полазиле су са становишта: а) да се и за избор виших руководилаца могу примјенити исти методи који су се у пракси већ оправдали код избора звања у грађанству, а у војсци код избора регрута (разлика је само у постављању једноставнијих или сложенијих захтева); б) да оцјена мора да буде научно заснована и да одражава цјеловитост личности — интелектуалне, карактерне, друштвене и нервне квалитете; и в) да треба дијелити обдареност и зрелост личности која се цијени, тј. упознати правце и јачину сталних и промјенљивих компонената његове нарави.

Колико ми је познато, први већи покушај у примјени психотехничке методе и на избор старјешинског кадра био је учињен у Њемачкој армији послје Првог свјетског рата. Приликом формирања оружаних снага које су биле ограничене мировним уговором, Њемци су тежили да створе узорну армију — армију руководилаца (Führerheer) — која ће обезбједити високо квалитетне кадрове за поновно стварање „велике њемачке армије“. За то је психотехничком грубом методом требало обезбједити избор најспособнијих људи за уздизање. Међутим, пошто психотехника није могла ријешити тај задатак, то се касније одустало од њене примјене на том пољу. Њеним се методом могао оцијенити читав низ особина физичког, умног и нервног стања човјека: поједине способности и својства (храброст, одлучност, рефлекс) као резултат личних својстава и стања човјека на дан испитивања. Али се тим методом није могло оцијенити како ће се испитивана личност развијати и какве она способности прилагођавања и какав степен зрелости има. А модерна наука (психологија) је већ одавно утврдила да су лична својства, па чак и основне карактерне особине — иако у мањој мјери — подложни промјенама у зависности од разних околности и услова (храброст се на примјер може развити из најразноврснијих побуда: из свијести о потреби личног жртвовања за остварење циљева, из осјећаја одговорности и другарства, из честољубља, амбиције, освете, итд., а тако је и са другим особинама).

До истих резултата долазе и тамо гдје са нарочитом тежњом и могућностима гаје овакве методе. Испитујући какве особине треба да имају старјешине на разним положајима у армији, „Одјељење за војну психологију и испитивање командних особина при Војној академији САД“ дошло је до закључка да се тај проблем поставља још од постанка армије и да су старјешинама у основи потребна она иста својства која су већ поставили Клаузевиц, Вашингтон, итд. А кад је то тако, онда се и начини оцјењивања могу усавршавати, али, по моме мишљењу, не и замијенити неким средствима која не третирају људе као сложена бића у развоју. Но, и поред тога, они који заступају стварање коалиционих „наднационалних армија“ поново препоручују да се у одабирању кадрова треба све више ослањати на методе психотехнике, „тестова“ и графологије, иако је тешко замислити



да би се тим методима — који се нијесу показали ефикасним у оквиру националних армија — могао ријешити проблем на ширем плану.

У проналажењу наше форме оцјене требало је прије свега поћи од наших искустава из досадашњег оцјењивања и од опћег стања нашег кадра. Зато је усвојен став да се оцјена не укалупљује конкретно постављеним питањима, али да се свакако обезбиједи потребан садржај. То се постиже давањем описних одговора на слиједеће групе питања у оцјени: 1) карактерне и интелектуалне особине и степен опћег и војничког васпитања, 2) политичка зрелост, 3) обављање дужности, 4) физичка способност, 5) остало и 6) закључак.<sup>4)</sup> Иако се за сваку групу тражи конкретнија оцјена одређених — за личност старјешине најважнијих — елемената, ипак се онима који оцјењују оставља могућност да унесу и све друго што сматрају важним за оцјену. Осим тога, у закључку оцјене се траже конкретне констатације не само у погледу обављања садашње дужности, већ и у погледу перспектива за развој и на којој врсти дужности — за командне или штапске дужности, за научно теоретски или практичан рад, затим да ли се ради о руководиоцу „просјечних“, „испод просјечних“ или „натпросјечних квалитета“, као и конкретне приједлоге за евентуалне промјене у служби.

Оцјену дају прво и другопретпостављени старјешина, с тим што је свима вишим старјешинама остављено право да изузетно — у случају потребе — могу по службеној дужности образовати комисију која ће оцјену подврћи разматрању и ревизији. Правилником је предвиђено да другопретпостављени старјешина, након оцјењивања, враћа оцјену првопретпостављеном старјешини да оцијењеном саопћи само опћи закључак, ако је оцјена позитивна, а у цјелини ако је негативна. Оцијењени се може жалити ако сматра да оцјена не одговара стварности. У том случају трећепретпостављени старјешина образује комисију која доноси коначно рјешење. Предвиђено је да претседник комисије не може бити млађи по чину од старјешине који је дао оцјену у другом степену, а остали чланови од првопретпостављеног старјешине. Оваква надлежност у оцјењивању потпуно одговара садашњим условима, те се може очекивати да ће то придонијети не само учвршћивању старјешинских односа, него и већој објективности оцјена. То што комисија доноси коначно рјешење по жалби на оцјену не нарушава принципе старјешинства, јер комисију образује трећепретпостављени од старјешина који нијесу млађи од оних који су дали оцјену. Осим тога, ако би то право било остављено трећепретпостављеном старјешини, он врло често не би могао имати непосредан увид о потчињеном у трећем степену, те ни његово рјешење не би увијек могло бити довољно засновано. Најзад, не треба заборавити да смо све до недавно имали у првом и другом степену оцјењивање од стране команданта и комесара, а у трећем од стране комисије, тако

<sup>4)</sup> За свршене слушаоце школа предвиђа се иста оцјена, с тим да се у њу улаже школска оцјена по предметима, док су форма и садржај оцјене за свршене слушаоце курсева и за резервне официре са војне вјежбе знатно скраћени.

да прихваћено рјешење претставља најподеснији прелаз од досадашњег система. Уосталом, овакве комисије не претстављају за армију неке неприкладне форме рјешавања таквих и сличних питања — како се то често савсим неоправдано сматра. Оне постоје и у многим армијама у којима принцип једностарјешинства никад није долазио у питање. Напротив, ако се умјешно примјене, оне могу послужити — што нам је у пуној мјери показало наше искуство — као форма правилнијег начина рјешавања таквих питања, а да се тиме не нарушавају, већ учвршћују старјешински односи.

Према Правилнику, који је већ ступио на снагу, треба одмах обавити оцјењивање цјелокупног кадра (изузев оног на школовању), без обзира када је посљедњи пут оцијенен, тако да ће се на исти начин за сав кадар добити свјежа оцјена, пошто оцјењивање није вршено релативно већ доста дуго. То ће олакшати правилније рјешавање актуелних кадровских питања, која у све новијем виду намеће живот и развој армије. Да би се овај задатак успјешно обавио и касније оцјењивање одвијало приликом свих значајнијих промјена, веома је важно да се његовом спровођењу не приступа механички, само ради извршења, већ са крајњом озбиљношћу и разумијевањем самог проблема. Зато је потребно да се темељито познаје суштина система и метода оцјењивања, садржаја и форме оцјене, а прије свега, сврхе оцјењивања. За успјех оцјењивања неопходно је да се објективно и непристрасно оцијени сваки старјешина као појединац и да се у интересу службе правилно рјешава актуелна проблематика. При томе треба полазити од стварног стања нашег кадра у појединим родовима и службама, као и у цјелини. А то значи да оцјењивање мора бити усмјерено на проналажење најсврсисходнијих рјешења у погледу индивидуалног распореда и задовољења потреба службе, имајући у виду првенствено кључне кадровске проблеме, као што су: јачање командних положаја, избор подесног кадра за чворне штапске дужности, јачање кадра у техничкој служби, разматрање квалификација за рад у органима за политичко и просвјетно васпитање, обезбјеђење функционисања мобилизациског и позадинског апарата, рјешавање проблема вишка кадра, итд., итд.

Као што се види, нови систем и метод оцјењивања умногоме се разликују од досадашњих. Они га упрошћавају, али и усавршавају и доводе у склад са садашњим степеном развоја и практичним потребама армије. Из важности питања као и начина на који их регулише, произилази да нов Правилник о оцјењивању, који је недавно прописао Државни секретар за послове Народне одбране, претставља једну од веома важних мјера за регулисање службених односа старјешинског кадра. Због тога се може очекивати да ће то придонијети ефикаснијем васпитном дјеловању у изграђивању наших старјешина, цјелисходнијем рјешавању практичних проблема и још више развити и подићи законитост у рјешавању тако осјетљиве материје као што су персонална питања, а тиме, бесумње, послужити и као средство даљњег правилног развоја старјешинског кадра наше Армије.